

Arbeit & Wirtschaft

Digital ist besser

Wie wir die Digitalisierung zum Vorteil aller gestalten und damit bessere Arbeit schaffen.

Künstlich intelligent / 16

Wenn Maschinen lernen und Entscheidungen treffen.

Augmented Reality / 32

Die Brille, die Science-Fiction zu Science-Faction macht.



MICHAEL MAZOHL CHEFREDAKTEUR
 ANJA MELZER CHEFIN VOM DIENST
 THOMAS JARMER ART DIRECTOR & LAYOUT
 NICOLA SKALÉ LAYOUT
 MARKUS ZAHRADNIK FOTOS
 MIRIAM MONE ILLUSTRATIONEN
 WOLFGANG DÖRNINGER LEKTORAT
 SONJA ADLER SEKRETARIAT

Mitarbeiter*innen dieser Ausgabe

Sonja Adler, Wolfgang Dörninger, Thomas Jarmer, Sarah Kerschhaggl, Michael Mazohl, Anja Melzer, Magdalena Miedl, Miriam Mone, Sebastian Panny, Brigitte Pellar, Werner Reisinger, Thomas Riesenecker-Caba, Alexandra Rotter, Nicola Skalé, Irene Steindl, Agnes Streissler-Führer, Christina Weichselbaumer, Markus Zahradnik

Redaktion Arbeit&Wirtschaft

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 534 44-39263, Fax: (01) 534 44-100222
 redaktion@arbeit-wirtschaft.at

Redaktionskomitee

www.arbeit-wirtschaft.at/impresum

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 96-0, Fax: (01) 662 32 96-39793
 zeitschriften@oegbverlag.at
 www.oegbverlag.at

Hersteller

Walstead Leykam Druck GmbH & CO KG
 7201 Neudörfel, Bickfordstr. 21

Verlagsort

Wien

Herstellungsort

Neudörfel

Abonnementverwaltung und Adressänderung

Johannes Bagga, Tugce Öztürk
 Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 662 32 96-0, aboservice@oegbverlag.at
 Einzelnummer: € 2,50 (inkl. MwSt.)
 Jahresabonnement Inland € 20,- (inkl. MwSt.)
 Ausland zuzüglich € 12,- Porto
 für Lehrlinge, StudentInnen und PensionistInnen
 ermäßigtes Jahresabonnement € 10,- (inkl. MwSt.)

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25

www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung
 ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655
 ISSN (Print) 0003-7656, ISSN (Online) 1605-6493,
 ISSN (Blog) 2519-5492

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

Einige Mitwirkende dieser Ausgabe



SARAH KERSCHHAGGL
 FREIE JOURNALISTIN

Sarah Kerschhaggl, 21, stammt aus einem winzigen Dorf in den Salzburger Alpen. Sie studiert Politikwissenschaft und hält Workshops als New-Media-Expertin. Für uns hat sie ihren ersten journalistischen Text geschrieben, der tatsächlich auf Papier gedruckt wurde.



SEBASTIAN PANNY
 FREIER JOURNALIST

Sebastian Panny ist Journalist und Historiker in Ausbildung aus Wien. Als solcher will der Exil-Oberösterreicher jene Prozesse, die sich hinter Geschichten und Geschichte abspielen, in den Vordergrund rücken – sofern er nicht auf Twitter festhängt.



CHRISTINA WEICHSELBAUMER
 BLOG-KOORDINATORIN AK WIEN

Christina Weichselbaumer ist Mitglied im Redaktionskomitee der Arbeit&Wirtschaft. Die Digitalisierungsexpertin im Büro für digitale Agenden der AK Wien fütterte uns mit spannenden Digitalisierungsprojekten – zudem ist sie unser heißer Draht zum A&W-Blog.



ALEXANDRA ROTTER
 FREIE JOURNALISTIN

Alexandra Rotter hat Kunstgeschichte in Wien und Lausanne studiert. Sie arbeitet als freie Journalistin in Sri Lanka – in Zeiten von Digitalisierung und Homeoffice bemerken wir das nicht einmal. Sie schreibt über Wirtschaft, Gesellschaft, Technologie und Zukunft.

Kerschhaggl © privat | Panny © privat | Weichselbaumer © Daniel Novotny | Rotter © Daniela Wustinger

Prognosen, Einschätzungen und andere Irrtümer



ANJA MELZER
MICHAEL MAZOHL
 REDAKTION

Ein Ungetüm mit über 17.000 Elektronenröhren erstreckt sich über 170 Quadratmeter – 27 Tonnen Großcomputer mit der Rechenleistung eines alten Taschenrechners. Der Name dieser Monstrosität lautete ENIAC (Electronic Numerical Integrator and Computer), erschaffen wurde sie im Jahr 1942, um für das US-Militär ballistische Tabellen zu berechnen. Kein Wunder, dass Thomas Watson, damals Vorstandsvorsitzender von IBM, zu dieser Zeit die Einschätzung traf: „Ich denke, dass es weltweit einen Markt für vielleicht fünf Computer gibt.“ In Österreich sind wir derzeit eher bei fünf Computern pro Haushalt, je nachdem, wie Computer definiert wird. Prognosen zur Digitalisierung und zum technologischen Fortschritt allgemein waren immer schon schwierig. Bill Gates prognostizierte 1993: „Das Internet ist nur ein Hype.“ Aber man muss nicht in das vergangene Jahrhundert zurückgehen, um zum Schmunzeln gebracht zu werden. 2007 verschätzte sich Christian DuMont Schütte, angesehener Verleger und Gesellschafter von DuMont Schauberg, mit diesem Bonmot: „In zehn Jahren ist Google tot.“

Vom Browser zum „Internet der Dinge“

Google gibt es noch immer, größer und mächtiger als je zuvor. Wie denkt der Konzern selbst über die Zukunft des Internets? Auf dem World Economic Forum in Davos gab Google-Chairman Eric Schmidt 2015 eine überraschende Antwort: „Das Internet wird verschwinden.“ Aber er meinte etwas anderes, als man im ersten Moment glauben möchte. Das Internet wird unsere Gesellschaft in einer Art und Weise durchdringen – vom Auto über die Kleidung bis zu den Haushaltsgeräten und in die Fabriken –, dass es gar nicht mehr als „das Internet“ wahrgenommen wird. Wie weit diese Entwicklung wirklich geht, wie sie unsere Gesellschaft, unsere Arbeitswelt beeinflusst, das liegt aber an uns. Denn wir sind es, die die Digitalisierung gestalten. Aus den Betrieben, aus der Zivilgesellschaft, aus der Politik heraus.

Übrigens: ENIAC wurde von sechs Frauen programmiert, Kay McNulty, Jean Bartik, Betty Holberton, Marlyn Wescoff, Frances Bilas und Ruth Teitelbaum. Sie machten sich – anders als ihre männlichen Kollegen – nicht mit unzutreffenden Prognosen wichtig, sondern leisteten schlicht Pionierinnenarbeit. ▀

Inhalt

GEHT DAS AUCH MENSCHLICH?

20 Der aktuelle Digitalisierungsschub – dank Homeoffice & Co – ist ein idealer Zeitpunkt, um über kritische und gefährliche Punkte des digitalen Wandels in der Arbeitswelt zu sprechen, damit der Faktor Mensch dabei nicht zu kurz kommt.

1, 2 ODER 3 – LETZTE CHANCE, VORBEI

28 Wenn ein Algorithmus Menschen aufs Abstellgleis verfrachtet: Was sich hinter dem AMS-Algorithmus verbirgt, was die Abkürzung BBEN bedeutet – und woran das Vorhaben letztendlich vorerst gescheitert ist.

PARAGRAFENDSCHUNGLER DER DIGITALISIERUNG

38 Ein wirres Geflecht aus Gesetzen, Verordnungen, anderen Rechtsnormen und vielen Grauzonen. Susanne Auer-Mayer, Professorin für Arbeitsrecht und Sozialrecht, bietet im Interview Orientierung.

Immer bei der Hand	6
Wie eine App die Betriebsratsarbeit verändert	
Als in Second Life gestreikt wurde	11
2.000 streikten auf „Union Island“ für IBM-Beschäftigte	
Impfstoffe für digitale Kompetenzen	12
Nicht alle sind mit digitalen Tools vertraut. Hier wird geholfen	
Was soll uns die Digitalisierung bringen?	15
Die „große Frage“, beantwortet von Thomas Riesenecker-Caba	
Künstlich intelligent?	16
Wenn Maschinen lernen und Entscheidungen treffen	
Worauf wir aufpassen müssen	19
Was fünf Betriebsrät*innen zur Digitalisierung sagen	
Im Land der Buzzwords	24
Ein kleiner Wegweiser durch die Digitalisierung	
The Kids are not alright	26
Das Mauthausen Komitee setzt Hass im Netz Zivilcourage entgegen	
Welche Macht haben Internetriesen?	31
Technologieunternehmen im Vergleich mit Volkswirtschaften	
Wie man in die Zukunft schaut	32
Spacige Brillen erweitern die Wirklichkeit – und die Arbeitswelt	
A&W-Blog	37
Fabriken der Zukunft – digitale Vernetzung in der Industrie	
Digitale Schreckgespenster	42
Roboter, gläserne Mitarbeiter*innen und Datenwolken	
Zu guter Letzt	46
Das letzte Wort hat diesmal Wolfgang Katzian, ÖGB-Präsident	

Arbeit&Wirtschaft



Das Magazin

Zehnmal im Jahr Arbeit&Wirtschaft als Heft. Attraktiv und informativ aufbereitete Beiträge zu aktuellen Themen aus der Arbeitswelt. Online laufend neue Artikel, Video-Interviews, Reportagen und Kommentare.

Website, Facebook, Twitter, Instagram, YouTube
werktätlich mit Abendpost als Newsletter-Abo:
www.arbeit-wirtschaft.at/newsletter



Der Podcast

Im Podcast „Warum eigentlich?“ spricht Journalistin und Autorin **Sara Hassan** mit Expert*innen über Themen aus den Bereichen Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Umwelt, Europa und Mitbestimmung. Gemeinsam suchen sie Antworten auf Fragen, die uns heute bewegen.

www.arbeit-wirtschaft.at/podcast



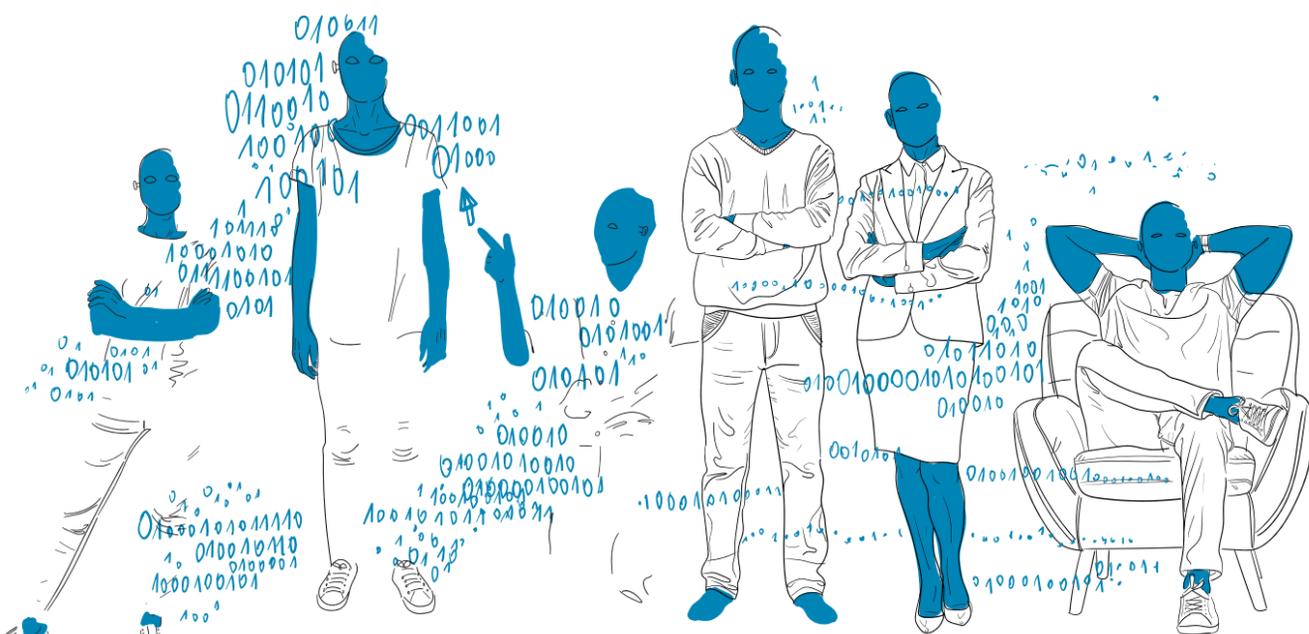
Der Blog

Täglich neue Fakten und Positionen, spannende Beiträge von Expert*innen aus Arbeiterkammern, Gewerkschaften und Forschungseinrichtungen, auf Facebook, Twitter und per Newsletter.

www.awblog.at

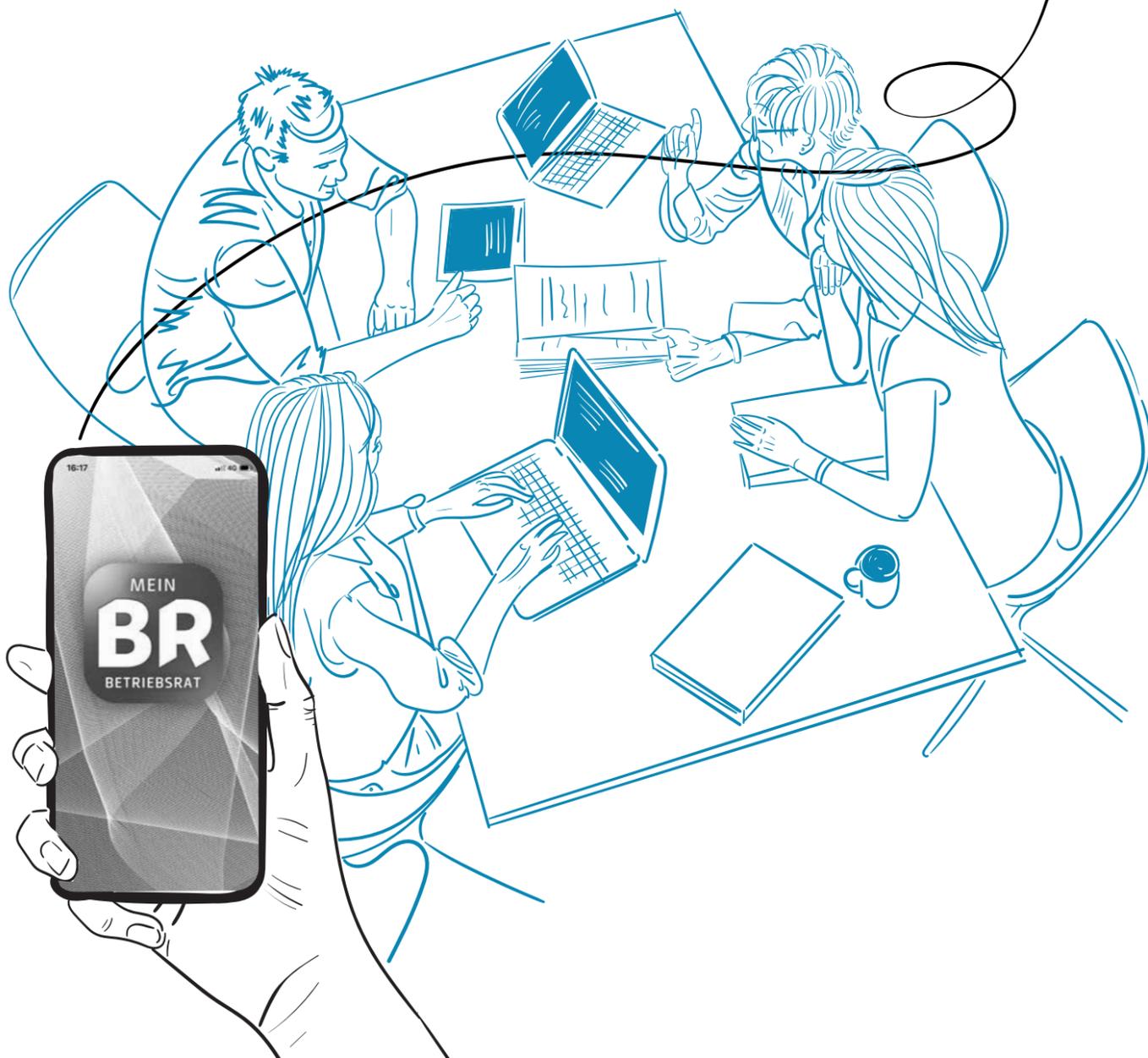
FOLGE UNS!

/AundWMagazin



Immer bei der Hand

Je geringer die Anwesenheiten im Betrieb, je verstreuter die Beschäftigten, umso schwieriger gestaltet sich die Kommunikation für Betriebsrät*innen. Eine Betriebsrats-App schafft hier seit zwei Jahren Abhilfe. Drei Unternehmen berichten, wie es so ist mit der Kommunikation aus der Hosentasche.



TEXT IRENE STEINDL

Unweit der historischen Altstadt von Steyr, dort, wo sich die Flüsse Enns und Steyr treffen, wo Brücken Altes und Neues verbinden, trifft Entschleunigung auf Digitalisierung. Auf digitale Betriebsratsarbeit. Am Rande der Stadt liegt das Werk des Kugellagerherstellers SKF. Betriebsrat Dominik Wührer empfängt uns mit Maske und auf Distanz, das Handy griffbereit in der rechten Hand. SKF war einer der ersten Betriebe, die die MeinBR-App eingesetzt haben. Eine App, mit der Betriebsrät*innen Beschäftigte unabhängig von Zeit und Ort informieren können. Über Aktuelles aus dem Betrieb, Serviceleistungen, Veranstaltungen, Kontakte. „Uns war klar: Wir müssen was tun für unsere Leute“, sagt Wührer. „Unsere klassischen Medien reichen nicht, um die Beschäftigten zu informieren. Wir haben viel junges Leasingpersonal, die steigen nicht ins Intranet ein und nehmen sich keine Flyer mit. Aber am Handy werden wichtige Infos gelesen.“

„Wir brauchen eine App. Wir wollen unsere Leute besser informieren. Könt ihr da was tun?“

Eine App für alle Branchen

Der Anstoß zur Entwicklung einer eigenen App kam über die Produktionsgewerkschaft. Einige Betriebsrät*innen sind auf Reinhold Binder, Bundessekretär der PRO-GE, zugegangen und haben gesagt: „Wir brauchen eine App. Wir wollen unsere Leute besser informieren. Könt ihr da was tun?“ Am freien Markt gibt es zwar Apps, die waren für viele aber bald uninteressant, weil zu teuer, datenschutzrechtlich unsicher und vor allem aufwendig.

Gemeinsam mit dem Verlag des ÖGB hat die PRO-GE einen Konzeptionsworkshop für Betriebsrät*innen organisiert: Wie könnte so eine App aussehen? Welche Funktionen soll sie haben? Wie sollte das Zugangssystem sein? Erste Überlegungen dazu waren: Pro Betriebsrat eine eigene App. Nach einem halben Jahr war klar, dass es eine andere Lösung braucht. Eine App, die alle Betriebsratskörperschaften nützen können, quer durch alle Branchen. Dieser Plattformgedanke – eine App für alle – macht den Aufwand überschaubar. Seit 2018 steht die App allen Betriebsrät*innen offen. 26 Betriebe nutzen sie bereits. Gefördert wird die App mit Mitteln aus dem AK-Digitalisierungsfonds.

Maßgeschneiderte Lösungen

„Und so sieht sie aus, unsere App.“ Dominik Wührer projiziert die Inhalte der App im Betriebsratsbüro auf einen Flatscreen. Da der Betriebsrat von SKF früh bei der Entwicklung der App dabei war, konnte er viele Wünsche zum Design äußern. Es gibt ein Grundgerüst, und alles Weitere können die Betriebsrät*innen ihren Bedürfnissen anpassen. Sie entscheiden, ob sie Formulare, Umfragen oder Push-Funktion einbauen oder nicht. Und wie sie die App strukturieren. „Wir wollten zum Beispiel einen eigenen Reiter ‚Zuschüsse‘. Und einen Reiter ‚Werkplan‘. Unsere Produktionshallen sind riesig. Wir haben daher einen Werkplan veröffentlicht, wo die Leute auf einen Blick den Weg zum nächsten Betriebsrat finden.“ Dominik hat selbst bei SKF gelernt. Die Lehrwerkstatt ist außerhalb des Geländes

im Nachbarunternehmen MAN untergebracht. „Die Lehrlinge sind selten da, da können wir sie nur schwer mit einer Betriebsratszeitung oder einem E-Mail erreichen. Dafür ist die App super. Wir wollen ja, dass sie sich eingebunden fühlen.“ Gelauncht hat der Betriebsrat die App bei seiner Wahl im Februar 2019. „Wir haben bei der Betriebsversammlung die App vorgestellt, und kurz darauf hat sie die Hälfte der Arbeiter*innen runtergeladen.“ Heute nutzen sie drei Viertel der 800 Arbeiter*innen.

