

Sachdokumentation:

Signatur: DS 2191

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/2191



Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.



Schlaglichter auf die Digitalisierung

Eine Diskussionsgrundlage zum Megathema des 21. Jahrhunderts
Travail.Suisse, September 2019

Einführung

Die Digitalisierung ist zusammen mit Demografie, Klimawandel, Globalisierung und Migration eines der Megathemen, das die gesellschaftlichen und kulturellen Entwicklungen der nächsten Jahre prägen und nicht zu unterschätzende Herausforderungen mit sich bringen wird. Das Thema ist medial omnipräsent, gleichzeitig fehlt eine klare Definition und Abgrenzung des Phänomens. Dies gilt in besonderem Mass für die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.

Klar ist: Die Veränderungen durch die Digitalisierung sind technologiegetrieben. Technologischer Wandel ist seit der industriellen Revolution ein permanenter Teil der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung. Dampfmaschine, Eisenbahn, Elektrizität, Flugzeug, Verbrennungsmotor, Radio, Telefon, Internet oder Penicillin sind bis heute herausragende Erfindungen. Sie alle haben Wirtschaft und Gesellschaft verändert. Das dürfte auch bei bestehenden und kommenden digitalen Erfindungen der Fall sein.

Ein solch tiefgreifender Wandel kann Ängste wecken – vor allem bei den Arbeitnehmenden. Doch bis heute hat ein technologischer Wandel nie zu langanhaltender Massenarbeitslosigkeit geführt. Vielmehr führten Produktivitätsfortschritte zu steigendem Realeinkommen, neuen Gütern und Dienstleistungen und zu kürzeren Arbeitszeiten. Die historische Erfahrung lehrt also, dass technologischer Wandel, sofern er richtig gestaltet wird, auch gesellschaftlich vorteilhaft sein kann.

Eine gut gestaltete Digitalisierung sorgt dafür, dass neue technologische Möglichkeiten zu besseren Arbeitsbedingungen, mehr Mitbestimmung, weniger Ungleichheit und einer ausgebauten sozialen Absicherung führen.

Aus der Analyse folgen drei grundlegende Forderungen, welche die Voraussetzung bilden, um die Digitalisierung im Sinne der Arbeitnehmenden zu gestalten:

— **Die Digitalisierung muss gestaltet, die Teilhabe gesichert und der Service public gestärkt werden**

Die Digitalisierung wird oftmals als Naturereignis dargestellt, doch sie ist als Prozess zu begreifen, der aktiv gestaltet werden kann und muss. Dazu braucht es ein hohes Beschäftigungsniveau als Basis, eine breite Teilhabe am Arbeitsmarkt für alle, ausgebaute und solid finanzierte Sozialwerke, keine Monopolstellungen für einzelne Unternehmen, eine breite Grundlage für die Erhebung von Steuern und einen starken Service public.

— **Die Bildung muss gestärkt werden, um die Arbeitsmarktfähigkeit der Arbeitnehmenden zu erhalten und die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zu fördern**

Um die Arbeitnehmenden im Arbeitsmarkt zu halten, braucht es vor allen Dingen genug und gute Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Bevölkerungsschichten. Diese müssen von Arbeitgebern, Arbeitnehmenden und Staat gemeinsam getragen werden, ein Weiterbildungsfonds ist zu prüfen. Die Sozialversicherungen sollen vermehrt Weiterbildungen finanzieren und materielle Not grosszügig verhindern.



— **Die neuen Arbeitsformen brauchen Leitplanken und Anpassungsleistungen**

Betreiber von Plattformen müssen ihre Verantwortung als Arbeitgeber wahrnehmen und die Arbeitszeiten und -bedingungen klar definieren. Arbeitsleistungen müssen fair entlohnt werden, unabhängig davon wann und wo sie erbracht werden. Die persönlichen Daten müssen geschützt werden und Algorithmen müssen transparent sein und eingesetzt werden, ohne zu diskriminieren.

Travail.Suisse als unabhängiger Dachverband der Arbeitnehmenden, als Sozialpartner und als politischer Wirtschaftsverband sieht seine Aufgabe darin, die Digitalisierung als Megathema kritisch zu begleiten, sie zu gestalten und wegweisende Akzente zu setzen, damit der Wandel zum Vorteil aller gesellschaftlicher Mitglieder erfolgt. Für Travail.Suisse ist unbestritten, dass die Verbandswerte wie Personalität, Solidarität, Subsidiarität, Gemeinwohl und Nachhaltigkeit, das Hochhalten der Sozialpartnerschaft und die Überzeugung für Demokratie und Menschenrechte ein solides Fundament bilden, um die Digitalisierung aktiv mitzugestalten.

