

# Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

[www.arbeit-wirtschaft.at](http://www.arbeit-wirtschaft.at)

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl



## Datenwirtschaft ab Seite 8

**Interview:**  
**Klare Regeln nötig**

Sabine Köszegi über den Gewinn an Autonomie für die Menschen und Gefahren 8

**Schwerpunkt:**  
**R2-D2 4.0**

Schafft die Robotik neue Arbeitsplätze oder digitale TagelöhnerInnen? 12

**Schwerpunkt:**  
**Die Datengier bändigen**

Datenhändler arbeiten weltweit an der Verwertung unseres Alltags 34



8



12



36



40

## Schwerpunkt:

### R2-D2 4.0

12

Nimmt uns die Robotik die Arbeit ab oder schafft die Digitalisierung neue Arbeitsplätze oder digitale TagelöhnerInnen?

### Das Ding der Dinge

14

Immer mehr Produkte könnten in Zukunft mit dem Internet verbunden sein. Das schafft Hoffnungen wie Sorgen.

### Das Ruder in die Hand nehmen

16

Die Digitalisierung bringt einschneidende Veränderungen in der Arbeitswelt. Diese gilt es mitzugestalten.

### Frauen auf die Gewinnerseite!

18

Der technologische Wandel lässt Arbeitsplätze verschwinden, in denen viele Frauen arbeiten. Ein Umdenken ist notwendig.

### Freiheit oder moderne Sklaverei?

20

Online-Jobs stellen die Gewerkschaften vor komplett neue Herausforderungen.

### Kollege Computer

22

Messenger, Intranet, Home-Office, Videokonferenzen – kommt in der digitalen Arbeitswelt der persönliche Kontakt zu kurz?

### Gute Arbeit gestalten

26

Wie verändert Digitalisierung die Gesellschaft, das europäische Sozialmodell und die Arbeit?

### Digital leben

28

Die Digitalisierung der Welt ist eine Tatsache. Angst vor ihr ist kein guter Ratgeber. Aber Skepsis ist angebracht.

### Wenn die Arbeit viele Orte hat

30

Mobile Arbeit kann den Beschäftigten mehr Autonomie verschaffen. Ohne entsprechende Ressourcen wird sie zur Belastung.

### Wer Hass sät, wird Entlassung ernten

32

Hass-Postings in sozialen Medien können den Job kosten: der scharfe Ton im Internet und das Arbeitsrecht.

### Die Datengier bändigen

34

Das Ausmaß der kommerziellen Verwertungsinteressen an persönlichen Daten rückt Datenschutz ins Zentrum.

**Auf Schritt und Tritt analysiert** 36

Datenhandelsunternehmen weltweit arbeiten an der Verwertung unseres Alltags. Gesellschaft und Politik schauen zu.

**Mind the Gap!** 38

Um eine digitale Spaltung zwischen Jugendlichen zu vermeiden, ist ein Update von Lehr- und Lernmethoden dringend nötig.

**Die Illusion der Gleichheit** 40

Das Global Village ist nicht entstanden. Das Internet bietet aber nicht nur für Gewerkschaften viele Potenziale. Eine Analyse.

**Interview:****Klare Spielregeln nötig** 8

Sabine Köszegi über das Laissez-faire beim digitalen Wandel der Arbeitswelt und die negativen Konsequenzen.

**Standards:**

**Standpunkt: Das gestohlene Internet** 4

**Veranstaltung: Solidarität mit den Flüchtlingen** 5

**Aus AK und Gewerkschaften** 6/7

**Historie: Eine Fehlrationalisierung** 11

**Zahlen, Daten, Fakten** 24

**Neues aus der SOZAK** 42

**Frisch gebloggt** 44

**Nicht zuletzt – von Gabriele Zgubic** 45

**Man kann nicht alles wissen** 46

*Erklärungen aller grün markierten Worte.*

**[www.arbeit-wirtschaft.at](http://www.arbeit-wirtschaft.at)**

Alle Beiträge finden Sie auch auf unserer Homepage sowie die eine oder andere Ergänzung zu einzelnen Themenschwerpunkten, die wir aus Platzgründen in der Zeitschrift nicht mehr berücksichtigen konnten.



Dieser Code kann mit einem internetfähigen Kamera-Handy abfotografiert werden. Ein „Reader“ entschlüsselt den Code und führt Sie auf die gewünschte Website. Die Reader-Software erhalten Sie zum Beispiel hier: [www.beetagg.com/downloadreader](http://www.beetagg.com/downloadreader)

[blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at)

[twitter.com/AundW](https://twitter.com/AundW)

[www.facebook.com/arbeit.wirtschaft](https://www.facebook.com/arbeit.wirtschaft)

[www.arbeit-wirtschaft.at/kiosk](http://www.arbeit-wirtschaft.at/kiosk)

**Vom Stress zur Chance**

Redaktion intern

Transparente Regeln und Kompetenzen für die MitarbeiterInnen: Das sind für die Wissenschaftlerin Sabine Köszegi wesentliche Voraussetzungen, damit der digitale Wandel zur Chance für alle Beteiligten wird. Derzeit mangle es allerdings an klaren Regeln, weshalb er für viele zum Stressfaktor wird. Die digitale Technik hat unsere Welt grundlegend verändert. Wir haben uns diese Veränderungen genauer angesehen: Schafft dies neue Jobs oder digitale TagelöhnerInnen (S. 12, 20)? Werden in Zukunft alle Dinge übers Netz gesteuert (S. 14)? Inwieweit haben Frauen am technischen Wandel teil (S. 18)? Wie

lässt er sich in Österreich und auf EU-Ebene gestalten (S. 16, 26)? Wo liegen die Chancen des digitalen Wandels (S. 28)? Wie sieht Arbeitsalltag ohne festen Arbeitsplatz aus (S. 30)? Welche Konsequenzen hat es, dass MitarbeiterInnen wegen Hasspostings gekündigt wurden (S. 32)? Wie lässt sich die Datengier von kommerziellen Anbietern einschränken bzw. wie funktioniert das Datenabgreifen eigentlich (S. 34, 36)? Welche Herausforderungen gibt es in der Bildung? Wird die Welt durch das Internet wirklich zum Global Village, in dem alle gleich sind (S. 40)?

Unsere Rubrik „Neues aus der SOZAK“ beschäftigt sich mit digitaler Überwachung am Arbeitsplatz. Gabriele Zgubic ist die Autorin unserer Kolumne „Nicht zuletzt“. Unter „Frisch gebloggt“ lesen Sie Interessantes aus unserem Blog [blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at). Online finden Sie uns wie gewohnt unter [www.arbeit-wirtschaft.at](http://www.arbeit-wirtschaft.at) sowie auf [www.facebook.com/arbeit.wirtschaft](https://www.facebook.com/arbeit.wirtschaft) und [twitter.com/AundW](https://twitter.com/AundW). Wir freuen uns stets über Kritik und Anregungen ([aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)) und wünschen viel Vergnügen bei der Lektüre.

*Für das Redaktionskomitee  
Sonja Fercher*



Sonja Fercher  
Chefin vom Dienst

© ÖCB-Verlag/Paul Sturm

## Standpunkt

# Das gestohlene Internet

**E**s war Ende Juni, als ich nach einem heißen Tag am Strand an der französischen Atlantikküste zurück ins Landesinnere fuhr. Da ich auf Urlaub war, übte ich mich zumindest zum Teil in Internet-Abstinenz. So fühlte ich mich fast ein bisschen „retro“ mit meiner Straßenkarte, auf der ich mich auf meinem Weg orientierte. Auf einmal ließ mich ein Satz aus dem Radio aufhorchen: „Das Internet wurde gestohlen.“

### Mythos gleicher Zugang

Wie soll das bitte gehen, rätselte ich und hörte aufmerksam zu. Man überlegte, wer hinter dieser Tat stecken könnte, welche Konsequenzen dies haben würde und wie die Zukunft nun aussehen könnte. Sind all die Daten verloren? Was bedeutet das für jene Jobs, die ohne Internet nicht zu denken sind? Wie könnte ein neu zu schaffendes Internet aussehen? Es wurde zu bedenken gegeben, dass das Internet keineswegs so egalitär ist, wie man oft meint. Immerhin kontrollieren manche Länder wie etwa China sehr genau, zu welchen Seiten ihre BürgerInnen Zugang haben. Im Jahr 2007 haben die Machthaber von Burma gar die Leitungen für ihr ganzes Land gekappt. Auch in unseren Breiten ist es mit dem gleichen Zugang nicht immer weit her: Am Land ist das Internet oftmals nur schlecht erreichbar. Und auch wenn die Tarife grundsätz-

lich gesunken sind, so bleibt es für manche eine Frage des Geldes, wie intensiv sie es nutzen können. Zudem mahnen immer mehr ExpertInnen, dass zahlungskräftige KundInnen in Zukunft vorrangig behandelt werden könnten.

Auch dachte ich darüber nach, welche Konsequenzen es für die A&W selbst haben würde. In Gefahr wäre ihr Erscheinen nicht, der Arbeitsalltag würde aber wohl aufwendiger werden. Zugleich könnte dies für manche bedeuten, dass sie einmal tief durchatmen können. Immerhin geht der digitale Wandel auch mit mehr Stress einher. Davon wissen viele ArbeitnehmerInnen ein Liedchen zu singen, die sich verpflichtet fühlen, in der Freizeit nicht abzuschalten. Dies würde eigentlich klarer Regeln bedürfen, aber auch des Raums, um diese immer wieder an die Bedürfnisse aller (!) Beteiligten anpassen zu können. Dem steht aber die wirtschaftliche Realität in vielen Betrieben gegenüber, in denen der Druck auf die ArbeitnehmerInnen stetig steigt.

Erneut wurde ich aus meinen Gedanken gerissen. „Um 21 Uhr gibt US-Präsident Barack Obama eine Pressekonferenz, bei der er zu Details und Hintergründen Stellung nehmen wird“, tönte es aus dem Radio. Ein kurzer Blick auf die Uhr: Das schaffe ich, dass ich dann wieder „zu Hause“ bin. Als ich vor dem Haus vorfuhr, kündigte mein Han-

dy auf einmal mit einem Düddü an, dass ich eine SMS erhalten hätte. Da ich mich nun nicht mehr auf den Weg konzentrieren musste, hatte mein Hirn auch wieder Kapazitäten frei: Wenn ich jetzt ein SMS bekommen habe, dann nur, weil das Handy nun wieder mit dem WLAN des Hauses verbunden ist. Also warf ich das Internet an, und siehe da, auf der Homepage des Radiosenders erhielt ich Gewissheit – und musste erst einmal herzlich über mich selbst lachen. Ich war auf ein Gedankenexperiment hereingefallen.

### Wandel gestalten

Aber was wäre ein Reifall ohne die berühmte Lehre, die man daraus ziehen kann: Technik will bewusst genutzt sein. Wenn man sie richtig einsetzt, kann sie für die Menschen mehr Selbstbestimmung bedeuten. Die große Herausforderung derzeit besteht darin, die Rahmenbedingungen zu gestalten, damit die Menschen die Chancen und Möglichkeiten auch ergreifen können und also die Technik nicht noch mehr zum Fluch wird. Es ist eine spannende Herausforderung für die Gewerkschaften wie für die Gesellschaft als Ganzes. Denn auch wenn vieles im Moment mehr passiert, denn gestaltet wird: Es gibt noch viele Möglichkeiten, diesen Wandel im Sinne der Menschen mitzugestalten.

# Solidarität mit den Flüchtlingen

Mehr als 20.000 Menschen gingen Ende August in Wien auf die Straße, um gegen die unhaltbaren Zustände bei der Unterbringung von Flüchtlingen zu demonstrieren, unter ihnen viele GewerkschafterInnen.

Tausende Menschen, die vor Krieg und Terror geflohen sind, sind Ende August von Ungarn aus in Österreich angekommen. Diese Ausnahmesituation ist für uns Anlass, um diese Seite, auf der wir sonst über Veranstaltungen von ÖGB oder AK berichten, den aktuellen Ereignissen zu widmen. Die Bilder aus dem völlig überfüllten Flüchtlingslager in Traiskirchen sowie von den Flüchtlingen, die vor den Türen als Obdachlose übernachten müssen, haben eine große Welle der Hilfsbereitschaft ausgelöst. Auch viele GewerkschafterInnen engagieren sich und zeigen damit

Menschlichkeit. Dort, wo es möglich ist, versucht der ÖGB auch mit Unterbringung zu helfen, in Salzburg etwa wurde das ÖGB-Haus am Wallersee dafür zur Verfügung gestellt.

„Mein Dank gilt auch jenen KollegInnen, die sich privat in vielen Eigeninitiativen für AsylwerberInnen engagieren und mit Sachspenden und persönlichem Einsatz zeigen, dass es viele hilfsbereite Menschen gibt und Österreich nicht von Ausländerfeindlichkeit dominiert wird. Sie leben damit das vor, wofür die Gewerkschaftsbewe-

gung steht: Solidarität mit den Schwächsten!“, kommentierte dies ÖGB-Präsident Erich Foglar.

Nicht nur Freiwillige und GewerkschafterInnen setzten sich ein: „Ein Riesendank gebührt den ÖBB-MitarbeiterInnen, die viel Einsatz und vor allem Menschlichkeit gezeigt haben, um den Flüchtlingen ihre Situation so gut wie möglich zu erleichtern“, betonte ÖGB-Vizepräsidentin und Bundesfrauenvorsitzende Renate Anderl.

Mehr Infos unter:  
[www.volkshilfe.at](http://www.volkshilfe.at)



Während die Demonstration durch die Mariahilfer Straße zog, kam am Westbahnhof eine erste große Gruppe von Flüchtlingen aus Ungarn an. Am darauffolgenden Wochenende sollten noch Tausende weitere kommen.



Menschen verlassen ihre Heimat und nehmen monatelange Strapazen in Kauf, um vor Krieg, Verfolgung und massiven Menschenrechtsverletzungen zu fliehen und weil ihr Leben und das ihrer Familien in Gefahr ist.



In allen Bahnhöfen, in denen Flüchtlinge auf ihrem weiteren Weg in Richtung Deutschland eintrafen, wurden sie von vielen Freiwilligen herzlich in Empfang genommen und mit Sachspenden versorgt.



„Was die österreichische Bevölkerung geleistet hat, ist überwältigend. So eine große Unterstützung und auch, dass so viele Freiwillige sofort zur Stelle waren, macht mich einfach nur sprachlos“, sagte Renate Anderl.

## IMPRESSUM

**Redaktion „Arbeit&Wirtschaft“:**

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Tel.: (01) 534 44-39263 Dw.,  
Fax: (01) 534 44-100222 Dw., Sonja Fercher (CvD),  
Sonja Adler (Sekretariat): 39263 Dw.

E-Mail: [sonja.adler@oegb.at](mailto:sonja.adler@oegb.at)

Internet: [www.arbeit-wirtschaft.at](http://www.arbeit-wirtschaft.at)

**Abonnementverwaltung und Adressänderung:**

Bettina Eichhorn, Philipp Starlinger,  
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Tel.: (01) 662 32 96-0  
E-Mail: [aboservice@oegbverlag.at](mailto:aboservice@oegbverlag.at)

**Redaktionskomitee:**

Markus Marterbauer (Vorsitz), Bernhard Achitz (Stellvertretender  
Vorsitz), Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler, Thomas Angerer,  
Lucia Bauer, Cornelia Breuß, Gerhard Bröthaler, Adi Buxbaum,  
Georg Feigl, Andreas Gjecaj, Richard Halwax, Karin Hinteregger,  
Georg Kovarik, Florian Kräftner, Barbara Lavaud, Sabine Letz,  
Pia Lichtblau, Klaus-Dieter Mulley, Ruth Naderer, Brigitte Pellar,  
Charlotte Reiff, Alexander Schneider, Philipp Schnell, Georg  
Sever, Erik Türk, Christina Wieser, Gabriele Zgubic, Karin  
Zimmermann, Josef Zuckerstätter

**Redaktionsmitglieder:**

Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler (Sekretariat),  
Dietmar Kreuzberger (Grafik und Layout)

**MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:**

Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler, Beatrix Beneder, Wolfgang  
Christl, Astrid Fadler, Michael Heiling, Andreas Kastner,  
Wolfgang Kowalsky, Sylvia Kuba, Irene Mayer-Kilani, Michael  
Mazohl, Gabriele Müller, Amela Muratovic, Maja Nizamov,  
Brigitte Pellar, Sybille Pirklbauer, Alexandra Rotter, Georg Sever,  
Irene Steindl, Gerlinde Vogl, Markus Zahradnik, Daniela Zimmer,  
Karin Zimmermann

**Herausgeber:**

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße  
20–22, und Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien,  
Johann-Böhm-Platz 1

**Medieninhaber:**

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH,  
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-39744  
Dw., Fax: (01) 662 32 96-39793 Dw., E-Mail: [zeitschriften@oegbverlag.at](mailto:zeitschriften@oegbverlag.at),  
Internet: [www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at)

**Hersteller:** Verlag des ÖGB GmbH

**Verlagsort:** Wien

**Herstellungsort:** Wien

**Preise (inkl. MwSt.):**

Einzelnummer: € 2,50; Jahresabonnement Inland € 20,-;  
Ausland zuzüglich € 12,- Porto; für Lehrlinge, Studenten  
und Pensionisten ermäßigtes Jahresabonnement € 10,-.  
Bestellungen an den Verlag des ÖGB, 1020 Wien,  
Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-0,  
E-Mail: [aboservice@oegbverlag.at](mailto:aboservice@oegbverlag.at)

Offenlegung gemäß Mediengesetz, §25:

[www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung](http://www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung)

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

Die in der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft“ wiedergegebenen  
Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung  
von Redaktion und Herausgeber. Jeder/jede AutorIn trägt  
die Verantwortung für seinen/ihren Beitrag. Es ist nicht die  
Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung  
aller MitarbeiterInnen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer  
Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren  
geistigen Auseinandersetzung.

Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt einge-  
sandte Manuskripte.

Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der  
Redaktion und mit Quellenangabe.

**AK:**

# Hartz IV kein Vorbild für Österreich

**Expansive Wirtschaftspolitik, moderne Arbeitszeitpolitik und ein aktiver Kampf gegen Langzeitarbeitslosigkeit sind nötig.**

In den Diskussionen über die schwierige Lage auf dem österreichischen Arbeitsmarkt wird immer wieder Deutschland als Vorbild angeführt. Allerdings wären die deutschen Arbeitsmarktreformen „nicht in der Lage, diese grundlegenden Probleme zu lösen“, hält Ilse Leidl-Krapfenbauer, Arbeitsmarktexpertin der AK Wien, fest.

Der Grund: Sie setzen weder am Wirtschaftswachstum noch am Arbeitskräfteangebot an. Im Gegenteil: Die Reformen in Deutschland haben eine Zweiklassengesellschaft bei den Arbeitslosen entstehen lassen und die Armut hat deutlich zugenommen. Das zeigt die aktuelle Arbeitsmarktanalyse der Arbeiterkammer, in der die deutschen Reformen in einem Spezialteil analysiert werden. Zwei Drittel der arbeitslosen

Menschen sind im Grundsicherungssystem – dem Hartz-IV-System –, nur ein Drittel im eigentlichen System der Arbeitslosenversicherung. Hartz IV wurde für viele zur „persönlichen Sackgasse“: In Deutschland ist die Langzeitarbeitslosigkeit im EU-Vergleich besonders hoch (44,3 Prozent) und nur ein Drittel der Arbeitsaufnahmen erfolgt aus dem Hartz-IV-System. Zudem ist die Armutsgefährdungsquote der deutschen Arbeitslosen mit rund 70 Prozent im EU-Vergleich am höchsten. Neben einer expansiven Wirtschaftspolitik fordert die AK eine moderne Arbeitszeitpolitik und den aktiven Kampf gegen die länger andauernde Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt.

Mehr Infos unter:  
[tinyurl.com/phsgn0c](http://tinyurl.com/phsgn0c)

**ÖGJ:**

# Reformbedarf bei Lehrlingen

**18 von 100 haben die Lehrabschlussprüfung nicht geschafft.**

Als „erschreckend“ bezeichnet Sascha Ernzt, der Vorsitzende der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ), die aktuellen Zahlen zu den Lehrabschlussprüfungen. Demnach schaffen 18 von 100 Lehrlingen die Abschlussprüfung nicht. „Das zeigt, dass Reformbedarf in der Lehrausbildung herrscht.“ Die Gewerkschaftsjugend fordert schon seit Langem sogenannte Kompetenzchecks. „Zur Hälfte der Lehrzeit sollte überprüft werden, ob der Lehrling über die – gemäß seinem Ausbildungsstand – notwendigen Kenntnisse verfügt“, fordert Ernzt. Bisher habe sich die Wirtschaftskammer in dieser Frage jedoch wenig kooperativ gezeigt.

Außerdem müssten die Lehrlinge vom Betrieb automatisch zur Lehrabschlussprüfung angemeldet werden. „Analog zur Matura sollte es für die Jugendlichen eine Automatik geben, dass

sie nach Ende der Lehrzeit zur Prüfung antreten und sich nicht selbst darum kümmern müssen. Das sollte auch für Wiederholungsprüfungen gelten“, betont Ernzt. Ebenso brauche es ein dichteres Kontrollnetz, um zu überprüfen, ob die Betriebe wirklich nach dem Berufsbild ausbilden.

Dringlich seien auch Reformen im Schulbereich, hier dürfe nicht mehr länger gezögert werden. „Einerseits gibt es jene, die begabt sind und es zum Weltmeister in ihren jeweiligen Berufen schaffen. Aber es gibt auch Kinder und Jugendliche, die Schwierigkeiten haben“, so Ernzt. „Hier müssen endlich Strukturen geschaffen werden, um niemanden zurückzulassen und jedem Kind die Chance auf eine gute Bildung zu geben.“

Mehr Infos unter: [www.oegj.at](http://www.oegj.at)

ÖGB:

## Erfolg für undokumentierten Arbeiter

Arbeitgeber rief nach schwerem Arbeitsunfall nicht die Rettung, der Arbeiter bekam mit Unterstützung der UNDOK-Anlaufstelle recht.

Nach massiver Ausbeutung durch seinen Arbeitgeber und einem schweren Arbeitsunfall, bei dem er zwei Zehen verlor, zog Herr R. vor das Arbeits- und Sozialgericht in Wien. Unterstützt wurde er dabei durch die Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender (UNDOK) und die Arbeiterkammer Niederösterreich (AKNÖ). Jetzt wurde ihm recht gegeben.

Herr R. ist serbischer Staatsangehöriger und einer von 144 undokumentierten ArbeitnehmerInnen, die sich seit der Eröffnung im Juni 2014 an die UNDOK-Anlaufstelle wandten. Er arbeitete einige Wochen für eine niederösterreichische Autohandelsfirma. Nach einem schweren Arbeitsunfall rief sein Arbeitgeber nicht die Rettung. Stattdessen beauftragte er einen anderen Arbeiter damit, Herrn R. umzuziehen und mit seinem Privatauto ins Krankenhaus zu bringen. Es sollte

nicht wie ein Arbeitsunfall aussehen. „Ich stand unter Schock und blutete stark“, erzählt Herr R. „Erst später merkte ich, dass ich meine private Kleidung anhatte.“

Aufgrund des Arbeitsunfalls mussten Herrn R. zwei Zehen amputiert werden. Erst im Krankenhaus erfuhr er, dass er nicht krankenversichert ist, und erhielt eine Spitalsrechnung von 43.000 Euro. Herr R. arbeitete, ohne es zu wissen, ohne gültige Arbeitspapiere. Sein Arbeitgeber hatte weder eine Beschäftigungsbewilligung beantragt noch Herrn R. bei der Sozialversicherung angemeldet. Auch einen Großteil seines Lohns blieb er ihm schuldig. Herr R. wandte sich daraufhin an die UNDOK-Anlaufstelle – mit Erfolg. Rückwirkend musste der Arbeitgeber Herrn R. krankenversichern, die Spitalsrechnung wurde von der Gebietskrankenkasse übernommen. Außerdem konnte Herr R. arbeits- und sozialrecht-

liche Ansprüche von rund 14.500 Euro durchsetzen.

„Die meisten undokumentiert arbeitenden Menschen werden um ihren Lohn betrogen“, berichtet Karin Jović, Beraterin der UNDOK-Anlaufstelle. „Arbeitgeber halten sich nicht an kollektivvertragliche Mindestlöhne. Bei Arbeitsunfällen sind undokumentiert Arbeitende nicht versichert – wie im Fall von Herrn R.“

Mario Bartl, UNDOK-Vorstandsmitglied und Bau-Holz-Gewerkschafter, setzt auf gewerkschaftliches Handeln: „Ob mit oder ohne Papiere: Sozialversicherungsgesetze, Arbeitsrecht und kollektivvertragliche Mindeststandards gelten für alle ArbeitnehmerInnen. Als Gewerkschaften unterstützen wir alle dabei, nicht nur recht zu haben, sondern auch zu ihrem Recht zu kommen.“

Mehr Infos unter: [www.undok.at](http://www.undok.at)

## „Robokratie“: Mensch und Demokratie als Auslaufmodelle?

Thomas Wagner bei Wiener Stadtgespräch am 1. Oktober 2015

„Die eigentliche Gefahr, die uns droht, ist nicht die Machtübernahme der Roboter, sondern die Selbstaufgabe des Menschen“, mahnt der deutsche Kultursoziologe Thomas Wagner. Befördert würden solche Ideen durch die ungeheure Wachstumsdynamik von Hightech-Industrien und Internetwirtschaft, die „sich bislang am augenfälligsten im Silicon Valley gezeigt hat“.

Wagner ist Kultursoziologe, Publizist und Literaturredakteur der „jungen Welt“. Er schreibt als freier Autor für die deutsche und internationale Presse und arbeitete als Dozent für kreatives Schreiben und Alphabetisierung mit Kindern und geistig behinderten Erwachsenen. Wagner ist Autor zahlreicher Bücher, in seinem neuesten Werk „Robokratie“ stellt Wagner die Frage nach einem demokratischen Gebrauch von Technologie und warum Politik nicht durch Technologie ersetzt werden darf.

Moderation: Peter Huemer

Donnerstag, 1. Oktober 2015, 19 Uhr, AK Wien, Bildungszentrum – Großer Saal, Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien

Das Wiener Stadtgespräch ist eine Veranstaltungsreihe der Arbeiterkammer Wien in Kooperation mit der Stadtzeitung „Falter“.

Eintritt frei

Um Anmeldung wird gebeten:

[www.wienerstadtgespraeche.at/aktuell](http://www.wienerstadtgespraeche.at/aktuell)

Buchbestellung: [www.besserewelt.at](http://www.besserewelt.at)

w i e n e r -  
s t a  
d  
t g e s p r ä  
c h

# Klare Spielregeln nötig

*Sabine Köszegi über den Wandel der Arbeitswelt durch digitale Technik und das Fehlen klarer Vorgaben der Arbeitgeber, was ArbeitnehmerInnen Stress bereitet.*

## ZUR PERSON

Sabine Köszegi



ist Professorin am Institut für Managementwissenschaften der TU Wien. Sie entwickelt Konzepte, die nicht nur einer technisch-wirtschaftlichen Rationalität, sondern auch dem Menschen und seinen persönlichen und sozialen Bedürfnissen gerecht werden. Die geborene Mühlviertlerin studierte Betriebswirtschaftslehre an der WU Wien. Während ihres Studiums absolvierte sie ein Semester an der University of Illinois, USA. Nach ihrem Diplom arbeitete sie einige Jahre in der Unternehmensberatung und wechselte danach in die Forschung, zunächst an der Universität Wien, seit 2009 forscht und lehrt sie an der TU Wien.

### **Wie mobil sind eigentlich Sie selbst in Ihrer Arbeit?**

**Sabine Köszegi:** Komplet! Ich arbeite zum Beispiel auf dem Weg in die Arbeit, da gehe ich meine E-Mails durch oder telefoniere, und ich arbeite viel von zu Hause. Für mich passt das perfekt.

### **Sie haben zwei Kinder. Wie ist Ihre Erfahrung mit der Abgrenzung von Beruf und Familie oder Freizeit?**

Das ist ein Riesenthema. Es ist aber eine Kompetenz, die man erwerben kann. Unsere Studentinnen und Studenten müssen das zum Beispiel auch lernen. Sie haben im Grunde genommen kein Wochenende, wenn sie es nicht als Wochenende definieren, und sie haben auch keinen freien Abend, wenn sie nicht sagen: So, und jetzt ist Freizeit. Sie könn-

ten sich ja permanent vorbereiten, lernen, studieren und aktiv sein. Manche kommen damit besser zurecht, manche schlechter.

Genauso ist es mit flexiblem Arbeiten. Zum Beispiel: Dienstag ist mein Home-Office-Tag, da hole ich meine Kinder um drei und nicht erst um fünf Uhr ab und verbringe den Nachmittag mit ihnen. Diese zwei Stunden arbeite ich ganz locker um neun Uhr ein, wenn die Kinder im Bett sind. Wichtig ist aber auch, dass man selbst bestimmte Zeiten fixiert: Ich mache das von neun bis elf am Dienstagabend und nicht jeden Abend. Und ich teile mir die Arbeit so ein, dass ich sie in dieser Zeit schaffe. Im Gegenzug nehme ich Freizeiten, die in die reguläre Nine-to-five-Arbeitszeit fallen.