Schneller als die Geschäftsführung

Die App war immer nur ergänzend zu anderen Medien gedacht, meint Wührer. Sie werde nie eine Zeitung ablösen oder das Intranet. Wie unterscheiden sich aber die Inhalte von App und Intranet? „Da gibt's große Unterschiede“, so Wührer. „In der App teilen wir keine sensiblen Inhalte. Mitlesen kann ja jeder.“ Außerdem kann man nur innerhalb von SKF auf das Intranet zugreifen. Aber wer beispielsweise in einem Geschäft steht und wissen will, ob er oder

„Wir sind schneller als die Geschäftsführung.“

Dominik Wührer, Betriebsrat SKF

sie hier auch Vergünstigungen über den Betriebsrat bekommt, der braucht nur am Handy nachzuschauen. Der wohl wichtigste Unterschied für den Betriebsrat: „Wir sind schneller als die Geschäftsführung.“ Denn die arbeitet noch via Intranet, und das Einpflegen der Inhalte dauert. Gerade während des Lockdowns war es wichtig, schnell zu informieren und möglichst viele Kolleg*innen zu erreichen. Wichtige Infos wie Corona-Vorschriften, neue Schichtpläne oder Lohnerhöhungen gehen als Push-Nachrichten raus. Die Nachrichten erscheinen auf dem Handy der Nutzer*innen, ohne dass diese extra in den Infobereich der App gehen müssen.

Gut informiert während des Lockdowns

Ortswechsel. Fünf Autominuten von SKF liegt das BMW-Werk Steyr. Auch hier bleiben die Pforten zur Produktionshalle corona-bedingt für Besucher*innen geschlossen. Im Betriebsratsbüro liegen Folder, Betriebsratszeitungen, ein großer Flatscreen ragt von der Wand. Wolfgang Hirscher war einer jener Betriebsrät*innen, die den Anstoß zur Entwicklung der Betriebsrats-App gegeben haben. „Ich suche seit eh und je nach einer guten Kommunikationslösung für alle.“ Das Schwarze Brett reiche schon lange nicht mehr. Dort müssen sich die Leute selbst Infos holen. Aber es müsse umgekehrt funktionieren – die Infos sollen zu den Kolleg*innen. „Wir haben auch Facebook, Instagram, einen Newsletter, Intranet und eine externe Plattform für unsere Veranstaltungen. Und dennoch wissen einige noch immer nicht, dass im Herbst das nächste BMW-Fischen ansteht“, lacht Hirscher und startet den Flatscreen. „Hier sieht man schön die gestiegenen Nutzungszahlen während des Corona-Lockdowns: von 1.800 Empfänger*innen im Jänner zu 2.407 im April.“

Im Jänner 2017 ist Wolfgang Hirscher an die Gewerkschaft mit dem Wunsch nach einer eigenen App herangetreten. Da es zu dem Zeitpunkt noch keine Betriebsrats-App gab, ist Hirscher bei einem App-Anbieter am freien Markt fündig geworden. „Wir haben daraufhin unsere eigene App entworfen, zugeschnitten auf unsere Bedürfnisse.“ Aber jetzt, wo es die MeinBR-App gibt, wird der Betriebsrat umsteigen, weil die Administration mit den Playstores von Google und IOS aufwendig sei. Der Online-Support funktioniere super, aber zu Gesicht habe er noch nie jemanden bekommen. Um die Sicherheits-Updates kümmere er sich selbst. Und was, wenn der Anbieter vom Markt verschwindet? „Wir sind zufrieden, aber langfristig gesehen ist das zu unsicher.“ Man merkt, dass Wolfgang ein erfahrener App-User ist. Gelassen lehnt er in seinem Stuhl und navigiert sicher durch die Statistiken und die einzelnen Funktionen der App. Begonnen hat er vor 15 Jahren als Zeitarbeiter bei BMW. Darum ist es ihm wichtig, Zeitarbeiter*innen gut ins Unternehmen einzubinden und gleichermaßen zu informieren. Seit 1999 ist er einer von 20 Betriebsrät*innen, zuständig für 3.500 Arbeiter*innen. Berührungängste vor digitalen Medien kennt er nicht. „Ich bin



Der Betriebsrat von SKF war einer der ersten, die die MeinBR-App 2019 eingesetzt haben. Heute ist dieses Kommunikationstool für Dominik Wührer und Peter Wührleitner nicht mehr wegzudenken.

„Die Zeiten werden immer schneller. Und wir müssen mit der Zeit gehen“, meint der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Peter Wührleitner. Das bedeutet auch digitale Betriebsratsarbeit.



mit einem Commodore 64 aufgewachsen, einem kleinen Spielcomputer. Dagegen sind Apps von heute ja ein Kinderspiel. Außerdem: Was soll passieren? Man kann ja nichts falsch machen.“

Druckmittel gegenüber der Geschäftsleitung

Mit der App habe der Betriebsrat ein wichtiges Druckmittel gegenüber der Geschäftsleitung. „Wir erreichen Tausende Kolleg*innen blitzschnell mit einem Klick. Das kann schon was“, so Hirscher. Er setzt aber nicht nur auf Information, sondern auch auf Interaktion. So kommen viele Fragen über die App an den Betriebsrat. Auf der Teamseite stehen die Betriebsratskontakte mit Fotos, Telefonnummern und E-Mail-Adressen. Ein Klick – und schon wird der Betriebsrat angerufen oder das Mail-Programm geöffnet. „Ich bin überzeugt, dass 50 Prozent der Fragen ohne App gar nicht zu uns gekommen wären“, meint Hirscher.

Unabhängig von Zeit und Ort

Vierzig Fahrminuten von Steyr, in Leonding, werken rund 1.000 Arbeiter*innen und Lehrlinge an der Herstellung von Feuerwehrautos und Feuerwehrtzubehör. Wenn es brennt, muss es schnell gehen. Das gilt auch für die Kommunikation. Und im Fall von Rosenbauer auch für die Umsetzung der Betriebsrats-App. „Heuer im Februar sind wir für die Präsentation der App nach Wien gefahren“, erinnert sich Betriebsrat Wolfgang Untersperger. COVID-19 hat dann den Handlungsbedarf beschleunigt. „Im April haben wir die App innerhalb von drei Tagen freigeschaltet.“ Der Betriebsrat wollte die App noch vor dem zweiwöchigen Betriebsurlaub bekannt machen. Unmittelbar danach hat die Kurzarbeit begonnen,

Die Bedienung der App ist kinderleicht. Zumindest ist Betriebsrat Wolfgang Hirscher davon überzeugt – auch wenn man nicht mit einem Commodore 64 aufgewachsen ist. Außerdem: Man kann ja nichts falsch machen. Sein Motto: Ausprobieren!

und die Beschäftigten waren mehrere Wochen zu Hause. „Darum sind wir noch rechtzeitig auf alle Mitarbeiter*innen zugegangen, haben sie über die Kurzarbeit und Corona-Maßnahmen informiert. Dann haben wir die App vorgestellt und einen Flyer mitgegeben.“ Beim Durchgehen sind viele, viele Fragen gekommen – zu Sonderurlauben, Fahrgemeinschaften, Corona-Vorschriften. Die hat der Betriebsrat gesammelt und als FAQs in der App veröffentlicht.

Gute Arbeit wird endlich sichtbar

Rosenbauer wächst stark. In den letzten Jahren sind Hunderte Mitarbeiter*innen dazugekommen. Ab einer bestimmten Größe kennt man nicht mehr alle. „Endlich können wir zeigen, dass wir gute Arbeit leisten.“ Für viele Beschäftigte sei es selbstverständlich, Lohnerhöhungen, Urlaubsgeld, Betriebsvereinbarungen, Vergünstigungen in Geschäften etc. zu bekommen. „Die App macht klar: Wir sind es, die das für euch ausverhandeln.“ Über eine Betriebsrats-App haben Wolfgang Untersperger und sein Betriebsratsteam





DREI FRAGEN ZUR MEINBR-APP

Niki Menger, Marketingleiter der PRO-GE, und Marco Luksch, IT-Projektleiter im ÖGB-Verlag, waren an der Entwicklung der App beteiligt. Wir haben drei Fragen an die beiden:

Für wen ist die App geeignet?

Die App ist sinnvoll, wenn ein Unternehmen dezentral organisiert ist. Mit Beschäftigten im Außendienst, auf Montage, im Homeoffice, in der Produktion, im Verkehr, im Dienstleistungsbereich und natürlich im Handel. Momentan kommen zusätzlich zur PRO-GE viele Anfragen seitens GPA-djp und vida.

Welche Funktionen hat die App?

Mit der App können Betriebsrät*innen unterschiedliche Inhalte teilen. Zum Beispiel: Leistungen des Betriebsrats, Kontaktinformationen, FAQ-Seiten, News, individuelle Inhalte, Veranstaltungen, Vergünstigungen, rechtliche Informationen. Es können Umfragen erstellt und Push-Nachrichten verschickt werden – beides beliebte Funktionen. Seit Kurzem gibt es einen Passwortschutz, die meisten Betriebsrät*innen verzichten jedoch darauf.

Wie wird sich die App weiterentwickeln?

Wir bauen gerade die Statistiken aus. Bald können BetriebsrätInnen ihre Nutzungsdaten selbst auswerten. Das Umfragemodul wird verbessert, und wir arbeiten an einem „Schwarzen Brett“ für die App. Beschäftigte können dann selbst Inhalte erstellen, wie etwa Verkaufs- oder Tauschbörsen. Geplant ist heuer auch erstmals ein Austausch unter allen Betriebsrät*innen, die die App nutzen, um Erfahrungen zu teilen und voneinander zu lernen.

Mehr Infos zur MeinBR-App unter:
start.meinbr.online

Bei Rosenbauer muss es schnell gehen, auch die Kommunikation. Mit einem Klick werden Tausende Arbeiter*innen und Lehrlinge in mehreren Werken gleichzeitig erreicht. Ein Corona-Ampelsystem zeigt die aktuelle Sicherheitsstufe und die entsprechenden Maßnahmen.

schon länger nachgedacht. Aber es gab auch Bedenken: „Wir sind ein Arbeiter*innenbetriebsrat, wir verbringen wenig Zeit vor dem PC. Uns fehlt noch die Übung mit digitalen Medien.“ Auch der Aufwand war Thema beim Präsentationsworkshop in Wien. Wie viel Zeit würde die App in Anspruch nehmen? Welche Grundkenntnisse sind für die Bedienung nötig? Ist der Aufwand neben und während der Arbeit überhaupt machbar? Wie hoch der Aufwand tatsächlich ist, sei davon abhängig, wie verspielt man sei, meint Untersperger. „Wir sind sehr verspielt, tüfteln gerne herum und haben hohe Standards in unserer Betriebsratsarbeit.“ Zwei Stunden pro Woche müsse man schon einrechnen.

Ein mobiles Nachschlagewerk

Die App sei aber nicht nur eine Info für die Beschäftigten im Unternehmen, sie helfe auch dem Betriebsrat. „Wir können ja nicht immer alles wissen. Wenn jemand fragt, wie nun die Regelung zum Papa-Monat aussieht, können wir das schnell in der App nachlesen.“ Untersperger informiert sich auch regelmäßig, was andere Betriebe in der App posten. Dieser Austausch untereinander sei unglaublich wichtig. Daher könne er nicht nachvollziehen, dass nun einige Betriebsrät*innen ihren Zugang mit einem Passwort schützen. „Wir sollten voneinander lernen. Das ist doch im gewerkschaftlichen Sinne. Und sensible Daten kommen sowieso nur ins Intranet.“ Bei der bevorstehenden Betriebsratswahl wird die App eine noch größere Rolle spielen. Der Betriebsrat will Gesicht zeigen, die Leute auffordern, zur Wahl zu gehen. Und am Wahltag über Push-Nachrichten daran erinnern. „Wir müssen mit der Zeit gehen. Digitale Betriebsratsarbeit ist der Weg.“

Als in Second Life gestreikt wurde

*„In den kommenden Jahren werden immer mehr Menschen als Avatare in das Internet einsteigen ... Die Arbeitnehmer*innen der Generation 2000plus und Hacker-Aktivist*innen werden neue Online-Kämpfe organisieren.“*

Davide Barillari, Internet-Experte und Betriebsrat von IBM Italien, Juni 2009

TEXT BRIGITTE PELLAR

Facebook, YouTube und Twitter begannen gerade erst ihre Weltkarriere. Neben den neuen sozialen Medien galt das Web3D, das Angebot virtueller Welten, als „die Zukunft des Internets“. In der digitalen Kunstwelt „Second Life“, die seit 2003 online ist, vermischen sich Wirklichkeit und Fantasie. User*innen können sich hier mit einem oder einer Avatar*in, also virtuellen Stellvertreter*innen, bewegen und interagieren – von Sex-Partys bis zu Konferenzen. Firmen nutzten das System vor allem für Werbung und Produkttests. Der Elektronikriese IBM beteiligte sich an vorderster Front an der Entwicklung der kommerziellen Schiene und baute dort unter anderem ein Rechenzentrum. IBM-Gewerkschafter*innen schufen 2007 gemeinsam mit „UNI Global Union“, dem internationalen Netzwerk der Angestellten und Beschäftigten in den Kommunikationsbranchen, in „Second Life“ die Gewerkschaftsinsel „Union Island“. Von hier aus startete der erste virtuelle Streik der Geschichte, bei dem etwa 2.000 Menschen aus aller Welt mitmachten. Die Aktion der IBM-Beschäftigten hatte Erfolg, das Management musste nachgeben und die Gehaltsforderung der Belegschaft akzeptieren. Während der folgenden Jahre fanden in „Second Life“ unter anderem eine Protestdemonstration türkischer Gewerkschafter*innen, eine internationale Maifeier und ein Menschenrechtsfestival statt. 2010 gab UNI „Union Island“ schon wieder auf, weil die sozialen Netzwerke für die Interessenvertretung zunehmend mehr Bedeutung erlangten als die virtuellen Welten. Avatar*innen wurden für Aktionen und Zusammenkünfte überflüssig, längst können ja Menschen ohne virtuelle Stellvertreter*innen im Web kommunizieren.



Die italienische IBM-Belegschaft, 2007: Virtuelle T-Shirts mit dem Aufdruck „IBM ist taub für die Forderungen seiner Arbeitnehmer*innen“.

Impfstoff für digitale Kompetenzen

Schnell, sauber und ohne Mundschutzpflicht: Digitalisierung ist eine tolle Sache. Das Schlagwort kann aber auch einschüchtern – nämlich dann, wenn man es bisher nicht gebraucht hat, keinen Zugang hatte und nicht genau weiß, was das überhaupt alles soll. Drei Projekte zeigen, wie diese Hürden abgebaut werden können.

TEXT MAGDALENA MIEDL

Elektronische Arbeitszeit-Erfassungssysteme sind praktisch und äußerst effizient – wenn man sie bedienen kann. „Ich bin so oft gerufen worden: ‚Bitte hilf mir, ich muss den Urlaub eintragen!‘ Viele hatten panische Angst davor“, sagt Zsuzsanna Hernádi von magdas Social Business.

magdas hat sich zum Ziel gesetzt, Menschen mit Jobhindernissen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Aber für die Mitarbeiter*innen in der Küche, im Housekeeping des Hotels und bei magdas Recycling gab es bei der Nutzung moderner Technologien anfangs enorme Berührungshürden, so Hernádi. Um die abzubauen, wurde das Projekt „ZukunftsFit“ ins Leben gerufen: „Hauptzielgruppe waren arbeitsmarktfremde Mitarbeiter*innen, die sowohl im Arbeitskontext als auch im alltäglichen Leben einen eigenständigen Umgang mit modernen Kommunikationsmedien erlernen sollten.“

In EDV-Kursen und im persönlichen IT-Coaching, durchgeführt während der Arbeitszeit, wurden Basiskenntnisse am Computer und am Smartphone vermittelt. Und jetzt gibt es etwa hinter der Rezeption von magdas Hotel einen PC, den alle Mitarbeiter*innen nutzen können – und Vorarbeiter*innen und Führungskräfte in der Reinigung, die an anderen Standorten beschäftigt sind, bekommen recycelte Smartphones zur Verfügung gestellt, über die interne Kommunikationskanäle genutzt werden, berichtet Hernádi.

Chancengleichheit

Das Projekt, das im April abgeschlossen wurde, ist eine jener beispielhaften Initiativen, die vom Digitalisierungsfonds der AK Wien unterstützt werden. „In unseren Förderrichtlinien versuchen wir, Projektwerber*innen darauf hinzuweisen, dass uns Kriterien wie



© Michael Mázohl

Chancengleichheit und Inklusion wichtig sind“, so Fridolin Herkommer. „magdas hat die Zusage bekommen, weil sehr viele dieser Punkte abgedeckt sind.“

Digital-Lab in Schulen

Eine ganz andere Zielgruppe erreicht der „EduMakerSpace Favoriten“, der vom Verein Future Learning Lab organisiert wird: An 14 Schulen im zehnten Wiener Gemeindebezirk – von Volksschulen über Neue Mittelschulen und Polytechnische Schulen bis zur AHS – wurden mobile und stationäre „MakerLabs“ eingerichtet, die jeweils zu einem für die Schule überschaubaren Budget von 1.000 Euro aus einem 3-D-Drucker, einem Vinyl- und Laserschneider, einem Schneidplotter und einer Thermopresse bestehen. Im Werkunterricht werden Lehrer*innen unterschiedlicher Unterrichtsfächer dabei unterstützt, diese Labs im Unterricht zu nutzen. Expert*innen, die den Umgang mit der Ausrüstung während des Prozesses erklären, stehen immer zur Seite, erklärt Vereinsvorstand Helmut Stemmer. Dass dieses Projekt gerade im zehnten Bezirk umgesetzt wird, „bevölkerungsmäßig die drittgrößte Stadt Österreichs“, so Stemmer, ist kein Zufall: Bezirksgrenzen stören hier nicht bei der Umsetzung von Ideen, dafür werden unterschiedliche Schultypen angesprochen – und gezielt auch Schulen, die von Schüler*innen aus Haushalten besucht werden, in denen ein Zugang zu Technik keine Selbstverständlichkeit ist. „Themen wie Design Thinking, Coding etc. müssen zu Kerninhalten aller Lehrpläne werden und dürfen nicht einer Elite von TU-Absolvent*innen vorbehalten bleiben“, so Stemmer.

Gehen wir auf „DigiTour“

Auch hier geht es darum, jenen einen Zugang zu digitalen Technologien zu ermöglichen, die davon bisher ausgeschlossen waren. Schifteh Hashemi, die Projektleiterin von #diginclusion bei „arbeit plus“, erklärt das so: „Digitale Exklusion bedeutet, dass Menschen mit neuen Technologien nicht oder nur in geringem Ausmaß in Berührung kommen, aber auch, dass Dienstleistungen und Produkte entstehen, die für sie nicht (mehr) zugänglich sind.“ Menschen ohne Internetzugang und ohne Wissen über digitale Abläufe seien immer öfter vom sozialen Leben, vom Arbeitsmarkt und von vielen Dienstleistungen abgeschnitten, so Hashemi – vom Ticketkauf per Handy über die Online-Bewerbung bis zum Online-Banking. Hier braucht es Gegenstrategien, die zum einen technische Lösungen sein können, etwa ein Voice-over für gehörlose Menschen oder ein Tool, das sehgeschwachen Personen beim Erkennen von Videoinhalten hilft. Zum anderen sind es immer wieder Coachings und das Bereitstellen von Fortbildungsgelegenheiten, um digitale Kompetenzen zu vermitteln, wie das bei magdas umgesetzt wurde – oder auch beim Projekt „DigiTour“, das vom Team von „arbeit plus“,



Zsuzsanna Hernádi betreute bei magdas Social Business das Projekt „ZukunftsFit“. „Hauptzielgruppe waren arbeitsmarktfremde Mitarbeiter*innen, die sowohl im Arbeitskontext als auch im alltäglichen Leben einen eigenständigen Umgang mit modernen Kommunikationsmedien erlernen sollten.“

*„Themen wie Design Thinking oder Coding dürfen nicht einer Elite von TU-Absolvent*innen vorbehalten bleiben.“*

Helmut Stemmer,
Vereinsvorstand Future Learning Lab



DREI FRAGEN ZU DIGITALER INKLUSION

Effizienzsteigerung und Optimierung schön und gut – aber was bringt die Digitalisierung den Beschäftigten? Fridolin Herkommer, Leiter des Programms „Arbeit im digitalen Wandel“ der AK Wien, hat Antworten.

Im Rahmen der Digitalisierungsoffensive will die AK bis 2024 150 Millionen Euro investieren. Worum genau geht es?

Fridolin Herkommer: Der Digitalisierungsfonds der AK hat das Ziel, digitale Techniken zu entwickeln, die von den Menschen ausgehen. Wir halten es für sinnvoll, wenn Beschäftigte auch im strategischen Prozess eingebunden werden – wie sich die Arbeitsabläufe und die Kommunikation im Betrieb verändern, was für Weiterbildungsprogramme daran anknüpfen. Inklusion bedeutet für uns, die Beschäftigtenperspektive einzubinden.

Wie kann das konkret aussehen?

Wir wollen sicherstellen, dass unterschiedliche Beschäftigungsgruppen und ihre Bedürfnisse berücksichtigt werden, und zeigen, wie Digitalisierung bei der Arbeitsmarktintegration unterstützt. Ein Beispiel ist etwa ein Tool, das mit der Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen und dem Austrian Institute of Technology entwickelt wurde. Da können Videoinhalte durch einen Algorithmus mit Kontrast- und Farbverhältnissen individuell so adaptiert werden, dass Sehschwache auch an Webinaren und Videokonferenzen teilnehmen können.