Die Digitalisierung muss gestaltet, die Teilhabe gesichert und der Service public gestärkt werden

Travail.Suisse versteht die Digitalisierung als Fortsetzung der Automatisierung, wie sie durch den aufkommenden Einsatz von Elektronik und IT in den 1970er-Jahren ermöglicht und durch die Bedeutung des Internets seit den 2000er-Jahren verstärkt wurde. Die Grundlage dieser Entwicklung ist die Möglichkeit, Informationen in elektronische Impulse umzuwandeln und sie auf Computerchips zu speichern. Dadurch können sie schnell und in fast grenzenloser Menge gespeichert, versendet und verarbeitet werden. Das steigende Datenvolumen ermöglicht es zudem, Muster zu identifizieren und vorauszusagen. Durch diese neuen Möglichkeiten wird die Digitalisierung oft als eine durch einen Technologieschub getriebene Entwicklung dargestellt und erhält einen disruptiven Charakter. Sie wirkt wie ein Naturereignis – die Wirtschaft wird digitalisiert und damit der Arbeitsmarkt, die Gesellschaft und der Mensch gleich mit. Doch die Geschichte zeigt: Neue Regulierungen waren bereits notwendig, um die Prekarisierung der frühen Industrialisierung abzufedern und damit einen Sozialstaat einzuführen. Folglich braucht auch die Digitalisierung zwingend proaktive politische Aktion.

Die Digitalisierung muss als Prozess begriffen werden, der aktiv gestaltet werden kann und muss. Das Primat der Politik muss zwingend erhalten bleiben, denn ein «laisser-faire» stärkt einseitig die neuen Formen von Unternehmen.

Die neuen Formen von Unternehmen zeigen bereits heute eindrücklich, wie zunehmende Machtverschiebungen aufgrund der für die Digitalisierung benötigten Technologieinvestitionen stattfinden. Solche Machtverschiebungen durch technologische Sprünge führen zu Gewinnern und Verlierern. Um die Digitalisierung produktivitätsfördernd anzuwenden, investieren Unternehmen in erster Linie in Technologien und Lizenzen und weniger in die Rekrutierung einer grossen Menge zusätzlicher Arbeitskräfte. Dadurch drohen von den Produktivitätsfortschritten in erster Linie diejenigen zu profitieren, die über ausreichend finanzielle Ressourcen verfügen, was Ungleichheit tendenziell verstärkt.

Unternehmen dürfen nicht einseitig von der Digitalisierungsrendite profitieren. Die Renditen müssen einerseits über neue Besteuerungsformen dem Gemeinwohl zugute kommen und andererseits über Arbeitszeitverkürzungen den Arbeitnehmenden weitergegeben werden.



Neue Technologien und Arbeitsformen werden also mit sehr hoher Geschwindigkeit eingeführt und sind eng mit globalen Wertschöpfungsketten verknüpft. Solche Entwicklungen ziehen typischerweise Netzwerkeffekte mit sich, die wiederum tendenziell zu Monopolen führen. Als historisches Beispiel dienen die Eisenbahnbarone des 19. Jahrhunderts. Die Digitalisierung begünstigt solche Entwicklungen, wie die Technologiemultis und Plattformen des Silicon Valleys oder aus China eindrücklich beweisen.

Um die Dominanz der Techkonzerne zu durchbrechen, braucht es politisches Handeln gegen ihre Monopolgewinne. Die Bereitstellung von Infrastruktur und Anwendungen müssen zu einem digitalen Service public werden, der Open-Source-Lösungen einfordert und zur Verfügung stellt.

Aufgabe der nationalen und internationalen Politik und ihrer Akteure ist es, die Hoheit über ökonomische Prozesse zu behalten, Monopole zu verhindern, die Tendenz zu mehr Ungleichheit rückgängig zu machen, regionale Entwicklungschancen zu ermöglichen und über einen starken Service public die **Teilhabe** an der Gesellschaft für alle Bürgerinnen und Bürger zu vertiefen. Digitale Hilfsmittel werden immer mehr zur Voraussetzung für diese Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Gleichzeitig sind sie immer kürzeren Entwicklungszyklen unterworfen. Damit vergrößert sich die Gefahr, dass über digitale Schranken und nicht vorhandene digitale Kompetenzen ganze Bevölkerungsgruppen nicht mehr an gesellschaftlichen Prozessen teilnehmen können. Bürgerinnen und Bürger die mit den technologischen Entwicklungen nicht Schritt halten können, drohen gesellschaftlich an den Rand gedrängt zu werden.

Die Politik muss Bürgerinnen und Bürger dazu befähigen, den digitalen Graben zu überwinden. Dazu ist zwingend für eine gewisse Kontinuität der Anwendbarkeit einer Technologiestufe zu sorgen, um so die Halbwertszeit von angeeigneten digitalen Kompetenzen zu verlängern.

Jede wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderung birgt die Gefahr, dass neue Formen des Ausschlusses geschaffen werden. Die Digitalisierung birgt diese Gefahr zum Beispiel, wenn der Zugang zu digitalen Leistungen des Service public durch Hürden erschwert oder verunmöglicht wird. **Barrierefreiheit** ist das Grundkonzept, das bei der Weiterentwicklung der digitalen Welt beachtet und umgesetzt werden muss.