Die eine Seite sind also die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst. Die andere Seite ist, dass es von der Arbeitgeberseite klare Spielregeln geben muss. Derzeit ist das aber in kaum einem Unternehmen geregelt. Die Leute bekommen mobile Devices und dürfen auch mobil arbeiten. Aber es ist ihnen nicht klar, wie viel sie eigentlich erreichbar sein müssen. Was dann implizit dazu führt, dass sie das Gefühl haben, dass sie das Mobiltelefon nicht auf die Seite legen oder abschalten dürfen, sondern permanent erreichbar sein müssen. Das verursacht dann schlussendlich Stress, weil es keine wirklichen Erholungsphasen gibt und man quasi permanent unter Strom steht. Deshalb braucht es auf beiden Seiten Richtlinien, Regeln und Vereinbarungen, aber eben auch Kompetenzen.

### **Welche flexiblen Modelle gibt es?**

Das geht von flexibler Tagesarbeitszeit, Stichwort Gleitzeit, über flexible Wochenarbeitszeit bis hin zu flexibler Arbeitszeit über das Jahr gesehen oder sogar bis zur flexiblen Lebensarbeitszeit. Letztere kann dann natürlich Familien- und Lebensplanung mit berücksichtigen. Es ist wichtig, insbesondere für Frauen, bei den gegebenen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen diese sehr umfassende Definition von Flexibilisierung im Auge zu haben.

### **Was weiß man über die Erwartungen der Arbeitgeber?**

Das ist eben völlig unklar, weil es kaum Unternehmen gibt, die das tatsächlich in Vereinbarungen regeln. Die Bitkom-Studie hat das für Deutschland erhoben, und da gibt es eine große Kluft: Die ArbeitnehmerInnen glauben, deutlich mehr erreichbar sein zu müssen, als es die Arbeitgeber von ihnen erwarten. Aber es wird nie explizit ausgesprochen.

### **Wie lässt sich der Widerspruch auflösen?**

Man muss die Dinge transparent machen. Wenn wir flexibles Arbeiten einführen, müssen wir Spielregeln definieren. Betriebsräte könnten zum Beispiel unternehmensspezifische Betriebsvereinbarungen anstreben, wie genau solche flexiblen Modelle aussehen dürfen.

Einerseits muss man offenlegen: Was gehört für mich als Arbeitnehmer dazu? An welche Spielregeln muss ich mich halten? Wie wollen wir mit Notsituatio-

**Wenn wir flexibles Arbeiten einführen, dann müssen wir Spielregeln definieren. Betriebsräte könnten zum Beispiel unternehmensspezifische Betriebsvereinbarungen anstreben, wie genau solche flexiblen Modelle aussehen dürfen.**



nen umgehen? Wann muss, wann soll ich erreichbar sein? Wie gehe ich damit um, wenn ich im Urlaub etwas beantworte: Ist das dann Arbeitszeit oder nicht? Wird von mir erwartet, dass ich antworte, und falls ja, wie vergütet der Arbeitgeber diese Zeit? Will ich das überhaupt? Ich denke, es ist ganz, ganz wichtig, wirklich total arbeitsfreie Zeiten zu vereinbaren.

Was die Wirtschaft fordert, kann ich nachvollziehen: Wir brauchen wirklich im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer flexiblere Arbeitszeitmodelle. Gleichzeitig kann ich aber den Wunsch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachvollziehen, dass man das nicht völlig unreguliert lassen kann.

***Gibt es nicht auch noch einen Unterschied zwischen ArbeitnehmerInnen in Führungspositionen und jenen ohne?***

Auch als Führungsperson brauche ich einen entspannten Urlaub, um dann wieder fit zu sein. Eine meiner MitarbeiterInnen hatte kürzlich einen Notfall und ich habe meinen Urlaub unterbrochen. Ich habe für mich entschieden, welche Aufgaben so dringend sind, dass ich meinen Urlaub unterbreche – und welche ganz gut warten können. Da wird es jetzt haarig, weil das Fragen sind, die gar nicht so einfach zu beantworten sind, sondern das sind Ausverhandlungsprozesse.

Solche Situationen gibt es im Grunde in jedem Job. Wenn Sie EDV-Technikerin oder -Techniker sind, gibt es vielleicht auch Situationen, die es rechtfertigen, dass Sie aus dem Urlaub geholt werden: zum Beispiel ein Server bricht

zusammen oder irgendein Programm ist falsch programmiert. Aber wann ist dieser Punkt erreicht? Das lässt sich eben nicht gesetzlich oder pauschal regeln, wahrscheinlich lässt es sich auch in Betriebsvereinbarungen nur andiskutieren – und dann braucht es eine gute, gelebte Praxis, eine Kultur.

Wir haben diese Spielregeln ja im Office-Bereich auch, an denen wir uns orientieren und die uns die Zusammenarbeit überhaupt erst möglich machen. Genau das brauchen wir auch für das flexible Arbeiten, wobei als Schwierigkeit dazukommt, dass Facetime reduziert ist und die Leute damit nicht mehr sichtbar sind. Zugleich bietet uns diese Flexibilität viele andere Vorteile.

***Ist mobiles Arbeiten für alle Prozesse geeignet?***

Jeder Produktionsprozess ist natürlich ein Stück weit spezifisch und hat verschiedene Schnittstellen, wo verschiedene Menschen zusammenarbeiten müssen, teilweise mit unterschiedlichen Kompetenzen und unterschiedlichen Betriebsmitteln. Nicht alle Arbeitsabläufe sind geeignet, um sie in einer Extremform flexibel zu gestalten. Aber ganz viele schon und man könnte wahrscheinlich durchaus mehr Tätigkeiten flexibler gestalten.

Arbeit zu flexibilisieren heißt auch, dass sie nicht mehr zentral geplant werden kann, wie das bisher üblich war. Dann werden Kompetenzen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter delegiert, also der Arbeitsablauf, die Koordination und die Abstimmung aufeinander. Als ArbeitnehmerIn bekommen Sie damit

eine zusätzliche Aufgabe, denn Ihnen wird nicht mehr gesagt, wann Sie was zu tun haben. Vielmehr müssen Sie sich das selbst einteilen, Prioritäten setzen und sich mit anderen abstimmen. Das sind eigentlich Managementaufgaben, und dazu brauchen Sie Kompetenzen. Die Fragestellung ist also: Wie kann man Rahmenbedingungen schaffen, damit es zu Lernprozessen kommt, zu einem Kompetenzerwerb, und dass es Spaß macht und eben nicht zu Stress, zur Überforderung kommt. Das ist natürlich nichts, das von allein funktioniert. Den Unternehmen muss klar sein, dass es dafür Unterstützung braucht.

***Eine neue Herausforderung für das Management?***

Natürlich. Es ist einfach ein neues Prinzip: Wenn ich Arbeit flexibel gestalten möchte, muss ich von der geplanten Organisation zur Selbstorganisation übergehen. Man kann das mit entsprechender Kommunikations- und Informationstechnologie unterstützen, wieder mit guten Spielregeln, mit Präsenzzeiten und Face-to-face-Koordination, wo man festlegt, wie manche Dinge passieren sollen – und mit guter Führung. Es braucht Zielvereinbarungen mit MitarbeiterInnen, damit ganz klar ist, welche Aufgaben sie bis wann zu erfüllen haben.

***Mir scheint, dass es vor allem da Probleme gibt, wo Abläufe nicht genug reflektiert werden.***

Ja, dann werden Schwächen im Führungs- oder Managementsystem sehr sichtbar.

Wenn Mitarbeiter nicht gut geführt sind, kommt es eben zu schwierigen oder Stresssituationen für alle, zu geringerem Output, zu geringerem **Commitment** und all den negativen Auswirkungen.

Ein Forschungsprojekt einer meiner MitarbeiterInnen beschäftigt sich mit dem Teamklima, zu dem all diese sozialen Aspekte dazugehören und das flexibles Arbeiten gut möglich macht: Spielregeln, Führung, Vertrauen.

Aus internationalen Untersuchungen wissen wir, dass insgesamt auf jeden Fall Vorteile zu erwarten sind, für MitarbeiterInnen und ArbeitgeberInnen: Die **Performance** steigt, das Commitment, die Zufriedenheit. Und die Befürchtung, dass es verstärkt zu Burn-out kommt, wird nicht bestätigt.

***MitarbeiterInnen selbst sehen das nicht unbedingt negativ?***

Nein, nein. Ich glaube, dass es derzeit insbesondere für Frauen von Vorteil ist. Aber es wird hoffentlich bald nachhaltig für Männer und für Frauen so sein, also für Menschen, die ein Leben und Verpflichtungen außerhalb der Arbeit haben, sei es weil sie Kinder haben oder ihre Eltern pflegen, sei es weil sie ein Hobby haben, das sie nicht aufgeben möchten.

Ich glaube, dass es insgesamt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorteilhaft ist – unter der Voraussetzung, dass sie in diesem Prozess unterstützt werden.

Es sind vielleicht nicht alle Menschen generell dafür geeignet. Manche bevorzugen einfache Strukturen und brauchen diese auch. Das ist auch etwas, das man den Unternehmen mitgeben kann oder sollte: Ich würde das nie übers Knie brechen, wenn das jemand nicht will. Wenn jemand lieber zwischen acht und fünf im Büro sitzt und dort seine Arbeit erledigt, dann soll es auch diese Möglichkeit geben.

Natürlich gibt es auch Branchen, wo es nicht geht, gerade Dienstleistungen an Menschen, im Krankenhaus oder in Kindergärten. Da könnte man flexibilisieren, indem man Dienstpläne an Teams delegiert, und bis zu einem gewissen Grad tun die das ja auch. Das wäre theoretisch eine Möglichkeit.

Oder man gibt einem Team eine Aufgabe: Das hätte ich gern in dieser Qualität bis dann erledigt und ihr macht euch aus, wie ihr das tut, ihr könnt euch die Pausen ausmachen und den Urlaub. Der springende Punkt ist: Das funktioniert, wenn das Team funktioniert. Das heißt, man muss in Reflexion, Teambuilding, Supervision und so weiter investieren. Aber Teams, die sich gut etabliert haben, würden nie wieder in eine andere Form der Arbeit zurückgehen.

Wichtig ist nur: Das muss betreut und supervidiert werden. Es muss den Leuten gut gehen damit, und das geht nur, wenn in das Beziehungsgefüge investiert wird.

***Erübrigt sich damit Kontrolle?***

Genau, die brauche ich dann nicht mehr. Deswegen wird es eigentlich auch billiger.

***Dabei erleichtern die technischen Möglichkeiten eigentlich die Kontrolle.***

Das ist zum Beispiel ein kritischer Punkt. Da sammeln wir gerade empirisch Erfahrungen mit Unternehmen, die auf flexibles Arbeiten umstellen und die sich im Spannungsfeld befinden: Wie viel Kontrolle braucht es jetzt? Wie viel nutze ich auch Technologie, um zu kontrollieren? Und ist das nicht kontraproduktiv? In diesem Spannungsfeld bewegt man sich. Gleichzeitig gibt es aber auch ein Interesse des Arbeitgebers, seine Daten zu schützen und auch Missbrauch von Flexibilität zu verhindern. Auch das ist nachvollziehbar.

***Sprich Vertrauen ist der Schlüssel?***

Vertrauen ist ein Riesenthema – zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Team und zwischen Führungskraft und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Das heißt, die eigentliche Führungsaufgabe wird noch einmal viel, viel wichtiger. Und sie besteht sehr stark in dieser Beziehungsarbeit, weil das Koordinative eben vom Team selbst übernommen wird. Wahrscheinlich brauchen sie auch flachere Hierarchien, weil viele Managementtätigkeiten damit in Wahrheit obsolet werden.

Wir sehen flexibles Arbeiten vorrangig als Autonomiegewinn für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Aus empirischen Studien wissen wir, wenn sie selbst über Arbeitszeit und Arbeitsort bestimmen können, dann wirkt es sich auch ökonomisch positiv auf das Unternehmen aus, da sie aus Dankbarkeit dem Unternehmen etwas zurückgeben wollen.

Wenn die Flexibilität allerdings vom Arbeitgeber eingefordert wird, ohne auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einzugehen, sind diese positiven Effekte nicht zu erwarten beziehungsweise eventuell sogar negative Effekte zu befürchten.

***Man vermutet, dass die Unternehmen sich mit dem Thema obnehin beschäftigen müssen, weil Generation Y ganz andere Erwartungen hat. Teilen Sie diese Einschätzung?***

Man hört es von Personalisten und ich nehme es auch bei meinen Studierenden wahr. Sie sind nicht mehr bereit, ihr Leben für den Job zu opfern. Arbeit soll spannend sein, interessant, aber nach 30 oder 40 Stunden ist es auch genug. Man will gut sein in dem, was man macht, die Arbeit soll Spaß machen und einen Sinn haben. Auch Autonomie und Selbstbestimmung sind ein Thema.

Die neue Generation ist vor allem schon ein Digital Citizen, sie können also mit Informations- und Kommunikationstechnologie sehr gut umgehen und sind mittlerweile auch eine ganz andere Form der Arbeit gewöhnt.

Ich würde zum Schluss noch gerne einen Aufruf anbringen: Wir wollen Unternehmen gerne wissenschaftlich in einem Umstellungsprozess auf flexibles Arbeiten begleiten. Bei Interesse kann man sich gerne bei uns melden.

***Wir danken Ihnen für das Gespräch.***

***Das Interview führte Sonja Fercher für Arbeit&Wirtschaft.***

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Eine Fehlrationalisierung

*Die technische und logistische Industrierevolution der 1920er-Jahre stellte die Gewerkschaften vor damals unbekannte Herausforderungen.*

Spät, aber doch begann in den 1920er-Jahren auch in Österreich die Fließbandrevolution. Technologische Innovationen, verbunden mit einer Durchrationalisierung der Arbeitsabläufe, erlaubten eine massive Steigerung der Produktivität. Neue Arbeitssituationen und Umwälzungen auf dem Arbeitsmarkt, eine Zunahme der ohnehin durchgehend hohen Arbeitslosigkeit inklusive, waren die Folgen. Die Gewerkschaften sahen sich völlig neuen und in neuer Gestalt auftretenden alten Fragestellungen gegenüber.

1929 veröffentlichte der „Ausschuss für gewerkschaftliche Rationalisierungspolitik“ im freigewerkschaftlichen „Bund der Industrieangestellten“ das Ergebnis seiner Recherchen und Analysen zur aktuellen Entwicklung. Drei Jahre später, schon mitten in der großen Weltwirtschaftskrise, fasste die Arbeiterkammer-Expertin **Käthe Leichter** die wichtigsten Schilderungen und Aussagen dieser Studie kritisch zusammen:

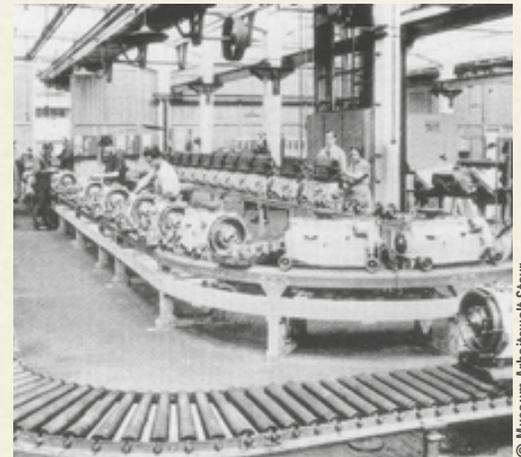
*Wie stark ... die Rationalisierung tatsächlich den Arbeiterstand in den Betrieben ... beeinflusst hat, zeigen einige Beispiele ... In einer österreichischen Metallwarenfabrik waren 1913 zur Herstellung von zirka 3 Millionen Stück einer wertvollen Massenware 1480 Arbeiter notwendig, 1927 zur Herstellung von 5,8 Millionen Stück nur 357. Während die Produktion um 94 Prozent stieg, sank die Arbeiterzahl um 76 Prozent. Die Zahl der Angestellten ist dagegen um 137 Prozent gestiegen – bezeichnend für die Verschiebungen,*

*die der Rationalisierungsprozess im Verhältnis von Arbeitern und Angestellten mit sich bringt. Ein ... Betrieb der Metallindustrie hat seit 1924, als mit der Rationalisierung im vollen Umfang eingesetzt wurde, bis 1927 rund 64 Prozent der Arbeiter abgebaut, ein Großbetrieb der Lebens- und Genussmittelindustrie in vier Jahren der Rationalisierung 48 Prozent. In den Brauereien von Schwechat, St. Marx und Simmering hat die im Jahre 1926 einsetzende Rationalisierung es ermöglicht, dass 1200 Arbeiter so viel erzeugen wie früher 1500.*

Aus dem Bericht der Reichskommission der Freien Gewerkschaften für den Gewerkschaftskongress 1928 entnahm Käthe Leichter ein weiteres Beispiel:

*Vor der Inbetriebsetzung des laufenden Bandes in der Fahrradabteilung eines österreichischen Betriebes erzeugten 360 Arbeiter monatlich durchschnittlich 600 Fahrräder. In der Fließarbeit werden von 290 Arbeitern monatlich durchschnittlich 700 Fahrräder erzeugt. Das ergibt eine Ersparnis von Arbeitskräften von 24 Prozent bei einer gleichzeitigen Erhöhung der Erzeugung von 16,6 Prozent. Die Leistung pro Arbeiter ist demnach in der Fließarbeit um 45 höher als vorher.*

Die zunehmende Freisetzung von Arbeitskräften durch die Rationalisierung und darüber hinaus die Tatsache, dass die – durch-



© Museum Arbeitswelt Steyr

**Motoren am laufenden Band in Steyr:** Nach Studien in den Ford-Werken in den USA begannen die Steyr-Werke 1924 mit der Fließbandproduktion von Autos. „Fordismus“ wurde zum Fachbegriff für die rationalisierte Produktion von Massenkongsumgütern vor der Elektronikrevolution.

aus erzielten – Lohnsteigerungen hinter der Steigerung der Arbeitsproduktivität zurückblieben, stelle *wirtschaftlich betrachtet eine Fehlrationalisierung* dar, so Leichters Schlussfolgerung. Diese Entwicklung weise *die Gewerkschaften mit ihren Aufgaben klar über die bloße Lohnpolitik hinaus zu einer Politik, die den gesamten Wirkungen der Rationalisierung entgegentritt.*

Ausgewählt und kommentiert  
von Brigitte Pellar  
brigitte.pellar@aon.at

# R2-D2 4.0

*Nimmt uns die Robotik die Arbeit ab oder schafft die Digitalisierung neue Arbeitsplätze oder digitale TagelöhnerInnen?*

**Beatrix Beneder**

*Sozialwissenschaftlerin, für ihre Dissertation „Das Handy als Ich-Erweiterung“ erhielt sie den Theodor-Körner-Preis*

**D**en Herrn Karl gäb's heute nicht mehr. Als Magazineur schob er die sprichwörtlich „ruhige Kugel“ und monologisierte über Österreich. Heute hetzt der Lagerlogistiker mit seiner „Ameise“ in neonbeleuchteten Hallen umher, schleppt, schlichtet und scannt Pakete, kontrolliert den Bestand am Computer. Aber auch dieser Job könnte bald Geschichte sein. Ein automatisches Fließband-Lagersystem beliefert den Robo-Picker, der über optische Bilderkennungssysteme die Pakete zusammenstellt, die dann von selbstfahrenden Robo-Cars ausgefahren und beladen werden. 47 Prozent aller Berufsgruppen können durch Automatisierung ersetzt werden, berechnete der Oxford-Professor Michael Osborne für die USA. Andere ForscherInnen wiederum prognostizieren ein Jobwachstum durch neue Berufe und Geschäftsmodelle.

## Erleichterungen

Heutzutage hat jeder Job digitale Aspekte, sie können die Arbeit bereichern oder dequalifizieren. Dank maschineller Assistenz kann ein Mensch mit Behinderung einen anspruchsvollen Arbeitsplatz finden, einem/einer HeimhelferIn wiederum könnte dank mobiler Eingabe der Dokumentation mehr Zeit für das persönliche Gespräch bleiben. Zugleich reduziert die Digitalisierung die menschliche Tätigkeit auf maschinelle Überwachung und Algorithmenkontrolle, dann bleibt etwa den

ÜbersetzerInnen nur noch das Korrigieren sprachlicher Fehler.

Mensch und Maschine kommen einander näher: Roboter Nao wird als Geografiehilfslehrer eingesetzt. Motoman SDA5 kocht mit zwei überdimensionierten Greifarmen Krabbensuppe. YuMi baut Seite an Seite mit seinem menschlichen Kollegen Schaltschränke zusammen. DaVinci operiert in den USA immer öfter Gallenblasen, doch als Ersatz für seine menschlichen KollegInnen ist er noch zu teuer. Anders ist die Lage in der Autoproduktion: Hier kostet die menschliche Arbeitsstunde 50 Euro pro Stunde, der blecherne Kollege hingegen nur vier bis sechs Euro. Der Einsatz von Robotern bleibt jedoch nicht ohne Schwierigkeiten. Anfang Juli zeigte der erste tödliche Roboterunfall in der Geschichte die Gefahren auf – von der Vielzahl an Fragen rund um autonom fahrende Fahrzeuge einmal abgesehen.

Die Qualität der Arbeitsbeziehung Mensch-Roboter entsteht erst, unbestritten verändert sie Wertschöpfungsketten und Arbeitsorganisation. „Industrie 4.0 führt in der Sachgüterproduktion zum Personalabbau. Zugleich werden neue hoch qualifizierte Berufe entstehen, um die Maschinen zu steuern und zu kontrollieren. Arbeitsplätze mit wenig Produktivität wie Regalbetreuung oder Kassadienst kommen unter die Räder“, sagt Gernot Mitter, Arbeitsmarktexperte der AK Wien.

Die Digitalisierung überträgt die Maschinentaktung 24/7 auf die klassische Büroarbeit. Seitdem wir Computer in Taschengröße als Smartphones immer bei uns tragen, ist berufliche Erreichbarkeit

eine Selbstverständlichkeit. Eine IFES-Studie bestätigt die entgrenzte Arbeitskultur: Fast die Hälfte der Angestellten verbringt einen Gutteil ihrer Arbeitszeit unterwegs. Aufschlussreich ist, dass die MitarbeiterInnen dies durchwegs freiwillig tun, überwiegend ohne finanzielle oder zeitliche Entschädigung.

In den Frühzeiten des Handys war das mobile Büro Inbegriff der neuen Arbeitsfreiheit. Heute bevölkern Massen von Laptop-ArbeiterInnen Züge, Kaffeehäuser oder Parkbänke, ohne sonderlich fröhlich zu wirken. Dabei könnte es für beide Seiten Vorteile haben: Unternehmen sparen sich Kosten für Büroinfrastruktur, ArbeitnehmerInnen haben mehr Flexibilität in der Zeitgestaltung und ersparen sich etwa das tägliche Pendeln. Voraussetzung ist allerdings, dass man lernt, selbst Grenzen zur Arbeit zu ziehen – und dass das Unternehmen eine Kultur pflegt, die dies als Arbeitstugend schätzt. „Deshalb riefen wir die GPA-djp-Kampagne ‚Schalt mal ab!‘ ins Leben“, so Clara Fritsch. Denn die Zunahme psychischer Erkrankungen kann im Zusammenhang mit dieser „Always on“-Mentalität stehen. In Führungskreisen ist Nicht-Erreichbarkeit im Übrigen längst schick: Urlaub in Hotelanlagen mit Device-free-Zones sind in, um das Offline-Sein zu genießen.

## Digitaler Taylorismus

Die Digitalisierung macht persönliche Kontrolle des Personals immer weniger wichtig. Genauer als jede Stechuhr und aufmerksamer als jede/r Vorgesetzte kontrollieren und beurteilen die Arbeitsgeräte



**Mensch und Maschine kommen einander näher. Die Roboter haben so futuristische Namen wie Nao, Motoman SDA5, YuMi oder DaVinci.**

selbst die KollegInnen. Das Echtzeit-Monitoring ermöglicht stark individualisierte Leistungsbeurteilung und Kontrolle: Wie lange braucht jemand für eine Aufgabe hier oder in Vietnam? Effizienzsteigerung und Arbeitsverdichtung sind nicht nur für Konzerne Thema. Auch der Handwerksbetrieb schickt der Servicetruppe neue Arbeitsaufträge direkt aufs Handy. GPS-Lokalisierung reduziert „leere Fahrten“, weil der/die Vorgesetzte weiß, wer am nächsten bei der neuen Kundschaft ist.

### Allein in der Crowd

Die fortschreitende Globalisierung reduziert die Kern- und baut die Randbelegschaften aus. Digitale Dienstleistungen werden immer öfter an die Crowd vergeben. Sie heißen CrowdFlower, freelancer.com oder Humangrid: Diese Arbeitsvermittlungsplattformen nehmen gegen Provision Aufträge von Unternehmen an und vermitteln die Jobs an die registrierten Crowd-Mitglieder.

Bezahlt wird auf Honorarbasis nach erfolgreich erledigtem Job: Der durchschnittliche Stundenlohn schwankt zwischen 1,25 Dollar bei Mechanical Turk (der ältesten Plattform, gegründet von Amazon) und bis zu 9,40 Euro beim deutschsprachigen Clickworker. Was in europäischen Sozialstaaten ein Hungerlohn ist, ist für einen indischen Crowdworker lukrativ. Als bekannt wurde, dass IBM eine Crowd beauftragte, um diese in Konkurrenz zum eigenen Entwicklungsteam zu stellen und so Hunderte Arbeitsplätze abzubauen, erkannte die deutsche Gewerkschaft den Handlungsbedarf. Christine Brenner, Vorsitzende

der IG Metall: „Komplexe Aufgaben werden oftmals in kleine Teilaufgaben zerlegt, bevor sie ausgeschrieben werden, was die Arbeitsaufgabe dequalifiziert und so die Bezahlung senkt.“ Und das trifft für die Mehrheit der Minijobs zu. „Crowdworking ist eine neue Spielart der Arbeitsorganisation und noch in der Probezeit. Es wird sich aber auch auf die Gestaltung des Normalarbeitsverhältnisses auswirken“, gibt Walter Peissl vom Institut für Technikfolgenabschätzung zu bedenken.

Es entstehen immer vielfältigere Arbeitsformen. Martin Risak verweist in seinem Blog-Beitrag auf einen aktuellen Bericht der „European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (eurofund)“. Darin werden neue Arbeitsformen erstmals zusammengefasst und strukturiert dargestellt. Insgesamt neun verschiedene Typen kennt der Bericht: Neben der Crowd gibt es etwa „Casual Work“, also Arbeit auf Abruf. Eine andere Variante ist Job-Sharing: „Mehrere ArbeitnehmerInnen teilen sich einen Arbeitsplatz und koordinieren ihre Verfügbarkeiten selbst.“ Auch eine Bezahlung in Form von Gutscheinen oder Schecks, „Voucher-based Work“ genannt, kennt die neue Arbeitswelt.

### Klassenkampf reloaded

Wer profitiert von den Produktivitätsgewinnen und wer verliert? Zwischen 2007 und 2015 verdoppelte sich die Zahl der Millionäre, vier der Top Ten verdienen ihr Geld durch Informationstechnologie. Gernot Mitter sieht die Perspektive in einer noch stärkeren Spaltung. „Ein schwaches

Drittel wird relativ gute Jobs haben und die anderen zwei Drittel werden auf prekäre Erwerbsformen zurückgeworfen.“

Existenzsichernde wie gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen einzufordern und wachsam gegenüber neuen Erwerbs- und Überwachungsformen zu sein bleibt gewerkschaftliche Aufgabe. Um mit der Halbwertszeit von Wissen Schritt zu halten, wird die Forderung nach Weiterbildung existenziell. In einer Arbeitswelt, die Zeit und Raum als berufliche Orientierungsraster aufweicht, nimmt Vereinzelung trotz steigender Kommunikationsdichte zu.

Solidarisches Handeln braucht gemeinsame soziale Erfahrungen – auch dies ein Auftrag an die ArbeitnehmerInnen-Vertretung. Es bleibt abzuwarten, ob sich die Arbeits-Crowd genossenschaftlich in Coworking-Places organisiert, um Arbeitsrechte einzufordern, oder ob ein Heer digitaler und isoliert auftretender HeimarbeiterInnen um lukrative Aufträge und gute Bewertungen rittet.