Wie wichtig sind Inklusionsaspekte bei den Förderrichtlinien?

Es gibt Bewertungskriterien, bei denen Inklusion eine Rolle spielt, aber wir machen keine genauen Vorgaben. Häufig werden digitale Technologien sehr erfolgreich eingesetzt, mit Argumenten wie Effizienz und Ressourceneinsparung. Wir wollen einen Gegentrend anstoßen und Beispiele finden, wie Digitalisierung auch genutzt werden kann, um ältere Personen zu fördern. Und dann sagen: „Schaut her, so kann es auch gelingen! An diesen Projekten könnt ihr euch orientieren.“

„Digitale Exklusion bedeutet, dass Menschen mit neuen Technologien nicht oder nur in geringem Ausmaß in Berührung kommen, aber auch, dass Dienstleistungen und Produkte entstehen, die für sie nicht (mehr) zugänglich sind.“

Schifteh Hashemi, Geschäftsführerin „arbeit plus“

dem Netzwerk gemeinnütziger, arbeitsmarktpolitischer Unternehmen in Österreich, nach estnischem Vorbild entwickelt wurde.

„DigiTour“ ist ein digital ausgestatteter Anhänger, mit Tablets und Workstations, der im Herbst 2020 in ausgewählten Wiener Bezirken haltmachen wird, um Menschen die Scheu vor digitalen Angeboten zu nehmen und sie spielerisch und interaktiv an diese heranzuführen – und zwar vor allem Frauen, ältere Personen und jene mit geringer formaler Bildung.

Dabei werden ganz unterschiedliche Themen vermittelt: Rund um Fragen um die Arbeitswelt, etwa Berufsorientierungsseiten oder Online-Gehaltsrechner, wurden hier viele bestehende Angebote zusammengetragen. Ein weiterer Punkt ist der sichere Umgang mit dem Internet, vom Fake-News-Check bis zur Warnung vor Kostenfallen, die Frage nach dem digitalen Fußabdruck – und wie Internetbanking funktioniert. Auf der für Smartphones optimierten Website diginclusion.at werden diese Angebote nach und nach auch online und mit YouTube-Tutorials verfügbar gemacht. Dass das Projekt durch die momentane Krise nicht so früh wie geplant stattfinden konnte, sondern erst ab September startet, sieht man bei „arbeit plus“ pragmatisch: „Es gab vorher eine große digitale Scheu, sowohl von Teilnehmer*innen als auch von Trainer*innen. Durch Corona haben wir jetzt einen Digitalisierungs-Boost, dem man nicht auskommt. Und das hat auch viele Vorteile.“

Was soll uns die Digitalisierung bringen?

Menschen verwenden zur Verrichtung ihrer Arbeit Werkzeuge. Seit Jahrzehnten rücken insbesondere IT-gestützte Geräte – und damit Daten – in den Mittelpunkt der Arbeitswelt. Technik wird uns überantwortet, wie Laptop oder Smartphone, oder wir arbeiten mit vernetzten Maschinen oder smarten Tools. Und dies dank Internet weltweit vernetzt und allgegenwärtig. Somit verfügen wir über immer mehr Information und können folglich, als wissende Individuen und unterstützt durch lernende Maschinen, betriebliche Prozesse

transparenter steuern und optimieren. Digitale Vernetzung fördert die Vielfältigkeit der Kommunikation und bildet neue Formen der Kollaboration heraus. Zu guter Letzt werden uns einzelne Tätigkeiten erleichtert oder abgenommen, was hoffentlich Raum für Neues schafft. Digitalisierung ermöglicht neue Geschäftsmodelle und das Entstehen digitaler Werte, was ein Blick auf die erfolgreichsten Unternehmen verdeutlicht. Bemühen wir uns, dass dies im Dienste der Menschheit erfolgt!

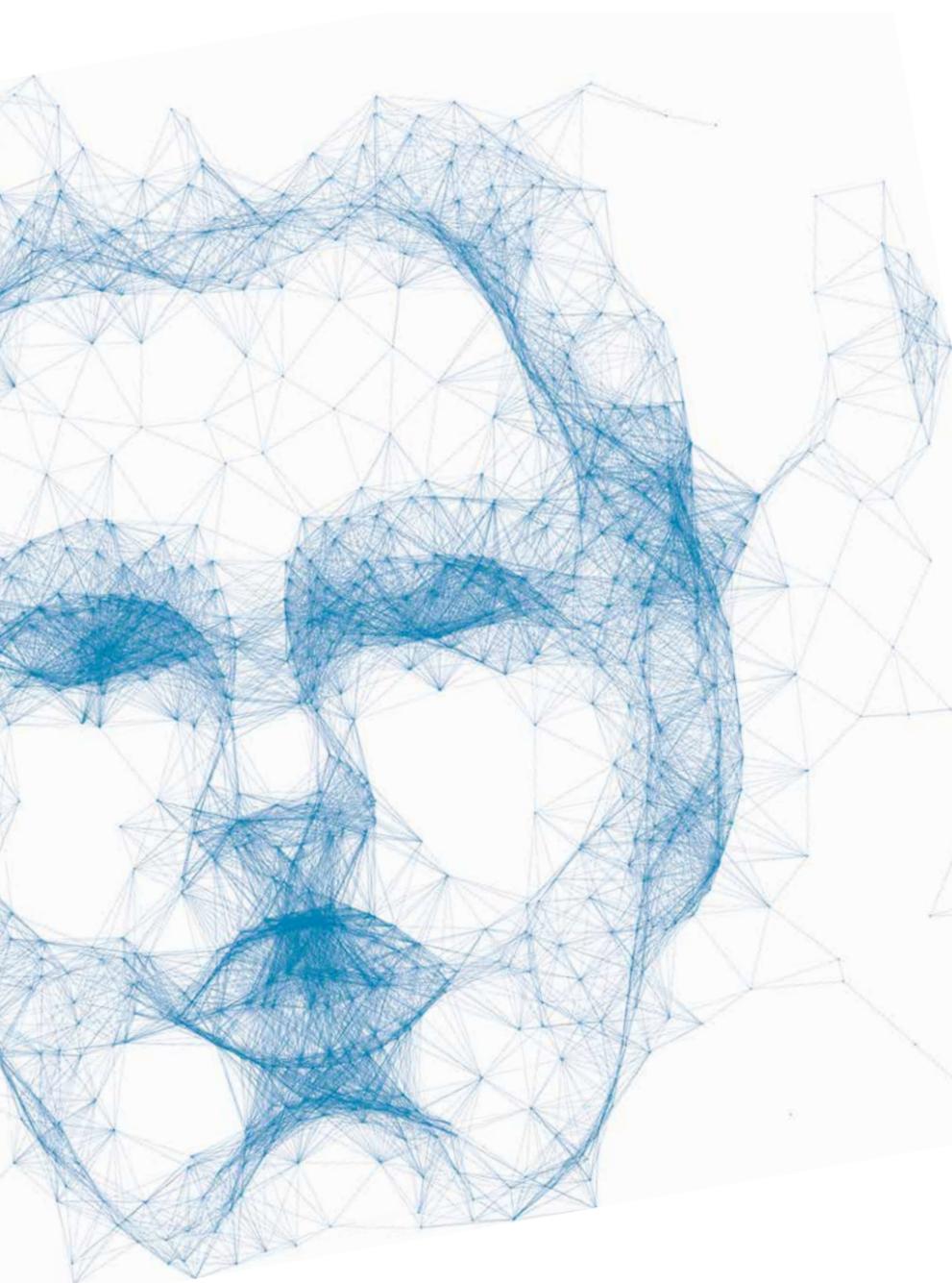


THOMAS RIESENECKER-CABA

GESCHÄFTSFÜHRER FORSCHUNGS- UND BERATUNGSSTELLE ARBEITSWELT (FORBA)

Künstlich intelligent?

Künstliche Intelligenz wird gerne als futuristische Technologie betrachtet, deren Auswirkungen erst irgendwann in der Zukunft spürbar sein werden. Dabei wird sie bereits eingesetzt – und bringt eigene Probleme mit sich.



TEXT SEBASTIAN PANNY
FOTOS MICHAEL MAZOHL

Eigentlich sollte die Menschheit längst ausgelöscht, zu lebendigen Batterien gemacht oder zu Testsubjekten degradiert worden sein. Das hat uns zumindest die popkulturelle Darstellung von künstlicher Intelligenz (KI) in den letzten Jahrzehnten gezeigt. In Filmen und Computerspielen wie „Terminator“, „2001: Odyssee im Weltraum“ oder „Portal“ werden wir von ihr kontrolliert, gejagt oder ermordet.

Die Realität ist auch hier – glücklicherweise – weniger spektakulär. „KI als ein System, das eigenständige Entscheidungen aufgrund der Datenlage treffen kann, gibt es schon. Aber intelligent im menschlichen Sinne ist sie sicher noch nicht“, sagt Astrid Schöggel, Referentin für Digitales in der AK Wien. Anwendungen, die auf KI aufbauen, sind aber längst in unserem Alltag präsent. Wir haben Autos, die selbstständig fahren können, entsperren Handys mit unserem Gesicht oder lassen uns von Netflix vorschlagen, was wir als Nächstes ansehen könnten.

Die Zukunft ist schon da

Und doch hängt KI der Nimbus einer Zukunftstechnologie an, deren Auswirkungen erst in den nächsten Jahrzehnten zu spüren sein werden. Prognostiker*innen sorgen sich darum, dass Arbeit mehr und mehr von künstlicher Intelligenz und Robotern

„KI ist immer dann problematisch, wenn ihre Entscheidungen Auswirkungen auf Menschen hat.“

Astrid Schöggel, Digitalexpertin in der AK Wien

übernommen werden wird. Doch den Fokus darauf zu richten, ignoriert ein Problem: Die Veränderung kommt nicht erst in den nächsten Jahren oder Jahrzehnten – sie ist schon längst da.

Künstliche Intelligenz ist bereits in viele Branchen vorgedrungen. „Vor allem in der Qualitätssicherung, wo man Anomalien leicht erfassen kann, ist KI schon präsent“, sagt Schöggel. So hat beispielsweise ein österreichisches Unternehmen eine KI entwickelt, die die Holzqualität in Sägewerken kontrollieren kann. Vorher musste dies eine Person erledigen, die häufig dafür angefeindet wurde.

Schwierige Definition

Doch was KI eigentlich sein soll, ist nicht ganz leicht zu definieren. „Es kommt immer darauf an, wen man in welcher Situation fragt, was künstliche Intelligenz sein soll“, sagt Lukas Daniel Klausner, der an der FH St. Pölten zu Data Science, Critical Algorithm Studies und Science and Technology Studies forscht. Schon der Begriff der „Intelligenz“ sei eigentlich umstritten, weil er ein Bild vermittele, mit dem aktuelle Technologien nicht mithalten können. Im weitesten Sinne bilden aber derzeit Machine Learning und ähnliche Konzepte die Grundlage für KI, so Klausner weiter. Machine Learning bedeutet, stark vereinfacht,

dass eine KI in vorhandenen Daten nach Mustern und Gesetzmäßigkeiten sucht und sich selbst beibringt, wie sie eine Lösung findet. Ein wichtiger Aspekt dabei ist jedoch, dass immer Menschen der KI durch Daten und Algorithmen vorgeben, wie sie zu lernen hat und nach welchen Mustern und Lösungen sie eigentlich suchen soll. Der Lösungsweg selbst ist aber häufig undurchsichtig.

„Allerdings muss KI nicht zwingend auf Machine Learning basieren. Alle aussichtsreichen Ansätze gehen derzeit in diese Richtung, aber das muss nicht heißen, dass das weiterhin so bleibt“, sagt Klausner. Man kann KI auch dadurch abgrenzen, dass sie Entscheidungen trifft, die ihr nicht dezidiert vorgeschrieben wurden. Allerdings würden dadurch auch viele simplere Anwendungen in die Definition mit aufgenommen.



Kann eine Maschine selbst Entscheidungen treffen? Ja. „Aber intelligent im menschlichen Sinne ist sie sicher noch nicht“, sagt Astrid Schöggel von der AK Wien.

Zumindest ihr Ursprung kann leichter ergründet werden: In den USA wurde in den 1950er-Jahren „Artificial Intelligence“ als Forschungsfeld etabliert. Erste Computerprogramme konnten damals dank einfacher „Wenn-dann-Regeln“ simple Probleme lösen. Die Forscher*innen erwarteten, dass KI innerhalb von 20 Jahren jede Arbeit durchführen könnte.

Prognosen zu stellen, ist im Bereich der KI, wie man sieht, schwierig. Die damalige Hardware war den steigenden Anforderungen nicht gewachsen, bis in die neunziger Jahre schritt die Entwicklung nur langsam voran. Danach machte die Technologie rasante Fortschritte. Ein Grund dafür war die exponentiell steigende Rechenleistung. Aber ein wesentlicher Punkt war auch die Verfügbarkeit von großen Datenmengen. „Bis zu deren Aufkommen gab es nur die Möglichkeit, sich selbst zu überlegen, was die bestmögliche Lösung ist. Wenn ich genug Daten habe, kann ich aber Mustererkennung an den Computer auslagern“, erklärt Klausner.

Diskriminierende Daten

Und Daten bringen Probleme – noch bevor eine KI etwas gemacht hat. „Daten sind keine absolute Wahrheit – sie sind immer auch politisch“, so Klausner. Wer die Daten sammelt, welche das sind, wie sie aufbereitet werden und vor allem wie sie beurteilt werden, macht einen großen Unterschied.

Ein Beispiel dafür ist „Predictive Policing“. Dabei werden, vereinfacht gesagt, Vorhersagen darüber getroffen, wie hoch die Wahrscheinlichkeit für zukünftige Straftaten ist. Verschiedene Anwendungen sind vor allem in den USA im Einsatz – und die Grundlage dafür stammt aus kriminologischen Daten. „Diese kommen aus der bisherigen Arbeit der Polizei, die nicht frei von



KI braucht große Datenmengen. „Daten sind aber keine absolute Wahrheit – sie sind immer auch politisch“, warnt Wissenschaftler Lukas Daniel Klausner.

Bias und Diskriminierung ist. Und die Datenbasis enthält Dinge, die nicht der Realität entsprechen, wenn man etwa bedenkt, dass Sexualverbrechen, rassistisch motivierte Straftaten oder auch Polizeigewalt weniger oft gemeldet werden“, sagt Klausner.

„KI ist immer dann problematisch, wenn ihre Entscheidungen Auswirkungen auf Menschen hat“, meint Astrid Schögggl. Beispiele dafür gibt es viele: In Washington gab es etwa den Versuch, dass eine KI die Leistung von Lehrer*innen bewertet und automatisch Kündigungsvorschläge erstellt. Und Amazon verwendete einen Bewerbungsalgorithmus, der Frauen strukturell benachteiligte. Solche Versuche werden aber nur dann publik, wenn sie abgestellt werden, so Schögggl.

Der Zukunftsfaktor

Werfen wir trotzdem einen Blick in die Zukunft – auch wenn Prognosen über KI schwierig sind: Sie ist in der Lage, Prozesse zu vereinfachen und zu automatisieren. Historisch gesehen, betraf die Automatisierung meistens einfachere Arbeiten, die durch Maschinen ersetzt wurden. Doch KI kann auch analytische Tätigkeiten ausführen, wodurch auch besser ausgebildete

Menschen betroffen sein werden. So werden etwa immer mehr Versicherungsexpert*innen durch Software ersetzt.

„KI wird in der Lage sein, einzelne Tätigkeiten zu ersetzen“, sagt Schögggl. Das disruptive Potenzial von KI schätzt sie aber nicht so hoch ein. Denn KI ist nur in der Lage, sehr spezifische Arbeiten zu übernehmen. Menschliche Intelligenz kann sie (noch) nicht ersetzen.

Automatisierung könnte auch Erleichterungen mit sich bringen. Und weniger Arbeit kann im besten Fall zu einer höheren Lebensqualität für alle führen. „Dazu muss aber der politische Wille da sein. Es hat in den letzten dreißig Jahren schon einen massiven Produktivitätszuwachs gegeben – und der wurde nicht in Form von Arbeitszeitreduktion oder Lohnsteigerung weitergegeben“, sagt Klausner. Warum sollte das also in Zukunft anders werden?

Künstliche Intelligenz benötigt politische Lösungen, um Machtansammlung und -missbrauch zu verhindern. Und das nicht erst in der Zukunft, denn die Technologie ist schon längst im Einsatz. Über eine allmächtige, mörderische Intelligenz, die die Menschheit ausrotten will, können wir uns danach immer noch Gedanken machen. ▶

Worauf wir aufpassen müssen



CHRISTIAN HACKL BETRIEBSRATSVORSITZENDER ARBEITER JOSEF MANNER & COMP. AG
Computer und Maschinen unterstützen Menschen – ein Satz, der mir noch in guter Erinnerung ist. Heute ersetzt die Maschine den Menschen. Produktionshallen sind fast ohne Mitarbeiter*innen! Straffe Prozesse führen auch dazu, dass Arbeitsplätze verloren gehen. Auch wenn Digitalisierung neue Arbeitsplätze schafft – das darf man nicht vergessen.



JUDITH FALKINGER BETRIEBSRATSVORSITZENDE STATISTIK AUSTRIA
Wenn über Digitalisierung gesprochen wird, kann man oft den Eindruck gewinnen, dass digitale Arbeit einen höheren Stellenwert besitzt als nicht digitale Arbeit. Für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und auch für den Zusammenhalt im Unternehmen ist es aber wichtig, dass jede Arbeit dieselbe Wertschätzung erfährt.



AXEL MAGNUS BETRIEBSRATSVORSITZENDER SUCHT- UND DROGENKOORDINATION WIEN
Unsere Arbeit erfolgt aktuell wegen der Gefahr einer Infektion mit COVID-19 oft digital, da der persönliche Kontakt reduziert wurde. Gleichzeitig arbeiten unsere Kolleg*innen infolge genauerer Auswertungen mehr als früher. Jede neue Technologie hat zwei Seiten. Entscheidend ist, wer die (demokratische) Kontrolle darüber hat.



BERNHARD SÜSSENBECK BETRIEBSRATSVORSITZENDER EBEWE PHARMA
Wirtschaftlich können wir vielleicht jeder Krise entgegentreten. Menschlich stehen wir zu weit auseinander. Die Digitalisierung aller Arbeitsprozesse geht an der Lebensrealität vorbei, Menschlichkeit ist analog. Die Herausforderung: einen für alle verträglichen Konsens zu schaffen. Wir müssen das Digitale vermenschlichen, sonst droht Realitätsverlust.



EVA BETRIEBSRÄTIN IM BILDUNGSSEKTOR
Digitalisierung ist für uns alle noch ein großes Versuchsfeld. Menschen, die im Betrieb arbeiten, bei Entscheidungen frühzeitig miteinzubeziehen, gewährleistet, dass nicht nur „Maschinen“ oder „Systeme“ für uns entscheiden – sondern dass wir mit ihnen gemeinsam eine Arbeitssymbiose entwickeln können – eine menschenfreundliche.

& ONLINE

Eva ist auch unsere Vloggerin!

www.arbeit-wirtschaft.at/krisentagebuch

Geht das auch menschlich?

Der Faktor Mensch kommt in Digitalisierungsstudien oft zu kurz. Dabei hat der digitale Wandel enorme Auswirkungen auf die Arbeitswelt, die auch gefährlich sein können. Durch den aktuellen Digitalisierungsschub ist jetzt ein idealer Zeitpunkt, um über die kritischen Punkte zu sprechen.

TEXT ALEXANDRA ROTTER

Ist es eher ein Grund zu jubeln oder doch ein Armutszeugnis, dass Österreich im europäischen Digitalisierungsindex DESI (Digital Economy and Society Index) im Mittelfeld liegt? Unternehmer*innen mag das missfallen, weil sie neue Technologien eher als etwas sehen, das einen Wettbewerbsvorteil bringt. Aber was bedeutet die Digitalisierung für Arbeitnehmer*innen? Inwiefern sind sie von den Veränderungen betroffen? Und sind sie ausreichend auf den Wandel zu einer digitalisierten Arbeitswelt vorbereitet? Da die Corona-Krise einen Digitalisierungsschub bewirkt hat, ist es genau jetzt an der Zeit, darüber zu sprechen.