Die Anbieter von digitalen Leistungen haben darauf zu achten, dass die neue digitale Welt, die sie schaffen, für alle zugänglich ist. Dies gilt in besonderem Masse für den Service public: Wenn Leistungen digitalisiert werden, dann müssen sie auch für Menschen mit Behinderungen oder ältere Personen zugänglich sein.

Die Digitalisierung und die neuen Arbeitsformen verstärken im Allgemeinen das ungleiche Kräfteverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden und schwächen damit die Sozialpartnerschaft. Eine schwächere Vertretung der Arbeitnehmenden führt zu schlechteren Arbeitsbedingungen und schadet so der Demokratie. Aufgrund neuer, vielfältiger Arbeitsorte und -zeiten ergeben sich weniger Möglichkeiten für Interaktionen zwischen den Arbeitnehmenden. Durch die Digitalisierung kann es daher schwieriger werden, sich zu organisieren und die kollektiven Interessen zu vertreten und wahrzunehmen.

Die Digitalisierung muss als Instrument eingesetzt werden, das die Partizipation und die Vertretung der Arbeitnehmenden stärkt, indem neue Kommunikations- und Organisationstools entwickelt werden. Zudem können demokratischere Entscheidungen in Unternehmen die Zusammenarbeit fördern.

Die **Sozialpartnerschaft** lebt vom Willen und vom guten Glauben der beteiligten Parteien. Wichtig ist aber auch ein gesetzlicher Rahmen, der gewisse Rechte am Arbeitsplatz garantiert und Kontrollen vorsieht. Leider bringt die Digitalisierung nicht nur neue, flexiblere Arbeitsformen, sondern auch politische Angriffe zur Abschaffung oder Einschränkung von Arbeitnehmerrechten. Mehr Autonomie am Arbeitsplatz bedeutet jedoch nicht, dass keine rechtlichen Vorschriften zum Schutz der Arbeitsbedingungen und der Gesundheit nötig wären.

Es ist wichtig, dass sich die Politik einsetzt für Massnahmen zum Schutz der Arbeitsbedingungen und der Gesundheit. Politische und gesetzgeberische Initiativen müssen einen Rahmen schaffen, der es ermöglicht, diese Massnahmen wirksam zu stärken.

Bei den neuen Arbeitsformen, die im Zuge der Digitalisierung entstehen, ist es manchmal schwierig, die Arbeitnehmenden aufgrund der klassischen gesetzlichen Definition richtig einzustufen. Künftig könnte es mehr **Scheinselbständige** und Personen mit prekärem Status geben, was die Sozialpartnerschaft und die kollektive Verhandlungsmacht schwächen würde. Es ist nicht akzeptabel, dass eine neue Kategorie von Beschäftigten entsteht, die rechtlich weniger geschützt sind, weil sie eine Mischform von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden sind.

Damit Scheinselbständige und Plattform-Arbeitnehmende mit prekärem Status ebenfalls vom Schutz der Gesamtarbeitsverträge (GAV) profitieren, müssen sie als «Arbeitnehmende» definiert werden.

Durch die neuen Möglichkeiten, Informationen in schnellster und fast grenzenloser Menge zu sammeln und zu verarbeiten, können Muster identifiziert und vorausgesagt werden. Gleichzeitig erhöhen die Möglichkeiten von Big Data und die Abhängigkeit von proprietärer Software sowie Benutzeroberflächen die Gefahr, den **Datenschutz** massiv zu untergraben. Die Beeinflussung des Entscheidungsfindungs-Prozesses innerhalb einer Gesellschaft ist bekannt, die direkte Beeinflussung der politischen Entscheidungsträger durch den Besitz relevanter Daten inzwischen gut denkbar. In der Arbeitswelt wird es immer einfacher, die Arbeitnehmenden zu überwachen, was den Effizienzdruck massiv verstärkt.

Der Datenschutz muss zu einer zentralen Aufgabe des Service public werden und der öffentliche Datenschutz ist zu stärken. Das Recht an den eigenen Daten, die Einwilligung zur Verwendung und die Hoheit zur Vernichtung derselben sind auf individueller Stufe zu verankern.