Blogtipp:

Arbeit&Wirtschaft-Blog:  
[blog.arbeit-wirtschaft.at/neue-arbeitsformen](http://blog.arbeit-wirtschaft.at/neue-arbeitsformen)

FairCrowdWork Watch:  
[www.faircrowdwork.org](http://www.faircrowdwork.org)

Grünbuch Arbeiten 4.0 zum Downloaden:  
[tinyurl.com/nblpvx2](http://tinyurl.com/nblpvx2)

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[beatrice@beneder.info](mailto:beatrice@beneder.info)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Das Ding der Dinge

*Wird bald alles mit dem Internet verbunden sein, werden sich die Dinge „miteinander unterhalten“? Das „Internet der Dinge“ schafft Hoffnungen wie Sorgen.*

Alexandra Rotter  
Freie Journalistin

Jetzt haben wir uns gerade daran gewöhnt, dass wir mit Computern, Telefonen und Uhren immer und überall vernetzt sind, da rollt schon „das nächste große Ding“ auf uns zu. Das Ding der Dinge, wenn man so will: das Internet der Dinge nämlich. Was oft mit IoT (Internet of Things) abgekürzt wird, bedeutet, dass alles – meist kabellos – vernetzt wird. Ein gern genanntes Beispiel ist der Kühlschrank, der selbst per Onlinedienst nachbestellt, wenn Milch, Butter und andere Lebensmittel zur Neige gehen. Oder das selbstfahrende Auto, das Informationen mit der Fahrbahn und anderen Fahrzeugen austauscht und viel schneller als Menschen verarbeiten kann. Dadurch soll es nicht nur die schnellste Route wählen, sondern auch umweltschonender fahren und weniger Unfälle bauen. Auch in Kleidungsstücke könnten „Wearables“, also Mini-Computer, eingebaut werden und über Sensoren Daten sammeln. Vorstellbar wäre etwa, dass die Wanderkleidung die Körpertemperatur misst und einen Alarm an die nächstliegende Rettungsstation sendet, wenn die Temperatur des Trägers stark absinkt. Der Fantasie sind hier kaum Grenzen gesetzt, denn prinzipiell kann jeder Gegenstand mit einem Computer und mit Sensoren ausgestattet und mit dem Internet vernetzt werden.

## Evolution des Internets

„Man muss den größeren Kontext der Evolution des Internets betrachten“, sagt Schahram Dustdar, Informatik-Professor

an der TU Wien und Leiter des Arbeitsbereichs „Verteilte Systeme“ (Distributed Systems). Die Internettechnologie wurde „Ende der 1960er-Jahre entwickelt, damit die Menschen über eine Maschine miteinander kommunizieren können. Daraufhin folgte die Entwicklung des Web.“

Der nächste Schritt war das Internet der Software-Services – jetzt konnten Software-Programme per Internet miteinander kommunizieren. „Was noch bleibt“, sagt Dustdar, „sind die physischen Dinge“ – und damit auch die Kommunikation zwischen Gegenständen, die „machine-to-machine communication“. Das ist es, was derzeit die Technologie- und IT-Firmen der Welt, aber auch Regierungen, Stadtverwaltungen und Unternehmen von Handel über Logistik bis zu industrieller Produktion interessiert. Hier wird geforscht, was das Zeug hält.

## Von Paket bis Amtersatz

Einige Beispiele: In Dortmund forscht das Fraunhofer-Institut für Materialfluss und Logistik an einem „Paradigmenwechsel in der logistischen Welt“. Es werden Logistiksysteme entwickelt und optimiert, bei denen die Waren ihren Weg zum Ziel selbst organisieren. Im Internet der Dinge sieht man die Lösung: Pakete können sich selbst steuern und wissen, wo's langgeht.

Der IT-Ausrüster Cisco investiert viel in die Entwicklung von IoT-Anwendungen. Der neue Cisco-Chef Chuck Robbins glaubt gar, im Jahr 2030 würden 500 Milliarden Dinge mit dem In-

ternet verbunden sein. Cisco liefere „den Bauplan, um unbelebte Dinge miteinander zu vernetzen“. So hat der Konzern am Hamburger Hafen Lkw-Parkplätze mit Sensoren ausgerüstet: Lkw-Fahrern wird automatisch gemeldet, wo ein Platz frei ist. In Barcelona und Nizza hat man BürgerInnenkioske installiert, an denen Menschen einen neuen Pass beantragen oder die Steuererklärung abgeben können, ohne ein Amt betreten zu müssen. Auch viele kleinere Unternehmen wie etwa die österreichische IT-Firma TTTech, die weltweit rund 400 MitarbeiterInnen hat, setzen auf das IoT. TTTech entwickelt unter anderem Lösungen für selbstfahrende Autos.

## Riesenerwartungen

Das Internet der Dinge weckt Riesenerwartungen von Wirtschaft und Politik. Studien werfen nur so mit Milliardenbeträgen um sich. So rechnet die Unternehmensberatung Accenture in der im Jänner präsentierten Studie „Winning with the Industrial Internet of Things“ damit, dass das Internet der Dinge bis 2030 mit 14,2 Billionen US-Dollar zur globalen Wirtschaftsleistung beitragen könnte.

Allerdings ist dies nur ein potenzieller Betrag, denn aus Sicht von Accenture würden weder Unternehmen noch Regierungen ausreichende Anstrengungen zeigen, um die Voraussetzungen zur umfangreichen Verbreitung neuer digitaler Technologien zu schaffen. Dazu gehört etwa der Ausbau der Netze, welche die enormen Datenmengen transportieren können. Noch agiere der Großteil der

Ein gern genanntes Beispiel für das Internet der Dinge ist der Kühlschrank, der selbst per Onlinedienst nachbestellt, wenn Milch, Butter und andere Lebensmittel zur Neige gehen.



Unternehmen vor allem deshalb zurückhaltend, weil sie noch nicht wissen, wie sie mit den neuen Technologien Geld verdienen können. Vermutlich ist das aber nur eine Frage der Zeit. Denn die Befragung von 1.400 Führungskräften globaler Unternehmen ergab: Mit dem Internet der Dinge verbindet man die Steigerung der Produktivität und die Senkung der Betriebskosten.

### Jobabbau und neue Berufe

Das weckt natürlich Sorgen. Produktionshallen, Logistikzentren und Transportmittel werden weniger menschliche Arbeitskraft benötigen. Frank Bsirske, Chef der deutschen Gewerkschaft ver.di, sagte Anfang des Jahres: „Ganze Berufsfelder sind von der Digitalisierung bedroht.“ Große Sparpotenziale bei Arbeitsplätzen drohen, und so entstehe eine Automatisierungsdividende. Diese müsse in neue Arbeitsplätze investiert werden, etwa im Erziehungs- und Gesundheitsbereich – und das müssten Politik, Arbeitgeber und Gewerkschaften fördern. Bsirskes österreichischer Kollege Wolfgang Katzian, Vorsitzender der GPA-djp, sagt: „Natürlich kommen auf dem Arbeitsmarkt einige Branchen durch den digitalen Wandel gehörig unter Druck. Beispielsweise schreibt niemand mehr Enzyklopädien. Wenn wir etwas wissen wollen, suchen wir es nicht mehr zwischen zwei Buchdeckeln im Wohnzimmer, sondern im Internet.“ Im Verlagswesen, im Journalismus, aber auch im Handel, Finanzbereich und der Industrie würden sich gewaltige Veränderungen bei den Arbeitsabläufen und ein Arbeitsplatz-

abbau zeigen. Allerdings entstünden auch neue Berufsfelder, wie die IT-Forensik oder die Big-Data-Analyse. Die Tatsache, dass Robotik menschliche Arbeitskraft teilweise ersetze, sei ein guter Grund, „die frei werdenden Kapazitäten für eine Arbeitszeitverkürzung zu nutzen anstatt zum Jobabbau“. Der Gewerkschaft gehe es darum, bestehende und neu entstehende Arbeitsplätze so zu gestalten, „dass sie ein finanziell und sozial abgesichertes Leben ermöglichen. Dafür brauchen wir auch eine starke und handlungsfähige öffentliche Hand.“

### Offene Fragen

Einsatzbereiche des Internets der Dinge, die vielen zugutekommen, sind Entwicklungen im Bereich Smart Cities. Hierzu wird an der TU Wien eifrig geforscht, Software und Prototypen gebaut, die es ermöglichen, Geräte wie etwa Klimaanlage oder Verkehrsampeln steuerbar zu machen und miteinander in Beziehung zu setzen. Auf dem Weg zu einem umfassenden Internet der Dinge gibt es laut Informatik-Professor Dustdar „nur Probleme, wo man hinschaut“. Es beginnt bei der Sicherheit, immerhin lässt sich alles hacken, was mit dem Internet verbunden ist.

Es geht weiter bei der Frage: Wie rechnet man mit dem Kunden ab? Und: „Was für mich noch stärker wiegt, ist das Thema Privacy: Das Empfinden der Privatsphäre ändert sich stark.“ Schon jetzt wird in den sozialen Medien meist kein Geldbetrag bezahlt, denn der Preis für die Nutzung sind die eigenen Daten. „Daten sind das Öl der Gegenwart“, so

Dustdar. Er kann sich vorstellen, dass man in Zukunft mit dem Auto kostenlos von A nach B gebracht wird, wenn man Werbung über sich ergehen lässt.

Der Forscher macht sich solche Gedanken, obwohl es reichen würde, die Technologie voranzutreiben. Für ihn geht es beim Internet der Dinge aber auch um eine philosophische Frage: „Was ist der Mensch? Was soll der Mensch machen? Lebt er, um zu arbeiten? Arbeitet er, um zu leben?“ Die Technologisierung werde langfristig dazu führen, dass die Menschen kürzer arbeiten. Was sie mit der gewonnenen Zeit anfangen, werde sich zeigen – und es müsse nicht nur positiv sein. Aber: „Wir können diesen Prozess durch Technologieskepsis nicht aufhalten, denn es ist ein globales Thema.“ Zwar ist das IoT schon im Einsatz, trotzdem stehen wir bei der Entwicklung laut Dustdar erst am Anfang. Ein wenig Zeit ist also noch, sich auch die philosophischen Fragen zu stellen.

Internet:

Accenture-Studie:  
[tinyurl.com/p7up9gy](http://tinyurl.com/p7up9gy)

TU Wien zum Thema Smart Cities:  
[tinyurl.com/q2hc57c](http://tinyurl.com/q2hc57c)

Blogtipp:  
[www.das-vernetzte-leben.de](http://www.das-vernetzte-leben.de)

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[alexandra.rotter@chello.at](mailto:alexandra.rotter@chello.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Das Ruder in die Hand nehmen

*Die Digitalisierung bringt einschneidende Veränderungen in der Arbeitswelt. Die ArbeitnehmerInnenvertretung ist herausgefordert, diese mitzugestalten.*

Karin Zimmermann

ÖGB, Präsidentenbüro

Industrie 4.0, Sharing Economy, Robotisierung: Diese Begriffe sind derzeit in aller Munde. Der Tenor: Die Arbeitswelt wird sich radikal verändern und die Arbeitsplätze, wie wir sie heute kennen, wird es so nicht mehr geben. Einige Veränderungen sind bereits voll im Gange. So waren im Jahr 2000 noch 75 Prozent der Daten in der Welt analog gespeichert – auf Papier, Film, Tonband usw. Heute ist nicht einmal mehr ein Prozent des weltweiten Datenvolumens analog vorhanden. Diese digitale Datenmenge kann zudem rasch und günstig verknüpft werden. So nutzen zum Beispiel einige Hedge-Fonds Twiternachrichten, um Kursentwicklungen an Börsen vorherzusagen. Meldungen über Kopfschmerzen im Kurznachrichtendienst werden als Indizien für neu entstehende Grippewellen herangezogen. Der Erkenntnisgewinn ist groß und kann auch nützlich sein. Andererseits: Je mehr die Datenanalyse genutzt wird, desto mehr (Vor-)Entscheidungen werden von Maschinen getroffen.

## „Intelligente“ Algorithmen

Hinter der Nutzbarmachung all dieser Datenmengen und der „intelligenten“ Algorithmen steht auch ein Heer an Menschen, die Daten in Computer eingeben. Diese und viele andere Arbeiten werden mittels Crowdwork erledigt: Aufträge werden über webbasierte Plattformen ins Netz gestellt und von so-

nannten Crowdworkern abgearbeitet. Dies erleichtert zwar für einige Menschen den Zugang zu Arbeit – die Aufgaben können zu beliebigen Zeiten in beliebiger Menge und von beliebigen Orten erledigt werden. Das Risiko liegt aber beim Einzelnen: kein oder nur geringes Entgelt, keine Absicherung und rechtliches Niemandsland – statt eines Arbeitsvertrags gibt es nur allgemeine Geschäftsbedingungen, von arbeitsrechtlichem Schutz und Mitbestimmung keine Spur.

## Sharing Economy

Als Gegenkonzept zur Konsumgesellschaft gedacht, sollte – erleichtert durch Internet und Apps – Tauschen, Leihen und Teilen den Konsum ersetzen. Entstanden ist ein neuer Wirtschaftszweig: Portale, die Car-Sharing, Übernachtungen (Airbnb) und Fahrdienste (Uber) anbieten und damit Milliarden verdienen. Die Digitalisierung dringt so in Bereiche ein, die vorher nicht als stark betroffen galten, in denen aber nun prekäre Arbeit floriert. Es wird schon intensiv an Robotern gearbeitet, deren Sensortechnik den menschlichen Sinnesempfindungen schon sehr nahe kommt. In einer weiteren Entwicklungsstufe arbeitet man daran, Roboter mit selbstlernenden Elementen auszustatten (sprich: Fehler erkennen und daraus Prozesse optimieren). Es kommt zu einer rasanten Entwicklung von Maschinen, die mit den Menschen und ihrem Arbeitsumfeld interagieren.

Der industrielle Sektor wird die Entwicklung der oben genannten Pro-

## BUCHTIPP

Benner Christiane:

### Crowdwork – zurück in die Zukunft?

Rechtliche, politische und ethische Fragen digitaler Arbeit

ÖGB-Verlag, 420 Seiten, 2014, € 29,90  
ISBN: 978-3-99046-099-3



Bestellung:

[www.besserewelt.at](http://www.besserewelt.at)

zesse massiv vorantreiben. Ziel ist die umfassende Vernetzung der Produktion. Alle kommunizieren miteinander: Teile, Maschinen, Beschäftigte und Kunden. So kann die Produktion in Echtzeit umgestellt werden, der Kunde deponiert per Internet Sonderwünsche. Monotone und körperlich anstrengende Arbeiten werden in Zukunft vermehrt von Maschinen übernommen. Für die ArbeitnehmerInnen fallen verstärkt Aufgaben bei der Kontrolle, Steuerung, Planung und Prozesssteuerung an. Man erwartet sich davon hohe Produktivitätsgewinne und viel Potenzial für neue Geschäftsfelder.

## Mitgestalten

Noch ist nicht abzusehen, welche technologischen Veränderungen wie schnell in unsere Arbeitswelt Einzug halten. Ziel kann nicht sein, den technologischen Fortschritt aufzuhalten, sondern ihn gezielt mitzugestalten, damit er möglichst vielen Menschen zugutekommt. Einige Entwicklungen und Fragestellungen

**Noch ist nicht abzusehen, wohin die Reise geht. Es gilt aber bereits jetzt, den gesellschafts- und sozialpolitischen Kurs im Sinne der ArbeitnehmerInnen zu beeinflussen.**



werden in der Arbeitswelt daher in Zukunft an Bedeutung gewinnen.

## Wandel am Arbeitsmarkt

Es gibt einige Studien, die den Jobwandel aufgrund des Einflusses der Digitalisierung der Arbeitswelt auf einzelne Branchen betrachten. Gemeinsamer Tenor ist, dass weniger Jobs geschaffen werden, als durch den technologischen Wandel verloren gehen werden. Viele manuelle Arbeiten, aber auch Bürotätigkeiten und Dienstleistungen bis hin zu Pflege könnten in Zukunft zumindest teilweise automatisiert werden. Menschliche Kreativität und soziale Kompetenz hingegen werden an Bedeutung gewinnen. Entscheidend wird sein, welche gesellschaftspolitischen Antworten wir auf diese Veränderungen haben.

Durch die Entstehung neuer Jobs, aber auch durch die veränderten Arbeitsinhalte, die die Digitalisierung mit sich bringt, bekommen die Themen Qualifizierung und berufliche Aus- und Weiterbildung auf allen Ebenen eine besondere Bedeutung. Was brauchen Menschen, um mit dem digitalen Wandel zurechtzukommen? Wie muss unser Bildungs- und Ausbildungssystem verändert werden, um die Menschen auf diese veränderte Arbeitswelt und Gesellschaft ausreichend vorzubereiten? Und welche Fähigkeiten und Fertigkeiten muss Basisbildung vermitteln, um auf diese veränderten gesellschaftlichen Anforderungen zu reagieren?

Die Entwicklungen der Big-Data-Welt – also die Möglichkeit, Informationen zu verknüpfen und daraus Er-

kenntnisse zu gewinnen – werfen gerade beim Datenschutz sehr entscheidende Fragen auf. Auf betrieblicher Ebene wird die Frage, welche MitarbeiterInnendaten wie genutzt werden dürfen, bereits heiß diskutiert. Bei Crowdworkern ist die „digitale Reputation“ existenziell. Wie können wir ein Mitspracherecht über die gesammelten Daten sicherstellen? Und können wir unseren digitalen Fußabdruck auch wieder verändern?

In vielen Arbeitsbereichen werden neue Arbeitsformen zu einer höheren Flexibilität führen, wann und wo gearbeitet werden kann. Aber wie kann ein starker ArbeitnehmerInnenschutz in diesem Kontext gestaltet werden (z. B. Arbeitszeit, Ruhezeit, Überwachung/Kontrolle ...)? Und können technologische Möglichkeiten auch genutzt werden, um vor allem psychische Belastungen zu reduzieren?

## Mindeststandards definieren

Durch Crowdfunding und Sharing-Economy-Plattformen entstehen neue Arbeitsformen, die derzeit völlig unreguliert sind. Die Prekarisierung einerseits hat auch Auswirkungen auf die Einkommens- und Arbeitsbedingungen der regulär Beschäftigten.

Es liegt also im Interesse aller, arbeitsrechtliche Mindeststandards zu etablieren. Auch Mitbestimmung muss neu organisiert werden. Die IG Metall ist zum Beispiel gerade dabei, eine Kommunikationsplattform aufzubauen, über die sich Crowdworker austauschen können.

Derzeit regelt der klassische Arbeitsvertrag (noch) die Mehrheit der Arbeitsverhältnisse. An den Arbeitsvertrag gekoppelt ist die arbeits- und kollektivvertragliche Absicherung, aber auch die finanzielle Basis unseres Steuer- und Sozialsystems. Automatisierung einerseits und neue Arbeitsformen à la Crowdwork andererseits bewirken, dass dieser klassische Arbeitsvertrag an Bedeutung verliert. Eine zentrale Frage wird daher sein, wie die Finanzierung sozialer Systeme an den digitalen Wandel angepasst und rechtliche Absicherung geschaffen werden kann.

Noch ist nicht abzusehen, wohin die Reise geht. Es gilt aber bereits jetzt, das Ruder in die Hand zu nehmen, um den gesellschafts- und sozialpolitischen Kurs im Sinne der ArbeitnehmerInnen zu beeinflussen.

Internet:

Zum Downloaden:  
Frey, C. B.; Osborne, M. A. (2013):  
The Future of Employment:  
How Susceptible Are Jobs to Computerisation?  
Oxford Martin School, 7, 72:  
[tinyurl.com/oj67kae](http://tinyurl.com/oj67kae)

Zum Nachlesen:  
Rotman, D. (2013, June 12): How Technology  
Is Destroying Jobs. MIT Technology Review.  
Retrieved January 21, 2015:  
[tinyurl.com/odnek6s](http://tinyurl.com/odnek6s)

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[karin.zimmermann@oegb.at](mailto:karin.zimmermann@oegb.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Frauen auf die Gewinnerseite!

*Der technologische Wandel lässt Arbeitsplätze verschwinden, in denen viele Frauen arbeiten. Ein Umdenken auf allen Ebenen ist notwendig.*

Amela Muratovic  
ÖGB Kommunikation

**E**s war einmal eine Frau namens Augusta Ada Lovelace. Sie zählt bis heute auf dem Feld der Programmierung zu den Pionierinnen. Lovelace, die im 19. Jahrhundert in England lebte, entwickelte 1842 das weltweit erste Computerprogramm, in den 1970er-Jahren wurde die Programmiersprache Ada nach ihr benannt. Sie war aber nicht allein, es gab noch mehr Frauen, die als Erfinderinnen erfolgreich waren: **Melitta Bentz** erfand 1908 den Kaffeefilter, **Josephine Cochrane** die Geschirrspülmaschine, die Schauspielerin **Hedy Lamarr** ließ das „Frequency Hopping“ patentieren. Heute sichert ihre Erfindung das Satellitenabwehrsystem der USA und schützt in Mobiltelefonnetzen vor Störung durch Überlastung. Auch das Prinzip der Hängebrücke wurde von einer Frau erfunden, genauso wie die Reißleine beim Fallschirm. Etwa fünf Prozent aller Innovationen im technischen oder naturwissenschaftlichen Bereich stammen auch heute noch von Frauen.

## Männerdominanz brechen

Das ist insofern interessant, da Frauen heutzutage in Technik, Wissenschaft und Informationstechnologie im Vergleich zu anderen Branchen total unterrepräsentiert sind. Zahlreiche Studien belegen, dass der Mädchenanteil in technischen Schulen unter 15 Prozent und der Frauenanteil in Fachrichtungen wie Maschinenbau und Elektrotechnik sogar unter

der Zehn-Prozent-Marke liegt. Dass Männer den Großteil der ComputerexpertInnen ausmachen, zeigt sich auch an dem Beispiel des IT-Riesen Google: Der Frauenanteil im Unternehmen liegt bei 30 Prozent, davon sind lediglich 17 Prozent im technischen Bereich, zum Beispiel in der Programmierung und Entwicklung, vertreten. Das gleiche (Beschäftigung-)Muster wiederholt sich in allen anderen technischen Unternehmen. Beschäftigte des weiblichen Geschlechts arbeiten meist im kaufmännischen Bereich wie etwa in der Buchhaltung, in der Personalabteilung oder als IT-System-Kaufleute.

## Barbiepuppe versus Bauklötz

In den vergangenen Jahren lassen sich vermehrt Bemühungen seitens der Unternehmen, mehr Frauen für technische Berufe zu begeistern, beobachten. Das überrascht auch nicht sonderlich, da Unternehmen ständig über Personalmangel klagen. Etwa 67 Prozent sind außerdem auf der Suche nach hoch qualifizierten Mitarbeiterinnen für Forschung und Entwicklung – aber ohne Erfolg. Trotz guter Arbeitsmarktchancen, guter Verdienstmöglichkeiten, zahlreicher Kampagnen und Projekte entscheiden sich Frauen mit geringer Wahrscheinlichkeit für einen Beruf in diesen Branchen – übrigens auch viele, die ein Studium in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern gemacht haben. Das belegt eine Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Viele ExpertInnen meinen, eine Antwort auf diese Entscheidung

könnte sein, dass sich Bildungsvorstellungen und -erwartungen bereits ab dem Kindergartenalter entwickeln.

Wer kennt das nicht? Im Kindergarten spielen Mädchen mit Barbiepuppen und bereiten in den Miniküchen Kaffee und Essen vor, während sich die Buben in ihren blau-roten Superman-T-Shirts mit Werkzeugkästen und Bauklötzen beschäftigen oder das „kaputte“ Dreirad reparieren. Bereits ab diesem Alter werden Kinder im Elternhaus, im Kindergarten, in der Schule und von der Gesellschaft auf unauffällige Art und Weise geprägt. Wenn die Rollenverteilung schon so klar geteilt und geregelt ist – der Vater ist Ingenieur, die Mutter Krankenpflegerin, Deutsch unterrichtet Frau Meier und Physik und EDV Herr Schuhmann –, welche Einstellung zu diesen Fächern und Branchen sollen Mädchen entwickeln? Für eine Veränderung dieser klischeehaften Vorstellungen von Mann und Frau braucht es dringend ein Umdenken der Gesellschaft, vor allem muss diese Veränderung bereits in jungen Jahren spürbar sein, sagen ExpertInnen.

## Mathematik als Bremsklotz

Als ein weiterer Grund, warum Frauen in Technik, Wissenschaft und Ingenieurwesen unterrepräsentiert sind, wird oft das Fach Mathematik genannt, das bei diesen Fachrichtungen eine relativ große Rolle spielt. Denn selbst bei gleichen Leistungen glauben Mädchen eher als Jungen, sie seien darin nicht gut genug. Auch wenn das in vielen Staaten zum Teil der Wahrheit entspricht, zeigte erst

**Erfolgreiche Erfinderinnen zeigten bereits vor vielen Jahren, dass Technik und Mathematik für Frauen keine Fremdwörter sind. Dennoch sind sie in diesen Jobs heute total unterrepräsentiert.**



kürzlich eine Studie, dass Mädchen in Mathematik anders beurteilt werden als Buben – und zwar automatisch schlechter.

Victor Lavy von der Universität Warwick in England und Edith Sand von der Universität in Tel Aviv veröffentlichten dazu eine Untersuchung, die vermuten lässt, dass Mädchen allgemein schlechter in Mathematik abschneiden, weil das Lehrpersonal das von ihnen erwartet. Dazu wurden SchülerInnen von Beginn bis zum Ende der Schulausbildung begleitet, ihre Arbeiten wurden zweimal beurteilt – einmal anonym und einmal vom eigenen Lehrenden. Anonym schnitten die Mädchen besser ab als Buben, beim eigenen Lehrenden war genau das Gegenteil der Fall. In den anderen Fächern, wie beispielsweise Sprachen, konnte dieses Phänomen jedoch nicht beobachtet werden.

## Erfolgreiche Erfinderinnen

Erfolgreiche Erfinderinnen zeigten bereits vor vielen Jahren, dass Technik und die damit verbundene Mathematik für Frauen kein Fremdwort ist und dass sie für Jobs in diesen Bereichen genauso gut wie Männer geeignet sind. Nur üben bis heute das familiäre Umfeld, Ausbildungsstätte und die Gesellschaft einen großen Einfluss bei der Berufs- und Studienwahl aus und drängen so die Mehrzahl der Mädchen in traditionell weibliche Berufe, wie Kindergärtnerin und Bürokauffrau. Damit das Interesse für die bisher fast ausschließlich von Männern dominierte Technikbranche wächst

und mehr Frauen Interesse zeigen, muss die Berufsinformation um einiges verbessert werden, etwa durch eine stärkere Sensibilisierung für die voraussichtlichen Auswirkungen der unterschiedlichen Fächerwahl von Jungen und Mädchen auf Berufsaussichten und Verdienstniveau. Es zeigt sich nämlich, dass jene Mädchen und Frauen, die sich für eine IT-Karriere entschieden haben oder für die eine solche infrage kommt, in ihrem privaten Umfeld weibliche Vorbilder hatten oder haben. Somit verfügen sie über mehr Wissen hinsichtlich der Berufsmöglichkeiten und haben eher die Chance, in die Branche hineinzuschnuppern und sich ein eigenes Bild davon zu machen.

## Die Übernahme der Maschinen

Dass ein Umdenken und eine Veränderung dringend nötig sind, zeigt auch die Tatsache, dass der Einsatz von Robotern und ähnlichen Technologien zunimmt und in den kommenden Jahren viele Arbeitsplätze und somit Arbeitskräfte ersetzt wird. Die wachsende Technologie bedroht in erster Linie Berufsgruppen, die Verwaltungstätigkeiten ausüben, aber auch den Einzelhandel und andere Dienstleistungsberufe. Sogar ganz vom Aussterben bedroht sind zum Beispiel Berufe wie KassierIn und FahrkartenverkäuferIn.

Im Dienstleistungssektor sind, wie zahlreiche Statistiken bestätigen, die meisten Frauen beschäftigt. Das bedeutet, dass vor allem für sie erhöhte Risikogefahr besteht, ihren Job – zwar nicht von heute auf morgen, aber mit Sicher-

heit irgendwann, da sind sich die ExpertInnen sicher – an eine Maschine zu verlieren. Genau das Gegenteil und eine Zunahme der Beschäftigten bewirkt der technische Fortschritt in Technologieberufen und in der IT.

## Politik und Wirtschaft am Zug

Damit IT- und Technikunternehmen in Zukunft seltener über Personalmangel klagen, sind viele Veränderungen notwendig – vom Elternhaus über die schulische Ausbildung bis hin zur Gesellschaft. Benachteiligungen wie etwa das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen und die fehlenden Kinderbildungseinrichtungen müssen beseitigt werden. Hier ist die Politik genauso wie die Wirtschaft am Zug. Denn erst wenn Frauen Chancengleichheit im gesamten Berufsleben vorfinden und es ihnen ermöglicht wird – genauso wie ihren männlichen Arbeitskollegen –, einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen, haben sie die Möglichkeit, Karriere zu machen und erfolgreich zu sein, sei es in der Informationstechnologie, in der Technik, aber auch in jeder anderen Branche.

Internet:

Mehr Infos unter:  
[sprungbrett.or.at](http://sprungbrett.or.at)

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[amela.muratovic@oegb.at](mailto:amela.muratovic@oegb.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Freiheit oder moderne Sklaverei?

