

Sachdokumentation:

Signatur: DS 4071

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/4071

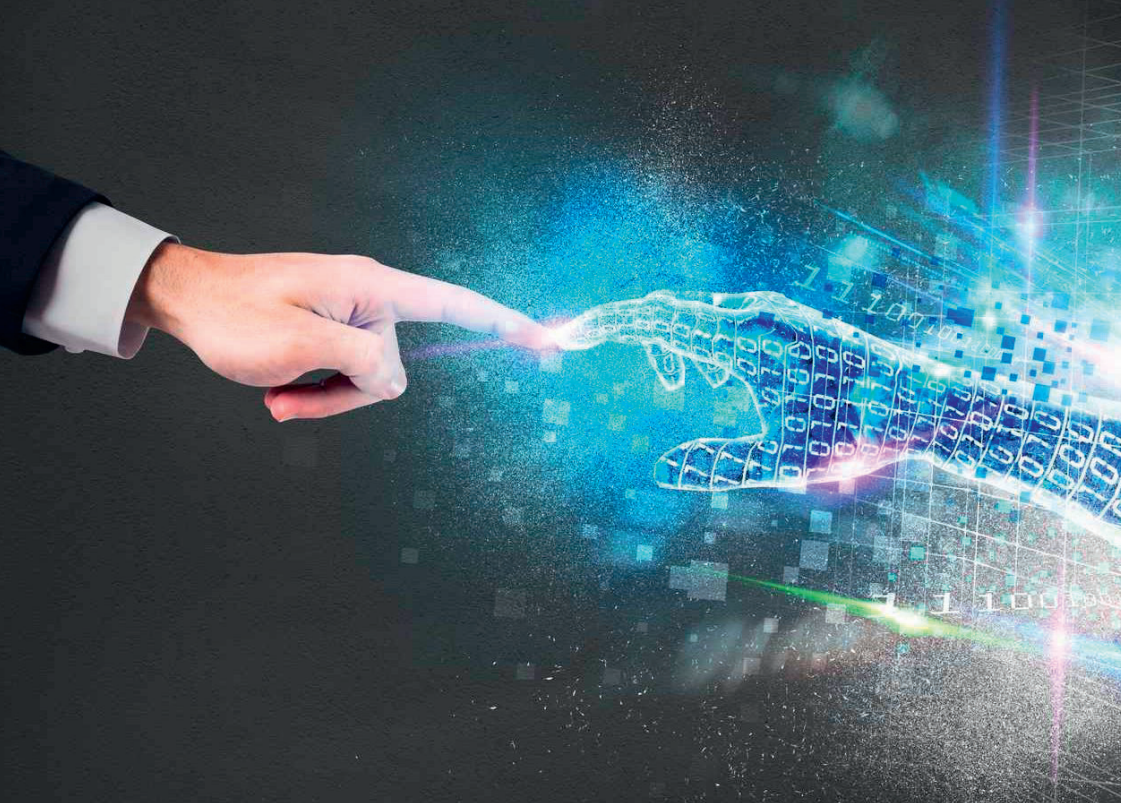


Nutzungsbestimmungen

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.



Wie wir die Arbeit 4.0 gestalten

- Trends zur digitalen Wirtschaft
- Handlungsfelder für die Gewerkschaft

Wie wir die Arbeit 4.0 gestalten

- Trends zur digitalen Wirtschaft
- Handlungsfelder für die Gewerkschaft

Inhaltsverzeichnis

6 Vorwort

8 Überblick

1. Digitale Transformation

12 Einbettung in die Technikgeschichte

14 Grundlagen der digitalen Wirtschaft

18 Treiber der digitalen Wirtschaft

2. GAV- und Branchenpolitik

26 Jobentwicklungen und Qualifikationen

30 Flexible Arbeitsverhältnisse und ihr Schutz

34 Komplexität und Partizipation

38 Medien und ihre Rolle in der Demokratie

42 Online-Handel und Finanzdienstleistungen

3. Gesellschaftspolitik

50 Differenzierung und Perspektivenvielfalt

54 Infrastrukturnetze und Grundversorgung

57 Arbeit, Steuern und ihre Verteilung

60 Big Data und Datendemokratie

64 Arbeitslosigkeit und lebenslanges Lernen

66 Ausblick



Ein Firmenchef und eine Gewerkschaftspräsidentin besuchen eine durch Roboter hochautomatisierte Automobilfabrik, in der nur noch wenige Menschen arbeiten. Der Firmenchef fragt die Gewerkschafterin mit einem hochmütigen Lächeln: «Wie willst du meine Roboter dazu bringen, für deine Gewerkschaft zu streiken?» Die Gewerkschafterin lächelt zurück: «Und wie willst du deine Roboter dazu bringen, deine Autos zu kaufen?»

