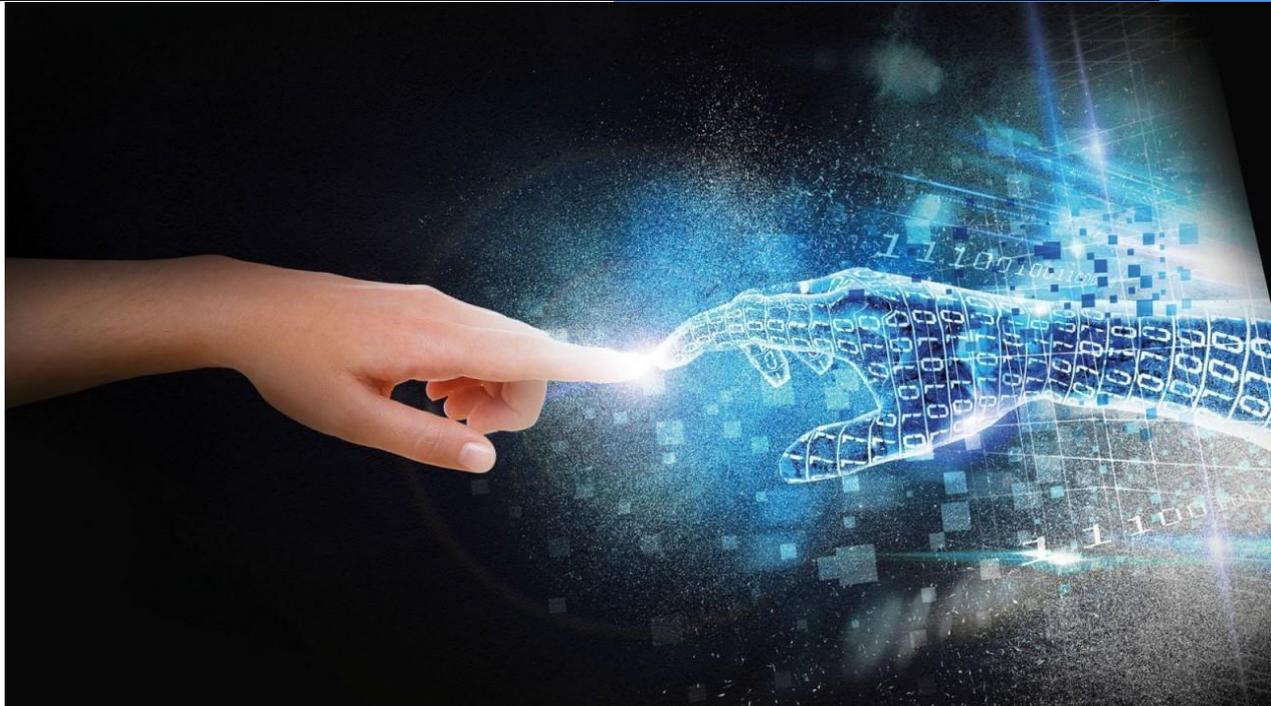


Digitale Arbeitswelt: flexibel, ortsunabhängig, selbstgesteuert



Bericht zum Internationales Symposium in Brixen (Italien) zum Thema

Digitale Arbeitswelt: flexibel, ortsunabhängig, selbstgesteuert

Die Zukunft der Arbeit im digitalen Zeitalter stand in Brixen (Italien) am 3. und 4. Mai 2018 im Mittelpunkt des internationalen Symposiums „Digitale Arbeitswelt: Flexibel, ortsunabhängig, selbstgesteuert“ des Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsvereins (AFB) und des Europäischen Zentrums für Arbeitnehmerfragen (EZA). An der Tagung nahmen über 70 Teilnehmer/-innen aus Südtirol/Italien, Deutschland, Österreich, Luxemburg, Belgien, Tschechien, Slowenien und Serbien teil. Das Symposium wurde unterstützt durch die Europäische Union.

Experten zeigten auf, dass die Kombination des technologischen Fortschritts in Verbindung mit der digitalen Vernetzung von Planungs- und Produktionsprozessen, dem Internet und der Sammlung und Nutzung von großen Datenbanken einen epochalen Umbruch in der Arbeitswelt eingeleitet hat. Industrie 4.0 ist ein Überbegriff für diese Entwicklung und zugleich der Markenhype für neue Chancen zur Entfaltung unternehmerischer Schaffenskraft und Kreativität mit herausragenden Profitperspektiven. Produktions- und Wertschöpfungsketten werden durch die Kombination von technischem Fortschritt und Digitalisierung ganz neu ausgerichtet. Das Internet ermöglicht die vernetzte Nutzung riesiger Datenbanken und die Entwicklung neuer Dienstleistungsangebote, die die traditionellen Betreiber, wie im Handel, im Transportwesen, im Musik- und Medienbereich oder im Buchhandel bereits zu beobachten, in den Schatten stellen. Ob industrielle Fertigung, Kreditwesen, Tourismus oder Landwirtschaft, ob Transportwesen, Handel, Bildung, persönliche Dienstleistungen oder öffentliche Verwaltung: Digitalisierung wird in Zukunft branchenübergreifend eine zentrale Rolle spielen. Zur Sprache kamen bei der Tagung aber auch die Risiken des Abbaus der traditionellen Stützpfeiler der Arbeitsgesellschaft in Bezug auf Arbeitsrecht, Steuerrecht und Sozialrecht und die Aushöhlung der Systems der Arbeitsbeziehungen, zumal noch kaum konkrete Rezepte für die „gute Arbeit“ im digitalen Zeitalter vorliegen. Eine Betriebsbesichtigung beim Fassadenbauer Frener & Reifer GmbH in Brixen bot den Teilnehmenden die Gelegenheit, sich in Planungsbüros und Fertigungshallen einen Eindruck zu verschaffen, wie die Digitalisierung im Betrieb konkret umgesetzt wird.