*Sozialdumping sowie fehlende Pensionskassen sind die Kehrseite von Online-Jobs. Gewerkschaften stehen vor komplett neuen Herausforderungen.*

Irene Mayer-Kilani

Freie Journalistin für die Tageszeitung „Kurier“ und Printmagazine

**D**er Traum, engen Großstadtbüros und einer 60-Stunden-Arbeitswoche zu entfliehen, motivierte drei ehemalige Finanzberater aus London dazu, ihr „eigenes Ding“ auf die Beine zu stellen. Sie kehrten der Wirtschaftsbranche den Rücken und gründeten die „etwas andere“ Jobplattform [www.escapethecity.org](http://www.escapethecity.org). Mit ihrem Start-up-Unternehmen Escape geben Rob Symington, Dom Jackman und Mikey Howe Interessierten auf dem Weg zum Traumjob einen Leitfaden in die Hand. Was als einfacher Blog begann, hat sich schnell zu einem Onlinedienst entwickelt, der vielen dabei geholfen hat, der Routine ihrer Großfirmenjobs zu entfliehen – mit dem Ziel, entweder einen aufregenden neuen Job zu finden, ein eigenes Unternehmen zu gründen, eine kreative Auszeit zu nehmen oder das große Abenteuer zu wagen. Mittlerweile zählt „Escape the City“ über 200.000 Mitglieder auf der ganzen Welt.

„Der Wunsch, einen sinnerfüllten Job zu haben, trifft mitten ins Herz. Es geht um Identität, die Definition von Leben, Erfolg und Reichtum. Bei alledem ist Angst ein sehr großer Teil – aber all das hilft nicht, wenn du nach Erfüllung suchst“, erklärt Rob Symington, der seine Karriere beim Unternehmensberater Ernst & Young hinter sich ließ. Die Jobplattform Escape wurde zum Teil durch Crowdfunding – bei dem über 850.000 Euro lukriert werden konnten – finanziert. Zugang zu den interessanten Jobangeboten aus aller Welt haben nur Mitglie-

der. Um auf der Plattform ein Jobangebot aufgeben zu dürfen, muss man bestimmte Kriterien erfüllen wie beispielsweise: exotischer Ort, spannende Aufgabe, soziale Aspekte, Kreativität. Derzeit werden unter anderem EventmanagerInnen auf der thailändischen Insel Ko Lanta, Kulturverantwortliche bei einer NGO in Tansania oder ExpertInnen für ein Start-up-Office in Rio de Janeiro gesucht. Aber auch Offerte aus dem Silicon Valley sind online zu finden – etwa bei Uber, Apple und Airbnb. Die meisten Jobangebote können orts- und zeitunabhängig erledigt werden – und frei von Zwängen einer Festanstellung. Es ist nicht mehr entscheidend, wer am längsten im Büro sitzt, sondern wer seine Kompetenz – unabhängig von Ort und Zeit – am besten einbringen kann.

## Gnadenloser Wettbewerb

Das Heer von digitalen FreelancerInnen arbeitet in der Regel in Projekten und bekommt bestenfalls Werkverträge. Der gnadenlose Wettbewerb im Web, bei dem die günstigsten Angebote das Rennen machen, das fehlende soziale Netz und die nicht vorhandenen Mitspracherechte im Betrieb bereiten den Escape-Gründern kein Kopfzerbrechen. Die größten Einwände – nämlich Unsicherheit und fehlenden Kündigungsschutz – entkräftet Rob Symington folgendermaßen: „In letzter Zeit mussten viele Menschen, die nie etwas riskiert und ihr Leben lang für Großfirmen gearbeitet hatten, erleben, wie man sie, dem Rentenalter nahe, auf einmal schlecht behandelte. Es kommt zu Entlassungen, radikal zusammengestrichenen Rententöpfen und massenhaft zwangsweisen Frühpensionie-

## BUCHTIPP

Rob Symington,  
Dom Jackman, Mikey Howe:  
**Das Escape-Manifest**  
Gabal Verlag, 312 Seiten,  
2014, € 25,60  
ISBN: 978-3-86936-554-1



**Bestellung:**  
[www.arbeit-recht-soziales.at](http://www.arbeit-recht-soziales.at)

rungen. Wenn das Geld knapp wird, sind wir alle entbehrlich.“ Trotz aller Herausforderungen des Freelancer-Daseins überwiegen für die Escape-Gründer die Vorteile deutlich.

Selbstständigkeit ist nicht grundsätzlich schlecht, findet auch Karl-Heinz Brandl, Bereichsleiter für Innovation der deutschen Gewerkschaft ver.di. Nur müssten die Bedingungen stimmen, so der Gewerkschafter. Das sei aber bei den digitalen Jobplattformen derzeit nicht der Fall. Daher bereiten ver.di die neuen Arbeitsmodelle auch ziemliches Kopfzerbrechen. Die Angebotspalette der digitalen Plattformen, die von der Auslagerung konkreter Aufgaben wie Assistenzfunktionen oder einfachen Testfällen im Softwareentwicklungsbereich über Produktentwicklung, Prototypentest bis zur Vermittlung von FreelancerInnen reicht, wächst stetig. „Andere Gewerkschaften und wir arbeiten intensiv an Spielregeln für die neue Arbeitswelt“, versichert Brandl.

Die Liste der Schattenseiten, unter denen Cloudworker („WolkenarbeiterInnen“) leiden, die ihre Arbeit mithilfe moderner Technologien unabhängig von Zeit und Ort erledigen, ist lang. Berichte von



**Das Heer von digitalen FreelancerInnen arbeitet in der Regel in Projekten und bekommt bestenfalls Werkverträge.**

extrem schlechter Bezahlung etwa bei Amazons Mechanical Turk – dem Online-Arbeitsmarkt für Mikrojobber – mit einem Durchschnittslohn von zwei Dollar pro Stunde, ohne Sozialleistungen oder ArbeitnehmerInnenschutz, lassen aufhorchen. „Bei diesen Modellen fehlt es meist an Mindeststandards hinsichtlich Bezahlung, Arbeitszeit, Arbeitsschutz und rechtlicher wie sozialer Sicherheit. Deshalb besteht die Gefahr, dass Crowdfunding sich in die Sphäre der ausbeuterischen Erwerbstätigkeit entwickelt“, warnt Brandl.

Gewerkschaften sind sich der Tatsache bewusst, dass die Bedingungen in der digitalen Arbeitswelt auch massiven Einfluss auf alle traditionell Beschäftigten haben werden. Dabei kann auch erheblicher Druck auf die Einkommens- und Arbeitsbedingungen der angestellten ArbeitnehmerInnen entstehen. Soll „gute Arbeit“ auch für Crowd-Arbeit möglich werden, so müssten die gesetzlichen Lücken geschlossen und Mindestbedingungen, etwa ein Mindestlohn, rechtlich verankert werden. Die Mitbestimmung in Betrieben müsse für digitale Beschäftigte erweitert werden. Ein wichtiger Punkt sei auch die Wahrung von Persönlichkeitsrechten und Datenschutz. „Bei manchen Verträgen mit Crowdsourcing-Plattformen müssen sich die JobinteressentInnen ja praktisch nackt ausziehen“, warnt Brandl.

All die oben angeführten Punkte würden zeigen, dass die neue Arbeitswelt reguliert werden müsse, damit es zu einem möglichst fairen Ausgleich von Interessen kommt. „Schließlich gilt es, einen sozialen Rückschritt zu verhindern, der uns an den Beginn des industriellen Zeitalters zurückkatapultieren könnte“, mahnt Brandl. Die

deutschen Gewerkschaften IG Metall und ver.di haben Internetplattformen ([www.ich-bin-mehr-wert.de/support/cloudworking](http://www.ich-bin-mehr-wert.de/support/cloudworking)) zum Thema geschaltet und bieten Beratung für Cloudworker. ver.di organisiert auch Workshops für Ein-Personen-Unternehmen (EPU) und Cloudworker. Informationen, Beratung, Honorarrichtlinien, Vertragspraxis und Weiterbildung stehen auf dem Programm.

### Neue Debatte erforderlich

Die rasant voranschreitende Digitalisierung erfordert auch eine völlig neu aufgestellte arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitische Debatte. „Ein Cloudworker mit wenigen Euro Bruttolohn hat keinen Spielraum, in die eigene Vorsorge zu investieren. Das soziale Netz wird für ihn zum Raster, durch das er fällt. Die modernen Arbeitsformen rufen das Konzept einer Bürgerversicherung auf den Plan. Die Verbreiterung der Finanzierungsbasis im sozialen Sicherungssystem wäre der strukturelle Schritt zur Absicherung des ‚digitalen Prekariats‘“, meint etwa SPD-Generalsekretärin Yasmin Fahimi. Denn, so Fahimi, wenn die digitale Arbeitswelt ihr Freiheitsversprechen einlösen möchte, dann könne dies nicht zulasten der Beschäftigten gehen, die am Ende mit der Entscheidung zwischen Selbstverwirklichung und Selbstausbeutung allein gelassen werden.

In Deutschland laufen bereits angeregte Diskussionen zum Thema auf breiter gewerkschaftlicher und politischer Basis – und konkret werden eine Rentenkasse und Arbeitslosenabsicherung für Online-Jobber gefordert. In Österreich ist man hingegen noch nicht ganz so weit. Der ÖGB

weiß, dass man sich den Herausforderungen, die der digitale Wandel der Arbeitswelt mit sich bringt, stellen wird müssen, und es besteht dahingehend auch Problembewusstsein. Entsprechend klare und mit den Sozialpartnern akkordierte Forderungen stecken noch in den Kinderschuhen. Was EPU betrifft, wäre für diese die Wirtschaftskammer zuständig, von der aber kommt wenig Unterstützung – mit dem Ergebnis, dass viele Menschen in sehr prekären Verhältnissen sind. Aufmerksam beobachten KonsumentenschützerInnen die neuen Entwicklungen von Online-Dienstleistungsvermittlern. „Konsumenten genießen beim Online-Kauf Vorteile wie ein großes Warenangebot, einfache Preisvergleiche und bequeme Auftragserteilung von zu Hause. Die gesellschaftlichen Aspekte jedoch, etwa wie sich digitale Plattformen auf traditionelle Arbeitsplätze auswirken werden, sind noch nicht abzusehen“, erklärt Gabriele Zgubic, Leiterin der Abteilung Konsumentenpolitik der AK Wien. Neue Technologien würden viele Vorteile und Arbeitserleichterungen für KonsumentInnen und ArbeitnehmerInnen bringen. Dennoch dürfe man die negativen Seiten nicht außer Acht lassen, warnt Zgubic: „Neben dem mangelnden Datenschutz zählen steigender Arbeitsdruck, ständige Erreichbarkeit, sinkendes Lohnniveau, aber auch das Wegfallen von Arbeitsplätzen dazu.“

---

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[irene\\_mayer@hotmail.com](mailto:irene_mayer@hotmail.com)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Kollege Computer

*Messenger, Intranet, Doodle-Termine, Home-Office, Videokonferenzen – kommt in der digitalisierten Arbeitswelt der persönliche Kontakt zu kurz?*

Astrid Fadler  
Freie Journalistin

**D**ie Big Player der IT- und Kommunikationsbranche waren unter den ersten, die das Büro der Zukunft in die Gegenwart holten: Videokonferenzen sollten Dienstreisen ersetzen und dabei helfen, Zeit und Geld zu sparen. Flexibles Arbeiten etwa in Form von Home-Offices bot neue Chancen für junge Eltern und all jene, die sich nicht an Bürozeiten halten möchten oder nicht so mobil sind. Weniger Geschäftsreisen und weniger PendlerInnen, das bedeutet nicht zuletzt auch weniger Treibstoffverbrauch. Eine Win-win-Situation für alle Beteiligten, sogar für die Umwelt.

## Traditioneller Alltag

Doch obwohl es die technischen Voraussetzungen für modernste Kommunikationsmethoden schon lange gibt, hat sich bisher erstaunlich wenig verändert. 2012 etwa haben 1,3 Millionen ÖsterreicherInnen insgesamt 3,9 Millionen Dienstreisen unternommen.

Der persönliche Kontakt mit KundInnen und GeschäftspartnerInnen ist nach wie vor wichtig und macht belastbare Beziehungen überhaupt erst möglich. Sechs Milliarden Euro ließen sich die Unternehmen das kosten – die Reiseausgaben hatten damit wieder das Vorkrisen-Niveau erreicht. Österreichweit werden, so meldete der „Kurier“ im April 2013, 82 Prozent aller Telefonkonferenzen und 48 Prozent aller Videokonferenzen für die interne Kommunikation genutzt.

Nur acht Prozent der Unternehmen nutzen Videokonferenzen häufig. „Bis heute sind selbst in der IT-Branche Videokonferenzen nur bei den Großunternehmen gang und gäbe“, erzählt Manuel Lehner, Sekretär der Interessengemeinschaften `work@professional`, `work@external` und `work@it` der GPA-djp. „Meistens werden diese technischen Möglichkeiten für Gespräche mit MitarbeiterInnen im Ausland oder mit anderen Niederlassungen genutzt.“

Zeit ist Geld, das gilt auch für Videokonferenzen. Und daher werde, so Lehner, in diese Minuten möglichst viel an Inhalten hineingepackt. Zeit für Kreativität und das Entstehen neuer Ideen bleibt da meist nicht. Außerdem: Während Zweiergespräche über Skype noch relativ einfach sind, erfordert eine echte Konferenz per Video auch einiges an Organisation. Termine müssen koordiniert und entsprechende Räumlichkeiten für vertrauliche Gespräche reserviert werden. Immerhin hat sich die Technologie so weit weiterentwickelt, dass Wackelbilder, schlechte Tonqualität oder Asynchronität theoretisch vermeidbar sind.

## Herausforderungen

Dass Distanz und die digitale Kommunikation per Messenger, E-Mails und ähnlichen Tools zwar das Finden und Kontaktieren von Personen erleichtern, das Verständnis für das virtuelle Gegenüber aber nicht gerade verbessern, haben wohl viele Menschen schon selbst erfahren. Man muss nicht gleich Opfer eines Shitstorms gewesen sein, um zu bemer-

ken, dass – sobald der direkte Kontakt fehlt – spontane Entgleisungen, aber auch Missverständnisse und Fehlinterpretationen häufiger werden.

Das Angebot, auch in den eigenen vier Wänden arbeiten zu können, haben viele Beschäftigte gerne angenommen – selbst wenn manche mit falschen Vorstellungen die Option Home-Office gewählt haben. Denn tatsächlich kann man in der Regel eben nicht gleichzeitig Kinder beaufsichtigen oder Kranke pflegen und effizient arbeiten. Und sich den Weg zur Arbeit zu ersparen mag zwar angenehm sein und ermöglicht mehr Freizeit, aber irgendwann fehlt einem vielleicht der Kontakt zu den KollegInnen.

## Empfehlungen

Die AÜVA-Expertin Brigitte-Cornelia Eder empfiehlt im aktuellen Magazin „Sichere Arbeit“: „Für diejenigen Personen, die gerne ungestört arbeiten, bei denen eventuell Unstimmigkeiten im Kollegenkreis bestehen, die Sozialkontakte, vielleicht sogar aufgrund der eigenen psychischen Zustandslage, als Belastung erleben, kann ein Telearbeitsplatz befreiend wirken und die Freude an der Arbeit zurückbringen. Für andere dagegen kann der Telearbeitsplatz zur Zerreißprobe werden und sie in die Isolation führen. Vielleicht ist man abgeschnitten von Informationen, die, wie jeder weiß, ganz oft informell ‚zwischen Tür und Angel‘, beim Kaffee oder am Gang ausgetauscht werden. Vielleicht entfremdet man sich von seinen Kolleginnen und Kollegen und verliert trotz aller Besuche im Büro

den ‚guten Draht‘, den man immer hatte. Hier ist sowohl Eigenverantwortung gefragt, die eigene Situation eventuell wieder zu verändern, als auch der Arbeitgeber in die Pflicht genommen, der hier ein feines Auge und Ohr für seine dann weit entfernten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sollte!“

Vor allem in der IT-Branche sind Home-Offices gut möglich und auch sehr verbreitet. Doch mittlerweile rüden manche Unternehmen wieder zurück und fordern mehr persönliche Präsenz am Arbeitsplatz. Schon 2013 schränkte das US-Internetunternehmen Yahoo die weitverbreitete Arbeit im eigenen Zuhause ein – zum Unmut vieler MitarbeiterInnen, die wieder pendeln mussten.

„Was soll ich denn in der Firma? Da kann ich ja niemanden“, war die Reaktion bei manchen Beschäftigten bei Hewlett-Packard, erzählt Eva Angerler, Expertin für Arbeit und Technik in der GPA-djp. Doch für die Unternehmensleitung steht mittlerweile fest, dass ein gewisses Maß an altmodischen Face-to-face-Kontakten erforderlich ist, um ausreichend Kommunikation und Kreativität zu gewährleisten.

## Big Boss is Watching

Mittlerweile gibt es vor allem bei den großen Softwareproduzenten schon ganz andere Entwicklungen, die teilweise in Richtung Überwachung gehen. Bei internationalen Konzernen wie IBM läuft die Kommunikation unter den auf der ganzen Welt verstreuten Beschäftigten über Social-Software-Plattformen ab. Vorgesetzte und Unternehmensleitung können über diese Software jederzeit sowohl den Vernetzungsstand als auch den Kommunikationslevel einzelner MitarbeiterInnen erheben. Auch die Arbeitsergebnisse bzw. -fortschritte sind abrufbar.

Außerdem im Angebot: Statusmeldungen mit verschiedenfarbigen Lämpchen-Symbolen, um festzustellen, wie lange und wann Mitarbeitende im Home-Office online sind. Manuel Lehner: „Das erzeugt Druck, obwohl jedem klar sein dürfte, dass länger online zu sein nicht unbedingt ein besseres Ergebnis bedeutet.“

Flexibles Arbeiten, das bedeutet nicht nur Gleit- oder Vertrauensarbeitszeit und Home-Office, sondern unter Umständen auch, dass man keinen fixen Schreibtisch mehr hat. Eva Angerler: „In Österreich beginnen jetzt die großen Banken mit der Einführung von **Desk-sharing**.“ Das soll nicht nur die interne Kommunikation verbessern – in manchen Unternehmen wurden auch die Chef-Büros gestrichen –, sondern ist außerdem platzsparend. Denn wer auf Urlaub oder im Krankenstand ist oder aber zu Hause arbeitet, braucht keinen Schreibtisch im Büro. Dabei hängt es von den aktuellen Tätigkeiten und Anforderungen ab, an welchem Platz und neben welchen KollegInnen man arbeitet. „Es gibt zwar so etwas wie eine Homepage, zu der man fix dazugehört, aber ansonsten ist alles flexibel. Hier stellt sich unter anderem die Frage: Wie findet man seine KollegInnen und Vorgesetzten, wenn man spontan etwas braucht? Der Lösungsmöglichkeit, die Beschäftigten per GPS orten zu können, können wir nichts abgewinnen.“

Eine FORBA-Studie mit Beschäftigten eines Technologiekonzerns in Wien, der ein Desk-sharing-Programm eingeführt hat, zeigte 2012 eher negative Auswirkungen auf die MitarbeiterInnen. Der Wegfall der gewohnten Arbeitsumgebung bzw. des zumindest in Maßen gestaltbaren eigenen „Territoriums“ sorgte für viel Kritik bei den Betroffenen. Im Vergleich mit anderen untersuchten Unternehmen war die Zufriedenheit mit den räumlichen Bedingungen in diesem topmodern ausgestatteten Bürogebäude mit Abstand am geringsten.

Internet:

Muster-Betriebsvereinbarung Telearbeit/  
Home-Office:  
[tinyurl.com/opnabyj](http://tinyurl.com/opnabyj)

Ausführliche Infos zu Telearbeit:  
[tinyurl.com/p3txkt7](http://tinyurl.com/p3txkt7)  
[tinyurl.com/q9ed9u5](http://tinyurl.com/q9ed9u5)

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[afadler@aon.at](mailto:afadler@aon.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

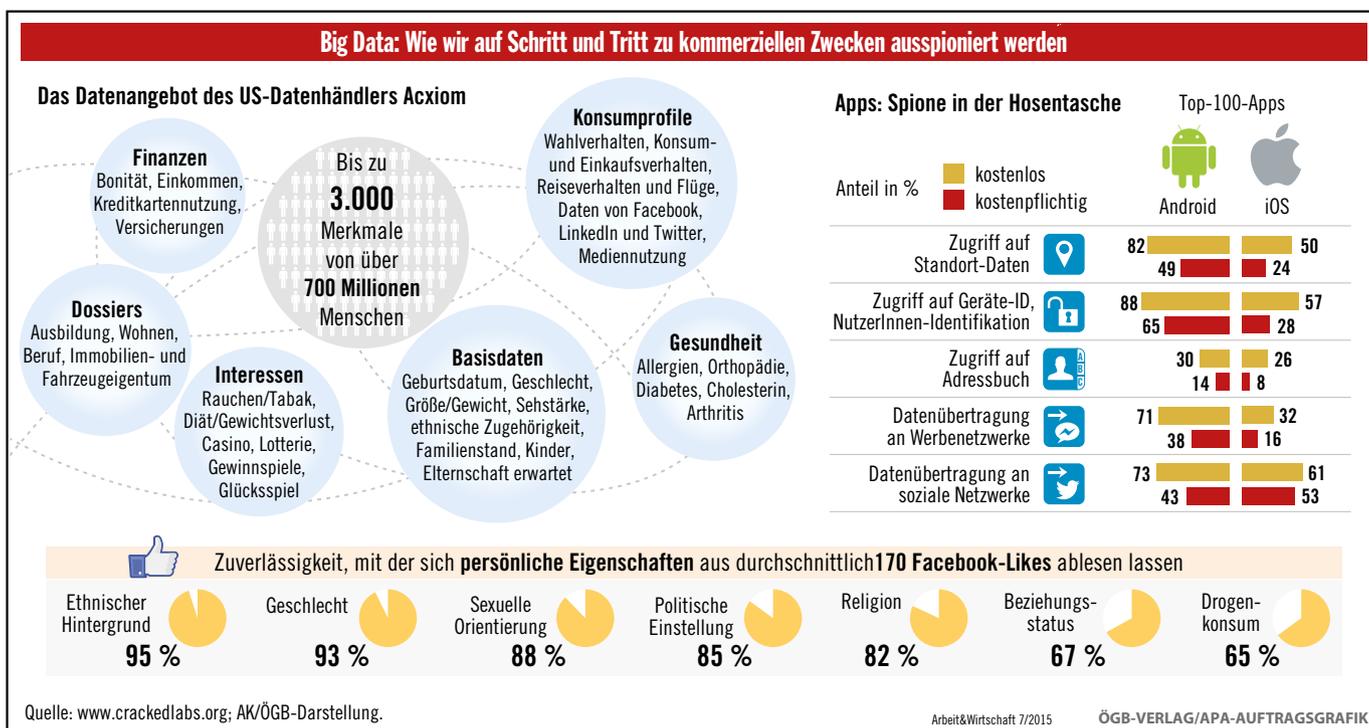
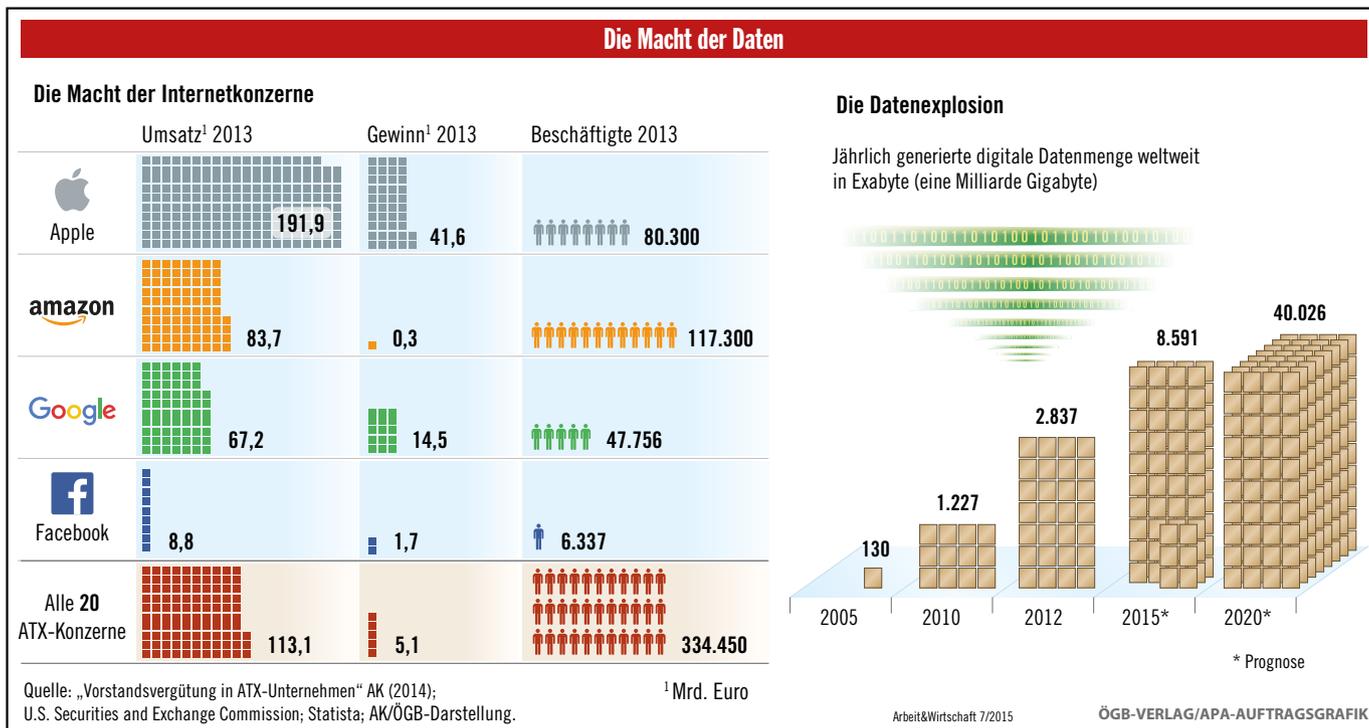


© OGB-Verlag/Michael Mazohl

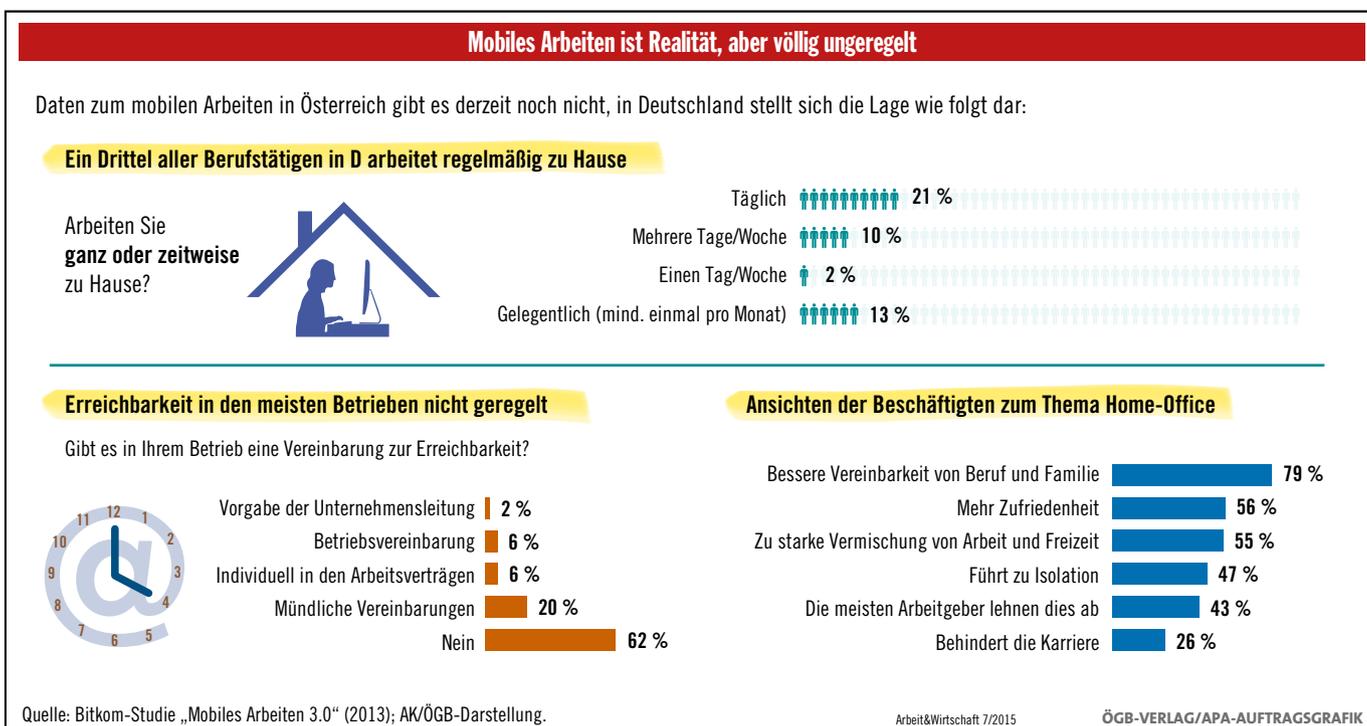
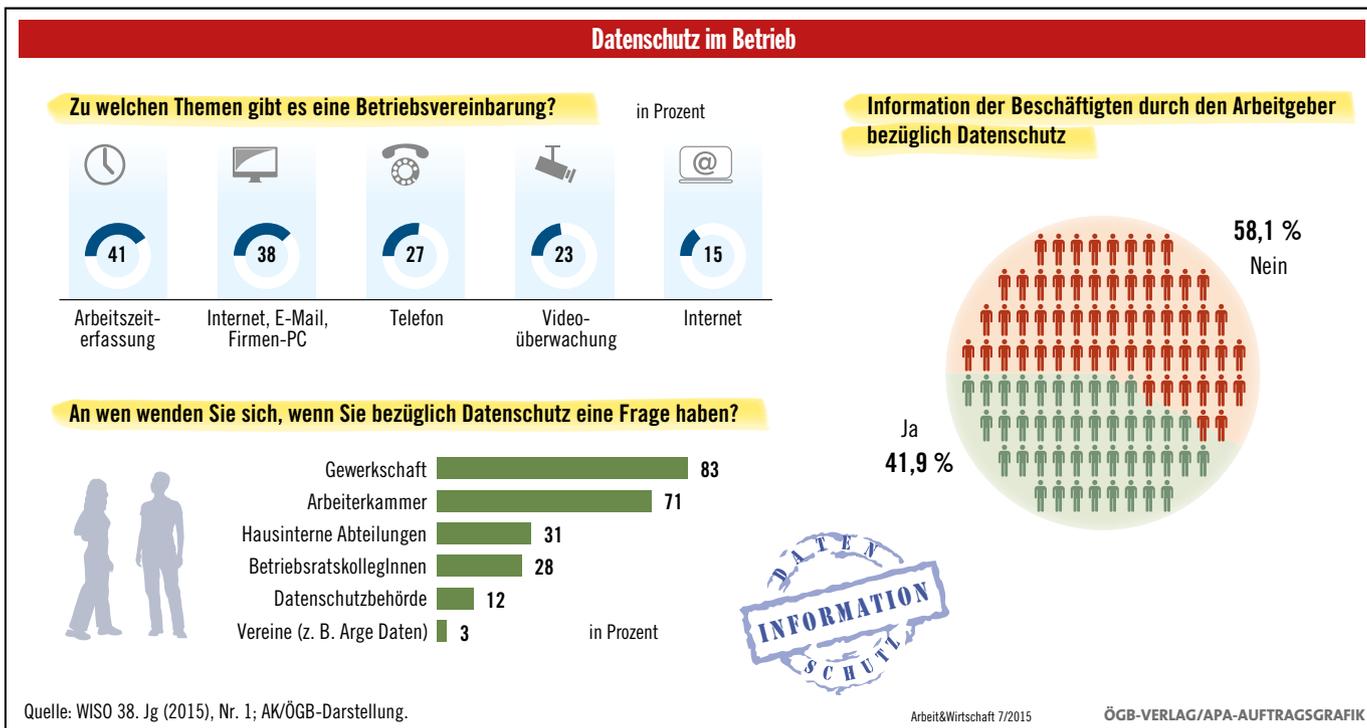
Das Angebot, auch in den eigenen vier Wänden arbeiten zu können, haben viele Beschäftigte gerne angenommen – selbst wenn manche mit falschen Vorstellungen die Option Home-Office gewählt haben.