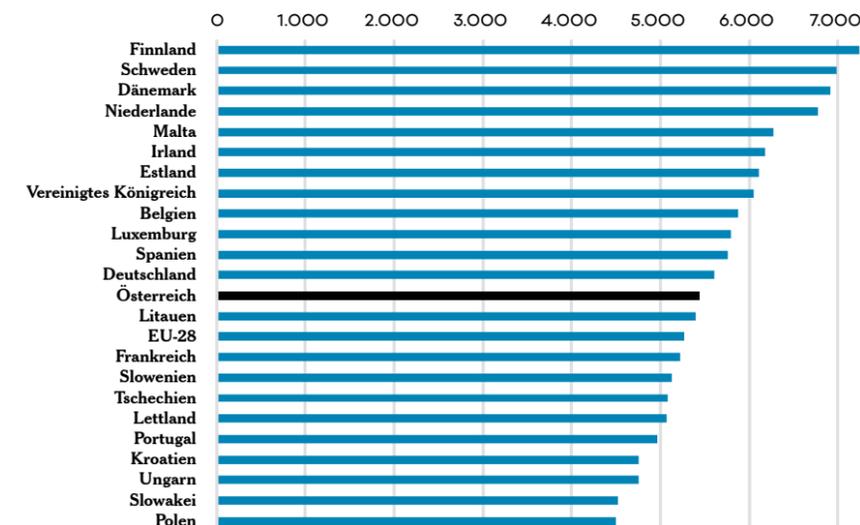
Agnes Streissler-Führer, stellvertretende Bundesgeschäftsführerin der GPA-djp,

sagt: „Es gibt viele Instrumente, um den Digitalisierungsgrad in Unternehmen zu messen, aber sie sind technologie-, nicht menschenzentriert.“ Dabei betrifft der Wandel wohl alle Mitarbeiter*innen eines Unternehmens. Was die Geschäftsführung an Digitalisierungsmaßnahmen beschließt – die Einführung eines Online-Shops oder Reservierungsportals, einer Software oder einer automatisierten Fertigungsstraße – trifft das ganze Team. Die Aufgaben der Mitarbeiter*innen verändern sich. Sie müssen Neues lernen. Und manch einer wird nicht mehr gebraucht.

Welche Konsequenzen digitalisierte Prozesse auf die Beschäftigten haben und wo es Handlungsbedarf gibt, wurde wäh-

rend des Lockdowns deutlich, als Homeoffice das „neue Normal“ war. Da viele Unternehmen vorhaben, Homeoffice weiter verstärkt einzusetzen, gilt es, genauer hinzusehen, denn es gibt auch Gefahren. So weist Agnes Streissler-Führer darauf hin, dass Unternehmen auf die Idee kommen könnten, sich durch Homeoffice und Desksharing Mietkosten zu sparen – und das kann zu einer Kettenreaktion führen: Da man im Homeoffice nicht so gut überprüfen kann, wann jemand arbeitet, könnte es zu einer Verschiebung vom Zeitlohn zum Leistungslohn kommen, also zu einer projekt- statt stundenweisen Bezahlung. Streissler-Führer: „Und wenn ich nur die Leistung abhole, muss ich die Leute dann

Europäischer Digitalisierungsindex (DESI)



Quelle: The Digital Economy and Society Index (DESI), 2020

Im Europäischen Digitalisierungsindex (DESI) belegt Österreich lediglich einen Platz im Mittelfeld – knapp nach Deutschland.

ortsungebundenes Arbeiten“, die das Sozialforschungsinstitut IFES im Auftrag der AK Wien im April durchgeführt hat, wurde einiges, was die Mitarbeiter*innen im Homeoffice verwendet haben, nicht von den Arbeitgebern zur Verfügung gestellt. So nutzten 95 Prozent der Befragten eine Internetverbindung, aber nur neun Prozent wurde diese vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Ein Mobiltelefon verwendeten 86 Prozent, nur 54 Prozent eines des Arbeitgebers. Nur 13 Prozent bekamen den Drucker zur Verfügung gestellt, dabei druckten 51 Prozent zu Hause – 18 Prozent hätten einen benötigt. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei Bürostühlen: 49 Prozent verwendeten einen ergonomischen Schreibtischstuhl, und nur neun Prozent bekamen ihn vom Arbeitgeber. Regelungen über die Ausstattung, die der Arbeitgeber fürs Homeoffice zur Verfügung stellt, hatten nur 42 Prozent der Befragten und Regelungen zur Nutzung privater Infrastruktur wie Handy oder Internetanschluss nur 35 Prozent. Dafür gab es bei 61 Prozent der Befragten eine Regelung zum Datenschutz und zu Datensicherheitsmaßnahmen.

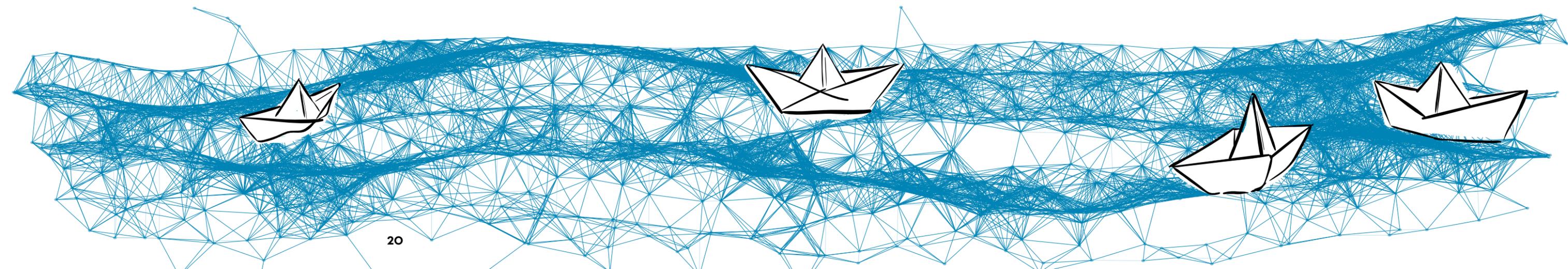
anstellen? Dann würden alle zu neuen Selbstständigen, was sicher keine wünschenswerte Entwicklung wäre.“

Simon Schumich, Referent für Betriebswirtschaft bei der AK Wien, erzählt von der sogenannten „Screenshot-Überwachung“: „Man kennt das von Crowdworkern, wo sogar die Tastenanschläge kontrolliert werden können.“ Über Mikrotasking-Plattformen wie Clickworker oder Upwork werden Arbeitsaufträge, etwa Übersetzungen, vergeben. Dann wird getrackt, wer wie schnell arbeitet. Schumich: „Es ist auch möglich, zu bonifizieren oder malifizieren, also einer Person nächstes Mal weniger Entgeltleistung anzubieten.“ Ein Thema ist auch die Überwachung durch Handy-Ortung oder

durch Registrierung, wer sich wann in ein System einloggt. Schumich weist darauf hin, dass es für solche Personenüberwachungen die Zustimmung des Betriebsrats oder von allen Beschäftigten einzeln braucht.

Homeoffice ins Gesetz

Ein Knackpunkt beim Homeoffice ist die Frage, wer für die Betriebsmittel wie Computer, Drucker, Schreibtisch, Handy und Co. aufkommen muss. Arbeitgeber haben die Fürsorgepflicht für einen gesunden Arbeitsplatz, während Dienstnehmer*innen die Treuepflicht gegenüber Arbeitgebern haben. Laut der Studie „Zeit- und



Laut Michael Gogola, Jurist bei der GPA-djp, sollte eine Definition von Homeoffice-Arbeitsplätzen als auswärtige Arbeitsstellen ins ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) aufgenommen werden. Damit ließe sich auch über die allgemeine Fürsorgepflicht hinaus klarstellen, dass die umfassende Verantwortung der Arbeitgeber für die Gesundheit und Sicherheit auch für Arbeitnehmer*innen im Homeoffice gilt. Bestimmungen hinsichtlich Raumgröße, Belichtung, Fluchtwegen etc., die im Homeoffice nicht realisierbar oder mit dem Schutz der Privatsphäre unvereinbar sind, würden nicht zur Anwendung gelangen, meint Gogola. Gesetzlich festgelegt werden könne auch, dass Arbeitgeber Ersatz leisten müssten, wenn private Arbeitsmittel verwendet würden. Die Höhe der Abgeltung könne per Betriebsvereinbarung fixiert werden.

Die Belegschaft im Boot

Wer Digitalisierungsprozesse plant, tut laut Fridolin Herkommer, Head of Digital Affairs bei der AK Wien, gut daran, die Belegschaft ins Boot zu holen: „Es lohnt sich, den Digitalisierungsprozess in Betrieben ganzheitlich unter Einbindung der Beschäftigten und ihrer Vertreterinnen und Vertreter anzugehen.“ Eine neue Software, ein neuer Algorithmus, neue Datensammel- und -auswertungssysteme zu implementieren



Simon Schumich, AK Wien, weist darauf hin: Überwachungsmaßnahmen erfordern die Zustimmung des Betriebsrats oder von allen Beschäftigten einzeln.

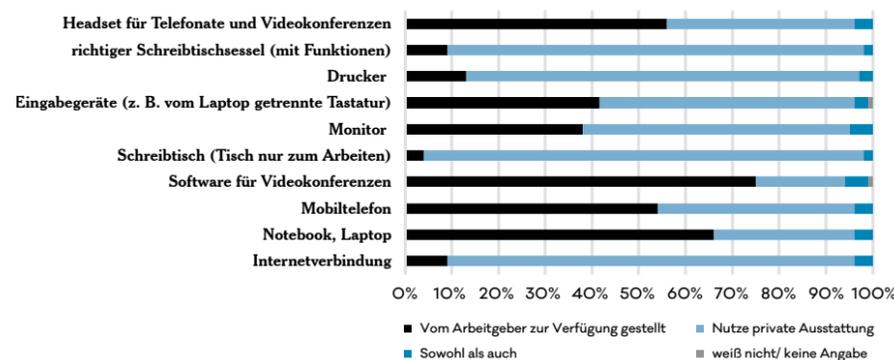
sei zu kurz gegriffen: „Es braucht einen partizipativen Prozess, der insbesondere auch auf die Veränderung der Arbeitsprozesse und Tätigkeiten eingeht.“ Simon Schumich ergänzt: „Wenn man zum Beispiel viele neue technische Tools aufgedrückt bekommt, kann es sein, dass man nicht mehr in die normale Arbeitsroutine kommt.“ Es mache Sinn, sich die Software-Ergonomie gemeinsam anzuschauen und zu entscheiden, welche Software wirklich nötig ist. Wird neue Software von oben angeordnet, die Beschäftigte eher aufhält als unterstützt, rät Schumich zur Dokumentation, wie viel

Zeit dafür aufgewendet wird, und notfalls zur Kontaktaufnahme mit dem Betriebsrat. Auch Agnes Streissler-Führer ist überzeugt, dass der Erfolg von Digitalisierungsmaßnahmen von der Involvierung der Beschäftigten abhängt: „Je besser die Beschäftigten und der Betriebsrat eingebunden sind, desto erfolgversprechender ist die Digitalisierung, denn wenn ich etwas gegen die Beschäftigten mache, wird es nicht funktionieren.“ Wichtig sei, wozu die Digitalisierung eingesetzt werde: „Wenn ich sie nur zur Rationalisierung verwende, werde ich mich selbst vom Markt wegrationalisieren. Wir sehen das im Bankenbereich, wo jetzt einfach alles, was es schon gab, digital angeboten wird – und dann wundert man sich, wenn Start-ups oder Tech-Konzerne einem das Geschäft abgraben.“ Sinnvoll sei es, sich zu fragen, was die Kunden brauchen und welche Bedürfnisse man befriedigen könne, und sich neue Produkte zu überlegen: „Dann habe ich Bestand am Markt.“

Digitalisierungsfitte Betriebsräte

Streissler-Führer initiierte 2017, nach Branchen geordnet, zwölf Konferenzen zur Digitalisierung. Die Betriebsrät*innen diskutier-

Technische Ausstattung im Homeoffice



Agnes Streissler-Führer, GPA-djp, warnt vor einer Verschiebung vom Zeitlohn zum Leistungslohn.

ten über Digitalisierungsthemen in ihren Betrieben, über ihre Bedürfnisse, die der Belegschaft und über Arbeitsorganisation, die sich ebenfalls durch die Digitalisierung mehr in Richtung Projekt- und Netzwerkorganisation verändert. Dabei zeigte sich unter anderem ein Manko bei der Qualifizierung: „Schulungen, die auf ein bestimmtes System trainieren, gibt es wie Sand am Meer. Fundierte Bildung und Ausbildung gibt es sehr wenig.“ Fridolin Herkommer betont, dass nicht nur neue Berufsfelder wie IT- und Softwareentwicklung, Netzwerktechnik, IT-Security, Data-Analyse oder App-Entwicklung entstehen, für die oft ein Studium nötig ist, sondern dass auch Menschen, die etwa in einem Handwerk tätig sind, digitale Skills brauchen. Daher sollten auch in der Lehre und der Schulausbildung digitale Fähigkeiten vermittelt werden. Generell gibt es laut Herkommer noch wenig Digitalisierung in Klein- und Mittelbetrieben, wo oft nicht einmal eine Online-Terminreservierung möglich ist, aber auch im Gesundheitsbereich, in der Bau-, Metall- und Holzbranche, wo zum Beispiel Drohneneinsatz Sinn machen würde.

Als ein Ergebnis dieser Konferenzen entstand der „DigiCheck“, ein Online-



Fridolin Herkommer, AK Wien: „Technik ist entgegen häufigen Behauptungen keinesfalls neutral.“

Befragungstool für Betriebsrät*innen, das Mitte 2019 in einer Pilotversion vorgestellt wurde und derzeit mithilfe einer Förderung des Digitalisierungsfonds der AK Wien weiterentwickelt und verfeinert wird. Dabei werden zwölf Fragen beantwortet, zum Beispiel, ob es im Betrieb eine Digitalisierungsstrategie gibt, ob der Betriebsrat eingebunden ist, wie die Belegschaft zur technologischen Entwicklung steht, ob die Führungskräfte die Veränderung mittragen und die Arbeitsbedingungen in Betriebsvereinbarungen geregelt sind. Wer den Fragebogen ausfüllt, erhält eine erste Auswertung. Es ist auch möglich, die Fragen von der Geschäftsführung oder der Belegschaft ausfüllen zu lassen, um eine Bestandsaufnahme zu haben und sie für die Themen zu sensibilisieren.

Die richtigen Fragen stellen

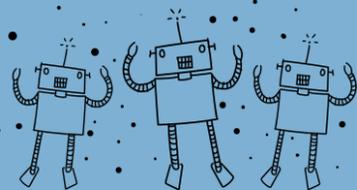
In einem zweiten Schritt kann der Betriebsrat mit dieser Auswertung einen Termin bei dem oder der betriebsbetreuenden Sekretär*in vereinbaren, um wichtige Fragen und „Pain Points“ zu besprechen. Streissler-Führer fasst das Ziel dieser beiden Tools zu-

sammen: „Unsere Betriebsrät*innen sollen insofern fit für die Digitalisierung werden, dass sie ihrem Management die richtigen Fragen stellen können, sodass die Digitalisierung allen zugutekommt.“ Noch gibt es keine auswertbaren Ergebnisse, da es wegen der Corona-Pandemie noch kaum Beratungen gab. Doch diese Tools dienen dazu, den Faktor Mensch zu berücksichtigen. Streissler-Führer: „Wir wollen wissen, welche Auswirkungen die Digitalisierung auf die Menschen hat.“

In einer Welt der Daten und Algorithmen ist jedenfalls klar, dass auch die Arbeitswelt stark beeinflusst ist. Fridolin Herkommer meint: „Die Technik ist entgegen häufigen Behauptungen keinesfalls neutral, sondern immer Ergebnis eines andauernden Prozesses gesellschaftlicher Auseinandersetzungen – widersprüchlich und gegensätzlich. Warum wird was wie gelöst, welche Daten werden wie erhoben, wie gewichtet und von wem und zu welchem Zweck ausgewertet?“ Diese Fragen werden derzeit gesellschaftlich erörtert, und das kann im besten Fall zu einer demokratischeren und partizipativeren Welt führen. Herkommer: „Es gilt, die Arbeitswelt von morgen gemeinsam zu gestalten.“

Im Land der Buzzwords

Ein kleiner Wegweiser durch die wichtigsten Begriffe der Digitalisierung



Robotics

Der Einsatz von Industrierobotern mit dem Ziel, eine selbststeuernde Zusammenarbeit zu erreichen und unterschiedlichste Produkte vollautomatisch herstellen zu lassen.

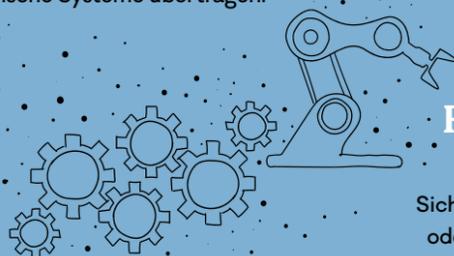


Blockchain

Eine Kette von digitalen Datenblöcken, die Transaktionsdaten enthalten.

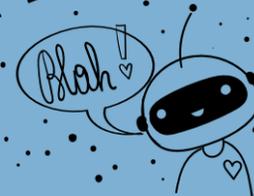
Automatisierung

Aufgaben im Produktionsprozess werden von Mitarbeiter*innen auf technische Systeme übertragen.



Robotic Process Automation

Sich wiederholende, zeitintensive oder fehleranfällige Tätigkeiten werden durch sogenannte Softwareroboter erlernt und automatisiert ausgeführt.



Chatbot

Ein Dialogsystem per Text oder Sprach-eingabe, das auf vorbereitete Fragen und Antworten zurückgreift.

Gig Economy

In der Gig Economy (von englisch „gig“ für Auftritt) werden kleine Aufträge kurzfristig an unabhängige Selbstständige über eine Onlineplattform vergeben.



Cloud

Speicherplatz, Rechenleistung oder Software, die Nutzer*innen über das Internet zur Verfügung gestellt wird.



Big Data

Große, komplexe, sich schnell verändernde und wenig strukturierte Datenmengen.



Sharing Economy

Geschäftsmodelle, die die geteilte Nutzung unterschiedlichster Ressourcen (z. B. Autos) möglich machen.

Machine Learning

IT-Systeme, die in der Lage sind, die Daten, die sie sammeln, so auszuwerten, dass sie daraus lernen und damit auf Situationen anwenden können, für die sie nicht programmiert wurden.



Just Transition

Strategien, um Beschäftigte im Zuge des Strukturwandels zu unterstützen und vor dessen negativen sozialen Auswirkungen zu schützen.



Kollaboratives Arbeiten

Mittels Kollaborations-Tools wird es Team-Mitgliedern ermöglicht, gleichzeitig auf Projektdaten und -dokumente zuzugreifen und sie zu bearbeiten.



Industrie 4.0

Die vierte industrielle Revolution – auf die Mechanisierung, die Elektrifizierung und die Automatisierung folgt nun die Digitalisierung.



Augmented Reality

Mittels computergestützter Darstellung, beispielsweise in Brillen, wird die reale Welt um virtuelle Aspekte erweitert.



Internet of Things

Das „Internet der Dinge“ bezeichnet die digitale Vernetzung von sogenannten „intelligenten“ Geräten, Sensoren etc.

Künstliche Intelligenz (KI)

Menschliche Wahrnehmung und Intelligenz wird maschinell und computerunterstützt nachgebildet.



The Kids are not alright

Während das Gesetzpaket gegen Hass im Netz auf sich warten lässt, ist die Initiative „Zivilcourage 2.0“ des Mauthausen Komitees Österreich bereits in der nächsten Phase. Denn die Fälle, in denen Minderjährige zu Opfern in sozialen Medien werden, nehmen zu.



Fast jede*r zweite Jugendliche bekommt häufig Mobbing-Attacken im Netz gegen andere Jugendliche mit. Trainings sollen die jungen Menschen dabei unterstützen, angemessen zu reagieren.

TEXT WERNER REISINGER

Tim, 20, nimmt sich 2012 in den Niederlanden das Leben, nachdem er jahrelang im Netz als „Softie“, „Homo“ und „Loser“ verspottet wurde. Im selben Jahr wird Rehtaeh, ebenfalls 15, auf einer Party vergewaltigt, Videos und Fotos der Tat verbreiten die Täter im Netz, auch sie nimmt sich schließlich das Leben.

Beleidigungen und derbe Sprüche, weil das Outfit nicht passt. Nacktbilder,

die plötzlich jeder Schulkollege und jede Schulkollegin am Handy hat. Beschimpfungen, Verächtlichmachungen. Bewusst inszenierte Videos, in denen das Opfer in entwürdigenden Situationen oder auch als Opfer von Gewalt gefilmt wird. „Tu uns den Gefallen und bring dich um“, Sätze wie dieser sind in sozialen Netzwerken unter Jugendlichen, kaum dem Kindesalter entwachsen, schon lange keine Seltenheit mehr. Was viele Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene durchmachen, ist für Eltern, Erwachsene und vor allem für die breite Öffentlichkeit wohl kaum vorstellbar. Das Leid, das sie und meist auch ihre Angehörigen erleben, verdient bei Weitem mehr Aufmerksamkeit als einige Schlagzeilen oder die eine oder andere Diskussionsendung im TV.

Zahlen über Opfer von Cybermobbing, Statistiken, wie viele junge Menschen nach dem, was man „Cybermobbing“ nennt, Suizid verübt haben, gibt es kaum. Viele Opfer schweigen über das ihnen Widerfahrene, in der Hoffnung, dass das Mobbing aufhört. Die wenigsten suchen sich aktiv Hilfe. Mindestens seit den vergangenen drei Legislaturperioden schreiben sich die jeweiligen Regierungen unter dem Schlagwort „Hass im Netz“ selbst vor, das Thema anzugehen. Zuletzt kündigte die grüne Justizministerin Alma Zadic ein neues Geset-

zespaket gegen Hass im Netz an. In Österreich wird Cybermobbing seit 2016 mit bis zu einem Jahr Haft geahndet.

