



## Anlass vom 31. Januar 2019 in Olten, Fachhochschule NWCH (Partneranlass von Angestellte Schweiz) « Arbeitswelt 4.0 – Auswirkungen der Digitalisierung »

Résumés der beiden Input-Referate und der Podiumsdiskussion von Heinz Wiggenhauser, KVÖV.

### 1. Referat «Der digitale Wandel und die Auswirkungen auf die Arbeit und Gesellschaft»

Dr. Matthias Ammann, Fellow bei Avenir Suisse. Die Präsentation zum Referat sind in unserem Archiv unter <https://www.kvoev.ch/de/anlaesse/archiv-fotogalerie-events/2019-partnerveranstaltung-angestellte-schweiz> zu finden.



- Es ist kein «Ende der Arbeit» zu befürchten: Arbeitsplätze fallen weg – und neue werden geschaffen.
- Der Mensch hat gegenüber der Maschine komparative Vorteile: Er kann handeln, fühlen, mitfühlen, antizipieren, umplanen
- Innovation führt nicht zwangsläufig zu mehr Arbeitslosigkeit
- Im Hinblick auf die Veränderungen der Arbeitswelt sind Anpassung der Regulatoren, d.h. der Gesetze und der Vorgaben für das Bildungswesen, dringend erforderlich
- Die Schweiz war früher «early adopter», hier wurden neue Techniken bald nach der Entwicklung eingesetzt. Dieser Vorsprung verkleinert sich zunehmend, andere Länder haben aufgeholt
- Im Arbeitsmarkt findet eine Verschiebung der Anforderungen von mittleren zu höheren Qualifikationen statt

### **Auswirkung auf Arbeitsformen**

- Heute typische Arbeitsform:  
Ein einziger Arbeitgeber, 100%-Stelle, ein Arbeitsplatz an einem Arbeitsort, zeitlich offenes Vertragsverhältnis
- Das Umfeld verändert sich zu neuen Formen:  
Mehrere Arbeitgeber / Verträge, mehrere Teilzeitpensenen, mobile Arbeitsplätze (Stichwort «Home-Office»), Arbeitszeit projektorientiert auf Abruf

### **Zukunft der Arbeit**

- Die Produktion wird zusehends ortsungebunden, Ressourcen können kurzfristig ausgelagert oder woanders eingekauft werden. Ad-hoc werden Teams für ein Projekt zusammen- und angestellt, ohne langfristiges Arbeitsverhältnis
- Der Arbeitnehmer sichert sich ab, indem er mehrere Aufträge von verschiedenen Arbeitgebern parallel ausführt

## Kompetenzen für die Zukunft

(gem. nachgefragten Weiterbildungsangeboten, Quelle Avenir Suisse / Online-Plattform Coursera)

- Projekt Management
- Data Science Foundation
- Digital Marketing
- Product Management
- Privacy and Productivity

## «Der selbständige Angestellte» für Plattformarbeit in der «Gig-Economy»<sup>\*1</sup>

- Neuer Arbeitsstatus zw. Angestellter und Selbständiger
- Auf freiwilliger Basis, d.h. auf Wunsch und im Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- *Neue Regelung der Sozialbeiträge und Arbeitnehmer- / Arbeitgeber-Anteile (z.B. keine ALV-Abgabe durch Arbeitgeber mehr)*- siehe dazu «Podiumsdiskussion» auf Seite 5.
- Abhängig von Tätigkeiten

## Reformbedarf der Berufsbildung

- Solide Grundausbildung
- Informatik als Regelfach
- Überbetriebliche Kurse nehmen zu
- Jedes Eidgenössische Fähigkeitszeugnis EFZ mit min. 1 Fremdsprache
- Stärkere Förderung der Berufsmaturität, v.a. BM1 (lehr- und berufsbegleitend)

## Einheimisches Arbeitspotenzial sinkt in der Schweiz

- Import von Humankapital schon seit längerem im Gange
- Anteil tertiär ausgebildeter Arbeitnehmer nimmt in der Schweiz zu. Rund 50% verfügen über Tertiär-Abschluss (Hochschule, Fachhochschule)
- Deshalb braucht es mehr, nicht weniger Digitalisierung
- Schweiz mit im Vergleich tiefer Produktivität braucht Reformen

Weitere Artikel zur Digitalisierung auf der Website von Avenir Suisse: «Wenn die Roboter kommen»