Die Bildung muss zentral werden

Die Digitalisierung ermöglicht technologische Veränderungen, die dazu führen, dass viele menschliche Aufgaben zunehmend von Maschinen übernommen werden. Es wird sich zeigen, ob die neuen vernetzten Produktionsprozesse menschliche Arbeit in bestehenden Produktionsprozessen ersetzen oder ob neue Aufgaben für den Menschen geschaffen werden, also ob sie sich komplementär oder substituierend auf die menschliche Arbeitsleistung auswirken. Eine optimistische Prognose geht davon aus, dass die Digitalisierung Autonomie- und Handlungsspielräume vergrößert und damit mühselige, anstrengende oder gesundheitsgefährdende Tätigkeiten dem Roboter übertragen werden. Als Folge lassen sich Arbeitsbedingungen gesundheits- und entwicklungsfördernd gestalten und die Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben und Weiterbildung kann verbessert werden. Eine pessimistische Prognose weist hingegen auf eine Entwertung der Arbeit hin. Im Kampf um Kurzaufträge auf Plattformen müssten Arbeitnehmende eine zu tiefe Bezahlung und fehlende soziale Absicherung akzeptieren. Gleichzeitig erhöhen zunehmende Verdichtung und Intensivierung der Arbeitserbringung die gesundheitlichen Risiken. Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten löst die Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit auf und führt zu umfassender Entgrenzung. Anzunehmen ist, dass beide Varianten in unterschiedlicher Ausprägung eintreffen. Klar ist jedoch: Die Arbeitswelt wird sich verändern, die Digitalisierung wird sich kaum aufhalten lassen. Deshalb sind auch Arbeitnehmende gefordert, Anpassungsleistungen hinsichtlich ihrer **Qualifikationen** zu erbringen.

Damit Arbeitnehmende kontinuierlich Anpassungsleistungen erbringen können, braucht es gemeinsame Anstrengungen der Arbeitgeber, der Arbeitnehmenden, der öffentlichen Hand und der Zivilgesellschaft. Dazu müssen Fragen der Finanzierung der Anpassungsbildung gelöst wie auch das Bildungs- und Ausbildungssystem den sich wandelnden Bedürfnissen angepasst werden.

Der durch die Digitalisierung verursachte Strukturwandel führt zu neuen Arbeitsformen. Es besteht die Gefahr, dass die Betriebe – bedingt durch diese neuen Arbeitsformen – beginnen, die **Berufsbildung** und Lehrlingsausbildung zu vernachlässigen. Es muss verhindert werden, dass die duale Berufsbildung als wichtige Säule des schweizerischen Bildungssystems geschwächt und ausgehöhlt wird.

Die Betriebe müssen ihre Aufgabe für die Bildung junger Menschen weiterhin wahrnehmen und über die sozialpartnerschaftlichen Gespräche die Rahmenbedingungen schaffen, die dies ermöglichen.

Ebenso wie in der Ausbildung stellt sich auch bei der **Weiterbildung** die Frage nach der Verantwortlichkeit völlig neu. Historisch liegt die Verantwortung für die stetige Weiterbildung beim Individuum. Es trägt die «Investition» selber, wird aber mit Berufskarriere und steigendem Lohn entschädigt. Beschleunigt die Digitalisierung den Strukturwandel, bekommt die ständige Weiterbildung eine neue Bedeutung: Arbeitnehmende müssen sich zwingend weiterbilden, um ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten und nicht abgehängt zu werden. Die digitale Welt verlangt von ihnen neue Kompetenzen zur Bewältigung der digitalen Umwälzungen am Arbeitsplatz und im Alltag. Die Gefahr ist aber gross, dass nicht alle diese Kompetenzherausforderungen durch die Digitalisierung individuell stemmen können. Dies gilt insbesondere für jene Arbeitnehmenden, die entweder gering qualifiziert oder aufgrund der Branche, in der sie tätig sind, von einem beschleunigten Strukturwandel betroffen sind. In diesem neuen Umfeld, in dem sich die Arbeitnehmenden aufgrund des schnellen Wandels stetig neue Kenntnisse und Fertigkeiten aneignen müssen, besteht die Gefahr, dass Frauen am Arbeitsplatz weniger häufig die Chance erhalten, Weiterbildungen zu besuchen. Denn viele Frauen sind zwar erwerbstätig, aufgrund der Mehrfachbelastung durch Beruf und Familie aber häufig nur teilzeitlich. Einen schlechteren Zugang zu Weiterbildungen haben auch Personen ab 45 Jahren.

Die Bewältigung des Strukturwandels und der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit werden zu einer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung, für die Politik, Wirtschaft und Gesellschaft gemeinsam verantwortlich sind. Die Arbeitnehmenden müssen die notwendigen, grundlegenden Kompetenzen erwerben können, um nicht zu den Verlierern der Digitalisierung zu werden.

Ein beschleunigter technologischer Wandel, wie er sich durch die Digitalisierung zeigt, verkürzt die Halbwertszeit des Wissens und der Qualifikationen. Berufe verschwinden, neue entstehen. Arbeitstechniken verändern sich. Die Digitalisierung erfordert von den Arbeitnehmenden eine entsprechende Anpassungsleistung.