# Zahlen, Daten, Fakten

Seit mindestens zehn Jahren ist nicht nur die Menge an Daten geradezu explodiert, die über das Internet verbreitet wurden. Auch die Macht der Internetkonzerne



hat sich in diesem Zeitraum verfestigt. Währenddessen ist die kommerzielle Bedeutung von Daten gestiegen: Auch aus einfachen Fitness-Apps werden Daten generiert, die dann kommerziell verwertet werden. Selbst am Arbeitsplatz ist der Einsatz digitaler Technik inzwischen Normalität. Dem stehen aber mangelnde Regeln im Betrieb gegenüber, sei es zum Thema Datenschutz, sei es zum Thema Erreichbarkeit.



# Gute Arbeit gestalten

*Wie verändert Digitalisierung die Gesellschaft, das europäische Sozialmodell und die Arbeit?*

Wolfgang Kowalsky

EGB, Politischer Referent

**G**oogle, Apple, Microsoft, Facebook: Die vier großen Spieler stammen aus den USA. Während Microsoft und Apple auf dem Softwaremarkt ein **Duopol** bilden, ist die Suchmaschine mit einem Marktanteil von über 90 Prozent in allen europäischen Ländern nicht nur Platzhirsch, sondern bildet ähnlich wie die Internetplattform Facebook ein Quasi-Monopol. Die Macht der großen Player ist immens, sie sind Analytiker, Prognostiker, Torwächter und zugleich Führer durch die digitale Welt, die rasante Veränderungen von Arbeit bewirkt.

## Daten-Kolonie Europa?

Die sozialen Auswirkungen sind immens: Auf der einen Seite stehen die ICT-ExpertInnen und Start-ups, die schnell reich werden, auf der anderen Seite eine wachsende Masse von Crowdworkern, die für Cent-Beträge Aufträge erledigen, ohne Absicherung gegen Krankheit, Unfall, Alter oder Mutterschutz – was einer Rückkehr ins 19. Jahrhundert gleichkommt. Und wo bleibt Europa: Wird es zu einer Daten-Kolonie, abhängig von **Big Data** aus den USA? Wie verändert Digitalisierung die Gesellschaft, das europäische Sozialmodell und die Arbeit?

Studien haben ergeben, dass Investitionen von 90 Milliarden jährlich notwendig sind, damit Europa seine Stellung behaupten kann. Um das ehrgeizige Ziel europäischer Industriepolitik, einen Anteil von 20 Prozent am BIP, zu erreichen, sind gewaltige Anstrengungen notwendig, auch

und gerade im Bereich der Digitalisierung von Industrie und Dienstleistungen.

Auf dem digitalen Schachbrett agieren viele Spieler mit unterschiedlichen Interessen:

» die Beschäftigten im Industrie- und Dienstleistungsbereich, die mit einer Digitalisierungsoffensive konfrontiert sind und den Übergang zu guter digitalisierter Arbeit bewältigen müssen, bei Mitarbeit der Gewerkschaften und Nutzung der geltenden Unterrichts- und Anhörungs- sowie Mitbestimmungsrechte;

» ein zunehmendes digitales Prekariat der Crowdworker, die ohne Arbeitsvertrag zahllose Klein- und Kleinstaufträge übernehmen (müssen), ohne soziale Absicherung – durch simples Anklicken und damit Akzeptieren des Kleingedruckten, der Geschäftsbedingungen;

» Roboter, die **repetitive** Arbeiten übernehmen können und das Schreckgespenst einer Verdrängung der Menschen durch Maschinen, also von menschenleeren Fabriken, heraufbeschworen haben, jedoch vor allem neue Herausforderungen der Maschine-Mensch-Kommunikation mit sich bringen;

» nationale Regierungen, die sich bemühen, einen geeigneten Politikrahmen zu schaffen, und zu diesem Zwecke unter Beteiligung von Sozialpartnern wie WissenschaftlerInnen die digitalen Herausforderungen diskutieren, wie beispielsweise die Initiative „**Grünbuch Arbeiten 4.0**“ des deutschen Arbeitsministeriums, die zahl-

reiche richtige und wichtige Fragen aufwirft;

» andere nationale Regierungen, die alles den Märkten überlassen und sich nur um die technologischen Herausforderungen (Ausbau von Breitbandnetzen usw.) kümmern, aber nicht die sozialen;

» die Europäische Kommission, die sich laut einer Mitteilung zum digitalen Binnenmarkt auf die Beseitigung von Binnenmarkthindernissen kapriziert, ohne die Problematik „digitale Arbeit“ ins Blickfeld zu nehmen;

» Arbeitgeber, die Unterrichts-Anhörungs-Mitbestimmung als „Verzögerungsfaktor“ angreifen und die Digitalisierung nutzen wollen, um die Flexibilisierung und Liberalisierung des Arbeitsmarkts voranzutreiben. Einige Arbeitgeber erhoffen sich eine „Befreiung“ aus Flächentarifverträgen und Mitbestimmungsstrukturen. Mehr Outsourcing, mehr Werkverträge ...

So weit die Player und ihre Schwerpunkte. Die gewerkschaftlichen Herausforderungen sind schnell skizziert: Es geht um den Wert und Stellenwert von guter digitaler Arbeit, die mitbestimmt sein muss, ständige Weiterqualifizierung erfordert und tariflich zu gestalten ist. Das deutsche Arbeitsministerium ist vorgeprescht, um diese Fragen ins Blickfeld zu nehmen, aber was passiert in anderen Ländern Europas und warum greift die Kommission diese Steilvorlage, diesen holistischen Ansatz nicht auf, sondern verengt das Sichtfeld ohne Not auf „Binnenmarkthindernisse“?

### Immer mehr Crowdworker erledigen für Cent-Beträge Aufträge – ohne Absicherung bei Krankheit, Unfall, Alter oder Mutterschutz.



Eine Studie der Universität Oxford verweist darauf, dass in den kommenden 20 Jahren rund die Hälfte der bestehenden Jobs in den USA durch Digitalisierung gefährdet ist. Eine Schätzung des Think-tanks **Bruegel** für Europa bewegt sich in gleicher Größenordnung. Auf der anderen Seite behauptet der zuständige Kommissar **Andrus Ansip**, dass allein in der App-Wirtschaft drei Millionen zusätzliche Jobs bis 2018 geschaffen würden. Gerade im Bereich der informationsbasierten industriellen Dienstleistungen wie Programm-Updates, Fehlerdiagnose oder Fernwartung ist ein Aufschwung zu erwarten.

Klar ist, dass der Übergang zu digitaler Industrie und digitalen Dienstleistungen gestaltet werden muss – unter gleichzeitiger Sicherung des Beschäftigungsstands. Gute digitale Arbeit muss gefördert werden, wobei der Einsatz neuer Technologien mit neuen Arbeitserfordernissen mit den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen abzustimmen ist. Digitale Kompetenzen erfordern eine antizipative Qualifikationsstrategie unter Mitwirkung der Beschäftigten, die den Anforderungen von Frauen und Männern, Jugendlichen und Älteren gleichermaßen gerecht wird, etwa indem sie einen tarifvertraglichen Anspruch auf Bildungsteilzeit vorsieht. Die Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit wird umso wichtiger, als die Digitalisierung potenziell eine Entgrenzung der Betriebe und eine Entgrenzung von Arbeitszeit mit sich bringt. Eine Anpassung des ArbeitnehmerInnen- und Betriebsbegriffs, eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte und -möglichkeiten sind gerade bei vernetzten Formen der Arbeitsorganisation und mobilen Arbeitsformen unerlässlich.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, die Potenziale der Digitalisierung für flexible Arbeitsformen zu nutzen. Diese müssen so gestaltet werden, dass neue Freiräume und Selbstbestimmungsmöglichkeiten für die Beschäftigten entstehen. Neue Regeln sind nötig: Für Plattform-Arbeiten sollten Mindesthonorare und arbeitspolitische Standards geregelt werden. Micro-Jobber müssen als ArbeiterInnen betrachtet werden.

Digitalisierung erfordert weit mehr als Sozialpartnerverhandlungen über Weiterbildung – es ist eine Revolution: Die erste industrielle Revolution markierte den Übergang von Handarbeit zu Maschinen und beruhte auf Dampfkraft (ab 1800). Die zweite basierte auf Elektrifizierung und brachte Massenproduktion, bekannt als Fordismus (ab 1840/60). Die dritte beruhte auf Computerisierung und die neueste ist verbunden mit den Stichworten Industrie 4.0, „Smart Services“, „Crowdsourcing“, „Crowdworkers“.

### Sonnen- und Schattenseiten

Disruption heißt das Stichwort, mit dem die quasirevolutionären Prozesse bezeichnet werden, in denen neue AkteurInnen gewohnte Praktiken und Regeln frontal infrage stellen und neue erzwingen. Da die Digitalisierung der Arbeit viele neue Fragen aufwirft und praxisrelevante Lösungen erfordert, ist ein Ausbau der Arbeitsforschung zum Thema „gute digitale Arbeit“ notwendig. Digitalisierung hat ihre Sonnen- und ihre Schattenseite. Aus progressiver Sicht muss das Hauptaugenmerk auf dem spektakulären Anstieg der Produktivität und dessen Auswirkungen auf Arbeit und Be-

schäftigung liegen. Die Auslagerung von Arbeit aus traditionellen Unternehmensstrukturen hat sich verdichtet zu einem sozioökonomischen Trend, erleichtert durch das Internet: Mechanical Turk ist ein Internet-Marktplatz des Versandhauses Amazon, auf dem sich Crowdworker („Turker“) um Aufträge bemühen können. Mittlerweile haben NutzerInnen ein Online-Forum gegründet, um sich abzusprechen: „Turker Nation“. Darüber hinaus haben WebarbeiterInnen ein digitales Werkzeug geschaffen, um Arbeitgeber zu bewerten: Turkopticon.

Der Megatrend bringt neue Risiken mit sich: Monopolbildung, Massenentlassungen, Überwachung und Kontrolle, mangelhaften Datenschutz, Industriespionage ... Gleichzeitig bringt er neue Möglichkeiten: bessere Information, Kommunikation, Beteiligung, Networking ... Es ist nicht zu spät, eine gesellschaftliche Debatte anzustoßen, wie Digitalisierung so zu gestalten ist, dass gute Arbeit möglich bleibt und die neuen Kommunikationsmöglichkeiten zu einer Stärkung und Europäisierung der Mitbestimmung beitragen. Der EGB hat daher vorgeschlagen, ein Europäisches Forum zu gründen, um die Herausforderungen auszudiskutieren und in den Griff zu bekommen.

Internet:

Homepage Social Europe:  
[tinyurl.com/qhosxoq](http://tinyurl.com/qhosxoq)

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an den Autor  
[wkowalsk@etuc.org](mailto:wkowalsk@etuc.org)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Digital leben

*Die Digitalisierung der Welt ist eine Tatsache. Angst vor ihr ist kein guter Ratgeber. Aber Skepsis ist angebracht.*

Gabriele Müller  
Freie Journalistin

**D**ie globale Kontrolle durch Geheimdienste und Unternehmen produziert Angst und Widerstand. Damit befassten sich 2013 zwei beinahe zeitgleich erschienene Bücher. „Erfindet euch neu!“, jubelte der damals 83-jährige französische Philosoph **Michel Serres** in seinem gleichnamigen Buch. Er bewunderte die „Däumlinge“, die behände über die Benutzeroberfläche gleiten, und stellte sich eine „Demokratie des Wissens“ vor, die von den „neuen Menschen“ getragen wird, die durch Virtuelles verbunden sind. Das andere Buch mit dem Titel „Smarte neue Welt“ begegnet dem Digitalen mit politisch motivierter Skepsis. Der Weißrusse Evgeny Morozov polemisiert darin gegen die Leichtgläubigkeit, mit der die Menschen technologischen Fortschritt für die Lösung gesellschaftlicher Probleme halten. Wir befänden uns in einer smarten neuen Welt und meinten, Apps & Co brächten uns Freiheit und Erkenntnis. Die digitale Technologie unterstütze allerdings vor allem neoliberale Tendenzen und trage dazu bei, die Grundfesten demokratischer Gesellschaften auszuhöhlen.

## Datenklau

Um die Abhängigkeit Europas von Netzgiganten wie Google zu mindern, schlägt Morozov eine Art öffentlich-rechtlicher Datensammlung vor. „Google setzt auf die Zentralplanung im Sowjetstil, was Innovation verhindert. Das geht auf Dauer nicht gut. Stattdessen sollten wir glei-

che Voraussetzungen für alle schaffen. Das funktioniert nur, wenn niemand Daten exklusiv sammeln oder besitzen kann. Das kann nur ein starker Staat sicherstellen“, ist der junge Digitalkritiker überzeugt.

„Big Data“, also Datenmengen die zu groß oder zu komplex sind, um mit traditionellen Methoden bearbeitet zu werden, ist heute schon viel mehr als die wirtschaftliche Nutzung von Daten. „Durch die **Biometrie** und **Sensorik** kommen wir vielen Träumen näher, sei es die **künstliche Intelligenz** oder die **humanoide Robotik**“, meint Thomas F. Dapp, Economist bei Deutsche Bank Research. Er ist dort für den Bereich Innovation und digitale Ökonomie zuständig und verfasste im Jahr 2014 eine Studie mit dem Titel „Big Data: Die ungezähmte Macht“. Demnach stecke der digitale Wandel zwar noch in den Kinderschuhen, habe die Gesellschaft aber bereits voll erfasst. Big Data und das „Internet der Dinge“ könnten enorme Wohlstandsschübe auslösen – „aber nur dann, wenn sie nach den sozialen und rechtlichen Prinzipien organisiert werden, die Europa unter hohen Opfern in seinen Gesellschaften etabliert hat“.

Der Experte begegnet der digitalen Revolution mit gehöriger Skepsis. „Wir bewegen uns in eine Richtung, in der wir die Hoheit über Daten verlieren. Wenn wir keinen adäquaten Weg zur Regulierung finden, fallen mir für jedes positive Beispiel von Big Data ebenso Horrorszenerarien ein.“ Es sei aber noch nicht zu spät, für bestehende und neue Player am Markt klare Regeln zu schaffen. Wenn der Regelrahmen optimal ge-

## BUCHTIPP

Michel Serres:  
**Erfindet euch neu!**  
Eine Liebeserklärung  
an die vernetzte Generation  
Edition Suhrkamp,  
69 Seiten, 2013, € 8,30  
ISBN: 978-3-518-07117-5

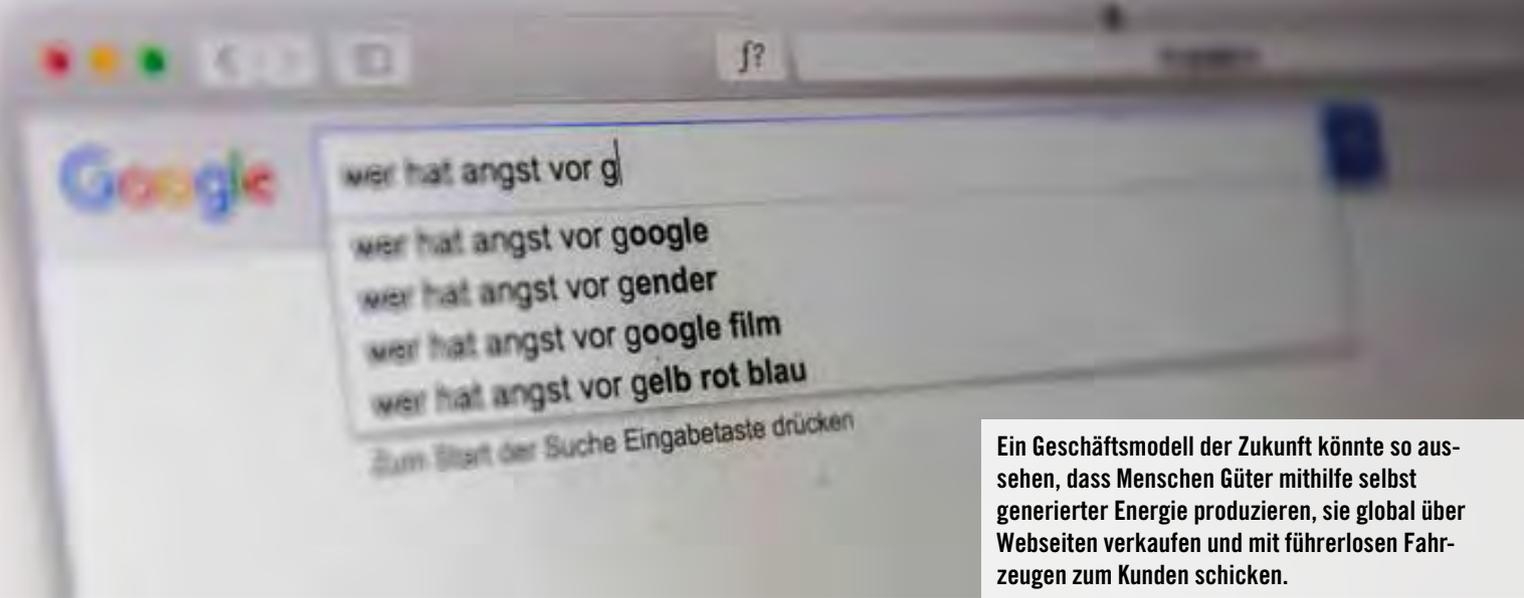


**Bestellung:**  
[www.arbeit-recht-soziales.at](http://www.arbeit-recht-soziales.at)

staltet wäre, könne sich Big Data nicht nur wirtschaftlich positiv entwickeln, sondern auch wissenschaftlich und gesellschaftlich. Der deutsche Studienautor ortet ein Misstrauen in der Bevölkerung. „Das Misstrauen wird mittelfristig zu Innovationseinbußen führen, weil manche webbasierten Technologien nicht mehr angenommen werden.“

## Industrie 4.0

Damit Österreich die digitalen Umwälzungen nutzt, wurde im Juni des Jahres vom Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (bmvit), der Bundesarbeitskammer, der Industriellenvereinigung, der Produktionsgewerkschaft (PRO-GE) und zwei Fachverbänden der Verein „Industrie 4.0 Österreich – die Plattform für intelligente Produktion“ gegründet. Unter dem Schlagwort „Industrie 4.0“, das 2011 anlässlich der Hannoveraner Messe geprägt wurde, werden mehrere Entwicklungen zusammengefasst. Im Zentrum steht vor allem die Verschmelzung klassischer Produktionstechniken mit digitalen Technologien in



**Ein Geschäftsmodell der Zukunft könnte so aussehen, dass Menschen Güter mithilfe selbst generierter Energie produzieren, sie global über Webseiten verkaufen und mit führerlosen Fahrzeugen zum Kunden schicken.**

dem „Internet der Dinge“, in dem Maschinen, Werkstoffe und Produkte autonom miteinander kommunizieren. AK-Präsident Rudolf Kaske dazu: „Industrie 4.0 bedeutet für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine große Umstellung. Wir wollen uns mit dieser Initiative darauf konzentrieren, zusätzliche Wachstums- und Beschäftigungsmöglichkeiten auszuloten und zu unterstützen.“ Besondere Anliegen sind Kaske die Veränderungen, „die in der Bildung notwendig sind. Noch mehr als bisher wird von den Arbeitnehmenden lebenslanges Lernen erwartet. Unser Bildungssystem muss die Menschen besser darauf vorbereiten.“

„Wir befinden uns am Anfang eines tief greifenden Strukturwandels in der Produktion, am Beginn der vierten industriellen Revolution, an deren Ende die intelligente Fabrik wartet“, meinte Rainer Wimmer, Bundesvorsitzender der Produktionsgewerkschaft PRO-GE, anlässlich der Präsentation der Initiative. „Nur gemeinsam können wir diese innovative Weiterentwicklung mitgestalten und sicherstellen, dass die Interessen der Beschäftigten nicht zu kurz kommen. Es geht um die Absicherung unseres erfolgreichen Industriestandorts und die damit verbundenen Arbeitsplätze.“

## Problemlöser

Optimistisch zeigt sich der Zukunftsforscher Klaus Kofler, der mit „Industrie 4.0“ eine logische Weiterentwicklung dessen sieht, was vor rund 25 Jahren mit dem Internet begonnen hat. „Wir werden die Maschine als allgegenwärtigen Bestandteil ins Leben integrieren“, sagte er

im Mai in einem „Standard“-Interview. Visionär gedacht, könnte ein Geschäftsmodell der Zukunft so aussehen, dass Menschen Güter mithilfe selbst generierter Energie produzieren, sie global über Webseiten verkaufen und mit führerlosen Fahrzeugen zum Kunden schicken. Der Mensch, der in diesem noch etwas utopischen Umfeld besonders gut zurechtkommen könnte, würde jener Spezies angehören, die der US-Soziologe Paul Hay „Kulturell Kreative“ nannte. Für diese Personen spielen soziale Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit, Eigenverantwortung und Lebensqualität eine große Rolle. Sie lassen neue Lebens- und Arbeitsmodelle entstehen. „Das sind keine Spinner“, meint Klaus Kofler, „sondern Problemlöser, die langsam in Führungsebenen vorrücken.“ All die Webportale, auf denen man Arbeitgeber, Restaurants oder Reiseveranstalter bewerten kann, seien ein erstes Ergebnis dieser Entwicklung.

## Ängste

Auch für den deutschen Forscher Volker Banholzer ist die Zukunft der Arbeit unter dem Schlagwort Industrie 4.0 zu diskutieren. „Durch die Digitalisierung, den zunehmenden Einsatz von Robotern und die Vernetzung ändert sich die Arbeitswelt. Neue qualifizierte Arbeitsplätze entstehen, bestehende Abläufe und Routinen müssen angepasst werden.“ Die größte Angst der MitarbeiterInnen ist es, wenig überraschend, den Job zu verlieren und keinen neuen mehr zu finden, weil die Qualifikation nicht mehr passt. Banholzer: „Das heißt, die Arbeitgeber müssen wissen, welche Qualifikationen

sie morgen benötigen, damit sie ihre Mitarbeiter dahin entwickeln können.“

## Grundeinkommen

Für viele wird die neue Entwicklung jedoch zu kalt, zu komplex und zu undurchschaubar sein. „Wenn die Politik keine Sicherheit und Perspektiven bereitstellt, werden wir mit einem großen gesellschaftlichen Problem konfrontiert werden“, fürchtet Zukunftsforscher Kofler. Ein Modell, dem Umbruch wirksam zu begegnen, wäre das bedingungslose Grundeinkommen. Es sei auch eine Forderung, die in der Tech-Welt immer häufiger auftaucht. Albert Wenger, ein Risikofinanzierer des New Yorker Unternehmens Union Square Ventures, bloggt bereits seit 2013 über dieses Modell. Die smarten Apps, die seine Firma finanziert, lehren Sprachen und können Taxis bestellen. Sie machen praktisch mit jedem Download menschliche Arbeit überflüssig. „Wir stehen am Beginn einer Ära, in der Maschinen immer mehr Dinge übernehmen, die traditionell von Menschen erledigt wurden“, so Wenger. Er will in Detroit ein Grundeinkommen-Pilotprojekt starten.

Internet:

Interview mit Klaus Kofler –  
„Jeder könnte zum Produzenten werden“:  
[tinyurl.com/o6zh5bw](http://tinyurl.com/o6zh5bw)

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[gabriele.mueller@utanet.at](mailto:gabriele.mueller@utanet.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Wenn die Arbeit viele Orte hat

*Mobile Arbeit kann den Beschäftigten mehr Autonomie verschaffen. Ohne entsprechende Ressourcen wird sie allerdings zur Belastung.*

Gerlinde Vogl

Arbeitssoziologin mit dem Forschungsschwerpunkt mobile Arbeit

**A**rbeit ist zunehmend entgrenzte Arbeit. Sie wird immer mehr zu mobiler Arbeit, die elektronisch vernetzt an verschiedenen Orten ausgeübt werden kann. Unter den Begriff mobile Arbeit fallen unterschiedliche Varianten räumlich und zeitlich entgrenzter Arbeit. Sie umfasst sowohl die Arbeit zu Hause (Telearbeit oder Home-Office), an einem anderen Arbeitsort (zum Beispiel direkt bei den KundInnen) oder unterwegs (Dienstreisen), im Zug oder anderswo.

Bei mobiler Arbeit wird auch danach unterschieden, wer oder was mobil ist: Zum einen können die Arbeitsinhalte via Datenleitungen mobil werden, zum anderen können es die Beschäftigten selbst sein, die räumlich mobil sind. Es kann aber auch eine Kombination aus beidem sein, also etwa wenn unterwegs mobil gearbeitet wird.

## Breites Spektrum

Das Spektrum mobiler Arbeit reicht von der gelegentlichen Arbeit zu Hause über ein- bis mehrtägige Dienstreisen bis hin zu längeren Einsätzen direkt bei den KundInnen, die sich über mehrere Wochen und Monate hinziehen können. Die angeführten Formen mobiler Arbeit treten oftmals nicht isoliert auf, sondern werden – je nach Tätigkeit – untereinander kombiniert. Im Dienste des Unternehmens mobil zu sein wird für immer mehr Beschäftigte zu einer Selbstverständlichkeit.

Die Zunahme mobiler Arbeit wirft dabei auch Fragen für die Work-Life-Balance auf: Was sind die neuen Chancen, was die neuen Risiken? Ist mobile Arbeit Problem oder Lösung für die Work-Life-Balance?

## Wünsche

Die Beschäftigten selbst wünschen sich Arbeitszeiten, die ihnen mehr Entscheidungsspielräume und Autonomie ermöglichen. Von daher kann die Möglichkeit mobilen Arbeitens durchaus positive Effekte haben. Untersuchungen zur Arbeitszeitflexibilisierung zeigen allerdings auch, dass die Interessen der Arbeitgeber (mehr Flexibilität) und der ArbeitnehmerInnen (mehr Autonomie) in der Praxis nur selten unter einen Hut gebracht werden.