Grundsätzlich können alle Bevölkerungsgruppen von der Digitalisierung der Arbeitswelt profitieren. Produktionsprozesse können beschleunigt und flexibilisiert, Tätigkeiten automatisiert und vielfach ortsunabhängig in Produktions- und Dienstleistungsnetzwerken erbracht werden. Digitale Verfahren vereinfachen komplexe Planungsprozesse und die Arbeitsorganisation. Roboter nehmen den Menschen im Betrieb gefährliche, monotone bzw. beschwerliche Tätigkeiten ab. Künstliche Intelligenz kann eine Steuerungsrolle im betrieblichen Ablauf übernehmen. Zentrale Akteure bei der Gestaltung des Wandels in der Arbeitswelt sind die Unternehmen. Von ihrem Konzept zum Organisationsmanagement und ihrem Menschenbild hängt es ab, welche und wie viele Planungs- und Gestaltungsschritte sie völlig auf die Automatisierung stützen und welche Rolle sie den Mitarbeiter/-innen dabei einräumen. Automatisierung kann den Menschen in Bezug auf viele Tätigkeiten ersetzen. Studien zufolge könnte dadurch eine Polarisierung der beruflichen Qualifikationen ausgelöst werden: Einer kleinen Gruppe hochspezialisierter Techniker/innen und Führungskräfte stände eine große Anzahl an Arbeitnehmer/innen gegenüber, die sich mangels entsprechender Qualifikation bzw. aufgrund der stark verkürzten Halbwertszeit von fachspezifischem Wissen nicht aktiv in die Gestaltung der automatisierten Arbeitsprozesse einbringen können bzw. nur für Hilfsarbeiten benötigt werden. Die Schrumpfung des mittleren

Qualifikationssegments dürfte vor allem Fachkräfte in Produktion und Handwerk betreffen, mit entsprechenden Nachteilen in Bezug auf die beruflichen Entwicklungschancen und das Lohnniveau, aber auch hinsichtlich der sozialen Stellung.

Automatisierung kann aber auch als Werkzeug genutzt werden, um die Arbeitskräfte bei der Durchführung der verschiedensten Tätigkeiten zu unterstützen. In der Tat sind viele Arbeitsprozesse nicht zur Gänze automatisierbar. Es werden immer auch Kompetenzen benötigt, die die Mitarbeiter/-innen einbringen. Automatisierung ist also nicht der allein entscheidende Faktor für die Gestaltung der Arbeitsprozesse. Nur auf Automatisierung zu setzen ist mit dem Risiko verbunden, dass die Produktionsprozesse so weit von den Kompetenzen der Mitarbeiter/-innen abgekoppelt werden, dass diese nicht mehr über das Wissen verfügen, um Dysfunktionen der Maschinen zu beheben. Der Mensch muss über das nötige Wissen und die Erfahrung verfügen, um die Maschine zu beherrschen. Er muss also im besten Falle in die Lage versetzt werden, die Maschine steuern zu können bzw. zumindest dazu befähigt werden, situativ die richtigen Eingriffe in den automatisierten Arbeitsprozess vorzunehmen. Insofern ist die Digitalisierung eine große Herausforderung auch für das Bildungssystem. Angesichts der hohen Geschwindigkeit der technologischen Entwicklung sind neue Konzepte dafür zu entwickeln, wie das nötige Wissen und die praktische Handhabungsfertigkeit für die künftige Arbeitswelt vermittelt werden können. Lernförderlichkeit der Automatisierung und Individualisierbarkeit, also Anpassung an die Qualifikation der Mitarbeiter/-innen sind hier zentrale Aspekte. Impulse für eine angemessene Regelung von Industrie 4.0 kommen schließlich von den gesellschaftlichen Wertkanons, sei es in der Tradition der Aufklärung, sei es durch die zahlreichen kirchlichen Enzykliken zur Ethik in der Arbeitswelt. Beiden gemeinsam ist, dass sie über die bloße Monetarisierung der Lebensbereiche hinaus solidarische Ansätze propagieren, die unsere Gesellschaft derzeit dringend benötigt.