Schließlich, so sind sich alle Expert*innen einig, kann nur ein breiter gesellschaftlicher Bewusstseinswandel helfen – und Zivilcourage. Gerade aber das Einschreiten von Unbeteiligten, Zeug*innen und Außenstehenden passiert online so gut wie gar nicht. Das fanden Soziolog*innen der Universität Wien bereits 2019, nach Auswertung einer breit angelegten Studie, heraus. Und genau hier will nun das Mauthausen Komitee Österreich (MKÖ) ansetzen.

„Im Gegensatz zu Situationen, die in der Schule oder im Alltagsleben passieren, gibt es online kaum zivilcouragiertes Handeln, wenn es zu Mobbing oder Bedrohungsszenarien kommt“, fasst Christa Bauer, Geschäftsführerin des MKÖ, die Ergebnisse der Studie der Uni Wien zusammen. „Wir wissen, dass fast zwei Drittel aller Jugendlichen einmal Opfer in sozialen Medien waren. Das reicht von Verspottung bis zu handfestem Mobbing.“ Bemerkenswert sei, sagt Bauer, dass es eine enge Verbindung im Online-Bericht in der Opfer- und Tätererfahrung gibt. Dahinter verbirgt sich wohl eine Abwehr und Ablenkungsdynamik: Wer Opfer war, versucht später bei sich bietender Gelegenheit als Täter auf andere abzulenken.

Angst vorm Opfersein

Fast jede*r zweite Jugendliche, sagt Bauer, bekomme häufig Mobbing-Attacken im Netz gegen andere Jugendliche mit. 86 Prozent lesen selbst häufig Hasskommentare. Sogenannte „Bystander“ greifen dann in eine Mobbing-Situation ein, wenn sie mit dem Opfer bekannt oder befreundet sind. Unsicherheit bei der Bewertung des Gelesenen oder Gesehenen, eine Zuschreibung von eigener Verantwortung des Opfers („selbst schuld“) oder einfach fehlendes Bewusstsein über die Tragweite der Situation sind laut Studie weitere Gründe. Andere Mitleser*innen oder Zuseher*innen lassen sich viel eher

auf die Seite der Aggressoren ziehen. Gegen eine einmal etablierte Dynamik mag man sich eben nicht stellen. „Es ist die Angst, selbst Opfer zu werden“, sagt Bauer.

Seit Ende August baut das MKÖ nun unter dem Titel „Zivil.Courage.Online“ seine bestehenden Trainings aus. Unter Mithilfe renommierter deutscher Expert*innen der Universität Göttingen werden nun Trainer*innen geschult. Schulen und Institutionen können über die Webseite zivilcourage.at Termine buchen. „Die Trainings dauern bis zu vier Stunden. Dabei wird zwar vor Ort, allerdings mit Einsatz digitaler Trainingsmethoden gearbeitet“, berichtet Bauer.

Ähnlich wie beim Online-Game „Decount“ der Plattform extremismus.info, wo es um Radikalisierung und Extremismus geht, steigen Jugendliche in eine eigens geschaffene Social-Media-Plattform ein und spielen in einem vierstündigen Training Situationen durch, wie sie sie häufig in sozialen Netzwerken erleben. Bis zu 15 Jugendliche nehmen an den Chats teil. Durchgespielt wird dann eine Situation wie diese: Die Gruppe ist beispielsweise als Schulklasse



Christa Bauer, Geschäftsführerin des MKÖ, startete „Zivilcourage 2.0“.

in einer Jugendherberge. Von einem Schüler tauchen dann im Netzwerk kompromittierende Fotos auf, beispielsweise von einem nassen Bettlaken – mit entsprechenden Kommentaren. Die Teilnehmer*innen haben dann verschiedene Handlungsoptionen, wie sie reagieren können.

Auch hier ließen sich Dynamiken beobachten, aus denen die Gestalter*innen der Initiative für die Ausbildung der Trainer*innen und die Konzeption der Trainings wichtige Erkenntnisse gewinnen konnten. „Immer wieder sehen wir, dass sich die Jugendlichen, denen aufgetragen wurde, Solidarität mit einem Shitstorm-Opfer zu zeigen, schließlich aufgrund des Drucks den Angreifern anschließen“, erklärt Bauer.

App für Zivilcourage

Wichtig sei, so betont man im MKÖ, ein besonders niederschwelliger Zugang. Die Website zivilcourage.at wird auch Angebote enthalten, die mit nur geringem Zeitbudget genutzt werden können – beispielsweise eine Handlungsanleitung, was in nur zwei Stunden zum Thema erarbeitet und trainiert werden kann. Die Ziele fasst Bauer so zusammen: „Was kann ich als Einzelner in einer entsprechenden Situation tun? Wo liegen meine eigenen Grenzen, wenn ich Zivilcourage zeigen möchte? Was kann und soll ich tun, wenn ich mich in einer Situation der Hilf- und scheinbaren Ausweglosigkeit befinde?“

Das Angebot werde so konzipiert, dass auch eigenständig in Gruppen trainiert werden kann. Nächstes Jahr wird ein interaktives Video fertiggestellt werden, das sich nicht nur an Jugendliche, sondern auch an die breite Öffentlichkeit richtet. In Arbeit ist zudem eine eigene App, die neben interaktiven Trainingsangeboten wie dem besagten Social-Media-Chat auch ein Quiz und Spiele sowie Hinweise auf Service- und Meldestellen für Betroffene und Zeug*innen enthalten soll. Die Website wird laufend ergänzt und soll umfangreicheres Hintergrundmaterial anbieten.

Die neu konzipierten Trainings stehen allen Schulen und Institutionen offen, das MKÖ stützt sich hierbei auf sein bereits in den vergangenen zehn Jahren aufgebautes, breites Netzwerk. Die Trainer*innen arbeiten allesamt ehrenamtlich und gegen Aufwandsentschädigung. ▀

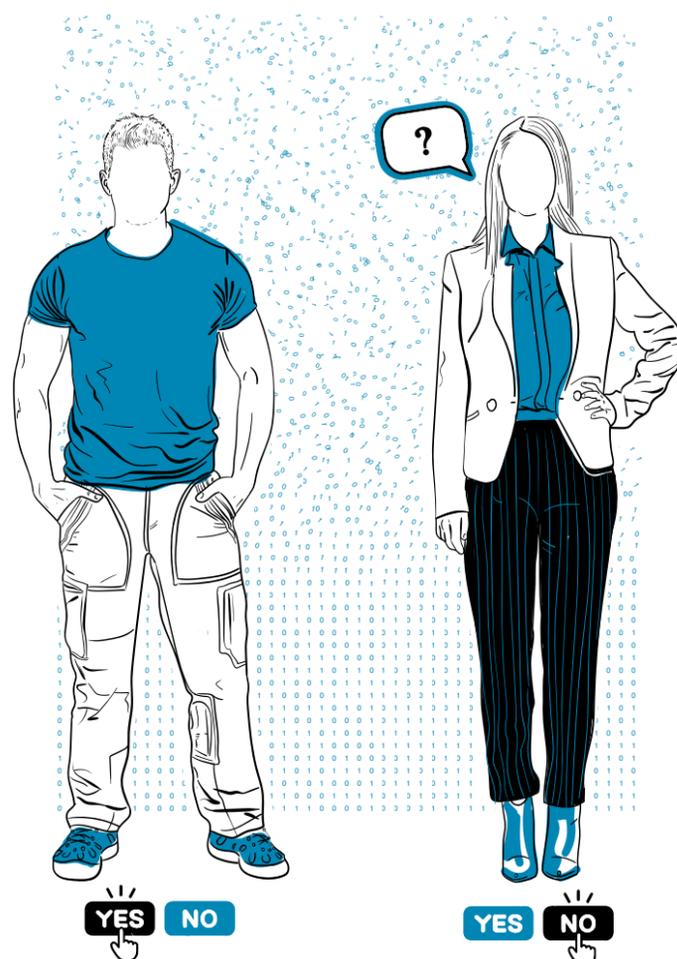
1, 2 oder 3 – letzte Chance, vorbei

Die Arbeitslosigkeit ist aufgrund der Corona-Krise auf Rekordniveau. Was, wenn du von heute auf morgen zum AMS musst, wo dich nicht mehr Menschen bewerten, sondern ein Computer, der dich ohne Widerspruchsmöglichkeit aufs Abstellgleis verfrachtet? Was sich hinter dem AMS-Algorithmus verbirgt.

TEXT SARAH KERSCHHAGGL

Noch immer fast eine halbe Million Menschen erwerbslos, meldet das Arbeitsministerium. Es sind Zahlen, die noch vor einem halben Jahr niemand für möglich gehalten hätte. Hunderttausende Neuanträge beim AMS. Menschen, die sich mit einem Babyelefanten-Abstand in einer Reihe anstellen, die ein neutrales Formular ausfüllen, die Unterstützung brauchen – und natürlich alle einen neuen Job. Was sie nicht wissen: Sie sind von Anfang an eine Art Zahlenhaufen, Nullen und Einsen – beurteilt von einem Algorithmus. Und der ist wie ein strenges Schubladensystem, aus dem man nur noch schwer herauskommt. Dabei hängt doch so viel von ihm ab.

Für solche Bewertungen sollten ab 2021 keine AMS-Betreuer*innen mehr zuständig sein, sondern ein 1,8 Millionen Euro teurer Algorithmus. Einige Zeit war der Algorithmus bisher teilweise im Einsatz. Na ja, in Wahrheit ist es gar kein Algorithmus, man nennt ihn nur so. Bei dem Assistenzsystem handelt es sich um ein Modell, das nach statistischen Daten vorgeht und die Chancen auf Reintegration in den Arbeitsmarkt von Personen anhand alter Daten von Personen mit ähnlichen Merkmalen berechnet. Dabei interessiert sich dieser Algorithmus aber auch für sehr persönliche Daten. Das Alter zum Beispiel. Oder das Geschlecht. Oder eine Behinderung. All diese Details geben Minuspunkte im Ranking. Wer zum Beispiel über 50 Jahre alt ist, bekommt Punkte abgezogen. Ebenso Personen mit Behinderung. Und – ja, tatsächlich – auch Frauen. Vor allem Mütter steigen im Algorithmus schlecht aus. Väter übrigens nicht.



„Durch den Algorithmus selbst wird sich wahrscheinlich nicht viel ändern. Sinnvoll wäre eine Weiterentwicklung in ein faktenbasiertes Frühwarnsystem“, so Simon Theurl.

„Mit diesem Algorithmus kaschiert man offenbar die Entscheidung, dass man sich um manche Leute eigentlich nicht mehr kümmern möchte.“ Simon Theurl, Arbeitsmarktexperte in der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration der Arbeiterkammer Wien, findet harte Worte für diese Vorgangsweise. „Math-Washing“ nennt er das. „Am Ende des Tages bildet dieser Algorithmus Diskriminierung ab, die vonseiten der Unternehmen am Markt herrschen.“

Ob du wirklich richtig stehst ...

Einmal ganz allgemein gefragt: Was ist ein Algorithmus überhaupt? Algorithmen kennen wir eigentlich aus anderen Ecken unseres Alltags. Dass meine und deine Startseite auf YouTube komplett anders aussehen, dass das Navigationssystem im Handy immer die kürzeste Route findet. Oder wie die Google-Suchmaschine Sätze vervollständigt. Auf Google, so würde man vielleicht sagen, ist das okay, es ist Google. Aber beim AMS?

Dort ist dieser Algorithmus für die Kategorisierung von Erwerbsarbeitssuchenden zuständig. Der Algorithmus ordnet AMS-Gemeldete drei Gruppen zu: Die erste Gruppe hat gute Chancen am Arbeitsmarkt, die zweite Gruppe mittlere und die dritte Gruppe schlechte. Am stärksten gefördert wird dabei die mittlere Gruppe. Wer der dritten – also der am schlechtesten bewerteten – Gruppe zugeordnet wird, landet bei einer neuen Abkürzung des AMS: BBEN, „Bildungs- und Beratungseinrichtungen neu“. Bisher waren diese Anlaufstellen Personen mit spezifischen Problemen

wie Suchterkrankungen vorbehalten. „Neu“ bedeutet: Inbegriffen wären nun eben die Personen, die in die dritte Kategorie fallen. Jene Kategorie, in der beispielsweise sogar Förderungen verwehrt bleiben. „Multifunktional“ sagt man jetzt, und das heißt im Grunde nur, dass man diese dritte Gruppe eben auch noch dazupackt. Beim AMS klingt das natürlich anders: Diese Einrichtungen seien darauf spezialisiert, bestmöglich auf die Bedürfnisse von Personen mit schlechten Arbeitsmarktchancen einzugehen und sie adäquat zu betreuen, so die offizielle Version.

Dieses System hat diverse Organisationen hellhörig gemacht. Eine davon ist die Wiener Datenschutzorganisation epicenter. Sie fordert einen Stopp des AMS-Algorithmus: „Wir dürfen nicht zulassen, dass Merkmale, auf die man keinen Einfluss hat, entscheidend dafür sind, ob Menschen Aus- oder Weiterbildungen verboten werden“, steht auf ihrer Website. Algorithmische Systeme sollten Vorurteile und Ungerechtigkeiten bekämpfen und diese nicht weiter einzementieren. Deshalb haben sie eine Petition gestartet. 3.300 Unterschriften haben sie schon gesammelt. Sie wollen ein Problembewusstsein schaffen.

... siehst du, wenn das Licht angeht

Denn man hatte versucht, den AMS-Algorithmus schnell und unauffällig durchzusetzen. So schnell, dass es vielen zuerst gar nicht aufgefallen war. Doch auch die Arbeiterkammer hatte schnell einen Kritikpunkt. „Vonseiten des AMS wurde zwar immer wieder be-



Anna Daimler, Arbeitnehmervertreterin im AMS-Verwaltungsrat, betont: „Die Debatte um den Algorithmus und seine Funktionsweise selbst macht Diskriminierungen sichtbar.“

tont, dass die Betreuer*innen sich jederzeit gegen den Algorithmus entscheiden können, aber für uns war überhaupt nicht klar, inwiefern das tatsächlich passiert“, erläutert Theurl. Und weiter: „Die AMS-Mitarbeiter*innen sind ja ohnehin schon komplett überlastet, die sind im schlechtesten Fall froh, wenn sie sich um weniger Leute intensiver kümmern können. Und möglicherweise werden sich da manche vielleicht dann doch nicht gegen die Entscheidung des Algorithmus stellen.“ Ein Dilemma.

Also Nachfrage beim AMS, und zwar bei denen, die das tagtäglich machen. Eine Person, die schon viele Jahre dort arbeitet, möchte anonym bleiben. Sie glaubt, dass die Berater*innenkompetenzen dem System weitaus überlegen seien, denn eine Maschine könne und sollte keine Menschen beurteilen. Aber hält das? Unklar. Übrigens auch, wie es mit dem Algorithmus generell weitergeht.

Plopp heißt Stopp

Denn die Datenschutzbehörde hat Ende August entschieden, dass das AMS den umstrittenen Algorithmus nicht wie geplant am 1. Jänner 2021 flächendeckend einführen darf. Einschulungen für AMS-Mitarbeiter*innen hätten im Herbst stattfinden sollen – so war zumindest der Plan. Weil aber verabsäumt wurde, eine Datenschutz-Folgeabschätzung durchführen zu lassen, und wegen anderer rechtlicher Bedenken darf das System, das sich eigentlich längst im Testbetrieb befindet, nicht wie geplant starten. Außerdem, kritisiert die Behörde, gebe es für die Betroffenen derzeit keine Möglichkeit, gegen eine Entscheidung zu berufen. Auch die Letztaufsicht durch die AMS-Berater*innen sei nicht sichergestellt. Das AMS sieht nun die Verantwortung bei der Gesetzgebung, diese rechtliche Grundlage nachträglich zu schaffen.

Anna Daimler ist eine der Arbeitnehmervertreter*innen im AMS-Verwaltungsrat, die dem Algorithmus kritisch gegenüberstehen. Sie sieht die Entstehung des Algorithmus als Symptom eines altbekannten Problems: Die Ressourcen des AMS sind zu knapp.

Dennoch seien die BBEN, also die „Bildungs- und Beratungseinrichtungen neu“, eine akzeptable Lösung für Personen mit multiplen Belastungen, weil sich so explizit qualifiziertes Personal um sie kümmern könne, so die vida-Generalsekretärin des ÖGB. Die Befürchtung, dass es sich dabei doch um ein Abstellgleis handeln könnte, bleibt dennoch.

Die Organisation „Aktive Arbeitslose Österreich“, eine – wie sie sich nennt – parteiunabhängige Basisgewerkschaft, fordert auch schon länger die sofortige Einstellung dieser „entwürdigenden Kategorisierung von Versicherten durch den AMS-Algorithmus“. Ebenso die Volksanwaltschaft, sie hat sich in der Vergangenheit kritisch gegenüber dem System gezeigt.

Einen Vorteil habe das Ganze möglicherweise doch, findet Anna Daimler: Die Debatte um den Algorithmus und seine Funktionsweise selbst macht Diskriminierungen sichtbar. Nur so können sie auch in die Arbeitsmarktpolitik miteinbezogen werden. Experte Simon Theurl ist noch vorsichtig: „Durch den Algorithmus selbst wird sich wahrscheinlich nicht viel ändern. Sinnvoll wäre eine Weiterentwicklung in ein faktenbasiertes Frühwarnsystem.“ Denn das Optimum sei, sagt er, wenn jede Person bereits zu Beginn der Arbeitslosigkeit ein ausreichend langes Beratungsgespräch bekommen würde. Viele wüssten gar nicht, in welcher Situation sie sich befinden.

Letzte Chance, vorbei

Die Daten zeichnen ein klares Bild: Ab 45 Jahren steigt das Risiko, langzeitarbeitslos zu werden. Wäre der Algorithmus nicht gekippt worden, hätte es dafür ab 50 auch noch Minuspunkte bei der Arbeitssuche gegeben. Und das hieße im schlimmsten Fall: ein fixes Abstellgleis.

Die Zukunft dieses Algorithmus ist weiterhin unklar. Jetzt ist also der Gesetzgeber gefordert. Eines ist jedenfalls sicher: Der Algorithmus bleibt umstritten. ▶

Welche wirtschaftliche Macht haben Internetriesen?

Der Marktwert der bekanntesten Internet- und Technologieunternehmen im Vergleich mit der gesamten Wirtschaftsleistung ausgewählter Länder in Europa.

RECHERCHE MICHAEL MAZOHL

Quellen: * auf Basis des Börsenkurses nach PricewaterhouseCoopers; ** Fortune, Juni 2019; *** Eurostat

Microsoft

Marktwert € 1.020 Mrd.
Umsatz € 93 Mrd.
Gewinn € 14 Mrd.
Mitarbeiter*innen 131.000

Apple

Marktwert € 939 Mrd.
Umsatz € 226 Mrd.
Gewinn € 51 Mrd.
Mitarbeiter*innen 132.000

Amazon

Marktwert € 823 Mrd.
Umsatz € 198 Mrd.
Gewinn € 8,5 Mrd.
Mitarbeiter*innen 647.500

(Google) Alphabet

Marktwert € 677 Mrd.
Umsatz € 116 Mrd.
Gewinn € 16 Mrd.
Mitarbeiter*innen 98.771

Facebook

Marktwert € 402 Mrd.
Umsatz € 48 Mrd.
Gewinn € 19 Mrd.
Mitarbeiter*innen 35.587



Italien
BIP € 1.766 Mrd.
Einwohner*innen 60 Mio.

Spanien
BIP € 1.202 Mrd.
Einwohner*innen 47 Mio.

Niederlande
BIP € 774 Mrd.
Einwohner*innen 17,3 Mio.

Schweiz
BIP € 597 Mrd.
Einwohner*innen 8,57 Mio.

Österreich
BIP € 386 Mrd.
Einwohner*innen 8,85 Mio.

Marktwert zum 31.3.2020
Umsatz, Gewinn im Jahr 2018
BIP im Jahr 2018

Wie man in die Zukunft schaut

Augmented Reality erweitert die Wirklichkeit durch eingeblendete Informationen. Die Brillen sehen spacig aus – und das, was man durch sie hindurch sieht, erst recht. Aber was bedeutet diese Technologie eigentlich für die Zukunft der Arbeit?



Betriebsrat Marcus Eder, auch privat technikbegeistert, hat einen Appell an die Gewerkschaft: „Diese Brille wird kommen, darauf müssen wir vorbereitet sein.“

TEXT ANJA MELZER

Ein Mann steht mitten in einer Ein-Zimmer-Wohnung im 9. Wiener Gemeindebezirk, er trägt ein grünes Kurzarmhemd mit psychedelisch anmutendem Muster, neben ihm baumelt eine Hängematte, im Gesicht eine irgendwie überdimensionale Sonnenbrille – und er klickt mit dem Zeigefinger in die Luft. So als wäre da ein Bildschirm. Dann wieder wirkt es so, als würde er einen Gegenstand in die Hand nehmen, herumdrehen und irgendwo neben sich hinstellen – nur ist da nichts zu sehen zwischen seinen Händen, nichts, nur Luft. Plötzlich sagt er: „Ah, schau her, da vorne ist der Mars und dort die Milchstraße.“ Und dann macht er ein paar Schritte in die Richtung, in die er gerade gezeigt hat. Für ihn auf den Mars, für uns direkt vor sein kleines Bücherregal.