**US-amerikanische Anekdote
über die digitale Wirtschaft**



Vorwort

Digitale Gewerkschaftskompetenz

Für die Zukunft der Gewerkschaft syndicom und ihre Mitglieder ist die Digitalisierung der Arbeitswelt von grosser Bedeutung. Mit dieser Broschüre nehmen wir unsere Zukunft in die Hand.

Wie kaum eine andere Gewerkschaft in der Schweiz hat sich syndicom in den letzten Monaten mit Digitalisierungsfragen beschäftigt und dadurch ihre digitalen Kompetenzen erweitert. Zunächst hat syndicom den Internet-Experten Leo Keller damit beauftragt, die wichtigsten Grundlagen, Treiber und Basisfunktionen der Digitalisierung in einer Studie zu erarbeiten. Und dabei auch ganz konkret aufzuzeigen, wie sich die Digitalisierung auf die Wertschöpfungskette der einzelnen syndicom-Branchen auswirkt: bei den Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT), bei der Logistik, Post oder PostFinance, in der Medienbranche, der grafischen Industrie oder im Buchhandel. Wichtig sind dabei die Auswirkungen der Digitalisierung auf verschiedene Personengruppen wie Frauen, junge und ältere Mitarbeitende, Migrantinnen und Migranten oder Freischaffende.

Die Studienerkenntnisse hat die Geschäftsleitung von syndicom dazu genutzt, um 13 Thesen zur Gewerkschaftsarbeit in der digitalen Wirtschaft zu skizzieren: für die Gesamtarbeitsvertrags- und Branchenpolitik einerseits, für gesellschaftspolitische Positionen mit den verschiedenen Personengruppen und Forderungen andererseits. Gleichzeitig führt die Digitalisierung auch zu gewerkschaftsinternen Anpassungen, zur Reorganisation der Arbeitsweisen und Arbeitsprozesse.



Diese 13 Thesen hat die Gewerkschaft an einer Digitalisierungstagung mit Mitgliedern und Fachleuten diskutiert und sie anschliessend dem Zentralvorstand vorgestellt; an der Delegiertenversammlung im November 2016 wurden die Thesen ergänzt und verabschiedet.

Auf der Grundlage dieser 13 Thesen hat syndicom das Digitalisierungsthema weiterentwickelt. Daraus entstanden sind die wichtigsten Trends in unserer digitalen Arbeitswelt – und konkrete gewerkschaftliche Handlungsfelder, die sich daraus ergeben.

Wir wünschen allen Leserinnen und Lesern eine aufschlussreiche Lektüre.

Die Geschäftsleitung, im März 2017



Überblick

Digitale Technologien transformieren Wirtschaft und Gesellschaft. Was bedeutet diese Entwicklung für die Gewerkschaft syndicom? Was für die Arbeitnehmenden, die in den syndicom-Branchen tätig sind?

Ausgangslage

Die digitale Revolution verändert die Wirtschaft in all ihren Segmenten. Und mit der Wirtschaft auch die Arbeit. Umbrüche in der Wirtschafts- und Arbeitswelt können nur gelingen, wenn sie von allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren mitgestaltet werden. Und nicht einzelne Konzerne wie Google oder Facebook allmächtig werden.

Wenn sich Wirtschaft und Arbeit so radikal verändern, kommt den Gewerkschaften eine wichtige Rolle zu. syndicom ist besonders gefordert, ist die Gewerkschaft doch in Branchen tätig, die von der Digitalisierung umfassend und früh betroffen sind: Die ICT-Branche gilt als treibende Kraft der Digitalisierung, die in der Medienbranche schon voll durchgeschlagen hat und auch die Geschäftsbereiche der Post erfasst.

Ziel

syndicom will die Digitalisierung der Wirtschaft und Arbeit nicht nur mitverfolgen, sondern mitgestalten. Mit dem Ziel, die Chancen der Digitalisierung allen Menschen zugänglich zu machen und den Gefahren rechtzeitig und entschieden entgegenzutreten. Denn ein Umbruch wie die beschleunigte Digitalisierung der Wirtschaft bietet immer beides: Chancen und Gefahren.