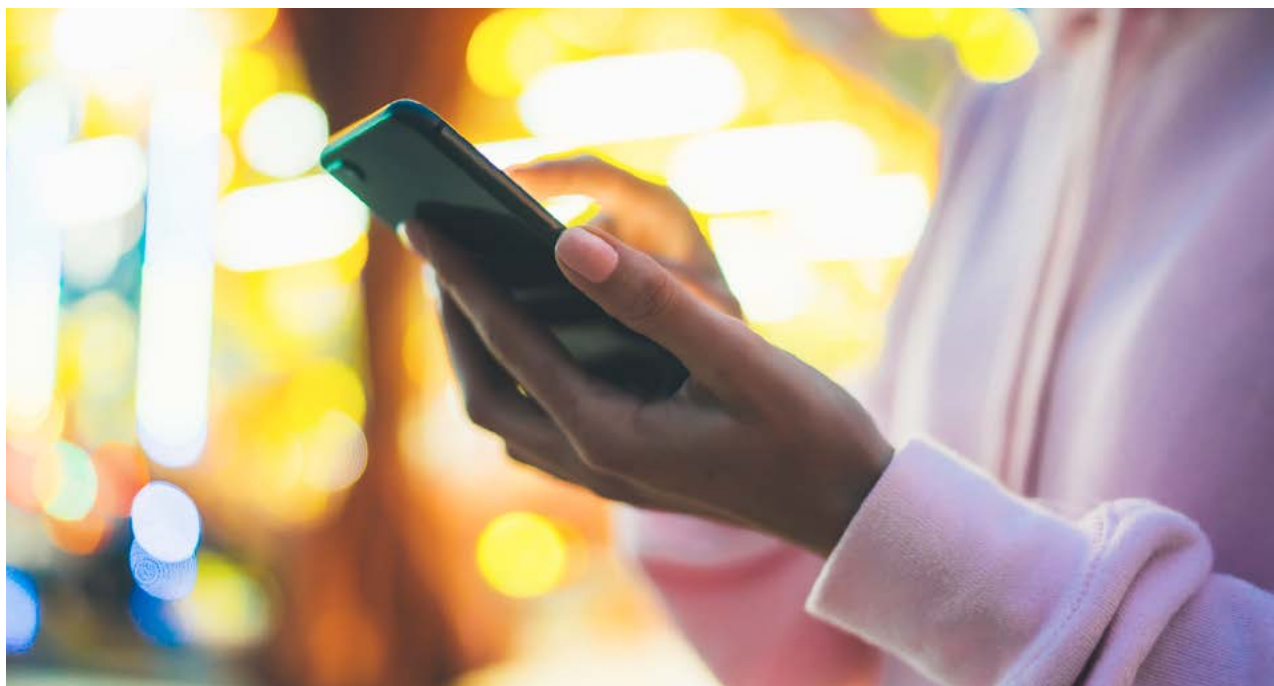
Die sozialen Sicherungsinstrumente müssen stärker auf die Bewältigung des Strukturwandels ausgerichtet werden und müssen finanzielle Mittel für Aus- und Weiterbildungen bereitstellen. Es braucht einen nationalen Weiterbildungsfonds, der Personen unabhängig von Alter, Geschlecht und Beschäftigungsgrad die Weiterbildung co-finanziert.

Anzunehmen ist ferner, dass die Digitalisierung die Bedeutung der Höherqualifizierung auf dem Arbeitsmarkt akzentuieren wird. Bildung im Allgemeinen und Weiterbildung im Speziellen nimmt eine zentrale Bedeutung dabei ein, den Übergang in das digitale Zeitalter zu meistern. Überhaupt wird das Bildungssystem als Ganzes grossen Veränderungen unterworfen sein. Die Königsfragen lauten hier, wie den Arbeitskräften von morgen die auf einem digitalisierten Arbeitsmarkt benötigten Kompetenzen mitgegeben werden können; ob die starke Fokussierung auf die MINT-Kompetenzen wirklich zielführend ist oder ob nicht gerade den digitalen Technologien gegenteilige Kompetenzen wie Kommunikation, Kreativität, Kooperation und kritisches Denken die komparativen Vorteile der Menschen gegenüber den Maschinen ausmachen. Denn über dem ganzen Digitalisierungshype geht gerne vergessen, dass für gute Arbeit, ein gutes Leben und zur individuellen wie auch gesellschaftlichen Bewältigung der Digitalisierung nicht nur digitale, sondern ebenso menschliche Kompetenzen wie Kooperation, Kommunikation, Kreativität und Kritikfähigkeit nötig sind.

Bildung muss jene Kompetenzen stärken, die einen konstruktiv-kritischen Umgang mit der Digitalisierung ermöglichen und gleichzeitig typisch menschliche Kompetenzen wie Kooperation, Kommunikation und Kreativität fördern.