Räumliche und zeitliche Entgrenzungsprozesse sind eine Herausforderung für die Arbeitsgestaltung selbst, aber auch für das Verhältnis zwischen Arbeit und Leben. In der Regel heißt Entgrenzung, dass Arbeits- und Lebensbedingungen weniger institutionell vorgegeben sind. Im Gegenzug müssen sie mehr individuell gestaltet werden – oder können dies eben auch. So zeigen Studien zu entgrenzter Arbeit, dass das räumliche und zeitliche Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben nun von den Individuen selbst gestaltet und hergestellt werden muss.

Vielfach wird mit der Möglichkeit der individuellen Gestaltung auch die Hoffnung nach einer besseren Work-Life-Balance verbunden. Allerdings erweitern nicht alle Formen mobiler Ar-

## LITERATURTIPPS

Vogl, Gerlinde; Kratzer, Nick (2015): **Zuhause – unterwegs – beim Kunden.**

**Wenn die Arbeit viele Orte hat** in: Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang; Pangert, Barbara: Work-Life-Balance – eine Frage der Leistungs politik. Analysen und Gestaltungsansätze. Wiesbaden: Springer VS, S. 171–192.

Büssing, André; Broome, Patrick (1999): **Telearbeit**, in: Büssing, André (Hrsg.): **Die „Stechuhr“ hat ausgedient – flexiblere Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen.** Berlin: edition sigma, S. 99–126.

Hensch, Laura Melissa (2012): **Mobile Arbeit im Fokus lösungsorientierter Personalentwicklung: Kompetenzen fördern, Arbeitsplätze gestalten, Arbeitsabläufe organisieren.** Hamburg: Disserta Verlag.

beit den individuellen Handlungsspielraum. Längere Abwesenheitszeiten von zu Hause etwa können zum Problem für die Work-Life-Balance werden.

Eine balanceorientierte Gestaltung mobiler Arbeit setzt voraus, dass die Menschen über bestimmte Ressourcen verfügen. Mobile Arbeit bedeutet also nicht per se einen Schritt in Richtung Work-Life-Balance. Ohne die entsprechenden Ressourcen kann man diese Option entweder gar nicht nutzen oder sie verkehrt sich sogar ins Gegenteil, wird zur Belastung und führt zu einer Verringerung von Optionen. Es reicht von daher nicht aus, isoliert den Faktor

**Digitale Technik ermöglicht es Menschen, geradezu überall zu arbeiten. Damit das gut funktioniert, müssen ausreichend Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.**



Mobilität zu betrachten. Vielmehr hängt es von vielen Faktoren ab, ob mobile Arbeit zur Belastung für die Beschäftigten wird: Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung, Ressourcen, soziale Beziehungen sowie der Einsatz von bzw. die Ausstattung mit Technik.

Um das Verhältnis von Arbeit und Leben im Sinne der ArbeitnehmerInnen besser zu gestalten, dürfen nicht nur individuelle Ressourcen im Mittelpunkt stehen – ansonsten wären sowohl Chancen als auch Risiken sozial sehr ungleich verteilt. Vielmehr müssen individuelle Ressourcen und betriebliche Anforderungen, individuelle Kompetenzen und betriebliche Gestaltung zueinander ins Verhältnis gesetzt werden. Nur dann lassen sich die Chancen mobiler Arbeit für die Work-Life-Balance herausarbeiten.

In den Personalabteilungen wie bei der betrieblichen Interessenvertretung wird die Zunahme mobiler Arbeit registriert und zugleich gesehen, dass damit neue Belastungen verbunden sein können. Allerdings gibt es bislang wenig personalpolitische Ansätze, die Beschäftigten in ihrer Mobilität und bei der Bewältigung der damit verbundenen sozialen Probleme zu unterstützen.

## Balance

Was also sind die Anforderungen an eine Work-Life-Balance-orientierte Gestaltung mobiler Arbeit? Die betriebliche Gestaltung sollte zumindest drei Bereiche umfassen: eine bedürfnisorientierte Per-

sonalpolitik, eine mobilitätsorientierte Arbeitsgestaltung sowie eine balanceorientierte Leistungspolitik.

Eine bedürfnisorientierte Personalpolitik fragt zunächst danach, wie die Freiheiten mobiler Arbeit maximal ausgeschöpft werden können, damit die lebensweltliche Perspektive Berücksichtigung findet. Ein wichtiger Aspekt ist die Orientierung an den jeweiligen Lebensphasen: Wie kann organisiert werden, dass Beschäftigte abhängig von ihrer jeweiligen Lebensphase nach Zeiten hoher Mobilität auch einmal weniger bis gar nicht reisen müssen? Zu einer bedürfnisorientierten Personalpolitik gehört die gezielte Auswahl mobiler Beschäftigter: Wer darf, wer muss reisen? Nicht vergessen werden darf die Qualifizierung der mobilen Beschäftigten, denn der Umgang mit und die Gestaltung von Mobilität erfordert spezielle Kompetenzen.

## Drei Aspekte

Ein zweiter Baustein ist die mobilitätsorientierte Arbeitsgestaltung: Hier sind insbesondere drei Aspekte zu berücksichtigen. Erstens: Mobile Beschäftigte brauchen Handlungs- und Entscheidungsspielräume. Zweitens: Ein großer Belastungsfaktor ist nicht oder schlecht funktionierende, veraltete oder langsame Technik. Von daher gilt zu fragen: Wie müssen mobil Beschäftigte technisch ausgestattet werden? Ein dritter Aspekt betrifft die Unterstützung und Kommunikation: Wie können die mobilen Arbeiter optimal im Unternehmen unterstützt werden?

Mobile Arbeit, die positive Auswirkungen auf die Work-Life-Balance hat, erfordert eine balanceorientierte Leistungspolitik, die Anforderungen und Ressourcen aus der Arbeits- und auch der Lebenswelt berücksichtigt. Es reicht nicht aus, die Gestaltung auf den Arbeitsort und die Arbeitszeit zu reduzieren, also auf die Frage, wo und wann gearbeitet wird. Vielmehr gilt es nach dem Wie zu fragen, d. h. unter welchen leistungspolitischen Anforderungen und mit welchen Ressourcen wird gearbeitet.

Wenn die Beschäftigten zunehmend eigenverantwortlich Unternehmensziele verfolgen sollen, dann brauchen sie auch Autonomie in der Gestaltung und Kompetenzen im Umgang mit steigenden Mobilitätsanforderungen. Dazu benötigen sie aber zum einen weitgehende Freiheiten bei der Organisation ihrer Arbeit, sodass passend für die jeweilige Lebenssituation ein für die Work-Life-Balance zuträgliches Arrangement herauskommt. Die besten Arrangements nutzen allerdings nichts, wenn der Leistungsdruck immer mehr steigt, weil die zur Verfügung gestellten Ressourcen nicht zur Bewältigung der Arbeitsaufgaben ausreichen. In diesem Falle wird Mobilität zu einer zusätzlichen Belastung, die „on top“ dazukommt.

# Wer Hass sät, wird Entlassung ernten

*Hass-Postings in sozialen Medien können den Job kosten. Der scharfe Ton im Internet stellt das Arbeitsrecht und Gewerkschaften vor neue Herausforderungen.*

Irene Steindl  
Freie Journalistin

Jürgen H. hatte wohl nicht damit gerechnet, dass ihn die sechs Worte, die er auf Facebook postete, seine Lehrstelle kosten würden. Ende Juli schrieb der 17-jährige Mechanikerlehrling aus Wels „Flammenwerfer währe (sic!) da die bessere Lösung“ unter das Foto der Freiwilligen Feuerwehr Feldkirchen, auf dem sich ein sechsjähriges syrisches Mädchen über die Wassersprenger der Feuerwehr freute. Facebook-NutzerInnen konfrontierten den Arbeitgeber des Lehrlings, das Porsche-Autohaus Wels, mit dem Kommentar und dieser reagierte unmittelbar: Der Lehrling, zugleich Vorsitzender des Jugendvertrauensrates, wurde sofort entlassen. Wenige Tage später verloren weitere ArbeitnehmerInnen ihren Job wegen hetzerischer Postings gegen Flüchtlinge auf Facebook. Gewerkschaftspolitisch sind diese Fälle aus mehreren Gründen interessant: Was bedeutet es für die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen, wenn Arbeitgeber willkürlich über die – wenn auch noch so bedenklichen – Freizeitaktivitäten ihrer MitarbeiterInnen richten? Welche Herausforderungen ergeben sich aufgrund der eigenwilligen Kommunikation in sozialen Medien für das Arbeitsrecht? Wie wollen sich Gewerkschaften in diesen Diskussionen positionieren?

## Angst vor dem Shitstorm

Die Reaktionen der Unternehmen spalten die Gemüter. Die einen applaudieren laut, weil für sie Unternehmen mit den

Entlassungen und Kündigungen ein Exempel gegen hetzerische Kommentare statuierten, die anderen kritisieren das Handeln der Arbeitgeber als zu hart oder als Schnüffeln in der Privatsphäre der MitarbeiterInnen. Es liegt auf der Hand, dass die Unternehmen nicht nur aus Menschlichkeit gegenüber den Flüchtlingen gehandelt haben. Porsche ist extrem unter Zugzwang gekommen. Mehrere NutzerInnen hatten den Arbeitgeber auf der Facebook-Seite und auch per Mail mit dem Kommentar ihres Lehrlings konfrontiert. Porsche fürchtete einen enormen Shitstorm, eine Hetze gegen das Unternehmen, wenn es nicht rasch und zur Zufriedenheit der aufgebracht Meute handelte.

## Willkür der Arbeitgeber

Lehnen sich Arbeitgeber nicht zu weit aus dem Fenster, wenn sie aufgrund privater Aussagen ihrer Beschäftigten mit harten beruflichen Konsequenzen reagieren? Grundsätzlich sind Hass-Postings auf Facebook, Twitter oder anderen Social-Media-Kanälen ein strafrechtliches Problem. Es ist zu prüfen, ob Verhetzung oder Aufforderung zur Gewalt nach dem Strafgesetzbuch (StGB) vorliegt. In dem Fall sind Entlassungen arbeitsrechtlich jedenfalls zulässig. Weder Porsche noch die anderen Arbeitgeber haben die Gerichtsurteile abgewartet, sondern vorher selbst „gerichtet“. Ob auch dieses Handeln arbeitsrechtlich legitim ist, könne nur im Einzelfall beantwortet werden, meint der AK-Arbeitsrechtsexperte Hannes Schneller. Wenn die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters oder der Mitar-

## BUCHTIPP

Ingrid Brodnig:  
**Der unsichtbare Mensch**  
Wie die Anonymität im Internet unsere Gesellschaft verändert  
Czernin Verlag, 176 Seiten,  
2014, € 18,90  
ISBN: 978-3-7076-0483-2



**Bestellung:**  
[www.arbeit-recht-soziales.at](http://www.arbeit-recht-soziales.at)

beiterin nicht länger zumutbar ist, spreche jedoch vieles für eine Entlassung. „So weit hätte es aber gar nicht kommen müssen“, meint der Rechtsexperte. „Eine Anzeige strafrechtlicher Handlungen durch Facebook-Nutzer bei den zuständigen Behörden ist eine Sache, das Denunzieren beim Arbeitgeber eine andere.“ Die Fälle machen deutlich, dass die Grenzen zwischen öffentlich und privat nicht nur im Internet längst verschwommen sind. Hätte der Lehrling seinen Arbeitgeber nicht in seinem Facebook-Profil bekannt gegeben und wäre daraufhin nicht die Gefahr eines Shitstorms gegen diesen im Raum gestanden, hätte der Lehrling womöglich seine Lehrstelle behalten. Das Problem sei die Willkür der Arbeitgeber, meint der Social-Media-Experte Thomas Kreiml von der GPA-djp: „ManagerInnen spielen sich nun zu sanktionierenden Instanzen auf, weil sie sich um die PR ihres Unternehmens sorgen.“ Selbst wenn arbeitsrechtlich ein Entlassungsgrund gegeben ist, sei die Frage: Auf Grundlage welcher Informationen treffen Arbeitgeber Entscheidungen bis hin zu



**Im Netz entwickelt sich schnell eine eigene Dynamik. In kaum einem anderen Kommunikationsraum finden solche Mechanismen des Sich-Anbrüllens statt.**

Entlassungen? Porsche hätte sich auch anders entscheiden können, wie beispielsweise der ÖAMTC, der seinen Mitarbeiter nach einem hetzerischen Posting verwarnt und nicht sofort entlassen hatte. Kreiml plädiert dafür, bei arbeitsrechtlichen Entscheidungen auch die Besonderheiten der Netzkommunikation zu berücksichtigen.

### Nicht Fisch, nicht Fleisch

Die technologischen und kommunikativen Besonderheiten von Social-Media-Plattformen verleiten dazu, sich hemmungsfreier und offensiver mitzuteilen. Im Netz entwickelt sich schnell eine eigene Dynamik, ein gegenseitiges Aufschaukeln, so als würde man in kurzer Zeit die Lautstärke voll aufdrehen. In kaum einem anderen Kommunikationsraum finden solche Mechanismen des Sich-Anbrüllens statt wie in sozialen Medien. Diese Emotionen sind ansteckend, Hass ist ansteckend. Das mag auch daran liegen, dass in Online-Diskussionen nonverbale Signale fehlen – wir können weder Gestik, Mimik noch Tonfall der Poster interpretieren. „Gerade dieses Fehlen nonverbaler Signale führt dazu, dass Menschen harscher und ungezügelter werden“, schreibt die „profil“-Redakteurin Ingrid Brodnig in ihrem Buch „Der unsichtbare Mensch“. Laut Brodnig habe zum Beispiel der Augenkontakt eine aggressionshemmende Wirkung. „Diese Kommunikationstücken, vor allem die Aufschaukelungs- und Eskalationsgefahr bei Online-Postings, werden von der Rechtsprechung zu wenig berücksichtigt“, kritisiert Schneller.

Sozialen Medien wohnt aber nicht nur eine eigene Art der Kommunikation inne, sondern auch ein besorgniserregender Gewöhnungseffekt. Wenn die Betreiber einer Plattform fremdenfeindliche Äußerungen zulassen, dreht sich die Spirale von „Hass-Postings“ schnell weiter. In den Online-Debatten um Asylwerbende in Österreich wird das derzeit allzu häufig deutlich. Der Antirassismus-Verein **ZARA** schlägt bereits Alarm wegen des Ausmaßes an hetzerischen und rassistischen Kommentaren im Netz. Postings wie „Alle in einen Betonbunker und Bombe rein“ oder „Asylflut an der Grenze stoppen, bevor wir alle vergasen müssen“ sind täglich zu lesen und Indizien einer „besorgniserregenden Entwicklung, der Einhalt geboten werden muss“, so ZARA. Viele solcher Postings blieben bisweilen folgenlos, da Verhetzung mindestens 150 Personen erreichen musste, um strafrechtlich relevant zu sein. Ab 1. Jänner 2016 wird es für Hass-Poster enger: Mit der Novelle des Verhetzungsparagraphen braucht es künftig nur mehr ein Publikum von 30 Personen – eine Zahl, die online problemlos erreicht werden kann. Justizminister Wolfgang Brandstätter kündigte mit der Reform an: „Wer Hass sät, wird Gefängnis ernten.“

### Die SpielerInnen im Feld

Die Hetze im Netz wird in Zukunft noch öfter die Gerichte und Arbeitgeber befasen, ist der Arbeitsrechtler Hannes Schneller überzeugt. Unternehmen haben sich bereits als Player in diesem komplexen Geflecht aus arbeitsrechtlichen,

gesellschafts- und vor allem auch gewerkschaftspolitischen Fragen positioniert. Gewerkschaften haben bisher zu keiner der Entlassungen oder Kündigungen offiziell Stellung genommen. „Gewerkschaften bestimmen den Diskurs nicht mit, sie vernachlässigen ihre Prinzipien“, kritisiert Thomas Kreiml. Das Thema ist heiß und man kann sich leicht verbrennen – egal, wie sich Gewerkschaften zu den Entlassungen und Kündigungen positionieren, ist die Gefahr eines Shitstorms nicht ausgeschlossen. Das gewerkschaftspolitische Feld den Arbeitgebern zu überlassen ist nicht weniger gefährlich.

### Konsequenzen

Die Untersuchungen der Staatsanwaltschaft zum Fall des 17-jährigen Mechanikerlehrlings sind seit Mitte August eingestellt. Es gäbe keinen Strafbestand, auch der Tatbestand der Verhetzung sei nicht erfüllt. Arbeitsrechtlich ist die Sache jedoch gelaufen. Porsche hat bereits mitgeteilt, dass an der Entscheidung nicht gerüttelt wird. Da hilft auch die öffentliche Entschuldigung des Lehrlings nicht weiter. Jürgen H. ist dem wohl größten Irrtum der Web-Kommunikation aufgefressen: Was man online tut, habe keine Konsequenzen.

---

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[steindlirene@gmail.com](mailto:steindlirene@gmail.com)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Die Datengier bändigen

*Das Ausmaß der kommerziellen Verwertungsinteressen an persönlichen Daten, kurz die aktuelle „Datengier“, rückt Datenschutz ins Zentrum der Verbraucherpolitik.*

Daniela Zimmer

Abteilung KonsumentInnenpolitik  
der AK Wien

**F**rank Schirrmacher, der verstorbene Mitherausgeber der FAZ, galt als Vordenker offener Fragen der digitalen Welt. Am deutschen Verbrauchertag 2013 resümierte er: Verbraucherschutz in der Informationsökonomie wird zu einer politisch hochbedeutsamen Aufgabe. Er muss sich zu einem Instrument von Freiheitssicherung entwickeln. Eric Schmidt (Vorstandsvorsitzender der neuen Google-Mutterfirma Alphabet, Anm.) schreibt, Persönlichkeit wird künftig der wertvollste Rohstoff der BürgerInnen sein. Online-Erfahrungen werden mit der Geburt beginnen – oder noch vor der Geburt, wenn sogar schon Ultraschallfotos ins Netz gestellt werden. Der/Die VerbraucherIn im digitalen Zeitalter kauft nicht nur ein Produkt, er/sie wird tatsächlich selbst zum Produkt. Er/Sie wird gelesen, wenn er/sie kauft. Er/Sie wird gelesen, wenn er/sie sich bewegt. Er/Sie wird gelesen, wenn er/sie liest, wenn er/sie bezahlt, sogar wenn er/sie denkt ... Im Zeitalter von Big Data wird potenziell alles zum Markt, auch die Politik und das soziale Leben.

## VerbraucherInnenschutz

Die Nutzung von Suchmaschinen, sozialen Netzwerken oder Apps gelten KonsumentInnen mit dem Handelswert ihrer Daten ab. Die Daten sind die Basis für Werbung, Marktforschung, den Adresshandel, für Persönlichkeits-, Mobilitäts- und Verhaltensprofile, für effizientere

Unternehmenssteuerung und Entwicklungsprognosen, für individualisierte Produkt- und Dienstleistungsangebote, für Wirtschaftsauskunfteien u. v. m. Alle Internet-NutzerInnen haben einen „digitalen Zwilling“, ihre Eigenschaften, Vorlieben, Interessen, Gewohnheiten, Beziehungen zum Freundeskreis oder Arbeitgeber kennt die Onlinewirtschaft oft genauer als der Betroffene selbst. Wer keinen Wert auf ein virtuelles Double legt, hat kaum mehr Handhabe, als digital weitgehend abstinenz zu sein und sich dem Internet zu verschließen.

## 330 Milliarden Euro

Nach Schätzung der Boston Consulting Group wird der Handelswert persönlicher Daten 2020 allein in Europa 330 Milliarden Euro betragen. Dass Internet-NutzerInnen sich des Werts ihrer Daten zunehmend bewusst werden, haben auch MarketingstrategInnen bereits einkalkuliert: Man beginnt, Internet-NutzerInnen am Datenfluss mitverdienen zu lassen. Mit der App von Shopkick etwa können KundInnen Produkte einscannen, individuell bewerten und dafür geldwerte Bonuspunkte bekommen. In der Regel haben Internet-NutzerInnen aber keinen Einblick, welche Daten und Erkenntnisse über ihre Person gesammelt und weiterveräußert werden bzw. wer die Empfänger dieser Informationen sind.

Mit seinem Buch „The Electronic Eye: The Rise of Surveillance Society“ hat der Soziologe David Lyon schon 1994 das Konzept des „Social Sorting“ beschrieben – also die ständige Klassifizierung der Bevölkerung auf Basis ihrer

persönlichen Daten durch Software-**Algorithmen**. Am Ende stehen subtile Reihungen, durch die manche KonsumentInnen gegenüber anderen privilegiert würden – etwa durch unterschiedliche Preise oder Wartezeiten – und manche würden überhaupt ausgeschlossen.

## Big-Data-Visionen

Auf vier in hoffnungsvollem Grün gestalteten Seiten fasste die EU-Kommission im April 2015 zusammen, wie sie die EU-Datenschutzreform und eine möglichst schrankenlose Nutzung von Big Data in harmonische Beziehung setzen möchte. Die Datenschutzreform wird als Impulsgeber für Big-Data-Dienste in Europa und als Teil eines positiven Kreislaufes zwischen Grundrechtsschutz, Vertrauen der KonsumentInnen und Wirtschaftswachstum gesehen.

Der Hauptvorteil von Big Data läge darin, so die Kommission, Muster in verschiedenen Datenquellen auszumachen und daraus „nützliche Erkenntnisse“ zu gewinnen. Nützlich mögen wohl viele Datenverknüpfungen sein. Nach unserem Grundrechtsverständnis reicht nachgewiesene Nützlichkeit aber nicht aus, personenbezogene Daten auch tatsächlich verwenden zu dürfen.

Dass die EU-Kommission das Vertrauen der KonsumentInnen in Bezug auf den Datenschutz stärken möchte, ist angesichts folgender Umfrageergebnisse des Eurobarometers keine schlechte Maxime: 92 Prozent der befragten ÖsterreicherInnen sprachen sich für eine Priorität des Datenschutzes in der EU aus. Für 78 Prozent der Befragten



**Online-Erfahrungen werden in Zukunft mit der Geburt beginnen – oder sogar noch davor, wenn Ultraschallfotos ins Netz gestellt werden.**

verfügen Serviceanbieter über zu viele Informationen über das Verhalten und die Vorlieben ihrer NutzerInnen. 73 Prozent wollen um ihre ausdrückliche Zustimmung gefragt werden, bevor ihre persönlichen Daten gespeichert werden. Nur 22 Prozent halten die Anbieter von Suchmaschinen, sozialen Netzwerken oder Mailediensten für vertrauenswürdig.

### Umfassende Datensammlung

Anfang Mai 2015 veröffentlichte die EU-Kommission eine Mitteilung zur „Digitalen Binnenmarktstrategie für Europa“ und kündigte darin an, dass das dringliche Thema des Eigentums an Daten mit Stakeholdern erörtert werden müsse. Dieser Eigentumskonflikt an Daten entzündet sich gerade an der Entwicklung des „Internets der Dinge“. Damit sind von KonsumentInnen erworbene Waren gemeint, die durch Onlineanbindung und Sensoreinbau permanent Daten erzeugen, die personenbezogene Rückschlüsse erlauben. Hippe Vorhut dieser Entwicklung sind „Wearables“, Fitnessarmbänder, die beispielsweise Puls bzw. Schlaf messen und die Daten auch an Dritte übermitteln können.

Mit dem „Internet der Dinge“ verwirklicht sich letztlich die Vision, alle Gegenstände – vom Auto über die Kleidung bis zur Zahnbürste – ins Internet zu integrieren und so mit einer eigenen „Identität“ zu versehen. So generiert ein vernetztes Auto nicht nur technische Daten, sondern auch Daten über das Fahrverhalten des Fahrers oder der Fahrerin. Auf der Agenda von Ver-

braucherschützerInnen stehen damit zusätzliche Aufgaben: sich für ein frühzeitiges Risikobewusstsein und vorsorglichen Schutz für KonsumentInnen durch Gesetzgebung und Kontrollbehörden einzusetzen.

Big-Data-Begeisterte verweisen gerne darauf, dass in Zeiten exzessiver Nutzung von Facebook Privatpersonen ohnedies praktisch alles von sich preisgeben und Privatsphäre deshalb an bürgerrechtlicher Bedeutung eingebüßt habe. Aus dem unstrittigen Hang vieler KonsumentInnen, sich in sozialen Netzwerken unbesonnen zu verhalten, kann nicht geschlossen werden, dass dieser Datenschutz nicht wichtig wäre. KonsumentInnen sorgen sich um den Datenschutz, haben aber weder die zeitlichen, informationellen noch finanziellen Ressourcen, jeden Tag aktiv dafür einzutreten. Sie nehmen Datenschutz als kollektive Aufgabe einer Demokratie wahr. Sie erwarten sich vorsorglichen Schutz durch klare Gebote bzw. Verbote und eine wirksame Kontrolle durch staatliche Einrichtungen.

### Schutzniveau absenken?

Die Justiz- und InnenministerInnen haben sich im Rat auf ein Datenschutzkonzept geeinigt, das das Schutzniveau der bisherigen Richtlinie aus 1995 absenken würde. So soll Datenverarbeitung, an der ein berechtigtes Interesse besteht, auch ohne Zustimmung der Betroffenen erlaubt sein, solange diese nicht ein überwiegendes Geheimhaltungsinteresse einwenden. Anstelle des Vorrangs für den Datenschutz, von dem nur in begründeten

Einzelfällen abgegangen werden kann, tritt die Anerkennung eines allgemeinen Verwertungsinteresses an personenbezogenen Daten.

### Tabubruch

Einen Tabubruch im Rat erlebte auch das Prinzip der Zweckbindung. Dieses hält DatennutzerInnen dazu an, sich auf jene Daten zu beschränken, die für die Erfüllung des im Erhebungszeitpunkt konkret benannten und zulässigen Zwecks unbedingt erforderlich sind.

Enge Zweckbindung steht aber dem Wesen von Big-Data-Anwendungen diametral entgegen, die auf möglichst großen Datenmengen basieren und nach unbekanntem Zusammenhängen und zufälligen Verwertungsmöglichkeiten suchen. Dürften Daten für andere als die ursprünglichen Zwecke – ohne Zustimmung der Betroffenen – weiterverarbeitet werden, ginge wiederum Selbstbestimmung der Betroffenen verloren.

Internet:

Weitere Infos dazu finden Sie auf der Homepage der Arbeiterkammer unter folgenden Links:

[tinyurl.com/q6y97o8](http://tinyurl.com/q6y97o8)  
[tinyurl.com/nrjwacm](http://tinyurl.com/nrjwacm)  
[tinyurl.com/ow88lc8](http://tinyurl.com/ow88lc8)  
[tinyurl.com/pbgplrk](http://tinyurl.com/pbgplrk)

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[daniela.zimmer@akwien.at](mailto:daniela.zimmer@akwien.at)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Auf Schritt und Tritt analysiert

*Globale Netzwerke aus Datenhandelsunternehmen beobachten uns rund um die Uhr und arbeiten an der Verwertung unseres Alltags. Gesellschaft und Politik schauen zu.*

Wolfgang Christl

Datenexperte und Netzaktivist

**E**in Telefon ist heute ein mächtiges Gerät. Es ist ein kleiner leistungsfähiger Computer mit unzähligen Sensoren, den wir fast rund um die Uhr bei uns tragen. Unser Smartphone erfasst detaillierte Informationen über unser Leben und unseren Alltag. Wofür wir uns interessieren, mit wem wir was und wie oft kommunizieren, wo und wie wir uns bewegen und vieles mehr. Die von unserem Telefon erfassten Daten ermöglichen Rückschlüsse auf unseren Tagesablauf und Lebensstil. Allein durch eine Analyse der Bewegungsdaten lassen sich etwa nicht nur problemlos Wohnadresse und Arbeitsort bestimmen, sondern auch regelmäßige Wirtshaus- oder Arztbesuche.

## Verhalten vorhersagen

Mithilfe statistischer Verfahren können sogar Prognosen über unser zukünftiges Verhalten getroffen werden. Aus vergangenen Aufenthaltsorten lassen sich etwa mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit unsere zukünftigen Aufenthaltsorte vorhersagen. Andere wissenschaftliche Studien haben belegt, dass sich allein aus sogenannten Metadaten, also etwa der Häufigkeit von Anrufen, mit erstaunlich hoher Zuverlässigkeit auf Charaktereigenschaften wie psychische Instabilität, mangelnde Gewissenhaftigkeit oder soziale Unverträglichkeit schließen lässt. Die US-Firma Cignifi nutzt etwa genau solche Telefon-Metadaten, um die Kreditwürdigkeit von KonsumentInnen ein-

zuschätzen – ganz ohne Zahlungshistorie. Gleichzeitig haben wir kaum eine Wahl. Wer heute ein Telefon benutzen möchte, kann nicht entscheiden, ob, sondern höchstens wer Zugriff auf die erfassten Daten erhält.