Konkret bedeutet das, dass wir in unserer Gesamtarbeitsvertrags- und Branchenpolitik die Entwicklungen berücksichtigen, die auf die Digitalisierung zurückzuführen sind. Im Prinzip haben wir das bereits mit der Studie zur «Entgrenzung der Arbeit»



initiiert, ebenso mit der Studie über die Arbeit im Contact- und Callcenter.

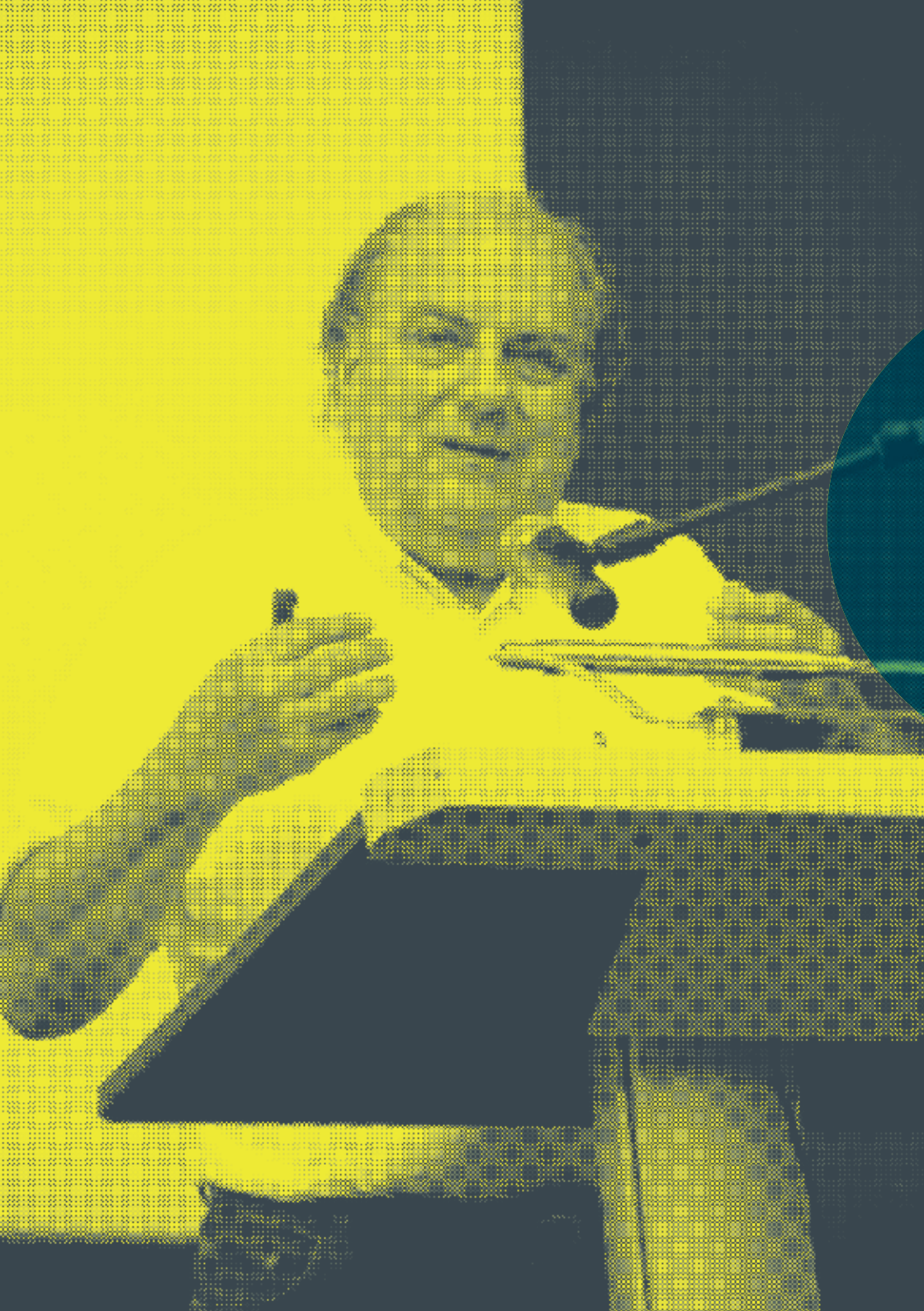
Denn sowohl die Entgrenzung der Arbeit als auch die Veränderungen in der Call-Center-Branche sind direkt mit der Digitalisierung verbunden. Neu dient uns also die Digitalisierung als übergeordnete Klammer, unter der wir viele Facetten im Detail betrachten und Positionen festlegen werden.