Die Aus- und Weiterbildung ist auch wichtig, um die Digitalisierung als Chance für die Gleichstellung zu gestalten. Es ist zentral, dass wir nun Massnahmen ergreifen, die verhindern, dass sich mit der **Digitalisierung die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern verschärfen**. Die Digitalisierung der Wirtschaft muss vielmehr die Chance bieten, Ungleichheiten zu beseitigen. Wenn wir nicht handeln, werden die bestehenden Ungleichheiten zementiert und weiter verschärft. Experten von IMF und WEF schätzen, dass global ohne das Treffen von Dringlichkeitsmassnahmen mehr Frauen als Männer vom Stellenabbau infolge der Digitalisierung der Wirtschaft betroffen sein werden, und dass mehr Männer als Frauen von der Schaffung neuer Arbeitsplätze profitieren werden. Derzeit sind die Frauen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt – einerseits, weil sie mehrheitlich Teilzeit arbeiten, und andererseits aufgrund der genderabhängigen Berufswahl. Die «Wahl» eines Teilzeitpensums ist häufig mit Nachteilen verbunden: Zwar können Familien so die Erwerbstätigkeit und das Familienleben besser vereinbaren, selbst bei schlechten Rahmenbedingungen wie ungenügenden Betreuungsmöglichkeiten für Angehörige. Doch der Zugang zu Weiterbildungen am Arbeitsplatz gestaltet sich dadurch schwieriger. Teilzeitarbeit drängt diese Erwerbstätigen häufig in Funktionen mit wenig Verantwortung und schmälert die künftigen Renten der zweiten Säule.

Bei Mädchen und Jungen müssen untypische Berufsfelder gefördert werden. Mädchen sollten ermutigt werden, naturwissenschaftliche Berufe zu ergreifen, etwa in Bereichen wie Technik, Ingenieurwesen und Mathematik. Den Jungen dagegen sollten Soft Skills häufiger und besser vermittelt werden (Empathie, Kreativität, Lösung komplexer Probleme).



Seit Jahrzehnten wählen Mädchen vorwiegend Berufe aus Disziplinen wie Gesundheit, Soziales oder Pädagogik und Jungen eher technische und industrielle Berufe sowie Informatik und Ingenieurwissenschaften. Zwar werden in frauentypischen Berufen künftig zweifellos weitere Stellen geschaffen, diese erfahren aber weniger Wertschätzung. Durch die schlechtere Bezahlung werden die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zementiert, da Frauen mit niedrigem Lohn ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie eher aufgeben. Tätigkeiten mit Kontakt zu Menschen sind in der digitalisierten Welt von morgen unabdingbar: Sie ergänzen diese heute und sind auch morgen nicht wegzudenken. Ausserdem wird aufgrund der demografischen Entwicklung (Alterung der Bevölkerung, tiefe Geburtenrate) der Bedarf an Beschäftigten im Pflege- und Betreuungsbereich zunehmen.

Diese Tätigkeitsbereiche, bei denen menschliche Beziehungen im Zentrum stehen, müssen aufgewertet werden, damit sie attraktiv für alle Arbeitnehmenden sind.

Aufgrund der genderspezifischen Berufswahl sind heute in IT-basierten Bereichen wie Datenanalyse und Programmierung hauptsächlich Männer tätig. Die Digitalisierung beruht daher auf datenbasierten Algorithmen, die vorwiegend durch Männer programmiert werden, weshalb die Gefahr einer kulturellen Verzerrung faktisch gross ist. Dies kann genderspezifische Stereotypen zementieren.

Die in der Schweiz tätigen Unternehmen – auch internationale mit Hauptsitz im Ausland – müssen auf Verlangen der Behörden die Quellcodes offenlegen, die sie für ihre Algorithmen verwenden, damit Gender-Bias identifiziert und korrigiert werden können.

Die neuen Arbeitsformen brauchen Leitplanken und Anpassungsleistungen

Die Digitalisierung bringt neue Arbeitsformen mit sich. **Plattformarbeit** ist in der Schweiz als Haupteinkommensquelle noch kaum verbreitet. Dies könnte sich in Zukunft aber ändern und dadurch die Rolle von Arbeitgebern, der Sozialpartnerschaft und der sozialen Sicherung grundlegend in Frage gestellt werden. Unabhängig davon, ob sich die Plattformarbeit in die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts einnistet oder nicht, geht die Digitalisierung mit einer Zunahme projektartiger, flexibler, agiler, netzwerkorientierter Arbeitsprozesse einher. Dadurch kann die Bedeutung von Festanstellungen abnehmen – geradlinige, ungebrochene Erwerbsverläufe verlieren an Bedeutung. Eine gut gestaltete Digitalisierung sorgt dafür, dass neue technologische Möglichkeiten zu besseren Arbeitsbedingungen, mehr Mitbestimmung, weniger Ungleichheit und einer ausgebauten sozialen Absicherung führen. Technologische Entwicklungen führen zu markant sinkenden Transaktionskosten und damit in den Unternehmen zu einer Abkehr von hierarchisch und intern organisierten Arbeitsprozessen hin zu in Netzwerken organisierter Arbeitserbringung. Solche projektartigen Arbeitsprozesse führen zu einer weiteren Abkehr von Normalarbeitsverhältnissen. An deren Stelle könnten vermehrt kurzfristige, fragmentierte und (quasi-)selbständige Beschäftigungsverhältnisse treten, wobei eine Organisation der Arbeitserbringung über Plattformen denkbar ist. Beständigkeit und Kontinuität von Festanstellungen gehen verloren und die Arbeitnehmenden werden mit grossen finanziellen und zeitlichen Unsicherheiten konfrontiert.