An den dominanten Herstellern der Smartphone-Betriebssysteme führt praktisch kein Weg vorbei. Ohne einen BenutzerInnen-Account bei Google, Apple oder Microsoft lassen sich die Geräte kaum sinnvoll nutzen. Dazu greift ein großer Teil der von dritten Unternehmen angebotenen Zusatz-Apps auf Kontakt- oder Standortdaten zu. In diesen Apps sind oft weitere versteckte Dienste von wieder anderen Firmen eingebaut. Für die KonsumentInnen unsichtbar erfasst etwa der inzwischen von Yahoo gekaufte Dienst Flurry das Nutzungsverhalten von global 1,4 Milliarden Menschen in über 500.000 unterschiedlichen Apps. In Folge werden diese Menschen kategorisiert und klassifiziert – nach Alter, Geschlecht, ihrem Interesse für Finanzprodukte, ihrer sexuellen Orientierung oder als „neue Mütter“ (im Übrigen eine besonders lukrative Zielgruppe für gezielte Werbung).

## Einkäufe und Facebook-Likes

Doch wie lassen sich solche Informationen **extrahieren**? Die US-Supermarktkette Target etwa konnte schwangere Frauen und sogar deren Geburtstermine anhand einer Analyse der gekauften Produkte identifizieren. Recherchen des Journalisten Charles Duhigg zufolge zog Target dafür Schlüsse aus der Menge bestimmter Hautlotionen, Seife, Watte, Waschlappen

oder Nahrungsergänzungsmitteln, die in gewissen Zeitabständen gekauft wurden. WissenschaftlerInnen der Universität Berkeley wiederum konnten allein auf Basis von Facebook-Likes mit relativ hoher Zuverlässigkeit auf persönliche Eigenschaften schließen – etwa auf Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, ethnische Zugehörigkeit, politische Einstellung, Religion oder Nikotin-, Alkohol- oder Drogenkonsum. Diese „Likes“ – also die von den NutzerInnen angegebenen Interessen und Vorlieben – stellen eine ähnliche Art von Daten dar wie unsere Einkäufe, unsere Suchbegriffe oder die Websites, die wir im Netz besuchen.

## Wiedererkennen und zuordnen

Der Aufruf einer Website oder der Gebrauch eines Smartphones setzt heute meist eine ganze Kaskade an verborgenen Datenübertragungen in Gang. Fast alle gut besuchten Websites haben eine Vielzahl an Diensten eingebaut, die jeden unserer Klicks an unzählige dritte Unternehmen übermitteln.

Mithilfe sogenannter Cookies können die NutzerInnen jedes Mal wiedererkannt werden – auch über mehrere Websites hinweg. Der Benutzer-Account auf den großen Plattformen wie Google oder Facebook dient dabei zunehmend als Ankerpunkt, um die aufgezeichneten Verhaltensweisen auf unterschiedlichen Websites und Geräten mithilfe von Telefonnummern und E-Mail-Adressen immer wieder einzelnen Personen zuzuordnen zu können. Zudem sammelt etwa Facebook samt seinen Tochterfirmen wie WhatsApp oder Instagram durch den



Mithilfe sogenannter Cookies können die NutzerInnen jedes Mal wiedererkannt werden – auch über mehrere Websites hinweg.

Zugriff auf die Adressbücher der NutzerInnen auch Daten über diejenigen, die gar nicht angemeldet sind.

### Alte und neue Player

Darüber hinaus kooperiert Facebook nun auch mit Datenhandelsunternehmen, die schon seit Jahrzehnten im Geschäft sind. Ein Beispiel ist die US-Firma Acxiom, die über bis zu 3.000 Eigenschaften von 700 Millionen Menschen verfügt, darunter auch Daten über alle deutschen Haushalte. Acxiom betreibt unter anderem die Kundendatenbanken von 15.000 globalen Top-Unternehmen und arbeitet auch mit Google und Twitter zusammen.

Durch Partnerschaften wie diese können die digitalen Persönlichkeitsprofile der Online-Firmen endlich mit den langjährig angesammelten Beständen der alten Datenhandelsunternehmen verknüpft werden. Dazu kommen KundInnendatenbanken Abertausender weiterer Unternehmen. Damit wird es möglich, scheinbar anonyme BesucherInnen bestimmter Websites an der Kasse im Geschäft als genau jene wiederzuerkennen und umgekehrt. Die Zuordnung erfolgt mittels der gleichermaßen bei den Online-Plattformen wie auch im Handel hinterlegten Telefonnummern oder E-Mail-Adressen – und über Cookies und teils mehreren Zwischenstationen.

In den letzten Jahren sind globale Netzwerke aus Unternehmen entstanden, die umfassende Informationen über KonsumentInnen aus vielfältigen Online- und Offline-Quellen erfassen und diese miteinander verknüpfen. Die

Daten werden einerseits für personalisierte Werbung eingesetzt. Diese Art der Werbung hat allerdings nur mehr wenig mit dem gemein, was wir bis vor Kurzem noch unter diesem Begriff verstanden haben. Die Einblendungen erfolgen gezielt auf der Ebene einzelner Personen – auf Basis von deren Verhalten. Es ist nur ein kleiner Schritt von dieser Art der personalisierten Werbung zu einer Praxis, in der Einzelne auf Basis ihrer Daten völlig unterschiedliche Angebote bekommen – oder gar individuelle Preise für die gleichen Produkte, wie bereits in vielen Online-Shops üblich.

Im Endeffekt werden die KonsumentInnen auf Schritt und Tritt beobachtet, analysiert und klassifiziert. Wie lukrativ sind einzelne KundInnen? Wem werden welche Zahlungsoptionen im Online-Shop angeboten? Die Grenzen zwischen Marketing und der Bewertung von KonsumentInnen nach ihrer Kaufkraft oder ihrer Kreditwürdigkeit verschwimmen immer mehr. Gleichzeitig betrachten die Unternehmen ihre Datenbestände und Analyse-Technologien als Geschäftsgeheimnisse. Für Einzelne ist völlig intransparent, wie sie eingeschätzt werden und welche Konsequenzen sich daraus ergeben.

### Kommerzielle Überwachung

Viele Praktiken der Unternehmen sind nach europäischem Datenschutzrecht illegal. Trotzdem geht die Entwicklung rasant voran – getrieben von großen Kapitalsummen, die in Geschäftsmodelle fließen, die auf der Verwertung persönlicher Daten beruhen. Internationale Ver-

sicherungen befassen sich bereits damit, Krankheitsrisiken aus dem Einkaufsverhalten abzuschätzen. Andere Firmen arbeiten an Bonitätsbewertungen oder an der Einschätzung von Job-BewerberInnen unter Einbeziehung von Online-Daten. Gleichzeitig erfassen im sogenannten Internet der Dinge immer mehr Geräte Informationen über unseren Alltag – von E-Book-Lesegeräten, Fitness-Armbändern und Überwachungsboxen im Auto bis zu vernetzten Thermostaten. Für das Individuum ist es schon heute schwierig bis unmöglich, dieser kommerziellen Überwachungsmaschine zu entkommen.

Noch schlimmer: Wer nicht teilnimmt, macht sich erst recht verdächtig und wird im Zweifel negativ eingestuft. Allgegenwärtige digitale Überwachung könnte künftig drastische Auswirkungen auf die Autonomie des Einzelnen haben. Wenn sich Gesellschaft und Politik nicht bald sehr viel nachdrücklicher für diese Entwicklungen interessieren, wird uns die Tech-Industrie vor vollendete Tatsachen stellen.

Internet:

„Kommerzielle digitale Überwachung im Alltag“:

Studie von Wolfie Christl im Auftrag der AK.:  
[tinyurl.com/q6y97o8](http://tinyurl.com/q6y97o8)

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an den Autor  
[cw@crackedlabs.org](mailto:cw@crackedlabs.org)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Mind the Gap!

*Um eine digitale Spaltung zwischen den Jugendlichen zu vermeiden, ist ein Update von Lehr- und Lernmethoden dringend nötig.*

Andreas Kastner

Abteilung Bildungspolitik der AK Wien

Zwei Drittel aller Jugendlichen ab 15 Jahren besitzen ein eigenes Smartphone mit Internetzugang. So lautet ein Ergebnis der oberösterreichischen Jugend-Medien-Studie. Die Jugendlichen können damit auf immense Wissensdatenbanken zugreifen, Lernerfolge multimedial dokumentieren und kollaborativ tätig sein. Während Smartphones den Alltag von Teenagern beherrschen, sind in der Schule die Lernmittel der Wahl noch immer Tafel, Kreide, Heft und Stift. Die Lehrpläne sehen sogar noch vor, dass in Volksschulen die Kunst des Schreibens mit der Füllfeder erlernt wird.

Die Schule als Lernort konnte sich der Digitalisierung von Wissen und dessen Vermittlung natürlich nicht völlig verschließen. Viele VorkämpferInnen arbeiten Schritt für Schritt an einem Update für die Schulen. Eine neue Generation von LehrerInnen ist bereits selbst mit der Allgegenwärtigkeit von digitalen Medien aufgewachsen. Der „Gap“ zwischen lehrenden Digital Immigrants und lernenden Digital Natives schließt sich immer mehr. Die Unterrichtsvorbereitung erfolgt meist digital, viele Schulen bieten Lernplattformen und Internet. In höheren Schulen gibt es immer mehr Laptop- oder Tablet-Klassen.

## Digital-Gap 2.0

Dieser Prozess ist jedoch nicht flächendeckend, er erfasst nicht alle Teile des Schulsystems und nicht alle Schulen glei-

chermaßen. Zudem droht ein neuer Spalt zu entstehen, und zwar innerhalb der Jugendlichen, wie immer mehr ExpertInnen warnen.

Auf der einen Seite stehen jene Jugendlichen, die es schaffen, die neuen digitalen Möglichkeiten produktiv zu nutzen, um ihr Umfeld zu gestalten und sich online künstlerisch und politisch auszudrücken. Auf der anderen Seite stehen jene, die zwar Zugang zu digitalen Informationen und Netzwerken haben, diese aber fast ausschließlich für Konsum zu nutzen wissen.

## Klare Vermittlungsziele nötig

Um diesem Trend entgegenzuwirken, braucht es neben einem möglichst breiten Zugang zu Infrastruktur (Hard- und Software) auch klare Vermittlungsziele. Digitale Kompetenzen müssen Teil eines umfassenden Kanons an Basisqualifikationen, einer analogen und digitalen Alphabetisierung sein.

Die Grundlagen dafür wurden bereits für jede Schulstufe festgelegt. Unter dem Slogan „Kein Kind ohne digitale Kompetenzen“ wurde dazu vom Bildungsministerium auf [www.digikomp.at](http://www.digikomp.at) ein eigenes Portal mit Unterrichtsbeispielen, Kompetenzmodellen und Weiterbildungsmöglichkeiten für LehrerInnen eingerichtet.

Dabei muss jedoch klar sein, dass nicht jedes Kind Software-EntwicklerIn wird, sondern je Schultyp und Berufsausbildung unterschiedliche pädagogische Zielsetzungen benötigt werden. Christian Schrack, IT-Experte des Bildungsministeriums, unterscheidet in

diesem Sinne zwischen IT als beruflichem Ausbildungsziel und IT als Lernwerkzeug. Nicht alle Kinder müssen Code programmieren können, aber fast alle werden in ihrem Berufsleben mit Computer und im Internet arbeiten sowie als KonsumentInnen oder aktive BürgerInnen die Möglichkeiten zur Informationsbeschaffung und Informationsgestaltung nutzen. Das allgemeine Bildungssystem muss sich darauf vorbereiten.

Um diesem Bildungsauftrag nachzukommen, sind immense Investitionen vonnöten. Diese beginnen mit der Anbindung aller Schulen an leistungsfähiges Breitband-Internet und dem Ausbau von kabellosen Netzwerken (WLAN) an Schulen.

Die Verbreitung von Laptop-Klassen hat in den letzten 15 Jahren immer wieder Debatten über die soziale Verträglichkeit von verpflichtenden IT-Anschaffungen an öffentlichen Schulen provoziert. Gleichzeitig fürchteten viele Lehrkräfte, dass die mit Laptops und Kabeln vollgestopften Klassenzimmer die pädagogischen Möglichkeiten und Kooperation zwischen SchülerInnen einengen würden.

## Vom Smartphone zum Smart-User

Aber auch diese Probleme haben sich durch den technischen Fortschritt abgeschwächt. Nicht nur sind die Preise für Laptops und Co im Sinkflug, die leistungsfähigen Tablets ermöglichen noch dazu interaktivere und kommunikativere Unterrichtsmethoden als starre Computersäle. Mit dem neuen **BYOD**-Zugang

**Kinder werden in Zukunft mit Computern arbeiten. In der Schule spielen aber Tafel und Kreide oft eine größere Rolle als digitale Medien.**



(Bring Your Own Device) machen sich viele Lehrkräfte die Tatsache zunutze, dass fast alle SchülerInnen in den Klassen bereits internetfähige Smartphones besitzen, und schlagen damit zwei Fliegen mit einer Klappe: Es entfallen nicht nur die Kosten für Anschaffung und Verkabelung von PC oder Laptop. Die SchülerInnen lernen damit auch ihr eigenes Smartphone nicht nur für Selfies und Instagram, sondern auch für Wissensakquise, vernetzte Arbeit, Erfolgsdokumentation und Ergebnissicherung zu nutzen.

## Leistbarkeit

Bei aller Euphorie für den BYOD-Trend darf nicht vergessen werden, dass sich nicht alle SchülerInnen, respektive ihre Eltern, ein Smartphone und entsprechende Internetpakete leisten können.

Ein weiterer Kostentreiber für Eltern und Lehrkräfte sind interaktive und digitale Unterrichtsmaterialien. Die Schulbuchaktion deckt bisher nur gedruckte Schulbücher ab.

Zwar können die SchülerInnen ab dem Sommersemester 2016 auf ein PDF ihrer Bücher zugreifen, interaktive oder multimediale Unterrichtsmaterialien müssen jedoch auch weiterhin über teure sogenannte SBX, Schulbuch-Extras, zugekauft werden. Darüber hinaus kommen Lehrkräfte bei der Zusammenstellung von digitalen Unterrichtsmaterialien schnell in Konflikt mit dem Urheberrecht und riskieren hohe Strafzahlungen.

Da die parallele öffentliche Finanzierung von gedruckten Schulbüchern und digitalen Unterrichtsmaterialien beson-

ders teuer ist, gehen einige Länder der EU bereits einen radikalen neuen Weg. So plant beispielsweise Polen die völlige Abschaffung des gedruckten Schulbuchs für die Oberstufen, in den Grundschulen wird das gedruckte Materialien-Paket stark reduziert. Die damit frei werdenden Gelder werden in digitale Lernbegleiter (Tablets) und kostenlose, online verfügbare Unterrichtsmaterialien investiert.

## Open Educational Ressources

Bemühungen für mehr dieser Open Educational Ressources (OER) gibt es jedoch nicht nur in Polen: In vielen europäischen Ländern, den USA sowie speziell in Entwicklungsländern (Stichwort: Khan Academy) wird das Potenzial von kostenlos zugängigen und erweiterbaren Lerninhalten bereits erkannt.

Die Grundidee besteht darin, den Lehrkräften durch offene, das heißt veränderbare und lizenzfreie Unterrichtsmaterialien jene individuelle Vorbereitung zu ermöglichen, die frühere Generationen aus der Arbeitsblätter-sammlung kannten.

Durch die Mobilisierung der kollektiven Intelligenz und Kreativität der Lehrkräfte könnte damit eine Sammlung an öffentlichem Vermittlungswissen entstehen, das jeder und jede anzapfen kann. Doch auch OER brauchen öffentliche Investitionen für die Anschubfinanzierung, Wartung und Qualitätssicherung der Lehr- und Lernmaterialien. Wie hochqualitative OER aussehen können, zeigen bereits einige engagierte österreichische Projekte wie

das offene Lehrbuch für technisches Lernen ([www.l3t.eu](http://www.l3t.eu)) oder auch die steirische Lernplattform [www.imoox.at](http://www.imoox.at) (steirisch: i mogs = ich mag es).

## Schritt für Schritt

Die vielen Beispiele aus Österreich und den europäischen Nachbarländern zeigen, wie sehr sich die Bildung Schritt für Schritt digitalisiert, wie versucht wird, die unfassbaren Möglichkeiten der digitalen Bildung zu nutzen und ihre didaktischen Vermittlungsziele im Schulalltag zu verankern.

Um die Spaltung in ProfiteurInnen und VerliererInnen der digitalen Lernkultur zu verhindern, müssen digitale Kompetenzen als Basisbildung in allen Schultypen verankert werden und der Zugang zu den neuen Lernressourcen ohne finanzielle Hürden für Lernende und deren Eltern gewährleistet sein.

---

Internet:

Offenes Lehrbuch für technische Bildung:  
[www.l3t.eu](http://www.l3t.eu)

Online-Lernplattform aus der Steiermark:  
[www.imoox.at](http://www.imoox.at)

Informationsseite der virtuellen  
Pädagogischen Hochschule zu OER:  
[www.virtuelle-ph.at/oer](http://www.virtuelle-ph.at/oer)

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an den Autor  
[andreas.kastner@akwien.at](mailto:andreas.kastner@akwien.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Die Illusion der Gleichheit

*Das Internet lässt die Menschen nicht zu einem Global Village zusammenwachsen, nicht nur für Gewerkschaften bietet es viele Potenziale. Eine Analyse.*

**Sonja Fercher**

*Chefin vom Dienst der Arbeit&Wirtschaft*

**E**s ist ein paar Monate her, als in einer kleinen Gemeinde im Wienerwald eine Gruppe Flüchtlinge aufgetaucht ist. Der Ort liegt an der Wiener Außenringautobahn, wo Schlepper regelmäßig Flüchtlinge aus dem Auto werfen. Im Ort angekommen, hatten diese Menschen einen dringenden Wunsch: das WLAN-Passwort. Doch freien Zugang zum Internet gibt es auch in Österreich nicht allerorten.

## Kommunikation mit Angehörigen

Für Flüchtlinge hat das Internet eine große Bedeutung. Grundsätzlich erfahren sie darüber wohl, wo sie nun eigentlich gelandet sind. Vor allem ist es der Kommunikationskanal, um mit ihrer Familie in Kontakt zu treten. Diese bangt natürlich um ihre Angehörigen, die sich auf den gefährlichen Weg nach Europa gemacht haben. Über Skype, WhatsApp oder soziale Netzwerke tauschen sich die Flüchtlinge also mit ihrer Familie aus, mit FreundInnen oder auch neuen Bekanntschaften, die sie auf ihren Fluchtwegen gemacht haben. Zugleich können sie sich über die Ereignisse in ihren Heimatländern informieren, nach Anlaufstellen suchen und ihre weiteren Wege planen.

Manche haben die Bedeutung dieses Mediums für die Flüchtlinge erkannt. In Traiskirchen etwa hat die Partei „Der Wandel“ einen WLAN-Hostspot bereitgestellt. Eine Privatperson stellte ihren Dachboden als Standort für die Anlage

zur Verfügung. Auch in Deutschland versorgt die Initiative „Freifunk“ die Flüchtlinge in verschiedenen Städten mit frei zugänglichem WLAN. Am Wiener Hauptbahnhof stellten Privatpersonen ebenfalls kurzerhand WLAN-Router zur Verfügung, nachdem sie erfahren hatten, dass es daran mangelte.

## Organisation 2.0

Für die vielen Freiwilligen, die Flüchtlinge nun schon seit einigen Monaten unterstützten, ist das Internet ebenfalls ein Segen. Schon bei der Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die unhaltbaren Zustände in Traiskirchen spielten soziale Medien eine wichtige Rolle. Manche ließen sich von den Flüchtlingen den Kontakt geben, um vor dem nächsten Besuch nachfragen zu können, was diese wirklich brauchen. Über soziale Medien wurden Besuche koordiniert, Informationen über gebrauchte Sachspenden weiterverbreitet, der Einsatz Freiwilliger beim Sortieren von Sachspenden organisiert und Bilder vom Lager an die Öffentlichkeit getragen. Auch die Flüchtlinge konnten sich zu Wort melden und schickten immer wieder Videos aus dem Inneren des Lagers weiter.

Das Internet hat sich nicht nur in den sogenannten industrialisierten Ländern tief in den Alltag der Menschen eingegraben. Auf der ganzen Welt dient es Menschen als einfaches wie praktisches Kommunikations- und Informationsmittel. Manche schöpften daraus große Hoffnungen: Die Welt würde zu einem Global Village zusammenwachsen, in dem alle Menschen gleichen Zu-

gang hätten und auf Augenhöhe miteinander kommunizieren würden.

Die Wahrnehmung über die Verbreitung des Internets ist in unseren Breiten vielfach von Vorurteilen geprägt. So wurden Ressentiments über die angeblich zu gut versorgten Flüchtlinge mit Smartphones geschürt. Die Nutzung des Internets bzw. von mobilen Geräten ist allerdings kein westliches Privileg. Gerade Asien verzeichnet einen massiven Zuwachs an InternetnutzerInnen, fast die Hälfte der weltweiten SurferInnen geht dort ins Netz. Nichtsdestotrotz sind Europa, die USA, Australien und Neuseeland jene Regionen der Welt, in denen die meisten Menschen im Verhältnis zur EinwohnerInnenzahl Zugang zum Internet haben. Es gilt also weiterhin, eine große Kluft zu überwinden, denn in den sogenannten Entwicklungsländern hat ein Drittel der Menschen Zugang zum Internet, in den sogenannten Industrieländern sind es 80 Prozent.

## Digitale Kluft

Doch auch in Europa oder in den USA gibt es eine digitale Kluft. Eine Untersuchung des Rats der Wirtschaftsberater im Weißen Haus ergab etwa, dass nur drei Viertel aller US-Haushalte online sind, in den einkommensschwächsten Landesteilen sogar nur 50 Prozent. Dazu kommt ein klares Stadt-Land-Gefälle bei der Geschwindigkeit. Gleiches gilt im Übrigen für Österreich.

Netzneutralität: So lautet ein Schlagwort, das eine Hoffnung auf Egalität im Internet zusammenfasst. Allerdings geht es dabei nicht so sehr um den grundsätz-

**Ob für die Kommunikation der Flüchtlinge selbst, die Organisation der Spenden oder die Demonstration für Flüchtlinge: Überall erleichterte das Internet den Menschen das Leben.**



lichen Zugang zum Internet, sondern vielmehr um die Geschwindigkeit, mit der die Daten der Individuen weitertransportiert werden. Vom Anspruch her sollten diese Daten gleich behandelt werden – in anderen Worten neutral –, egal, ob sie eine große US-Firma verschickt oder ein Flüchtling. Wer ein Geschäft machen will, ist aber natürlich bestrebt, dem besser zahlenden Publikum mehr zu bieten als weniger zahlungskräftigen KundInnen.

Die Initiative für Netzfreiheit engagiert sich deshalb in Österreich dafür, dass diese Netzneutralität gesetzlich festgeschrieben wird. „Eine Abkehr vom Prinzip der Netzneutralität hätte weitreichende Konsequenzen für Wirtschaft, kulturelle Vielfalt und Grundrechte im Internet“, mahnt die Initiative in ihrem Forderungskatalog. „Die Pläne mancher Provider zur Segmentierung ihres Netzwerks würden das Internet als barrierefreien Markt zerstören. Besonders kleine und mittelständische Unternehmen würden von der gleichberechtigten Teilnahme am Internetmarkt abgehalten.“

## Innovationen

Je nachdem, wie Zugang und Nutzung des Internets gestaltet sind, können sich also Chancen ergeben – oder eben alte Ungleichheiten reproduziert werden. Ein großes wirtschaftspolitisches Anliegen etwa ist, dass Innovationen nicht mehr das Monopol von großen und zahlungskräftigen Firmen bleiben sollen, die über entsprechende Ressourcen verfügen, um weiterzuentwickeln – und aufgrund ihrer Monopolstellung den KundInnen ihre

Produkte um viel zu teures Geld verkaufen. Eine App, die barrierefreie Wege aufzeigt, eine andere, die – so banal dies klingen mag – den Weg zur nächsten öffentlichen Toilette weist, eine weitere, die den Weg durch den Dschungel einer bestimmten Behörde weist: Das sind nur kleine Beispiele.

## Neue Chancen für Gewerkschaften

Auf politischer Ebene wiederum kämpfen AktivistInnen für den offenen Zugang von Regierungsdaten – gerade in Österreich ein harter Kampf. Dabei könnte der Zugang zu öffentlichen Daten einerseits wirtschaftliche Innovationen fördern, wofür sich etwa die Open Knowledge Foundation einsetzt.

In Österreich kämpft das Forum Informationsfreiheit für einen transparenten Staat. Nicht nur JournalistInnen, sondern auch die BürgerInnen selbst sollen im Sinne von demokratischer Kontrolle Zugang zu staatlichen Daten haben. So soll die Kontrolle staatlichen Handelns sowie der sorgfältige Einsatz von Steuergeldern nicht nur JournalistInnen möglich werden, sondern letztlich allen BürgerInnen. Ob Staat, Wirtschaft oder Gesellschaft: Auf vielen Ebenen werden traditionelle Strukturen nicht nur infrage gestellt, sondern bisweilen sogar überholt.

Auch für Gewerkschaften ergeben sich hier neue Chancen: BetriebsrätInnen können die neuen Medien nutzen, um KollegInnen zu organisieren, die auf heterogene Standorte aufgeteilt sind. Auch die Organisation von prekären Gruppierungen oder die Vernetzung

mit anderen AkteurInnen lässt sich via Internet einfacher bewerkstelligen. Die UNDOK-Stelle, die sich für undokumentierte ArbeiterInnen einsetzt, ist dafür ein neueres Beispiel, die Vernetzung der atypischen oder migrantischen ArbeitnehmerInnen in der GPA-djp ein schon länger etabliertes.

Nicht zuletzt bietet das Internet einen völlig neuen Raum für Gegenöffentlichkeiten. Ob es um Griechenland geht, um Vermögenskonzentration und Umverteilung oder neue Formen der Ausbeutung: Auch Gewerkschaften eröffneten sich alternative Kanäle abseits des neoliberalen Diskurses, die noch dazu über soziale Netzwerke unkompliziert verbreitet werden können. Die ersehnte Gleichheit hat auch das Internet nicht gebracht. Solange Ungleichheit die Welt regiert, wird sich daran auch so schnell nichts Grundlegendes ändern. Die Voraussetzungen könnten aber schlechter sein.

---

Internet:

International Telecommunication Union –  
„The world in 2015“:  
[tinyurl.com/ooo65pz](http://tinyurl.com/ooo65pz)

Forum Informationsfreiheit:  
[www.informationsfreiheit.at](http://www.informationsfreiheit.at)

Open Knowledge Foundation:  
[okfn.at](http://okfn.at)

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[sonja.fercher@oegf.at](mailto:sonja.fercher@oegf.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegf.at](mailto:aw@oegf.at)



Giuseppe Corleone • Foto +1. Aggiungi agli amici

Foto di Giuseppe

mia bambina + 1. Schultag  
1 FotoBadeurlaub 2011  
1 FotoSchutzgeldentziehung in  
Palermo  
3 Foto

## Neues aus der SOZAK

# Die gläsernen MitarbeiterInnen

*Digitale Überwachung in Unternehmen führt oft zu Datenmissbrauch.  
BetriebsrätInnen können dagegen vorgehen.*

Maja Nizamov  
Freie Journalistin

**D**ie amerikanische Bank JP Morgan versucht seine Angestellten in Schach zu halten, indem ein bestimmter Algorithmus ein Fehlverhalten der Banker vorzeitig erkennen und somit Fehlspekulationen und Manipulationen verhindern soll.

Ein Mitarbeiter der Firma Sports Direct wurde nicht nur von einem Detektiv verfolgt, an seinem Auto wurde ein GPS-Sender angebracht. Nach seinem Krankenstand wurde er fristlos entlassen.

Lidl löste im Jahr 2008 einen großen Skandal aus, als bekannt wurde, dass das Unternehmen seine MitarbeiterInnen mit Überwachungskameras kontrolliert. Lidl ist jedoch nicht das einzige Unternehmen, das seine Angestellten bespitzelt – Kameras in Geschäften und Supermärkten sind oft nicht ausschließlich auf die KundInnen gerichtet. In Zeiten, in denen die Menschen selbst (zu) viel von sich im Internet preisgeben und zugleich die Überwachung im öffentlichen Raum kontinuierlich steigt, stellt sich die Frage, wie viel der Arbeitgeber in die Privatsphäre seiner

MitarbeiterInnen eingreifen darf. Bei einer Protokollierung und Speicherung von Daten kann unsachgemäßer Umgang oder Missbrauch eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts darstellen. Mit dem extrem schnellen Fortschritt der Technik bieten sich auch immer vielfältigere Möglichkeiten, Angestellte zu kontrollieren.