Die Digitalisierung erfolgt in den verschiedenen Branchen mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten, in unterschiedlichen Dimensionen und auf verschiedenen Anspruchsniveaus. syndicom muss deshalb die spezifischen Digitalisierungsprozesse in den Branchen, die sie betreut, möglichst genau verstehen, um diese Prozesse zugunsten der Beschäftigten zu beeinflussen.

Die Diskussion ist eröffnet

Thesen und Handlungsfelder hat die Gewerkschaft an einer Digitalisierungstagung mit Mitgliedern und Fachleuten diskutiert und sie anschliessend dem Zentralvorstand vorgestellt, um sie letztlich von der Delegiertenversammlung verabschieden zu lassen. Nun finden sie in einer konsolidierten und erweiterten Form Eingang in diese Broschüre.





1. Digitale Transformation

«Einzelne technische Neuerungen ergeben noch keine Revolution. Erst in den fast beliebigen Möglichkeiten ihrer Kombination liegt die wahre Innovation.»

**Leo Keller,
Studien-Autor im Auftrag von syndicom**

Einbettung in die Technikgeschichte

Die Digitalisierung der Wirtschaft versucht man mit dem Begriff Industrie 4.0 in einen historischen Kontext zu stellen: als vierte industrielle Revolution.

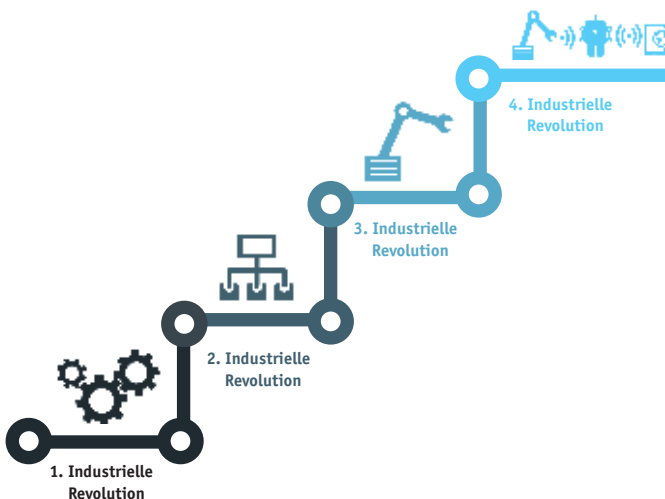
Die erste industrielle Revolution wird mit dem Jahr 1784 datiert, als der erste mechanische Webstuhl erfunden wurde, eine Produktionsanlage, die mit Hilfe von Wasser- und Dampfkraft betrieben werden konnte.

Die zweite industrielle Revolution folgte ab 1879, als das Fließband erfunden wurde, Voraussetzung für die arbeitsteilige Massenproduktion, den späteren Fordismus, auf der Grundlage elektrischer Energie und fossiler Energiequellen.

Die dritte industrielle Revolution setzte ab 1969 ein, mit der ersten speicher-programmierbaren Steuerung und den darauffolgenden Automatisierungen durch Elektronik und IT.

Und jetzt also die vierte Revolution: Der flächendeckende Einzug von Informations- und Kommunikationstechnik in die verarbeitende Industrie und konventionelle Fertigung treibt die Verschmelzung der realen und virtuellen Welt zu sogenannten

Cyber-Physischen Produktionssystemen (CPPS) voran. Unter den CPPS werden Netzwerke von «sozialen» Maschinen verstanden, die analog zu sozialen Netzwerken im Internet organisiert sind. Dabei handelt es sich vereinfacht gesagt um die Verbindung der IT mit mechanischen und elektronischen Teilen, die miteinander in einem Netzwerk kommunizieren («Internet der Dinge»).