Ich sehe was, was du nicht siehst ...

Dieser Typ ist nicht durchgeknallt, wie man vielleicht annehmen würde, wenn man ihm da so zusieht. Denn die Sonnenbrille ist auch keine herkömmliche Sonnenbrille. Marcus Eder, erst seit Kurzem 43 Jahre alt, ist Technologieentwickler beim Prothesenhersteller Ottobock sowie Betriebsratsvorsitzender. Ein „Herzbluttechniker“ sei er,

sagt er, er verbinde gern das Technische mit dem Sozialen. Und irgendwie passt da dieses sehr teure Teil ziemlich gut dazu, das er sich privat zugelegt hat: eine AR-Brille. In seinem Fall eine Microsoft HoloLens, das allerneueste Modell. Um die 4.000 Euro kostet sie. Die Abkürzung AR steht für Augmented Reality, für erweiterte Realität also. „Im Endeffekt“, sagt Eder, „hab ich gerade einen kompletten Computer auf dem Kopf.“ Okay, aber was sieht er, was wir nicht sehen?

während man seine Kolleg*innen als dreidimensionale Avatare direkt vor sich im Zimmer sieht. „Gerade in Zeiten von Corona ist das natürlich ein heißes Thema“, meint Eder, „so spart man sich unnötige Dienstreisen.“ Wozu noch für ein Meeting, das vielleicht nur einen halben Tag dauert, um die halbe Welt jetten, wenn es so einfach geht?

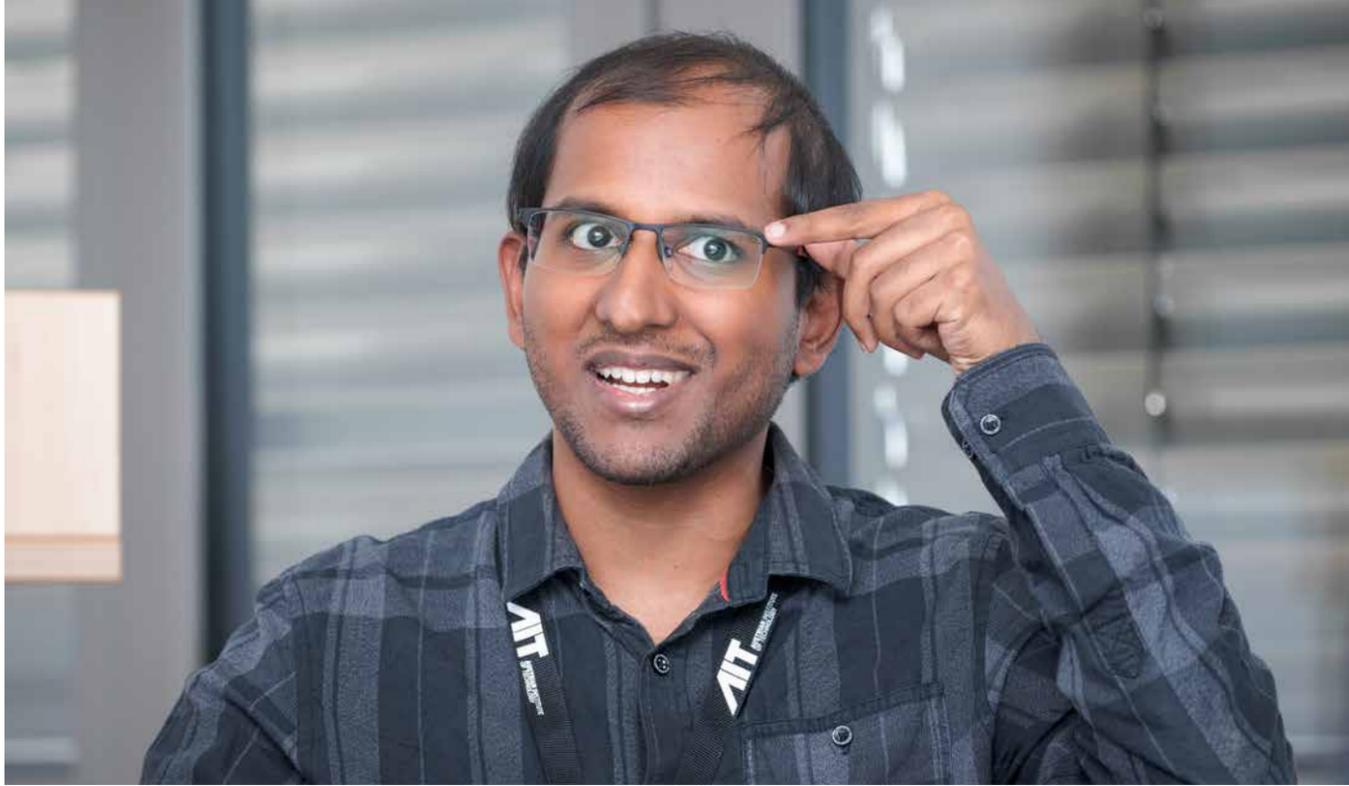
Und damit sind wir schon fast mittendrin in der Materie, die den Betriebsrat am meisten an der Brille interessiert und sie zu

„Im Endeffekt hab ich gerade einen kompletten Computer auf dem Kopf.“

Marcus Eder, Betriebsratsvorsitzender Ottobock

Das Stichwort heißt: Hologramme, also dreidimensionale Lichtobjekte. „Das kann alles sein“, erklärt Eder, „Sie können zum Beispiel einen Bildschirm sehen, wo natürlich kein Bildschirm ist, oder eine ganze Wand voller Videos, man kann alles Mögliche damit erfassen – und direkt an die andere Seite der Welt bringen.“ Dies ermöglichte, Konferenzen beispielsweise zeitgleich an verschiedenen Standorten abzuhalten,

mehr als einem bloßen Spielzeug macht: ihr Einsatz in der Arbeitswelt. Und der ist vielfältig. Augmented Reality eignet sich optimal zur Planung von Fertigungsanlagen im industriellen Umfeld oder zur Visualisierung von Indoor-Einrichtungen: Wie sieht ein Raum aus mit Dingen, die nicht wirklich da sind? Auch beim Zusammenbau kann das System unterstützen – ein Vorteil in der Lehre. Überhaupt besticht



Jaison Puthenkalam ist Junior Research Engineer am AIT, wo Wissenschaftler*innen erforschen, wie sich Augmented Reality auf die Arbeit auswirkt.

AR durch ihre Eignung für Schulungen, kann man doch verschiedenste Szenarien in der Wirklichkeit, ohne in völlig fiktive Welten einzutreten, als Trainingsmaßstab nehmen.

Doch ganz so unkompliziert und mitreißend galaktisch – Eder befindet sich in diesem Moment übrigens immer noch auf dem Mars, behauptet er, sieht aber in der Ferne den Mond vorbeifliegen – ist die Sache aus arbeitsspezifischer Perspektive nicht. „Es sind ganz neue Herausforderungen“, sagt er, „wir stehen ja noch ganz am Anfang. Aber diese Brille wird kommen, und darauf müssen wir vorbereitet sein.“ Denn eines fehlt bis dato: arbeitsrechtliche Vorgaben.

Alles topsecret

Längst basteln sämtliche Hersteller weltweit an ähnlichen Modellen. Die Apple-Version der AR-Brille stehe kurz vor dem Durchbruch, heißt es. Genaues weiß niemand, alles ist streng geheim. Zwar sind AR-Brillen hierzulande noch nicht im breiten Produktionseinsatz, doch eine Handvoll österreichischer Unternehmen verwendet sie sogar

„Die erste Phase jetzt im September beschäftigt sich dabei mit den arbeitspsychologischen Auswirkungen.“

Sebastian Egger-Lampl, Nachrichtentechniker und Soziologe

schon, der Automobilzulieferer Magna beispielsweise in der Qualitätskontrolle. Wo zuvor ein siebenseitiges Dokument Punkt für Punkt abgearbeitet und händisch ausgefüllt werden musste, assistiert nun das System. Mit dem Blick durch die Brille kann die Bilderkennung abmessen und Details überprüfen – und direkt selbst einspeichern. Das reduziert etwa Fehler. Aber verringert es auch die Arbeitsbelastung?

Auf dem Weg zu einer Antwort auf diese Frage geht es ans andere Ende Wiens, in einen der größten Flächenbezirke, Floridsdorf. Hier ist der Sitz des Austrian Institute of Technology (AIT), einer der größten außeruniversitären Forschungseinrichtungen des Landes. Im ersten Stock, in einem kargen Raum, dessen Fenster mit Lamellenrollos verdunkelt sind, sitzt ein

Forscher*innenteam, mit etlichen Babyelefanten dazwischen, verteilt um einen riesigen Tisch. „Wir schauen uns an, welche Probleme beim Arbeiten mit AR-Brillen auf uns zukommen können und entwickeln die entsprechenden Lösungen dafür“, sagt Sebastian Egger-Lampl, Nachrichtentechniker und Soziologe.

Zusammen mit der oben erwähnten Firma Magna, der Allgemeinen Unfallversicherungsgesellschaft (AUVA) und der Produktionsgewerkschaft PRO-GE plant die interdisziplinär besetzte Wissenschaftler*innengruppe seit Jänner diverse Studien zum Thema AR-Brillen am Arbeitsplatz. „Die erste Phase jetzt im September beschäftigt sich dabei mit den arbeitspsychologischen Auswirkungen“, erläutert Egger-Lampl das Vorgehen, „die zweite Phase dreht sich um



Wie AR-Brillen für den Einsatz am Arbeitsplatz sein müssen und wo sie Prozesse erleichtern können, erklärt Sebastian Egger-Lampl vom AIT.

Sicherheitsaspekte, beispielsweise wenn ein Gegenstand vor einem am Boden liegt, während man die Brille trägt. In der dritten Phase wird untersucht, wie lange die Nackenmuskulatur durch das Tragen belastet werden kann.“ Das Projekt, das bis Ende des Jahres alles erhoben haben will, wird mit mehr als 107.000 Euro vom AK-Digitalisierungsfonds gefördert.

Auch hier am Tisch liegt eine HoloLens, das Vorgängermodell. Sie wiegt noch ganze 579 Gramm, ihre Nachfolgerin ist damit exakt 14 Gramm leichter – und kopflastiger. „Das Ziel der meisten Hersteller ist ein Modell, das einer normalen Brille möglichst nahekommt und mit der Netzhaut korrespondiert“, erklärt Jaison Puthenkalam, Junior Research Engineer. „Das Gewicht sollte leicht und gleich verteilt sein, das Sichtfeld groß.“ Auf die Frage, ob eigentlich auch Brillenträger*innen die HoloLens aufsetzen können, also als Brille über der Brille, lacht er, selbst Brillenträger: „Na ja, aktuell ist es noch nicht so komfortabel, aber die verbessern das laufend.“

Und damit soll man nun acht Stunden in Zukunft arbeiten? Alle schütteln den Kopf. „Also wenn mir einer am Messeverkaufsstand sagt, man könne das Ding acht Stunden problemlos tragen – dem möchte

ich echt nicht auf der Heimfahrt im Auto begegnen“, sagt Sebastian Egger-Lampl. Bei der Studie setzen die Proband*innen die Datenbrille immer nur etwa 15 Minuten auf, anschließend machen sie eine Brillenpause. Gemessen wird die Ermüdung der Nackenmuskulatur sowie die Work Experience.

Cornelia Gerdenitsch, auch im Team des AIT Center for Technology Experience, ist Psychologin. Nachdem sie die Brille aufgesetzt hat, macht sie „die Blume“, wieder eine dieser speziellen Handbewegungen, hier im Team nennt man sie auch liebevoll

„Mit neuen Automatisierungsprozessen werden aber immer auch Ängste um den eigenen Arbeitsplatz oder die eigene Position im Unternehmen verknüpft.“

Patrick Christian Bauer, Gewerkschafter bei der PRO-GE

die „Himmelsgeste“. Sobald man die Finger zu einer sich öffnenden Blüte formt, reagiert die Brille und startet ins Hauptmenü. Der Rest funktioniert mit Gesten und Spracherkennung. Bei neueren Modellen ersetzt das Blinzeln des Auges bereits das Klicken mit dem Zeigefinger auf einen imaginären Button vor sich.

„Neben einer Schritt-für-Schritt-Anleitung kann das Tool auch einzelne Daten automatisch erfassen und damit händische Schreibarbeiten abnehmen“, sagt ein großer Mann in hellblauem Hemd: Patrick Christian Bauer, Gewerkschafter bei der PRO-GE. „Mit neuen Automatisierungsprozessen werden aber immer auch Ängste um den eigenen Arbeitsplatz oder die eigene Position im Unternehmen verknüpft.“ Verhindern könne man einen solchen technischen Fortschritt allerdings nicht. Man müsse sich eine wichtige Frage stellen: Wie kann ein Zugang zur Augmented Reality aussehen, der für alle funktioniert?

Denn unberechtigt sind die Ängste vor Niedrigqualifizierung und vor Jobverlust nicht. Darüber macht sich auch Betriebsrat Marcus Eder Gedanken. „Die Gefahr ist, dass man auf lange Frist keine ausgebildeten Fachkräfte mehr benötigt, sondern nur mehr Hilfskräfte einsetzt“, sagt er, „alles andere macht dann die Technik.“ Mit diesem Vorwand könnten Menschen dann niedriger eingestuft und geringer entlohnt werden. Auch das Stresslevel könnte steigen.

gen: „Die gesundheitlichen Aspekte sind ja eigentlich noch gar nicht erforscht.“

Wofür sich Augmented Reality gut eignet: zum Beispiel für Arbeitsanweisungen, die mit dem Blick durch die Brille vor einem in der Luft schweben und anzeigen, was wie wo montiert werden muss. Das geht auch mit Fernunterstützung, also dass

irgendwo an einem anderen Ort jemand sitzt, der durchgibt, welche Servicearbeiten durchgeführt werden sollen. Doch wenn nur noch viele Leiharbeiter*innen in einem EU-Drittstaat und wenige Hochqualifizierte in Asien miteinander arbeiten, für wen gilt dann eigentlich noch welches Arbeitsrecht? Ungeregt, ungeklärt.

Datenkraken

Neben der Arbeitsleistung kann auch das Wissen der Mitarbeiter*innen dokumentiert werden. Führt das nicht zu einer deutlich beschleunigten Austauschbarkeit am Arbeitsplatz? Und was bedeutet das eigentlich für den Datenschutz? „Die Frage ist: Wie verwende ich die Daten? Die Brillen können technisch vieles messen, mitfilmen oder mitschneiden – aber es muss klar sein, was am Ende gespeichert wird und in den zugehörigen Reports auftauchen darf“, sagt Egger-Lampl vom AIT. Und seine Kollegin Gerdenitsch fügt hinzu: „Man spricht hier von der sogenannten Kontrolleignung. Solche Techniken, die hohe Leistung bei wenig Fehlern hervorbringen, sind auch nicht mehr persönlichkeitsfördernd.“ Diese passive

Niemand soll am Ende des Tages „braindead“ nach Hause gehen.

Haltung gelte es zu vermeiden. Niemand solle am Ende des Tages „braindead“ nach Hause gehen. Da brauche es, meint auch Marcus Eder, „faire Deals“.

Sein Ziel: „Die Gewerkschaften weltweit müssen sich dringend Gedanken darüber machen, wie man auf diesen Schwung an Digitalisierung zugeht und wie man damit umgeht, dass das alles in einem fairen Verhältnis zu den Menschen steht.“ Es brauche, meint Eder, einen zentralen Austausch zu Augmented Reality, gerade für Betriebsrät*innen. Man müsse eine Expertise für Zukunftsstrategien entwickeln: „Es ist wichtig, dass wir hier alle gemeinsam an einem Strang ziehen.“ Denn der Moment, an dem Arbeitgeber diese Technik flächendeckend einführen, wird kommen. „Da dürfen die Betriebsrät*innen nicht mit dem Rücken zur Wand stehen.“ Eine solche Vernetzungsplattform fehle bis dato.

Also hat Eder das mit der Vernetzung vorerst selbst übernommen. „Um den Leuten das Ding näherbringen zu können, müssen sie es aufsetzen“, lautet seine Devise. Oder: seine Mission. Nicht nur uns von Arbeit&Wirtschaft, fremden Menschen in der U-Bahn-Station oder Leuten auf Musikfestivals gewährt er liebend gerne den magischen Blick durch die Brille. Auch der Arbeiterkammerchefin Renate Anderl hat er die HoloLens aufgesetzt. Und dem ÖGB-Präsidenten Wolfgang Katzian. Oder dem FORBA-Geschäftsführer Thomas Riesenecker-Caba. Und diese Liste geht weiter. Wie kann man die Reaktionen insgesamt zusammenfassen? Marcus Eder schmunzelt: „Ziemlich geflasht, würde ich sagen.“

VIER FRAGEN ZU AUGMENTED REALITY

an Thomas Peterseil, Inhaber und CEO des Linzer Unternehmens REALSIM

Was ist der Unterschied zwischen Augmented und Virtual Reality?

Virtual Reality heißt, man sieht in eine virtuelle dreidimensionale Welt, wie im Computerspiel. Augmented Reality heißt, man ist immer noch in der Wirklichkeit. Man kannte das ja so bisher nur von „Star Wars“. Damit wird Science-Fiction jetzt zu Science-Faction.

Worauf genau haben Sie sich spezialisiert?

Wir entwerfen Schulungstools, vor allem für Polizei, Rettung, Feuerwehr und Militär. Ich war selbst 16 Jahre Ausbilder bei der Feuerwehr. Und da gab es immer diesen leidigen Satz: „Stellen Sie sich vor ...“ Zum Beispiel, dass es im ersten Obergeschoss brennt. Dabei habe ich aber ein anderes Flammeninferno im Kopf als der andere. Man musste sich also etwas vorstellen, das gar nicht da ist. Zu dieser Lücke haben wir seit 2014 mit der FH Hagenberg geforscht und das Hand in Hand mit den Einsatzorganisationen weiterentwickelt.

Und wie funktioniert das?

Solche Schulungen sind ja normalerweise irrsinnig aufwendig: Massenkarambolagen, brennende Gebäude, lebensgefährliche Verletzungen. Dieser Aufwand entfällt bei digitalen Verbildlichungen, man kann das auch immer wieder wiederholen. Die Datenbrille hat Tiefensensoren und Kameras verbaut. Im Indoor-Bereich legt sie über Gegenstände und Wände ein virtuelles Netz, wodurch sie sich orientiert. Wir füttern die Brille so mit Daten, dass sie auch draußen Hologramme positionieren kann, sogar für höhere Geschwindigkeiten; zum Beispiel, wenn man in einem Auto sitzt. Das Modul eignet sich auch für den Umgang mit scharfen Waffen.

Haben diese AR-Brillen wirklich eine Zukunft?

Ich gehe davon aus, dass die Datenbrille eine ähnliche Entwicklung wie das Smartphone nehmen wird – in 15 Jahren werden alle eine haben.

A&W BLOG

Täglich neue Hintergründe, Fakten & Positionen

Julia Eder

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Marie Jahoda – Otto Bauer Institut in Linz

Astrid Schöggl

Referentin für Digitales in der AK Wien



Zusammengefasst von Anja Melzer

Fabriken der Zukunft – digitale Vernetzung in der Industrie

In den „intelligenten Fabriken“ der Industrie 4.0 werden Roboter mit künstlicher Intelligenz, das Internet der Dinge, Big Data, Cloud-Computing und der 3-D-Druck kombiniert. Die Maschinen können miteinander kommunizieren und sind lernfähig. Für die Menschen können diese technologischen Neuerungen arbeitsunterstützend und -erleichternd sein. Doch die Automatisierung birgt ökologische Herausforderungen.

Nachhaltigkeit durch Digitalisierung?

Ressourcen könnten zwar effizienter genutzt werden, da die gesamte Wertschöpfungskette vernetzt ist. So wird nur das produziert, was auch tatsächlich nachgefragt wird, und umweltbelastende Transportwege können eingespart werden. Die Produktion bestimmter Güter könnte nach Europa zurückverlagert werden. Gleichzeitig erfordert die Industrie 4.0 besonders viel Rechenleistung und damit Energie. Da mehr Maschinen miteinander vernetzt sind, werden auch mehr Daten erzeugt, übertragen, verarbeitet und gespeichert. Die Datenzentren für das Cloud-Computing verbrauchen enorm viel Strom für den Betrieb und die Server-Kühlung. Der ökologische Fußabdruck sogenannter Serverfarmen wächst rasant, da die Hauptenergiequelle nach wie vor aus fossilen Brennstoffen stammt. Datenzentren sollten zukünftig ausschließlich mit „grünem“ Strom betrieben werden. Das „Internet der Dinge“ benötigt auch eine Vielzahl an Rohstoffen, zum Beispiel für Sensoren, Displays oder Hochleistungsmikrochips. Deren Abbau ist jedoch aus einer Umweltperspektive hoch problematisch. Außerdem erinnert der gesamte Diskurs um die „Rohstoffsicherung 4.0“ an imperialistische Wettstreite, denn viele der benötigten Rohstoffe müssen aus anderen Teilen der Welt beschafft werden. Die Konfliktminerale Zinn, Wolfram, Tantal und Gold werden dabei im globalen Süden oft unter schweren Menschenrechtsverletzungen abgebaut. Industriepolitik muss hier eingreifen und die Förderrichtlinien an die Einhaltung von Sozial-, Arbeits- und Umweltstandards an den Abbauorten knüpfen. Zentral ist dabei, die internationale Solidarität zwischen den Gewerkschaften auszubauen und Verantwortung auch für die Teile des Produktionsprozesses in anderen Ländern zu übernehmen.