Der Verlust an Beständigkeit und Kontinuität von Festanstellungen muss kompensiert werden. Die grossen finanziellen und zeitlichen Unsicherheiten bei kurzfristigen, fragmentierten und (quasi-)selbständigen Beschäftigungsverhältnissen sind abzufedern.

Neue, für die Arbeitnehmenden nachteilige Arbeitsformen, können sich vor allem dann etablieren, wenn die Arbeitslosigkeit hoch und die Beschäftigungslage schwierig ist. Ein zentrales Mittel zur Sicherung einer guten Arbeitsqualität ist deshalb eine hohe Erwerbstätigenquote. Geld- und finanzpolitische Instrumente müssen deshalb so ausgerichtet werden, dass die konjunkturelle Entwicklung geglättet wird. Bund und Kantone müssen dafür jederzeit konjunkturstabilisierende Projekte bereithalten, welche sie bei einem konjunkturellen Abschwung rasch, gezielt und wirksam einsetzen können. Die Digitalisierung wird also mit einer Zunahme temporärer und projektbasierter Anstellungen verbunden sein. Dadurch besteht die Gefahr, dass die finanzielle Absicherung gegen Arbeitslosigkeit, Unfall und Krankheit schwach ist oder ganz wegfällt. Zudem entstehen vermehrt Lücken in der Altersvorsorge. Altersarmut kann eine Folge sein.

Die Arbeitslosenversicherung muss ihre Anspruchsberechtigung den neuen Bedingungen anpassen, so dass Arbeitnehmende in temporären und projektbasierten Anstellungen ausreichend vor Arbeitslosigkeit und Krankheit geschützt sind. Auch die Altersvorsorge muss den neuen Gegebenheiten angepasst werden.

Digitale Arbeitsformen wie etwa über Plattformen bergen die Gefahr neuer Formen der Scheinselbstständigkeit. So erodieren traditionelle Arbeitsbeziehungen. Das Hauptproblem der Plattformarbeit besteht darin, dass die Arbeitnehmenden als unabhängige Auftragnehmer klassifiziert und sie so von den klassischen Schutznormen für abhängige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgeschlossen werden. Das Potenzial für einen Unterbietungswettbewerb bei Löhnen und Arbeitsbedingungen ist ungleich grösser. Dazu kommt, dass digitale Innovationen zum Teil nur dank dieser Umgehung von Sozialversicherungsabgaben, sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen und Steuern wettbewerbsfähig sind.

Arbeitsplattformen haben die gleichen sozialen Verpflichtungen wie herkömmliche Arbeitgeber und müssen existenzsichernde Löhne zahlen, ihre Beiträge an die Sozialversicherungen leisten und Steuern bezahlen. Es braucht einen gesellschaftlichen Konsens und politischen Regulierungswillen, damit die Umgehung von Schutzbestimmungen in jedem Fall als unfairer Wettbewerb und keinesfalls als eine schützenswerte Innovation zu verstehen ist.

Digitalisierung im Allgemeinen und Plattformarbeit im Speziellen bergen das Risiko einer Polarisierung von Einkommen und Lebenschancen. Ein beschleunigter Strukturwandel mit der Anforderung beständiger Höherqualifizierung und die Veränderung der Organisation der Arbeitserbringung drohen den Arbeitsmarkt zu spalten. Auf der einen Seite entsteht eine digitale Elite, während auf der anderen Seite digitale Zulieferer und Erbringer von persönlichen Dienstleistungen verbleiben.

Mindeststandards in Bezug auf Löhne und Arbeitsbedingungen müssen auch auf einem digitalisierten Arbeitsmarkt eingehalten werden. Neue Besteuerungsformen, die Unterstützung der Aus- und Weiterbildung zum Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit und der Schutz von Berufsbezeichnungen als Sicherung gegen Berufsabwertungen müssen eine Polarisierung des Arbeitsmarktes verhindern. Ausserdem ist zentral, dass funktionierende soziale Sicherungssysteme die allenfalls daraus entstehende Ungleichheit mindern können.