<https://www.avenir-suisse.ch/publication/wenn-die-roboter-kommen/>

---

<sup>1</sup> *Gig Economy (von englisch Gig für „Auftritt“) bezeichnet einen Teil des Arbeitsmarktes, bei dem kleine Aufträge kurzfristig an unabhängige Selbständige, Freiberufler oder geringfügig Beschäftigte vergeben werden. Dabei dient häufig eine Onlineplattform als Mittler zwischen Kunde und Auftragnehmer, die Rahmenbedingungen setzt und deren Betreiber eine Provision einbehält (Quelle: Wikipedia.com)*

## 2. Referat «Erst soziale Gestaltung erbringt den Erfolg digitaler Transformation»

Welf Schröter, Leiter Forum Soziale Technikgestaltung DGB Baden-Württemberg



- Der Deutsche Gewerkschaftsbund DGB sucht andere Rezepte und Ethikgrundlagen für die Digitalisierung.
- Die Digitalisierung ist keine Revolution, sondern eine Evolution, betrachtet über seine 27 Jahre.
- Technik ist max. 50% der Erfolgsfaktoren, Rest sind «weiche» Faktoren – d.h. Menschen, Mitarbeiterleistung und deren Führung und Motivation
- Technik wird nicht im Fokus stehen, der Mensch wird immer die letzte Entscheidung treffen. Herausforderung ist, dies zu vermitteln, damit der Mensch in der digitalen Wandlung vom Objekt zum Subjekt wird

### Entwicklung

- Einst: Datenaustausch zw. Menschen
- Jetzt: Datenaustausch zwischen Maschinen («Industrie 4.0»)
- Zukunft: Austausch zwischen komplexen Gesamtprozessen

Einzelne Arbeitsmaschinen «klüger» machen: Mobiles Arbeiten / Telearbeit Mitte 90er Jahre. Jetzt Verknüpfung der vertikalen mit horizontalen Wertschöpfungsketten. Die Zukunft der Arbeit wird nicht im Betrieb entschieden. Wir erleben Veränderung der Prozesse. Der materielle, «analoge» Anteil der Arbeit, der Produktion (Blech, Holz) verschiebt sich zur digitalen Arbeit mit Information.

**→ Die Identitätsstiftung des Menschen geht bei der Arbeit nicht mehr über die Hände, sondern erfolgt über das Wissen, Teil der Lösung zu sein ←**

- Ca. ¾ bis der techn. Einführungen sind Technologien, die seit 10 und 20 Jahren existieren. Mobiles Arbeiten hat nichts mit Arbeit 4.0 zu tun, es wird aber aus Marketing-Gründen als «neu» und «revolutionär» dargestellt.
- Der Digitalisierungsprozess wurde falsch wahrgenommen. Automatisierung und Optimierung hat mit 4.0 nichts zu tun. Der neue Prozess hat seinen Ursprung vor 15 – 20 Jahren, wird aber nicht mehr wahrgenommen. «Vollmacht» als Stichwort: Idee ist nicht, einen klugen Menschen durch eine Software zu ersetzen, Stichwort «Bevollmächtigung», sondern «Delegation».
- «Bevollmächtigung einer Software» heisst heute cyber-physische Systeme CPS. Wobei der Prozessor in der Lage ist, sich eigenständig zu steuern und Prozesse abzuwickeln.

Die Weiterentwicklung der Software-Agenten führt zu autonomer Software. Sie verändert sich unterwegs: sie kann «lernen», sich anpassen, sich steuern, neu bewerten und wird rechtlich verantwortlich. Allerdings kommt es uns als Anwender nur so vor, als ob die Maschine «denkt». Dabei entzieht sich das Werkzeug Schritt um Schritt der Souveränität des Menschen.

## Digitalisierung hinter der Digitalisierung mitbestimmen

«Digitalisierung hinter der Digitalisierung» heisst, dass Werkzeuge / Software-Tools sich während des Prozesses verändern und sich vom Mitarbeiter entfernen. Vorausschauende Arbeitsgestaltung heisst, darüber nachdenken, wie sich die Software im Prozess verhalten wird und was wir von ihr wünschen, resp. verhindern wollen. Dies soll vor dem Einsatz der Software bestimmt werden. Der Einsatz von selbstlernender und selbstgestaltender Software muss in der BRD zwischen Betrieb und Mitarbeitenden vereinbart werden. Die Entwicklung dieser SW ausserhalb der Betriebe macht dies aber rechtlich schwierig bzw. illusorisch, da es ausserhalb des Betriebs keine Mitbestimmung mehr gibt.