### Vertrauen oder Kontrolle

Obwohl es heißt: „Wer nichts zu verbergen hat, braucht nichts zu befürchten“, agieren Unternehmen eher nach „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser“. Daher sind die BetriebsrätInnen ganz besonders gefragt, die ArbeitnehmerInnen zu schützen. Mit diesem sensiblen Thema haben sich im Rahmen ihrer SOZAK-Abschlussarbeit die Belegschaftsvertreter Mario Ferrari, Erol Holawatsch, Georg Steinbock sowie Sean Patrick Stanton beschäftigt. Bei ihrer Arbeit handelt es sich um ein Kooperationsprojekt der gewerkschaftspolitischen Lehrgänge der **Europäischen Akademie der Arbeit (EAdA)** in Frankfurt am Main und der österreichischen Sozialakademie. Das Ergebnis der Kooperation ist eine Broschüre, die als Gemeinschaftswerk heraus-

### BUCHTIPP

Josef Grünanger,  
Wolfgang Goricnik:  
**Arbeitnehmer-Datenschutz  
und Mitarbeiterkontrolle**  
Manz Verlag, 272 Seiten,  
2014, € 49,50  
ISBN: 978-3-214-02068-2



**Bestellung:**  
[www.arbeit-recht-soziales.at](http://www.arbeit-recht-soziales.at)

gegeben wurde. Die Broschüre ist weniger eine wissenschaftliche Studie als der Versuch einer Sensibilisierung der LeserInnen für die Bedeutung des Einsatzes technischer Überwachungsmittel in der Arbeitswelt und deren Missbrauchsmöglichkeiten. Es ist auch ein Leitfaden von BetriebsrätInnen für BetriebsrätInnen in Österreich und Deutschland, der nicht nur über die rechtlichen Rahmenbedingungen aufklärt, sondern auch Hintergrundinformationen und Unterstützungsmöglichkeiten bietet.

Es gibt viele Gründe, warum Unternehmen auf Zutrittskontrollen, Videoüberwachung und Softwareüberprüfung setzen, der Überwachungsgedanke steht

dabei allerdings nicht immer im Fokus. Der Hauptgrund für die Installation von digitalen Überwachungsinstrumenten ist die Bewahrung des Unternehmens und des sich darin befindlichen Eigentums – angefangen von Werkzeug und Maschine bis hin zu unternehmensinternen Informationen und Zahlen – vor fremdem Zutritt, Wirtschaftsspionage und Diebstahl, aber auch die Sicherheit der MitarbeiterInnen. Eine Videokamera auf Verkaufsflächen in Geschäften ist ohnehin fast schon Usus, um vor Diebstahl abzuschrecken oder diesen rechtzeitig zu erkennen. Viele Unternehmen, wie die Großbank JP Morgan, verwenden auch IT-Software, um firmeneigene Hardware und Programme vor fremden Zugriffen zu schützen. Diese Methoden bieten allerdings auch die Möglichkeit, die MitarbeiterInnen in Echtzeit zu kontrollieren und auf ihre Laufwerke und Mails zuzugreifen.

Oft werden Qualitätssicherung und Prozessoptimierung als Gründe genannt, um digitale Überwachung im Betrieb einzusetzen. Beides ist gerechtfertigt, jedoch müssen natürlich die Motive hinterfragt werden und die Begründungen nachvollziehbar sein. Bei einer Prozessoptimierung kann es sich einerseits um MitarbeiterInnenabbau handeln. Andererseits kann es tatsächlich darum gehen, bestimmte Prozesse zu optimieren, um Ressourcen anderweitig einzusetzen.

### Vorsicht, Überwachung!

Vorsicht für BetriebsrätInnen ist bei einer versprochenen „Bedienungserleichterung“ geboten. Bei der Einführung von neuen technischen Systemen, sei es bei Handys, PCs oder anderen elektronischen Geräten, sollte immer ein Fachmann oder eine Fachfrau zurate gezogen werden, der/die Informationen im Hinblick auf potenzielle Überwachungsmöglichkeiten geben kann. Auch wenn die neuesten und innovativsten Geräte angeschafft werden – MitarbeiterInnen schätzen es, wenn sie mit der aktuellsten Technik ausgestattet werden –, sollten die BetriebsrätInnen überprüfen, in welchem Maß diese neuen Arbeitsmittel die Grenzen zur Privatsphäre der ArbeitnehmerInnen überschreiten könnten. So sind die meisten Smartphones mit einem GPS (Global Positioning System) ausgestattet, das eine Lokalisierung der Person

ermöglicht sowie die Kontrolle ihrer Bewegungen. Meist vorgeschobene Gründe für die Installation von Videokameras und Überwachungssoftware sind Aussagen wie „Der Markt zwingt uns dazu“ und dass dies die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs steigern würde. Hier gilt es besonders, die Motive zu hinterfragen, ob die Anschaffung von digitalen Überwachungsgeräten tatsächlich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens verbessern würde.

### Betriebs-„Leaks“

Die am häufigsten genutzte – und von den ArbeitnehmerInnen am meisten tolerierte – Überwachungstechnik ist Audio- bzw. Videoüberwachung, um den Betrieb gegen Diebstahl oder bestimmte Räume zu schützen. Trotz allem werden hier oft Grenzen überschritten und beispielsweise durch Installation von Videoüberwachung in den Sozialräumen oder Toiletten die persönlichen Rechte oder gar die Menschenwürde verletzt. Häufig wird dabei auch die Arbeitstätigkeit einzelner Angestellter überwacht, um damit einen späteren Personalabbau zu rechtfertigen.

Auf Chipkarten, die MitarbeiterInnen beispielsweise zur Türöffnung verwenden, werden Daten zentral gespeichert, wodurch die einzelnen Bewegungen der Angestellten beobachtet werden können. Kommunikationssoftware kann – je nach Konfiguration – alle Chatverläufe und Bewegungen speichern. Auch Arbeitsbeginn und -ende können über den Server ermittelt werden, E-Mails, Eingaben in Suchmaschinen, sogar ganze Einkäufe bei Amazon können ebenfalls aufgezeichnet, protokolliert und überwacht werden. Obwohl viele Unternehmen die private Nutzung von Dienstlaptops und -handys erlauben, sollten MitarbeiterInnen sich bewusst sein, dass auch diese überwacht werden und der Arbeitgeber die abgerufenen Homepages und getätigten Anrufe überprüfen kann.

Die größte Datenschutzfalle stellt jedoch das Personalverrechnungssystem dar, in dem alle relevanten Daten der MitarbeiterInnen, angefangen von Name und Geburtstag bis hin zur Bankverbindung und der Höhe des Gehalts, gespeichert werden. Das meistgenutzte Personalverrechnungssystem, vom Unternehmen SAP entwickelt, ermöglicht Administra-

### INFO & NEWS

Die TeilnehmerInnen der Sozialakademie der Arbeiterkammer (SOZAK) arbeiten im Zuge des Lehrgangs jedes Jahr in Kleingruppen an von den Gewerkschaften beauftragten Projektarbeiten zu unterschiedlichen gewerkschaftspolitisch relevanten Themen. BetriebsrätInnen, GewerkschaftssekretärInnen sowie Interessierte können diese Projektarbeiten unter [www.ichwardabei.at](http://www.ichwardabei.at) downloaden oder im Verlag bestellen (Michael Musser, +43 1 662 32 96-39732, [michael.musser@oegbverlag.at](mailto:michael.musser@oegbverlag.at)). In unserer neuen Serie stellen wir ausgewählte Projektarbeiten vor, die zum jeweiligen Schwerpunktthema des Hefts passen.

torInnen und UserInnen mit entsprechender Zugangsberechtigung Zugriff auf alle Informationen der Belegschaft.

Die gesetzliche Verpflichtung zu einer Betriebsvereinbarung in der Arbeitsverfassung ArbVG §§ 96 u. 96a bzw. BVG § 87 ist das wichtigste Instrument zum Datenschutz in Unternehmen. Jeder Betrieb hat seine Besonderheiten, Eigenheiten und unterschiedlichste Richtlinien. Daher wird eine möglichst präzise und genau definierte Betriebsvereinbarung empfohlen, um Datenschutz auf höchster Ebene zu garantieren und damit nicht nur das Unternehmen, sondern auch die MitarbeiterInnen zu schützen. Die Herausforderung für BetriebsrätInnen ist eben, diese unternehmenseigenen Besonderheiten zu berücksichtigen. Ohne eine solche Betriebsvereinbarung ist die Verwendung solcher Systeme wie Kommunikationssoftware etc. untersagt. Trotzdem ist nicht garantiert, dass es Fälle von Datenmissbrauch in Betrieben nicht immer wieder vor die Gerichte und als Schlagzeilen in die Medien schaffen.

Internet:

Die Broschüren zum Download:  
[tinyurl.com/ouayyjs](http://tinyurl.com/ouayyjs)

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[maja.nizamov@gmx.net](mailto:maja.nizamov@gmx.net)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

## blog.arbeit-wirtschaft.at

Der A&W-Blog ergänzt die Printausgabe als digitales Debattenforum. Frisch gebloggt gibt einen Einblick, was in letzter Zeit online los war. In voller Länge finden Sie diese sowie jede Menge anderer aktueller Debattenbeiträge zum Nachlesen auf [blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at).

### WEBTIPPS DER WOCHE

Wir legen euch diese drei Beiträge besonders ans Herz:

- » Pikettys Thesen in 5 Teilen
- » Arbeitsmarktreform: Die Sündenbockstrategie des Finanzministers (Josef Wallner)
- » Geschlechtergerechte Arbeitszeit: Kürzer arbeiten – besser leben (Claudia Sorger)

### PIKETTYS THESEN

Der französische Ökonom hat mit seinen Thesen zur Vermögensbildung in den letzten Jahren für sehr viel Aufsehen gesorgt. In einer 6-teiligen Serie werden die zentralen Thesen des Ökonomen kurz und gut verständlich erklärt. Dabei geht es um die steigende Bedeutung des Kapitals, die Vermögensverteilung als politische Entscheidung, die steigende Einkommensungleichheit und dass Vermögen schneller als Wirtschaftsleistung wachsen.

Der Beitrag zu den politischen Ableitungen konzentriert sich auf Instrumente gegen die steigende Ungleichheit. Solche sind hohe Steuersätze auf Spitzeneinkommen und eine Substanzbesteuerung von Vermögen.

Außerdem müssten für eine umfassende Eindämmung der Vermögenskonzentration die teilweise legalen Möglichkeiten der Steuervermeidung abgeschafft werden. Piketty selbst widmet sich in einem Beitrag der Frage: Was muss

noch passieren, damit sich Europa bewegt?

Lesen Sie mehr: [tinyurl.com/pbywynk](http://tinyurl.com/pbywynk)

### ARBEITSMARKTREFORM: DIE SÜNDENBOCKSTRATEGIE DES FINANZMINISTERS

Hans Jörg Schelling hat den Ruf eines besonnenen Ministers. Mit seiner Aussage, das Arbeitslosengeld sei zu hoch, hat er diesen Ruf infrage gestellt. Für den AK-Arbeitsmarktexperten Josef Wallner ist der gemeinsame Nenner der Vorschläge des Finanzministers: kürzen, verschärfen, streichen. Schellhorn kritisierte die hohe Mindestsicherung, die zu laschen Zumutbarkeitskriterien und das Fachkräftestipendium, lobte dafür aber Hartz IV.

Wallner verweist auf die explodierenden Arbeitslosenzahlen, weil die Beschäftigung wegbriecht und allmonatlich viel mehr Menschen auf Arbeitsuche sind, als offene Stellen zur Verfügung stehen. Er vermutet in der Sündenbock-Strategie des Finanzministers den Versuch, davon abzulenken, dass für die Behebung der wirklichen Ursachen unserer Arbeitsmarktmisere der Plan fehlt. Denn das gelobte Hartz-IV-Modell hat in Deutschland vor allem zu zwei Dingen beigetragen: einer steigenden Armutsquote und einer der höchsten Anteile an Niedriglohnbeschäftigung in ganz Europa.

Lesen Sie mehr: [tinyurl.com/np3shyg](http://tinyurl.com/np3shyg)

### GESCHLECHTERGERECHTE ARBEITSZEIT: KÜRZER ARBEITEN – BESSER LEBEN

Obwohl es in den letzten Jahren wieder verstärkt Initiativen zu einer Neugestaltung der Arbeitszeit im Interesse der ArbeitnehmerInnen gab, sind wir von einer neuen Arbeitszeit weit entfernt, wie Claudia Sorger in ihrem Beitrag darlegt. Es

liegt mittlerweile 40 Jahre zurück, dass die gesetzlich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit von 45 Stunden auf 40 Stunden reduziert wurde, und die in vielen Branchen kollektivvertraglich festgelegte Arbeitszeit von 38,5 Stunden ist bereits seit 25 Jahren unverändert. In der Arbeitszeitdiskussion der letzten Jahrzehnte dominierten Fragen der Flexibilisierung und Ausweitung der Arbeitszeit.

Dabei weisen die bestehenden Arbeitszeiten ein hohes Ausmaß an Flexibilität in Bezug auf Lage und Länge auf. Regelmäßige Überstundenleistungen sind gängige Praxis, laut Arbeitsklima Index leisten nur 30 Prozent der vollzeitbeschäftigten Angestellten nie Überstunden. Dass diese Arbeitszeiten nicht der Wunsch der ArbeitnehmerInnen sind, zeigt die hohe Zustimmung zur Frage der Arbeitszeitverkürzung: Für eine generelle Reduktion der Normalarbeitszeit von 40 auf 35 Stunden sprechen sich im Falle eines vollen Lohnausgleichs zwei Drittel der Angestellten aus, ohne Lohnausgleich sind es immer noch knapp ein Viertel (23 Prozent). Die Arbeitszeitdiskussion hat zudem auch einen markanten Gender-Aspekt, wie Sorger anmerkt: Denn derzeit haben zahlreiche weibliche Beschäftigte ihre Arbeitszeit als Teilzeit ohne jeden Lohnausgleich reduziert.

Lesen Sie mehr: [tinyurl.com/q77oebo](http://tinyurl.com/q77oebo)

---

Wenn Ihnen ein Blogbeitrag gefällt, belohnen Sie uns und die Autorinnen und Autoren doch damit, dass Sie den Beitrag per Facebook, Twitter, E-Mail oder – ganz klassisch – per Mundpropaganda an interessierte Menschen weitergeben!

Wir freuen uns, wenn Sie uns abonnieren: [blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at)

Sie finden uns auch auf Facebook: [facebook.com/arbeit.wirtschaft](https://www.facebook.com/arbeit.wirtschaft)

# Goldgräberstimmung

**D**ie Geschwindigkeit der digitalen Entwicklung überrollt geradezu alle Lebensbereiche, sodass man ständig das Gefühl hat, hinterherzulaufen, ohne eigentlich genau zu wissen, wohin man läuft.

Dass der Wandel von einer Industriegesellschaft zu einer digitalen Gesellschaft unaufhaltbar ist, ist klar. Nun ist es hoch an der Zeit, vom Getriebenen zum Gestalter zu werden, die Gefahren als auch die Chancen zu erkennen und Antworten auf zentrale Fragen zu finden: Wie wollen wir in Zukunft leben und arbeiten? Wie soll eine digitale Gesellschaft wirtschaftlich und politisch aussehen? Wie soll sich unser Alltag gestalten?

## Unaufhaltsamer Onlinehandel

2014 kauften zwei Drittel der ÖsterreicherInnen online und gaben dabei rund sieben Milliarden Euro aus. Davon fließt jeder zweite Euro ins Ausland. Tendenz: stark steigend.

Eines muss man sich bewusst sein: Onlinehandel kann man nicht aufhalten. Das erzeugt entsprechend Druck auf den stationären Handel und folglich auf die Arbeitsplätze. Statt VerkäuferInnen in Geschäften laufen etwa bei Amazon Picker kilometerweit in den Lagerhallen herum – mies bezahlt, dafür umso besser überwacht. Der Kunde ist König? Ein Trugschluss, denn Konsu-

mentInnen sind oft auch ArbeitnehmerInnen.

Gibt es schlechte Arbeitsbedingungen und geringe Löhne in einer Branche, erzeugt das natürlich auch Druck auf andere Branchen. Für den traditionellen Handel bedeutet es, sich auf das geänderte Kaufverhalten einzustellen und selbst die technologischen Möglichkeiten auszuschöpfen. Dabei dürfen aber die Rechte der ArbeitnehmerInnen nicht unter die Räder kommen.

## Wölfe im Schafspelz

Teilen klingt so heimelig – die Welt zu einem besseren Ort machen. Tatsächlich geht es bei Sharing Economy oft um große Geschäfte. So sind etwa Uber, Airbnb oder Helpling milliardenschwere Unternehmen. Da will niemand uneigennützig teilen, da geht es um Profite – möglichst hohe natürlich und möglichst ohne lästige staatliche Einschränkungen der analogen Welt, wie die 50 Milliarden Euro schwere Beförderungsplattform Uber besonders rücksichtslos vorexerziert. Es müsse ja niemand über diese Plattformen seine Dienste anbieten, so die Plattformbetreiber.

Es können aber nicht nur Arbeitsbedingungen betroffen sein, sondern wie bei Airbnb das Wohnungsangebot einer Stadt: Wenn es lukrativer ist, via Airbnb eine Wohnung an Touristen zu vermieten, dann wird man das auch tun. Da-

mit gehen aber Angebote für Wohnungssuchende verloren, was gerade für Ballungsräume problematisch ist. Dazu kommen entgangene Steuereinnahmen. Auch hier gilt es, die nötigen Instrumentarien zu entwickeln, um gesellschaftlich unerwünschte Entwicklungen hintanzuhalten.

## Der vermessene Mensch

Zudem generieren die Internet-NutzerInnen einen unermesslichen Datenschatz. Auch diesen kann man zu Geld machen. Menschen werden via Algorithmen vermessen, es wird ein Marktwert bestimmt und künftiges Verhalten vorhergesagt. Wer durchfällt, wird aussortiert oder muss mehr zahlen, etwa für eine Versicherung oder einen Kredit.

Die digitale Entwicklung bietet viele Vorteile und Chancen, auch für die interessenpolitische Arbeit. Diese gilt es zu nutzen und zu fördern.

Der Weg von Selbstverwirklichung zur (Selbst-)Ausbeutung ist aber gerade in der digitalen Welt nicht weit. Und viele haben keine Entscheidungsfreiheit am Arbeitsmarkt, etwa ältere Menschen.

Es bedarf auf nationaler und internationaler Ebene Regulatorien und Rahmenbedingungen, insbesondere um menschenwürdige Arbeitsbedingungen, den Sozialstaat und den Schutz der Privatsphäre weiter zu gewährleisten.

**Algorithmus:** eindeutige Anleitung zur Lösung eines Problems bzw. einer Fragestellung, wobei Algorithmen aus zahlreichen Einzelschritten bestehen, die auf konkreten, spezifischen Vorgaben basieren. Algorithmen können Verhaltensmuster erkennen und daraus ihre Schlüsse ziehen. Der Hochgeschwindigkeitshandel mit Aktien läuft mithilfe von Algorithmen ab, aber auch PartnerInnenbörsen im Internet oder die Suche nach der kürzesten Route in Navigationsgeräten. Der Begriff Algorithmus leitet sich ab vom Namen des Universalgelehrten (Abu Dscha'far Muhammad ibn Musa) al-Chwarizmi, der von ca. 780 bis ca. 835 in Bagdad lebte. (Seite 16, 34)

**Ameise:** umgangssprachliche Bezeichnung für einen Hubwagen (Flurfördergerät) mit oder ohne elektrischen Antrieb, mit dem hauptsächlich Paletten transportiert werden. (Seite 12)

**Ansip, Andrus:** estnischer Politiker der Reformpartei, geb. 1956; 2005 bis 2014 Ministerpräsident der Republik Estland, seit November 2014 Vizepräsident der Europäischen Kommission und Kommissar für den digitalen Binnenmarkt. (Seite 27)

**Bentz, Melitta:** Erfinderin der Kaffeefilter (1873–1950); um den Kaffeesatz im fertigen Getränk zu vermeiden, experimentierte die Hausfrau und Mutter anfangs mit Löschblättern und einem durchlöchernten Messingbecher, 1908 erhielt sie das Patent, 1929 arbeiteten im Familienunternehmen 80 Beschäftigte im Doppelschichtsystem. Heute hat die internationale Melitta Unternehmensgruppe Bentz KG mehr als 3.000 MitarbeiterInnen und wird von den Enkeln der Erfinderin geleitet. (Seite 18)

**Big Data:** Einsatz großer Datenmengen aus vielfältigen Quellen mit einer hohen Verarbeitungsgeschwindigkeit. (Seite 26)

**Biometrie:** Wissenschaft, die sich mit Messungen an Lebewesen beschäftigt; automatisierte Erkennung von Individuen, basierend auf ihren Verhaltens- und Bewegungsmustern sowie biologischen Charakteristika. (Seite 28)

**Bitkom:** 1999 in Berlin gegründeter Digitalverband Deutschlands, der rund 2.300 Unternehmen der digitalen Wirtschaft vertritt. (Seite 8)

**Bring Your Own Device (BYOD):** Bring dein eigenes Arbeitsgerät; Begriff für den zunehmenden Trend, dass man sich mit (auch) privat genutzten Smartphones, Tablets oder Notebooks beispielsweise in Firmennetzwerke einloggen und damit arbeiten kann. (Seite 8)

**BRUEGEL (sprich: brögl):** Brussels European and Global Economic Laboratory; wirtschaftswissenschaftlicher Thinktank, gegründet 2004 mit dem Ziel, durch unparteiische, auf Fakten basierende und für Entscheidungsträger relevante Forschung zur Qualität der Wirtschaftspolitik in Europa und der Welt beizutragen sowie als Plattform für den

Austausch von Forschung, Politik und Wirtschaft zu dienen. Zu den Mitgliedern zählen VertreterInnen von EU-Mitgliedstaaten, international tätige Konzerne sowie die französische Zentralbank, die Europäische Investitionsbank und die Europäische Bank für Wiederaufbau und Entwicklung. (Seite 27)

**Cochrane, Josephine:** Erfinderin der ersten brauchbaren Geschirrspülmaschine; schon 30 Jahre vor der Amerikanerin hatte Joel Houghton 1850 das Patent für eine ähnliche Maschine erhalten. Diese erwies sich allerdings als nicht funktionstüchtig. Auf der Weltausstellung 1893 bekam Josephine Cochrane (1839–1913) den Preis für „die beste mechanische Konstruktion, Haltbarkeit und Zweckentsprechung“. (Seite 18)

**Commitment:** Identifikation einer Person mit einem Unternehmen oder einem Projekt. (Seite 10)

**Desk-sharing:** auch Flexible Office oder Shared Desk; Organisationsform, bei der innerhalb eines Unternehmens/einer Abteilung weniger Arbeitsplätze als MitarbeiterInnen vorhanden sind. Die am jeweiligen Tag im Büro anwesenden Beschäftigten können bzw. müssen ihren Arbeitsplatz täglich frei wählen. (Seite 23)

**Duopol:** Beherrschung des Marktes durch zwei Anbieter. (Seite 26)

**Europäische Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt:** 1921 gegründete gemeinnützige Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes, des Landes Hessen und der Stadt Frankfurt/Main. (Seite 42)

**extrahieren:** herausziehen. (Seite 36)

**Grünbuch Arbeiten 4.0:** Vom deutschen Bundesministerium für Arbeit und Soziales im April 2015 veröffentlichtes Diskussionspapier, das Trends, gewandelte Werte und wichtige Handlungsfelder der künftigen Arbeitsgesellschaft aufzeigt. Das Grünbuch enthält eine Reihe konkreter Fragen, die einen breiten Dialog anstoßen sollen und unter Einbindung von Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Sozialpartnern, Verbänden und betrieblicher Praxis behandelt werden sollen. (Seite 26)

**Humanoide Robotik:** Wissenschaft, die sich mit der Konstruktion von Robotern beschäftigt, die der menschlichen Gestalt nachempfunden sind. Diese Roboter gehen auf zwei Beinen, die Bewegungsabläufe sind von den menschlichen Bewegungsabläufen inspiriert. Eine dem Menschen in seinem Aussehen und Verhalten besonders ähnliche Form des humanoiden Roboters ist der Androide. (Seite 28)

**Künstliche Intelligenz:** Teilgebiet der Informatik, das sich damit beschäftigt, menschenähnliche Intelligenz nachzubilden, also Computer zu bauen oder so zu programmieren, dass diese eigenständig Probleme bearbeiten können. Oft wird

damit aber auch eine effektiv nachgeahmte, vorgetäuschte Intelligenz bezeichnet, insbesondere bei Computerspielen, wo intelligentes Verhalten durch meist einfache Algorithmen simuliert wird. (Seite 28)

**Lamarr, Hedy:** österreichisch-amerikanische Filmschauspielerin (1914–2000); die gebürtige Wienerin war engagierte Gegnerin der Nationalsozialisten und entwickelte gemeinsam mit dem Komponisten George Antheil das 1942 patentierte Frequenzsprungverfahren für Torpedo-Funkfernsteuerungen. Durch selbsttätig wechselnde Frequenzen waren diese Torpedos schwer anzupeilen und weitgehend störungssicher. (Seite 18)

**Leichter, Käthe:** österreichische sozialistische Gewerkschafterin (1895–1942); da ihr in Wien zuerst das Jus-Studium und dann der Abschluss verweigert wurde, zog Leichter nach Heidelberg. Zurück in Wien übernahm sie unter anderem den Aufbau des Frauenreferats der Arbeiterkammer. 1938 wurde sie festgenommen und trotz internationaler Proteste 1940 ins KZ Ravensbrück deportiert, wo sie später ermordet wurde. (Seite 11)

**Performance:** hier: Leistung. (Seite 10)

**repetitiv:** sich wiederholend. (Seite 26)

**Schirmmacher, Frank:** deutscher Journalist und Autor (1959–2014), von 1994 bis zu seinem Tod Mitherausgeber der „Frankfurter Allgemeinen Zeitung“. (Seite 34)

**Sensorik:** Sammelbegriff für sämtliche Sinneswahrnehmungsvorgänge von Lebewesen; hier: Erforschung, Entwicklung und Anwendung von Sensoren zur Messung und Kontrolle von Veränderungen von biologischen oder technischen Systemen. (Seite 28)

**Serres, Michel:** französischer Philosoph, geb. 1930; er rückte mit seiner Kommunikationstheorie den Boten in den Mittelpunkt. Mit seinem Werk „Der Parasit“ versuchte er die Bedingungen und Grenzen jeglicher Kommunikation aufzuzeigen. (Seite 28)

**Taylorismus:** Von dem US-Ingenieur Frederick Winslow Taylor (1856–1915) begründetes Prinzip der Prozesssteuerung von Arbeitsabläufen, die von einem auf Arbeitsstudien gestützten und arbeitsvorbereitenden Management detailliert vorgeschrieben werden (Scientific Management). Der Begriff Taylorismus wird vorwiegend in kritischem Zusammenhang verwendet. Die Hauptkritikpunkte: Detaillierte Vorgabe der Arbeitsmethode („one best way“); extrem detaillierte und zerlegte Arbeitsaufgaben, detaillierte Zielvorgaben bei für den Einzelnen nicht erkennbarem Zusammenhang zum Unternehmungsziel sowie externe (Qualitäts-) Kontrolle. (Seite 12)

**ZARA:** 1999 gegründeter, in Wien ansässiger Verein für Zivilcourage und Antirassismus-Arbeit. (Seite 33)

## Datennutzung im Betrieb

**Reinhard Resch (Hrsg.)**

Schriften zum Arbeitsrecht und Sozialrecht / 2015 / 108 Seiten / EUR 29,90  
ISBN 978-3-99046-144-0

Unter dem Generalthema Datennutzung im Betrieb wird das allgemeine Gefährdungspotenzial durch technische Systeme erläutert. Johann Höller (Universität Linz) geht auf das Thema Gefahren und technische Nutzungsmöglichkeiten betrieblicher Daten ein, Günther Löschnigg (Universität Graz) behandelt das Thema Betriebsrat als Datenverwender. Sabine Ogriseg (Universität Graz) setzt sich mit den Grenzen und Gefahren privater Nutzung von Informationstechnologie im Zusammenhang mit der Erbringung der Arbeitsleistung auseinander.



### BESTELLUNG

IM THEMESHOP DES ÖGB-VERLAGS  
www.arbeit-recht-soziales.at / kontakt@arbeit-recht-soziales.at  
F +43 1 405 49 98-136 / T +43 1 405 49 98-132  
oder direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags  
1010 Wien, Rathausstraße 21

Anzahl der Exemplare

Name

Vorname

Firma/Institution

Telefon

E-Mail

Anschrift

PLZ

Ort

Datum, Unterschrift



**Würden Sie Ihrer  
Tochter weniger  
Taschengeld  
geben als  
Ihrem Sohn?**



Foto: ÖGB/Michael Mazohl

**WIR FORDERN GERECHTIGKEIT:**

**EQUAL PAY DAY AM 31.12.!**

**GLEICHES GELD  
FÜR GLEICHWERTIGE ARBEIT!**

**ÖGB FRAUEN**

[www.oegb.at/frauen](http://www.oegb.at/frauen)

Ein Ersuchen des Verlages an den/die BriefträgerIn:  
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie  
uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls die neue oder  
richtige Anschrift mit

\_\_\_\_\_  
Straße/Gasse

\_\_\_\_\_  
Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

\_\_\_\_\_  
Postleitzahl

\_\_\_\_\_  
Ort

Besten Dank

AW