So bekommen Sie alle aktuellen Beiträge direkt in Ihr Postfach.

A&W-Blog abonnieren unter awblog.at/blog-abo

Paragrafendschungel der Digitalisierung

Juristisch zieht sich die Digitalisierung durch ein wirres Geflecht aus Gesetzen, Verordnungen und anderen Rechtsnormen – und durch viele Grauzonen. Susanne Auer-Mayer, Professorin für Arbeitsrecht und Sozialrecht, bietet im Interview Orientierung.

INTERVIEW & FOTOS MICHAEL MAZOHL



Die Digitalisierung: Ein Prozess, der die gesamte Gesellschaft rasend schnell verändert und juristische Fragen aufwirft, die teils nie zuvor beantwortet wurden. Juristische Antworten finden sich – wenn überhaupt – in einem für Laien vollkommen undurchsichtigen rechtlichen Dickicht. Susanne Auer-Mayer kennt alle rechtlichen Grauzonen, von denen wir nur einen Bruchteil in diesem Interview behandeln können.

Können Sie einen groben Überblick geben, in welchen Gesetzen die Digitalisierung eigentlich behandelt wird?

Das ist wirklich sehr schwierig. Digitalisierung betrifft irgendwie alles – von Fragen zum autonomen Fahren bis zum Arbeitsrecht und Sozialrecht ... Wenn man an Digitalisierung denkt, fallen einem zuerst natürlich die DSGVO und das Datenschutzgesetz ein. Aber es gibt in ganz vielen weiteren Gesetzen punktuelle Regelungen. Wenn ich mich jetzt auf das Arbeitsverhältnis beziehe, zum Beispiel im Arbeitsverfassungsgesetz: Das enthält Regelungen zu den Rechten des Betriebsrats im Zusammenhang mit der automationsunterstützten Datenverarbeitung. Daneben kann es in Kollektivverträgen und in Betriebsvereinbarungen Regeln geben. Gar nicht so selten gibt es allgemeine Vorgaben, die gar nicht spezifisch die Digitalisierung betreffen, die aber auch für diese Relevanz haben.



DR.^{IN} SUSANNE AUER-MAYER
PROFESSORIN FÜR ARBEITSRECHT
UND SOZIALRECHT

ist stellvertretende Vorständin des Instituts für Österreichisches und Europäisches Arbeitsrecht und Sozialrecht an der Wirtschaftsuniversität Wien und wurde mehrfach für ihre wissenschaftliche Arbeit ausgezeichnet, unter anderem mit dem „Herbert Tumpel Preis“ des Theodor-Körner-Fonds.

Ich möchte gerne einen Blick ganz an den Beginn des Arbeitslebens werfen: Wenn ich mich bewerbe und mitten im Bewerbungs- und Auswahlprozess stecke – was darf ein Unternehmen über mich in Erfahrung bringen und was nicht?

Zunächst einmal: Der Arbeitgeber darf grundsätzlich nur Informationen sammeln, die wirklich spezifisch für das Arbeitsverhältnis relevant sind, beispielsweise die E-Mail-Adresse, um in Kontakt treten zu können, oder den Nachweis von Qualifikationen. Aber private Daten wie: Bin ich verheiratet? Was sind meine Hobbys? Welches Religionsbekenntnis habe ich? – Das geht den potenziellen Arbeitgeber an sich nichts an.

Dann gibt es vielleicht noch Informationen, die ich vielleicht nicht preisgeben möchte ...

Im konkreten Einzelfall wird immer eine Interessenabwägung gemacht. Falls jemand relevante gesundheitliche Einschränkungen hat, wird der Arbeitgeber im Regelfall schon ein Interesse daran haben, diese Informationen zu bekommen. Allerdings haben Bewerber*innen wahrscheinlich ein umso größeres Interesse, das vielleicht nicht offenzulegen. Die Abwägung wird dann zugunsten der Bewerber*innen ausfallen, damit sie eben nicht ihren gesamten Gesundheitszustand offenlegen müssen.

Angenommen, mein Facebook-Profil ist voll mit Partyfotos. Was ist damit?

Das ist deswegen ein bisschen schwierig, weil ich es zu einem gewissen Grad selbst in der Hand habe, welche Daten über mich recherchiert werden können. Wenn ich sorglos ohne entsprechende Einstellungen der Privatsphäre poste, muss ich schon damit rechnen, dass ich anderen Informationen liefere, die sie – vielleicht sogar, ohne dass ich es merke – in der einen oder anderen Weise benutzen können. Hier ist wirklich Sensibilität gefragt.

Jetzt habe ich den Job trotz Partyfotos bekommen. Ganz allgemein betrachtet: Was darf mein Arbeitgeber über mich an meinem Arbeitsplatz in Erfahrung bringen?

Bis zu einem gewissen Grad ist Kontrolle Teil des Arbeitsverhältnisses. Die Arbeitszeit wird kontrolliert – die muss ja sogar gesetzlich und unionsrechtlich aufgezeichnet werden. Der Arbeitgeber kann natürlich auch die Ergebnisse der Arbeitsleistung

„Wir haben im österreichischen Recht kein allgemeines Beweisverwertungsverbot.“

Susanne Auer-Mayer

kontrollieren. Problematisch wird es aber dann, wenn die Intensität der Kontrolle zu stark ist: Wenn die Arbeitnehmer*innen das Gefühl haben, sie werden dauernd überwacht, oder natürlich insbesondere auch dann, wenn in die Privatsphäre eingegriffen wird.

Das klingt nach einer Menge Grauzonen.

Ja, man muss sich zum einen anschauen: Welche Zwecke verfolgt der Arbeitgeber? Es muss so wenig wie möglich eingegriffen werden – das heißt, jenes Mittel ist zu wählen, das die geringsten Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer*innen unternimmt. Der Betriebsrat hat insbesondere die Möglichkeit, im Rahmen einer Betriebsvereinbarung Regelungen zur Kontrolle der Arbeitnehmer*innen zu treffen. Das Gesetz sagt: Systematische Kontrollen, welche die Menschenwürde berühren, dürfen nur erfolgen, wenn ihnen der Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung zustimmt. Er kann die Maßnahme daher auch verhindern. Das ist eigentlich die stärkste Form der Mitbestimmung, die der Betriebsrat hat.

Und wenn es keinen Betriebsrat gibt?

Dann muss jede einzelne Arbeitnehmerin und jeder einzelne Arbeitnehmer zustimmen.

Wie schaut das bei Beschäftigten aus, die im Außendienst arbeiten: Dürfen die auf Schritt und Tritt per GPS überwacht werden?

Das ist ein ganz großes Problem, weil hier die technischen Möglichkeiten ganz andere sind als noch vor zehn oder zwanzig Jahren.

GPS-Tracker im Auto gibt es beispielsweise schon vorinstalliert. Der Oberste Gerichtshof hat sich erst vor wenigen Monaten damit beschäftigt. Da wurden Außendienstmitarbeiter*innen wirklich ununterbrochen überwacht, und interessanterweise auch in der Zeit, in der sie das Auto privat genutzt haben, was ihnen erlaubt war. Der Oberste Gerichtshof hat – wie ich meine, völlig zu Recht – gesagt: Das ist unzulässig.

Wie ist das innerhalb beruflicher Zeiten?

Das ist aus meiner Sicht ein klassischer Fall, wo wir den Betriebsrat brauchen. Wenn genau überwacht wird, wer wohin fährt, dann ist das für Außendienstmitarbeiter*innen, die sehr viel Zeit im Auto verbringen, quasi eine Dauerüberwachung.

Welche anderen Beispiele gibt es, in denen Arbeitgeber Daten missbräuchlich zum Nachteil der Beschäftigten einsetzen?

Ich glaube ganz generell: Was unzulässige Datenverarbeitung durch Arbeitgeber betrifft, ist das Kontrollthema ein ganz großes. Da gibt es so viele verschiedene Möglichkeiten, wie kontrolliert werden kann – selbst wenn das zunächst vielleicht gar nicht beabsichtigt ist. Denken Sie beispielsweise nur an Protokolle von Türschließmechanismen, die automatisch stattfinden, oder das Einloggen am Computer oder Logfiles der Internetnutzung. Diese Daten werden automatisch protokolliert, zunächst auch für legitime Zwecke. Aber diese Daten zum Beispiel im Rahmen einer Entlassung einer Arbeitnehmerin zu nutzen, die vielleicht ein bisschen lästig geworden ist, das ist dann nur ein kleiner Schritt.

Dürfen diese Daten überhaupt zu diesem Zweck verwendet werden?

Das ist aus meiner Sicht ein ganz großes Problem: Wir haben im österreichischen Recht kein allgemeines Beweisverwertungsverbot. Das bedeutet, auch wenn der Arbeitgeber gewisse Daten illegal bekommen hat, können diese Daten gegebenenfalls in einem Entlassungsprozess eingesetzt werden, etwa illegale Videoüberwachungen oder das Mitlesen der E-Mail-Korrespondenz.

Welche Konsequenzen und Strafen riskieren Unternehmen, wenn sie Daten missbräuchlich verwenden?

Die Konsequenzen waren lange Zeit sehr gering. Mit der DSGVO hat sich das schon etwas geändert. Die sieht ganz erhebliche Geldbußen und zusätzlich Schadensersatzansprüche vor. Also insofern hilft uns die DSGVO durchaus auch dabei, das klassische Arbeitsrecht durchzusetzen.

Mit Mitte März dieses Jahres wurden praktisch alle ins Homeoffice geschickt, bei denen das irgendwie möglich war. In welchen arbeitsrechtlichen Grauzonen haben wir da eigentlich monatelang gearbeitet?

Bisher gab es für Homeoffice nur ganz selten konkrete Regelungen. Es war nicht geregelt: Wer stellt die Betriebsmittel? Wie ist das mit der Einrichtung der Arbeitsplätze? Was passiert, wenn etwas kaputt wird? Oder wenn ich mich verletze? Da haben wir schon massive Grauzonen. Wenn ich am Arbeitsplatz arbeite, dann gilt ganz klar das Arbeitnehmer*innenschutzgesetz. Das sagt dem Arbeitgeber, dass er die Arbeit so

gestalten muss, dass Arbeitnehmer*innen sicher sind, oder wie er die Räumlichkeiten oder die Bildschirmarbeitsplätze gestalten muss. Im Homeoffice sind dagegen viele Arbeitnehmer*innen einfach irgendwo gesessen: im Wohnzimmer, am Küchentisch am ganz normalen Sessel, gebückt, oft auch noch vor dem privaten Laptop – weil die Betriebe verständlicherweise nicht für alle Mitarbeiter*innen sofort Notebooks zur Verfügung hatten.

Die Datensicherheit wird mit privaten Laptops auch nicht besser.

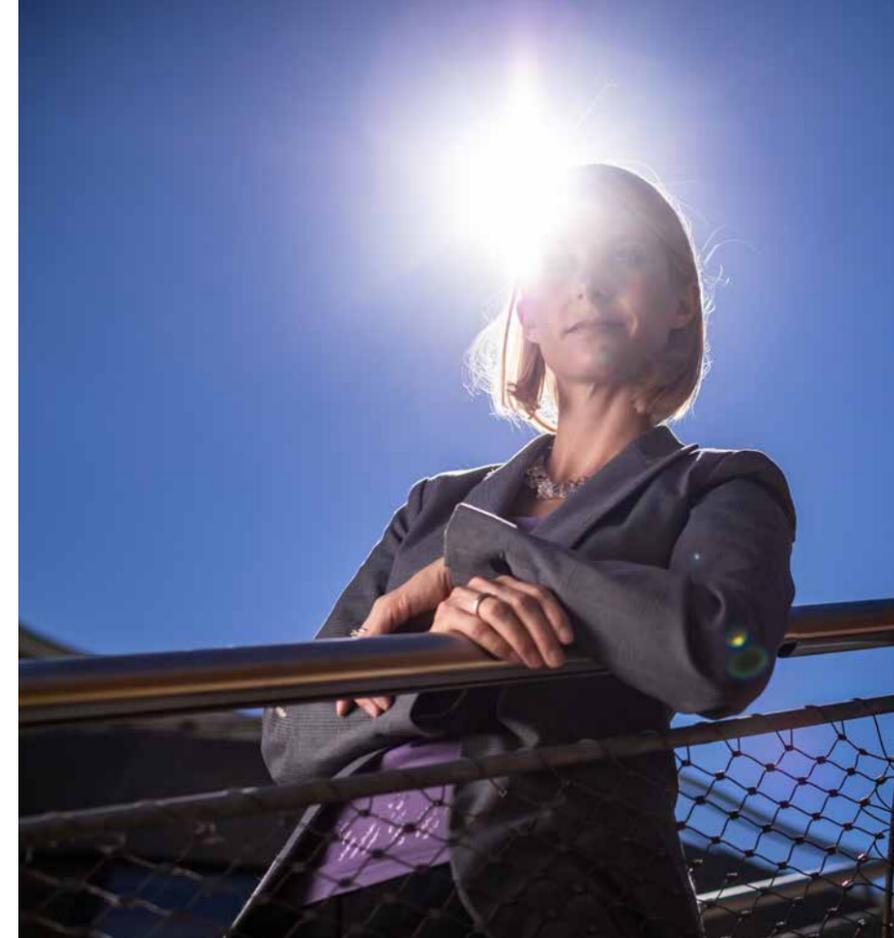
Das ist ein großes rechtliches Thema bei Homeoffice, das auch von den Arbeitgebern oft unterschätzt wird. In dem Moment, in dem ich mit meinen privaten Geräten zu Hause arbeite, ist die Datensicherheit oft nicht mehr in der erforderlichen Weise gewährleistet. Zum Beispiel, weil ich keinen guten Virenschutz habe oder weil ich im Fernzugriff unsicher auf das Unternehmensnetzwerk zugreife, auf sensible Unternehmensdaten. Diese Daten werden auch auf meinen privaten Geräten gespeichert.

Viel diskutiert wurde auch der Versicherungsschutz. Ich stolpere zu Hause über ein Kabel – ist das dann ein Arbeitsunfall?

Im Zuge der Corona-Krise wurde eine spezifische Regelung geschaffen, darin wurde ausdrücklich festgelegt, dass jetzt auch die Arbeitsstätte zu Hause sozusagen als Arbeitsplatz gilt und dort Unfallversicherungsschutz besteht.

Welchen Unterschied macht das denn aus, ob etwas als Arbeitsunfall oder als Freizeitunfall behandelt wird?

Problematisch wird es vor allem, wenn es zu einem dauerhaften Schaden kommt. Die Krankenkasse ist in dem Moment nicht mehr in der vollen Form leistungspflichtig, in dem Sie nichts mehr haben, das behandelbar ist. Im Falle eines Arbeitsunfalls können Sie dagegen von der Unfallversicherung unter Umständen eine sogenannte Versehrtenrente beziehen, also eine dauer-



hafte Geldleistung, oder auch spezifische medizinische Hilfsmittel.

Kommen wir noch einmal auf die DSGVO zurück: In welcher Form sind denn Betriebsräte von der DSGVO betroffen?

Zum einen sind Betriebsräte selbst Datenverarbeiter*innen. Zum anderen habe ich schon öfter mitbekommen, dass Betriebsräte damit konfrontiert werden, dass ihnen Informationen mit Verweis auf den Datenschutz vorenthalten werden. Betriebsräte haben aber nach dem Arbeitsverfassungsgesetz gewisse Überwachungs- und Informationsrechte. Daran hat auch die DSGVO nichts geändert.

Wir haben über einige Grauzonen gesprochen, welche die Digitalisierung mit sich bringt. In welchen sollte denn Ihrer Meinung nach am dringendsten für Rechtssicherheit gesorgt werden?

Also sehr dringend ist sicher das Homeoffice. Da muss einiges konkretisiert werden. Um aber auch noch einen Aspekt anzusprechen, den wir bisher gar nicht behandelt haben: Ganz wichtig ist auch der Umgang

mit neuen Arbeitsformen, Stichwort Crowdwork. Was machen wir, um die Menschen zu schützen, die häufig als Ein-Personen-Unternehmen für wirkliche Billiglöhne tätig sind, etwa als Uber-Fahrer*innen, als Essenzusteller*innen? Nicht nur, um diese Personen selbst zu schützen, sondern auch deshalb, weil dadurch alle Arbeitnehmer*innen unter Druck geraten. Das ist ein Wettbewerb nach unten, und den gilt es zu stoppen. ▮



& ONLINE

Das ausführliche Interview als Video finden Sie unter www.arbeit-wirtschaft.at/interviews

Digitale Schreckgespenster

Roboter, gläserne Mitarbeiter*innen, Datenwolken: Technische Innovationen greifen tief in unsere Gesellschaft und Arbeitswelt ein – und sorgen auch für Skepsis, Ablehnung und Benachteiligungen. Zumindest, wenn wir sie nicht zu unser aller Vorteil gestalten.

TEXT MICHAEL MAZOHL

Margarete drückt auf einen Knopf, sofort bringt ihr Lio ein Glas Wasser. Margarete ist 91 Jahre alt, Lio ein Pflegeroboter. Margarete trägt kräftige graue Haare bis zum Kinn, ihre Augen strahlen, aber die Gesichtszüge hinter tiefen Falten wirken etwas abwesend. Sie ist schwer demenzkrank. Ihre eigenen Kinder erkennt sie oft nicht wieder. Meist lebt Margarete in der Vergangenheit, vor Jahrzehnten, und erzählt detailgetreu Geschichten über ihren Schäferhund Rolf oder die erste Fahrt mit ihrem verstorbenen Mann Erich nach Italien, vom Duft frisch karamellisierter Aschanti am Strand von Lignano.

„Sie erkennt mich als ihren Sohn nicht immer, aber Lio vergisst sie nicht“, schmunzelt Peter, 65. Mitte März fiel in der Familie die Entscheidung, dass die „Mama“ in ein Pflegeheim kommt. Die bisherige 24-Stunden-Pflege, bei der sich zwei Pflegerinnen aus Polen abwechselten, konnte Corona-bedingt nicht weiter gewährleistet werden. „Dass die Mama Lio so gut akzeptiert, hängt wohl damit zusammen, dass sie nie auf etwas warten muss. Der Roboter macht eben alles sofort.“ Peter, ein kräftig gebauter pensionierter Informatiker, ist Lio gegenüber sehr positiv eingestellt: „Lio weiß genau, wie das Wetter ist, und da kann man nicht oft genug fragen“, sagt er mit einem Augenzwinkern, fügt aber ernst hinzu: „Und Lio weiß genau, wer wie viel getrunken hat, und erinnert die Mama höflich an einen Schluck Wasser.“

Schreckgespenst Pflegeroboter

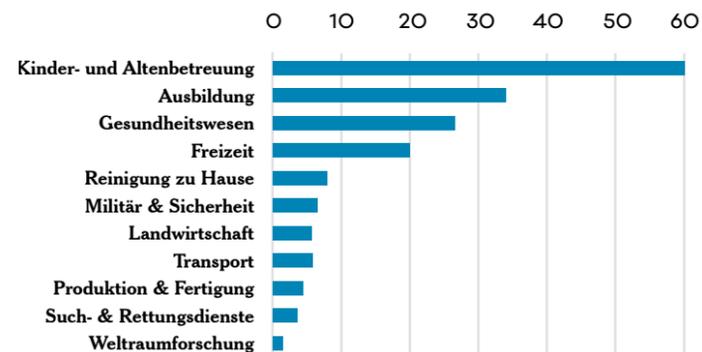
Dieses teils fiktive, aber an echte Personen angelehnte Beispiel zeigt, wie sich die Routine in Alten- und Pflegeheimen bald ändern könnte. Denn Pflegeroboter sind in Österreich noch nichts Alltägliches. Ihr Einsatz befindet sich im Versuchsstadium, meist in

Kooperation mit universitären Einrichtungen. Den beschriebenen Roboter Lio gibt es aber wirklich. Lio wurde von F&P Robotics, einem Technologieunternehmen mit Sitz in Zürich, entwickelt und hergestellt. Die Fachhochschule Vorarlberg und die Universität Konstanz erproben Lios Einsatz in Pflegeheimen der Caritas in Konstanz und Emmersberg bei Schaffhausen. Wichtig ist dem Team um Projektleiter Marcel Waldvogel festzuhalten: Lio ist kein Pflegeroboter, sondern ein Pflegeunterstützungsroboter. Sein Einsatz wird in mehreren Phasen erforscht – vom Anbieten von Getränken über Spielen, Vorlesen bis zur Kontrolle von Vitalzeichen und entsprechenden Reaktionen darauf, wie der Verständigung des Pflegepersonals in Notfällen. Über die Arbeit und die Erfahrungen mit Lio schreibt das Team auf einem eigenen Blog.