Der bereits laufende Digitalisierungsprozess in den Unternehmen bewirkt eine epochale Umwälzung der traditionellen Arbeitswelt in ihren steuerlichen, betriebsorganisatorischen, lohnmäßigen und sozialen Grundfesten. Die Steuerung dieses Wandels weist also auch rechtliche und kollektivvertragliche Implikationen auf. Im Kontext unterschiedlicher nationaler Arbeitsmarkt- Steuer- und Sozialgesetze entstehen neue Fragen aufgrund der Flexibilisierung der Kapitalflüsse und der international tätigen Firmengeflechte: Wo müssen digitale Unternehmen Steuern zahlen? Wie ist das durchsetzbar? Wie werden Datensicherheit und Datenschutz gewährleistet? Insbesondere bei Unternehmen, die international tätig sind, ist es schwierig, bestehende Arbeitnehmerrechte durchzusetzen. Große Player wie Amazon, Google und Facebook tragen nur im Nullkommabereich zum Steueraufkommen in den einzelnen europäischen Ländern bei. Und auf volkswirtschaftlicher Ebene werden seit den 80er Jahren massiv neoliberale Konzepte gepusht, die Arbeitskosten als Effizienzhürde und gewerkschaftliche Mitsprache als Einschränkung der Entscheidungssouveränität betrachten sowie politisch auf den Rückbau des Sozialstaates abzielen.

Die Gewerkschaften drängen darauf, dass für die digitale Arbeitswelt gesetzliche und kollektivvertragliche Rahmenbedingungen vereinbart werden, die keinen Rückschritt gegenüber den bisherigen Schutzstandards in Bezug auf Entlohnung, Arbeitszeitregelung, Weiterbildung, Mitbestimmung und sozialen Schutz darstellen. Genau das ist jedoch vielfach der Fall, wie die Praktiken von großen Konzernen, aber auch von neuen Unternehmen auf lokaler Ebene zeigen, die sich ohne Kompromissbereitschaft über geltende Regelungen hinwegsetzen. Die Deregulierungswelle im Arbeitsrecht hat einerseits neue Arbeitsverträge mit geringeren Schutzstandards hervorgebracht. Neue arbeitsorganisatorische Modelle stellen andererseits in Frage, welche Form der Mitarbeit als lohnabhängige Arbeit einzustufen ist. Der neu entfachte Interessensgegensatz zwischen Kapital und Arbeit macht deutlich, dass Regeln dringend notwendig sind, um massive soziale Verwerfungen zu vermeiden. Experten/innen sagen unisono, dass noch nicht absehbar ist, welche Interessen bei der Definition der Regeln für die digitale Arbeitswelt im Vordergrund stehen werden.

Wie Andreas Gjecaj, Generalsekretär der Fraktion Christlicher Gewerkschafter/innen - FCG - im ÖGB betonte, markiert die Digitalisierung der Arbeitswelt und unseres Alltags eine Zeitenwende. Die Gewerkschaften stellen sich der Herausforderung und intensivieren den internationalen Informationsaustausch zu den damit zusammenhängenden Fragen. Auf europäischer Ebene stellt die 2017 proklamierte europäische Säule der sozialen Rechte eine wichtige Säule für die Bemühungen dar, soziale Gerechtigkeit in der flexiblen, ortsunabhängigen und (teil-)automatisierten Arbeitswelt der Zukunft zu verankern. Die EU wird derzeit durch Uneinigkeit der Länder in zentralen strategischen Fragen und durch Populismus und Souveränitätsverfechter in ihrer Rolle als Garant von Demokratie und sozialem Dialog erschüttert. Dennoch bleibt die EU laut dem Generalsekretär des größten italienischen Gewerkschaftsbundes CGIL, Vincenzo Colla, die wichtigste Institution für die Weiterentwicklung des europäischen Modells des Interessenausgleichs. Gesetzliche und kollektivvertragliche Rahmensetzungen sind grundlegend, um diesen neuen Strukturbruch zu bewältigen. Daran ist die Richtschnur des politischen Handelns und der Gewerkschaftsarbeit auszurichten – und zwar auf nationaler, lokaler und betrieblicher Ebene. Es darf nicht passiv auf den großen Regulierungswurf gewartet werden. Viele kleine Schritte, die von Gewerkschaften und Unternehmen in Kooperation mit der öffentlichen Hand unternommen werden, tragen dazu bei, der Physiognomie der Arbeitsgesellschaft der Zukunft ein Gesicht zu geben, das die Würde der Arbeitnehmer/innen und der Arbeit selbst respektiert.

Impressum

AFB Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein
Energieforum Südtirol

Pfarrhofstraße 60/a, 39100 Bozen

Tel: +39-0471-254199, Fax: +39-0471-1880494

E-Mail: info@afb.bz - Internet: www.afb.bz

In Zusammenarbeit mit dem Europäischen Zentrum für Arbeitnehmerfragen, EZA und mit freundlicher Unterstützung der Europäischen Union und der Region Trentino Südtirol