## Neuorientierung der Gewerkschaft nötig

- Die Handlungsebenen gewerkschaftlichen Wirkens müssen um die Ebene «Algorithmus und Anwendung von Algorithmen» erweitert werden. Dazu braucht es generische Abmachungen, was benötigt wird. Die Autonomie der Selbstentwicklung muss mitbestimmt und gestaltet werden können.
- Mit der verselbständigten Arbeit wird auch das Führungsverhalten ändern und die Chefs führungslos. Falls eine Software Schaden anrichtet, wird daraus kein versicherungstechnischer Schadenfall, da Versicherungen sich hier abgesichert haben. Wer zahlt, wer ist verantwortlich? Der Chef? Das Unternehmen?
- Damit gewinnt der Mitarbeiter Bündnispartner. Wir kümmern uns heute um Technik, die der Mensch beeinflussen kann (Smart Phone, etc.). Wir müssen aber einen Schritt dahinter machen und dahin kommen, wo die Entscheidungen getroffen werden und die Software gestaltet wird.
- Die Gewerkschaftsvertreter müssen lernen, Dialogprozesse zwischen den Erfahrungswissenden (sie können Anforderungen präzise formulieren) und den IT-Leuten, die die Software entwickeln, zu gestalten und genaue Vorgaben zu machen. So müssen neue Betriebsvereinbarungen zukünftig gestaltet werden.
- Diese Betriebsvereinbarungen müssen jetzt mit offenem Ausgang angegangen werden. Perspektivenwechsel: Wir stellen fest, dass selbstlernende Systeme Veränderungen mit sich bringen und die vorausschauende Mitbestimmung als ständige Nachsteuerung eines Vorgangs einschliesst.
- Die Steuerung der Digitalisierung «hinter der Digitalisierung» entscheidet über die Zukunft der Arbeit. Hier werden die bisherigen Betriebsvereinbarungen in Frage gestellt. Sie ist dem Wertschöpfungsprozess vorgelagert. Wir müssen die Gewerkschafter dazu bringen, die Steuerung der Algorithmen zu verstehen und sie so beeinflussen zu können.
- Die Digitalisierung wird vom Objekt zum Ziel der Mitbestimmung. Es gilt, Informationsprozesse zu begleiten, auf dem gleichen Niveau zu argumentieren und auch dabei Fehler machen zu dürfen. Wir wollen die Digitalisierung aus der Zukunft, nicht aus der Vergangenheit heraus diskutieren.

## Voten aus dem Podiumsgespräch

---

### **Hansjörg Schmid, Angestellte Schweiz:**

Als Verband antizipieren wir Trends in der Arbeitswelt, dies ist eines der Ziele von AS. Das schliesst das Thema Digitalisierung mit ein.

### **Dr. Matthias Ammann, Avenir Suisse**

Die Arbeitnehmer müssen bereit sein, überfachliche Qualifikationen ständig weiterentwickeln – Definition und Inhalt sind aktuell aber noch nicht bekannt.

### **Welf Schröter, DGB**

«Nur Messbares ist gut»? Technische Innovation einführen heisst, bestehende Prozesse so abzubiegen, dass die Innovation betrieblich funktioniert. Das intuitive Erfahrungswissen macht erst aus, dass Betriebe funktionieren und produzieren. Das kann der Mensch. Eine nur technik-orientiertere Gestaltung eines Betriebs bringt keine dauerhaften Erfolge.

## **Arbeitssicherheit**

Bisher ist bei materieller Produktion Standard, dass Massnahmen zur Arbeitssicherheit festgelegt werden. Und bei der digitalen Arbeit?

Die Anforderungen an präventiven Rahmenbedingungen und Schutz der Arbeitnehmer werden in der BRD auf Bundesebene diskutiert. Der Arbeitgeber hat die fürsorgliche Pflicht, antizipierend Massnahmen zu definieren und einzuführen. Davon profitiert nicht zuletzt das Unternehmen (Aussage Welf Schröter, DGB).

## **Pflichten der Arbeitgeber**

Ermöglichen, flexibel zu arbeiten. Gestaltung der Arbeitsräume, auch der Arbeitsräume, um die neuen Bedürfnisse abzubilden (Caduff, Basler Kantonalbank BKB).

## **Weiterentwicklung der Arbeitsverhältnisse**

«Selbständige Angestellte», wie von Avenir Suisse portiert, müssen auf (arbeits-) rechtlicher Ebene definiert werden. Entspricht u.U. juristisch einem Werkvertrag. Der sozialpolitische Dialog ist dazu auf politischer Ebene nötig. Die Entwicklung weg vom klassischen Angestelltenverhältnis ist im Gang, es folgen alle Schattierungen der Selbständigkeit. Freelance-Arbeitsverhältnisse werden ein neues und wichtiges Thema für Gewerkschaften. Selbständige werden heute oft als Bedrohung der Arbeitnehmerschaft gesehen, die Gewerkschaften müssen hier umlernen und können gleichzeitig aus einem neuen Potenzial schöpfen (Welf Schröter, DGB).