Martina Lackner, Pflegeexpertin des ÖGB, sieht im Einsatz von Pflegeunterstützungsrobotern positive, aber auch negative Aspekte. Roboter können ihr zufolge in der Pflege zu körperlicher Entlastung führen. Und vor allem: „Die eingesparte Zeit könnte für zwischenmenschliche Interaktion und Fürsorgearbeit genutzt werden“, so die Expertin. Sie gibt aber zu bedenken, dass in der Folge nicht zusätzlich neue Tätigkeiten oder noch größere Arbeitsmengen den Beschäftigten überantwortet werden dürfen. Und eine Sorge äußert Martina Lackner: „Die notwendige soziale Komponente in der Pflege darf nicht an einen Roboter übertragen werden.“

Diese Skepsis dürfte die Mehrheit der europäischen Bevölkerung teilen. 2015 sprachen sich in einer Eurobarometer-Umfrage der Europäischen Kommission 60 Prozent von 27.000 Befragten dafür aus, den Einsatz von Robotern in der Altenpflege und in der Kinderbetreuung zu verbieten. Den Einsatz in der Haushaltsreinigung wollten hingegen nur acht Prozent verbieten – hier dürften lediglich Haustiere große Skepsis haben. Die Befragung erfasste auch, wo Roboter in Zukunft eingesetzt werden sollen – hier sprachen sich die Hälfte für die Weltraumforschung sowie Fertigungs- und Produktionsprozesse aus.

Wo sollte der Einsatz von Robotern verboten werden?



Wo sollen Roboter künftig prioritär eingesetzt werden?



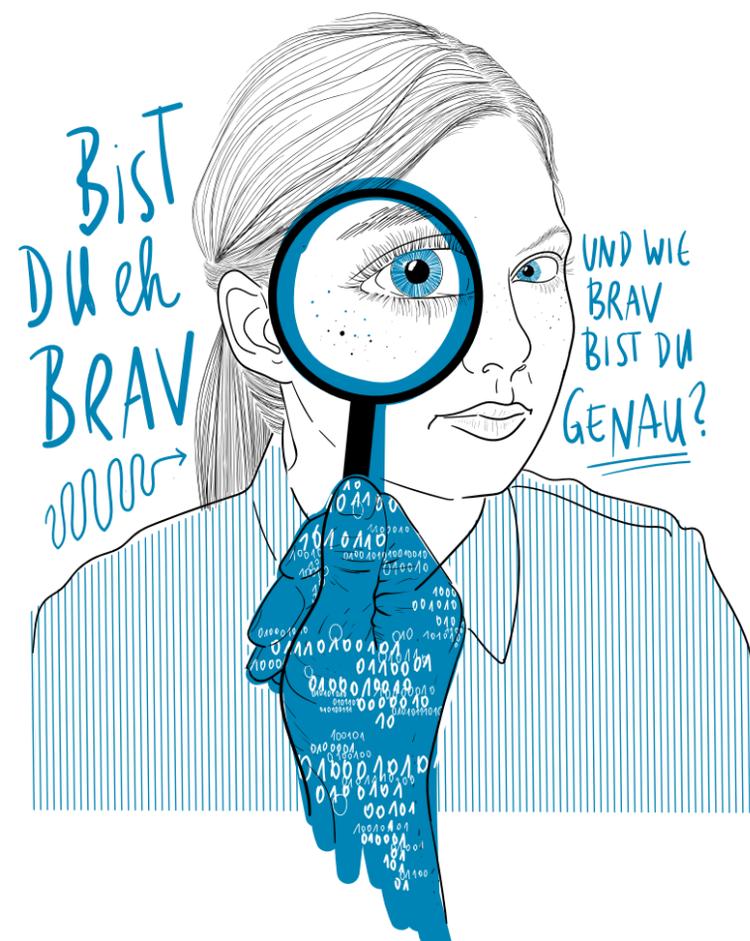
Was ist wirklich neu an der Digitalisierung?

Roboter – als eine der vielen Facetten der Digitalisierung – zeigen einen spannenden Aspekt auf, was an der Digitalisierung wirklich neu ist: Wir lassen Maschinen, die teils autonom handeln, in unser persönlichstes Umfeld eingreifen. Sei es der Pflegeunterstützungsroboter bei der Oma, sei es eine Smart-Home-Ausstattung wie Googles Alexa, sei es der Einsatz von autonom fahrenden Bussen.

Aber das ist nur ein Aspekt. Die Auswirkungen der Digitalisierung auf unsere Gesellschaft sind längst Gegenstand wissenschaftlicher Forschung, wie etwa bei der Wiener Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt FORBA. Annika Schönauer, mit den Forschungsschwerpunkten Arbeitsorganisation, Flexibilisierung, Digitalisierung und Zukunft der Arbeit, erklärt, wie das eigentlich gemacht wird: „In der Forschung bei FORBA spielen standardisierte Befragungen und qualitative Interviews eine wichtige Rolle. Dabei ist es oft das Ziel, Veränderungen, die durch Digitalisierung begründet sind, sichtbar und verstehbar zu machen.“ Darüber hinaus sei es wichtig, sich die Funktion und das Einsatzgebiet der jeweiligen Technologien genauer anzuschauen und wie deren Implementierung zustande kam. „Dabei werden die Perspektiven von möglichst unterschiedlichen Gruppen von Betroffenen einbezogen“, führt Schönauer aus. Gemeint sind damit zum Beispiel Mitarbeiter*innen, aber auch Betriebsrät*innen, Führungskräfte und das Management von Unternehmen.

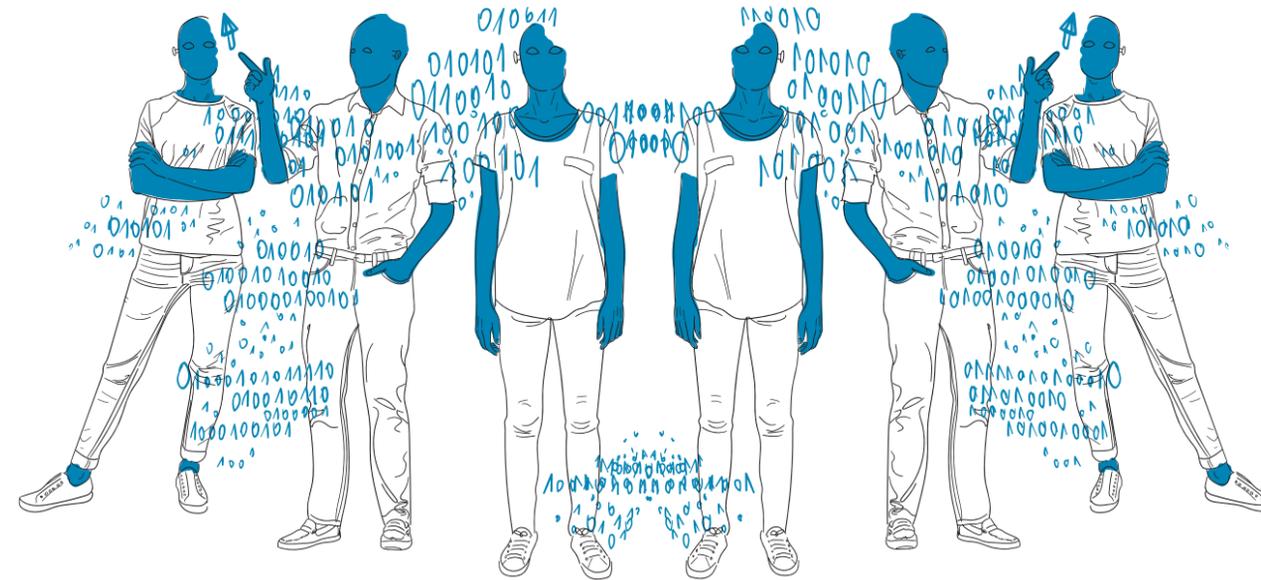
Nicht wirklich neu ist, warum es in Unternehmen überhaupt zu Digitalisierungsprozessen kommt. Philip Schörpf von FORBA, mit den Forschungsschwerpunkten Arbeitssoziologie und virtuelle Arbeit, sieht in der Digitalisierung betriebswirtschaftliche Treiber, „wie Effizienzbestrebungen, zusätzliche Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten oder Kosteneinsparungen, die den Einsatz bestimmter digitaler Anwendungen befördern und andere eher

Quelle: European Commission, Eurobarometer 362: Public Attitudes Toward Robots



„Die notwendige soziale Komponente in der Pflege darf nicht an einen Roboter übertragen werden.“

Martina Lackner,
ÖGB-Pflegeexpertin



ausschließen“. Die Konkurrenz und die digitalen Möglichkeiten der jeweiligen Branche spielen natürlich auch eine Rolle. Ob digitale Prozesse Arbeitsabläufe erleichtern und Arbeitsbedingungen verbessern oder rein auf Effizienz und Kosteneinsparungen ausgerichtet eingesetzt werden, ist offen. „Das muss man sich als einen ständigen Aushandlungsprozess zwischen Beschäftigten, Betriebsrät*innen, Geschäftsleitung und Entwickler*innen vorstellen“, gibt Schörpf zu bedenken.

Schreckgespenst „Internet der Dinge“

Wie unterscheidet sich dann die Digitalisierung von anderen effizienzsteigernden Prozessen wie der Automatisierung, die uns schon länger begleitet? Thomas Riesenecker-Caba, Geschäftsführer von FORBA, holt dazu ein bisschen aus: „Automatisierung und Digitalisierung waren und sind Schlagwörter, die darauf hinweisen, dass technische Systeme Arbeitsprozesse unterstützen.“

Aber es gibt laut Riesenecker-Caba einen feinen Unterschied: „Neu ist, dass seit einigen Jahren in umfangreicher Art und Weise Daten gesammelt werden.“ Möglich ist das durch die stark gestiegene Nutzung mobiler Geräte, beginnend mit Smartphones bis zum sogenannten Internet der Dinge. Riesenecker-Caba: „Diese Geräte – also die Dinge – erfassen vielfältige Daten wie Maschinenzustände über eine Sensorik und übertragen diese Informationen in Cloud-Lösungen.“ Ein populäres Beispiel ist der Kühlschrank, der automatisch Lebensmittel nachbestellt. Aber das Prinzip funktioniert eben auch in der industriellen Fertigung. In der Cloud können die gewonnenen Daten je nach betrieblichem Bedürfnis analysiert und mit anderen Daten verknüpft werden. Maschinen verwerten Daten und geben diese an Maschinen weiter. Mit den Ergebnissen können verschiedene Aufgaben unterstützt werden, wie etwa in der Instandhaltung oder aber: „Arbeitsschritte können ganz durch IT-Systeme ersetzt werden, wenn ich an Chatbots im Callcenter denke“, so Riesenecker-Caba.

Schreckgespenst Überwachung

Es werden selbstverständlich nicht nur Daten von Maschinen gesammelt und ausgewertet. Auch Mitarbeiter*innen hinterlassen im Arbeitsalltag jede Menge digitaler Spuren. Login-Zeiten am Computer, Logfiles der Internetnutzung, Aufzeichnungen von Türschließsystemen, Bearbeitungsdauer der Abwicklung von Bestellungen – den technischen Möglichkeiten sind hier praktisch keine Grenzen gesetzt. Kein Wunder, dass deshalb im Zusammenhang mit der Digitalisierung vor „gläsernen Mitarbeiter*innen“ gewarnt wird.

Technische Möglichkeiten sind zwar nahezu unbegrenzt – rechtliche jedoch nicht. „Die Datenschutz-Grundverordnung ist ein wichtiges Zeichen an IT-Firmen und Betriebe, dass bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten Regeln einzuhalten sind und die Persönlichkeitsrechte ein hohes Gut darstellen“, beruhigt Thomas Riesenecker-Caba. Im Rahmen der DSGVO können zudem empfindliche Geldbußen verhängt werden.

Schreckgespenst Dequalifikation

Das Gespenst der „gläsernen Mitarbeiter*innen“ kann aber auch über die reine Überwachung hinausgehend verstanden werden. Mitarbeiter*innen werden nicht nur verstärkt automatisiert überwacht, sie werden auch verstärkt dazu angehalten, ihre Arbeit zu protokollieren und zu dokumentieren. Damit kann aber nicht nur auf ihre Leistung zurückgeschlossen werden, sondern auch auf ihr betriebspezifisches Wissen. Ein Wissen, das bisher oft nur in den Köpfen der Menschen war, die die Arbeit ausgeführt haben, und persönlich weitergegeben wurde.

Riesenecker-Caba weist darauf hin: „Gläserne Mitarbeiter*innen“ können nicht nur aufgrund gesetzlicher Grundlagen verhindert werden. „Betriebsrät*innen besitzen ein starkes Mitwirkungs- und

somit Gestaltungsrecht beim betrieblichen Einsatz von IT-Systemen. Verarbeiten diese IT-Systeme Daten der Beschäftigten, was die meisten auch tun, sind Betriebsvereinbarungen abzuschließen.“

Philip Schörpf hat dazu eine Empfehlung: „Betriebsrät*innen sollten selbst mit den raschen Veränderungen Schritt halten und inhaltlich zumindest grob über Funktionen Bescheid wissen. Beispielsweise ist meist nicht einfach ersichtlich, ob bei Programmen individuelle Arbeitsleistungen dokumentiert und kontrolliert werden. Dazu braucht es gute Schulungen und ausgebildetes Personal.“ Wichtig sei daher auch ein enger Kontakt zur jeweiligen IT-Abteilung, um Einschätzungen von Expert*innen zu den jeweiligen Programmen zu erhalten.

„Bei großen Unternehmen, die viele Hunderte oder Tausende digitale Anwendungen im Einsatz haben, ist das natürlich kaum bewältigbar“, räumt Schörpf ein. In diesem Fall können in Rahmenbetriebsvereinbarungen Grundbedingungen für die Einführung neuer digitaler Anwendungen festgelegt werden.

Was alle Digitalisierungsprozesse auf einer abstrakten Ebene gemeinsam haben, fasst Annika Schönauer zusammen: „Es handelt sich immer noch um Entscheidungen, die von Menschen mit unterschiedlichen Interessen getroffen und ausgestaltet werden.“ An diesen Entscheidungen liegt es, ob Arbeitsprozesse vereinfacht werden, die Arbeitssicherheit erhöht wird oder ob menschliche Arbeitskraft schlicht ersetzt wird. Deshalb appelliert Schönauer: „Die Zusammenarbeit unterschiedlicher Interessengruppen ist für diesen Aushandlungsprozess zentral.“

IN DREI SCHRITTEN DIGITALISIERUNG MITGESTALTEN

Unternehmen setzen Digitalisierungsprozesse ein, um ihre Effizienz zu steigern, um konkurrenzfähig zu bleiben und letztlich um ihre Gewinne zu halten oder zu erhöhen. Damit sich durch Digitalisierung die Macht nicht immer stärker auf die Arbeitgeberseite verschiebt, ist die Arbeitnehmer*innenseite gefordert. Was braucht es dazu?

1 / Mitbestimmung

Das stärkste Instrument zur Mitgestaltung haben die Betriebsrät*innen in der Hand: Betriebsvereinbarungen. Einer Datenverarbeitung, die Daten der Beschäftigten erfasst, muss der Betriebsrat zustimmen. Das macht es auch für Arbeitgeber interessant, Betriebsvereinbarungen auszuhandeln – denn gibt es keinen Betriebsrat und damit keine Möglichkeit, Betriebsvereinbarungen abzuschließen, müssen alle Beschäftigten einzeln zustimmen. (Die Zustimmung zu Vereinbarungen über die Datenverarbeitung können sich Betriebsräte gegebenenfalls durch andere Zugeständnisse gewissermaßen auch abkaufen lassen.)

2 / Weiterbildung

Die technischen Möglichkeiten der Digitalisierung entwickeln sich rasend schnell weiter. Und nicht immer sind alle Folgen ihres Einsatzes sofort absehbar oder durchschaubar. Betriebsrät*innen müssen daher mit den Entwicklungen Schritt halten – und gegebenenfalls Expert*innen der Gewerkschaften und der Arbeiterkammern zurate ziehen.

3 / Förderkriterien

Welche Technologien überhaupt entwickelt werden, ist auch eine politische Entscheidung. Denn Forschung und Entwicklung wird stark durch den universitären Bereich vorangetrieben und damit von öffentlichen Geldern. Die Kriterien, nach denen die öffentliche Hand ihre Förderungen vergibt, sollten daher die Frage berücksichtigen: Geht es um Technologien, die rein auf Effizienzsteigerung ausgerichtet sind, oder geht es darum, bessere Arbeit zu schaffen?

Technologischer Fortschritt zum Wohle aller



AGNES STREISLER-FÜHRER
STV. BUNDESGESCHÄFTSFÜHRERIN,
GPA-DJP

Beschleunigt durch die COVID-19-Krise, ist die Digitalisierung für breite Bevölkerungsgruppen sehr plötzliche Realität geworden. So beginnen mit der Zunahme von Homeoffice manche Unternehmen die Notwendigkeit regulärer Arbeitsverhältnisse zu hinterfragen. Dies begünstigt die Weiterentwicklung von Internetplattformen, die „on demand“ Arbeitsnachfrage und -angebot zusammenbringen, wobei in der Regel auf das geltende Arbeits- und Sozialrecht keine Rücksicht genommen wird. Arbeitnehmer*innen werden zu Ich-AGs. Und während wir fast täglich vom Jobabbau in traditionellen Industrien lesen, gibt es 2020 auch große Gewinner: Facebook, Google und Amazon schreiben enorm hohe Gewinne, von denen sie aufgrund schwacher internationaler Steuergesetze nur wenig der Allgemeinheit wieder zurückgeben. Die hohen Kosten der Corona-Krise werden somit sozialisiert, die Gewinne fließen nur wenigen zu. Und schließlich die künstliche Intelligenz: Algorithmen treffen über uns Entscheidungen, vom Musikgeschmack über Kreditwürdigkeit bis zu Gesundheitsrisiken. Der breite ethische Diskurs, wohin diese Entwicklungen gehen sollen, pausiert. Als Gewerkschaften aber machen wir nicht Pause bei unseren Forderungen nach mehr Gerechtigkeit bei der Gewinnbesteuerung und nach Transparenz von Algorithmen. Besonders aktuell ist die Diskussion um den Digital Service Act – ein europaweites Regelwerk für Plattformen und Internetdienste. Neben den Fragen von Datenschutz und fairen Wettbewerbsbedingungen treten wir für gute Arbeit ein: Erwerbstätige, die durch Bewertungsmodelle oder Überwachungssysteme von einer Plattform abhängig sind, sind arbeits- und sozialrechtlich zu schützen.

Wir müssen die Digitalisierung mitgestalten

Denn eines muss immer klar sein: Die Digitalisierung fällt nicht vom Himmel, die „Märkte“ sind keine anonymen Wesen, denen wir hilflos ausgeliefert sind. Es liegt an uns, wie wir den technologischen Fortschritt gestalten. Die Konzerne mögen die Macht des Geldes haben, wir aber haben die Macht der Konsument*innen und der Arbeitnehmer*innen. Digitalisierung gegen den Widerstand dieser Gruppen wird nur zu kurzlebigen Gewinnen führen und die Gesellschaft insgesamt nicht voranbringen. ▶

OGB VERLAG | SHOP

Für Arbeit, Recht, Soziales

shop.oegbverlag.at

Neuaufgabe 06/2020



Buch + e-book + Online

Beschäftigtendatenschutz

Handbuch für die betriebliche Praxis

Haslinger/Krisch/Riesecker-Caba (Hrsg.)

Ratgeber / 2. Auflage 2020 / 300 Seiten / EUR 39,00

ISBN 978-3-99046-405-2

In der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) wird erstmals die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext direkt angesprochen. Durch das österreichische Datenschutzgesetz (DSG) werden die Informations- und Mitwirkungsrechte der Betriebsräte nicht berührt, sie stehen jedoch vor zahlreichen Fragen und neuen Herausforderungen. In diesem Handbuch wird die seit Mai 2018 geänderte Rechtslage für Datenschutzbeauftragte, Betriebsräte und Arbeitnehmer*innen aufbereitet, um eine ausgewogene Umsetzung der rechtlichen Vorgaben im Betrieb zu unterstützen.

Käufer*innen des Buchs können auch auf eine E-Book-Version im PDF-Format sowie online auf weitere Inhalte zugreifen.

Gratisversand
in Österreich

Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags

Rathausstraße 21, 1010 Wien

shop@oegbverlag.at

Telefon 01/405 49 98-132

Fax 01/405 49 98-136

Montag bis Freitag, 9.00–18.00 Uhr

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

office@oegbverlag.at

Telefon 01/662 32 96-0

Fax 01/662 32 96-39793





Ein gutes Leben für alle

Jetzt Mitglied werden!

Die Gewerkschaft ist für dich da.

Dabei sein macht stark!

Die Gewerkschaftsbewegung hat viel erreicht. Vieles erscheint selbstverständlich, wurde in Wahrheit aber hart erkämpft:

- › Sonderzahlungen wie **Urlaubs-** und **Weihnachtsgeld**,
- › jährliche **Lohn-** und **Gehaltserhöhungen**,
- › die Bezahlung von **Überstunden**, **Zulagen**, **Prämien**,
- › **Verbesserung** deiner **Arbeitsbedingungen** – mehr **Schutz am Arbeitsplatz** oder **freie Tage**
- › und **vieles mehr**.

Damit wir weiterhin erfolgreich sind, brauchen wir dich! Denn deine Gewerkschaft ist nur so stark, wie sie viele Mitglieder machen. Mehr als 1,2 Millionen sind bereits dabei!

Werde jetzt Gewerkschaftsmitglied:

www.oegb.at/mitgliedwerden

oegb.at

OGB

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

AW