Die Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit ist ein zentraler Indikator für die Bewertung der Qualität der Arbeit. Die Digitalisierung erhöht die Komplexität der Arbeitserbringungen und reichert sie mit komplexen Technologien an. Dadurch verändern sich Tätigkeiten in Berufen oder gesamte Berufsbilder, der konkrete Anteil der Arbeit nimmt ab, der abstrakte gewinnt Überhand. Der Nutzen der eigenen Arbeit wird dabei in den Hintergrund gedrängt, den Arbeitnehmenden drohen Sinnkrisen. Gleichzeitig gibt es in den Unternehmen immer weniger **niederschwellige Jobs**, für die keine oder nur eine kurze Ausbildung erforderlich ist. Diese Jobs werden heute von Sozialfirmen angeboten, die Personen ohne Ausbildung oder mit leichten Behinderungen eine Möglichkeit zur gesellschaftlichen Integration bieten.

Die Sinnhaftigkeit der Arbeitserbringung muss berücksichtigt werden. Freie Entfaltung bedingt psychische Gesundheit, die nicht zuletzt von der Sinnhaftigkeit der Arbeitsgestaltung und -erbringung abhängt. Sozialfirmen müssen durch die Allgemeinheit unterstützt und ausgebaut werden, damit auch die Schwächsten in die Gesellschaft integriert werden können.

Die Wirtschaft drängt bereits heute zu einer Flexibilisierung der Arbeitswelt – sowohl in zeitlicher wie auch in örtlicher Hinsicht. Eine solche führt allerdings zu einer Verwischung von klaren Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit und resultiert letztlich in einer **Entgrenzung der Arbeit**. Für die Arbeitnehmenden ist dies eine ambivalente Entwicklung. Entscheidend ist, wer die Hoheit über die Arbeitszeiten hat.

Es braucht ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit, klare Regelungen für Home-Office und einen Verzicht auf eine Arbeitsorganisation mit kurzfristigster Einsatzplanung. Nur so kann die Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Privatleben, gesellschaftliches Engagement und Weiterbildung zukünftig sichergestellt werden.



In Bezug auf die Sozialversicherungen kann die Digitalisierung aber auch positive Auswirkungen haben. So ist die Inanspruchnahme von Sozialhilfe oftmals mit Scham verbunden, weshalb Armut oft nicht sichtbar wird und deshalb auch nur ungenügend bekämpft werden kann.

Die Digitalisierung schafft technologische Möglichkeiten der Anonymisierung bei der Abklärung und beim Bezug von Leistungen. Diese Entwicklung muss genutzt und ihre Chancen müssen evaluiert werden. Technologie kann so Freiräume für eine individuelle und persönliche Beratung durch Fachpersonen leisten.

Travail.Suisse als kollektives Gegengewicht – heute und in Zukunft

Digitalisierung, Individualisierung und Globalisierung erfordern zwingend ein kollektives Gegengewicht. Dafür steht Travail.Suisse. Die Digitalisierung macht aber auch vor unserer Türe nicht Halt. Traditionelle Aufgaben von Gewerkschaften und ihren Dachverbänden können zunehmend durch digitale Werkzeuge ersetzt werden. So können über Plattformen schneller Unterschriften für eine Initiative gesammelt werden, möglicherweise werden auch Teile der Rechtsberatung zunehmend automatisiert. Gleichzeitig sind weniger Arbeitnehmende bereit, Mitglieder eines Verbands zu werden. Sie unterstützen zwar einzelne Aktionen oder Initiativen, wollen aber nicht Gewerkschaftsmitglieder sein. Diese gesellschaftlichen Tendenzen bringen die Gefahr mit sich, dass die Finanzierung von Gewerkschaften und ihrer Dachverbände erschwert wird und ihre politische Bedeutung abnimmt. Neue technologische Mittel können hier Lösungen bieten. Über Projekte und konkrete Kampagnen können neue Finanzmittel erschlossen werden. Die sozialen Medien müssen verstärkt genutzt werden, um in die politischen Debatten einzugreifen und in neuen digitalen Diskussionsforen präsent zu sein.

Es zeigen sich aber auch die Grenzen der digitalen Technologien. In sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen können Wirtschaftsverbände nicht ersetzt werden. Dafür sind die Aushandlungsprozesse in vielerlei Hinsicht zu komplex. Auch lassen sich solche Prozesse nicht projektbasiert finanzieren. Ebenso die Begleitung von gesetzgeberischen Verfahren: Sie braucht feste sozialpartnerschaftliche Institutionen mit ihren Expertinnen und Experten. Die Digitalisierung wird Verbände wie Travail.Suisse deshalb nicht überflüssig machen, im Gegenteil. Als unabhängiger Gewerkschaftsdachverband, als schweizerischer Spitzenverband der Wirtschaft und als Sozialpartner ist Travail.Suisse eine unerlässliche Organisation für die Arbeitnehmenden der Schweiz – auch in Zukunft.

Travail.Suisse ist gefordert, diesen strukturellen Wandel der Digitalisierung zu gestalten. Das Ziel ist klar: Die Wirtschaft muss der Gesellschaft, den Menschen dienen, nicht umgekehrt.

Travail.Suisse

Postfach

3001 Bern

T. 031 370 21 11

www.travailsuisse.ch

info@travailsuisse.ch