Vier Hauptmerkmale prägen die Industrie 4.0:

1. Vertikale Vernetzung von intelligenten Fabriken und Produkten, aber auch von Logistik, Produktion, Marketing und Dienstleistungen. Sie erlaubt eine rasche Reaktion der Produktionsgeschwindigkeit auf Störungen oder sich verändernde Auftragslagen. Aufgrund der Messdaten wird es möglich werden, die Ressourceneffizienz zu steigern: Arbeitskräfte optimal einzuplanen oder auch zu errechnen, zu welchem Zeitpunkt ein Auftrag zu tiefsten Energiekosten ausgeführt werden kann.
2. Horizontale Integration neuartiger Wertschöpfungsnetzwerke: zum Beispiel von Geschäftspartnern und Kunden oder mittels Kooperationsmodellen über Länder- und Kontinentalgrenzen hinweg. Diese Netzwerke ermöglichen eine durchgängige Transparenz über die gesamte Wertschöpfungskette, von der Eingangslogistik, Lagerhaltung, Produktion, dem Marketing und Vertrieb bis zur Ausgangslogistik und den nachgelagerten Dienstleistungen. Und somit hohe Flexibilität, um an beliebig vielen Standorten koordiniert auf Probleme und Störungen zu reagieren.
3. Durchgängiges Engineering über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg: beispielsweise bei der Forschung, Entwicklung und Herstellung neuer Produkte und Dienstleistungen. Ausgehend von Daten über Modelle und Prototypen bis hin zu Produkten können die Prozesse flexibler und effizienter gestaltet werden. Auch für kleine Stückzahlen.
4. Beschleunigung durch Technologien, die zwar nicht wirklich neu sind, aber durch die Reduktion der Kosten und Baugrößen sowie einer exponentiellen Steigerung der Rechenleistungen massenfähig werden. Solche Technologien wirken als Beschleuniger oder Katalysator von Produktionsprozessen und erlauben individualisierte Produkte zu vergünstigten Kosten. Ein gutes Beispiel dafür ist das 3D-Drucken, welches neue Marktleistungen ermöglicht und Zulieferprozesse vereinfacht, was zu disruptiven, also schnell wachsenden und wirkungsmächtigen Geschäftsmodellen führt.

Grundlagen der digitalen Wirtschaft

«Alles, was digitalisiert werden kann, wird digitalisiert», heisst das Prinzip der digitalen Wirtschaft. Worauf gründet es?

Internet

Über das Internet nutzen wir das World Wide Web, E-Mails, Suchmaschinen, Online-Shops, SBB-Fahrpläne, Wikipedia usw. Es erlaubt uns fast überall Facebook zu checken, Online-Zeitungen zu lesen oder Videos über Mobilgeräte anzuschauen. Das Internet, verbunden mit den mobilen Datennetzen der ICT-Anbieter,

erlaubt es an praktisch jedem Ort der technischen Zivilisation diese Dienste abzurufen, selber Daten einzuspeisen und weltweit zu verbreiten. Nebst Laptops oder Smartphones kommen bald weitere Ausgabe- und Eingabe-Geräte hinzu: Roboter, 3D-Drucker, tragbare Minicomputer (Wearables), intelligente Kühlschränke oder selbstfahrende Autos ergänzen das Internet um eine weitere Zwiebelschale. Ebenso die Produktionsmaschinen der Industrie, die über das Internet mit anderen Maschinen dialogfähig verbunden werden: mit den Besitzern, den Zuliefernden, den Serviceleuten, den Kundinnen und Kunden und so weiter.

Anwendungsbeispiele:

- E-Mails fast in Echtzeit auswerten und auf Hinweise zu terroristischen Aktivitäten prüfen.
- Wissenschaftliche Dokumente nach Hinweisen auf Nebenwirkungen zu einer Wirksubstanz durchforsten – und die Ergebnisse in quantitativer und qualitativer Hinsicht auswerten.
- Lebensläufe in einer Job-Datenbank auf bestimmte Qualifikationsmerkmale hin auswerten und eine Rangliste der Kandidierenden erstellen.
- Relevante Gesetzestexte und zugehörige Verordnungen auf eine juristische Fragestellung hin auswerten und einen Bericht erstellen.
- E-Mails von Kundinnen und Kunden verstehen, innert 2 Sekunden beantworten oder an die richtigen Fachleute weiterleiten.

Semantische Intelligenz

Die semantische Intelligenz trägt dazu bei, dass Computer Texte in praktisch allen Sprachen ohne menschliche Hilfe so gut wie ein 10-jähriges Kind «verstehen». Dank dieser Intelligenz können Computer



Messprotokolle und Texte lesen und auswerten, Fragen beantworten oder einfache Dialoge führen – aber auch Daten in ungeheuren Mengen auswerten, oft besser und vor allem viel schneller als Menschen.

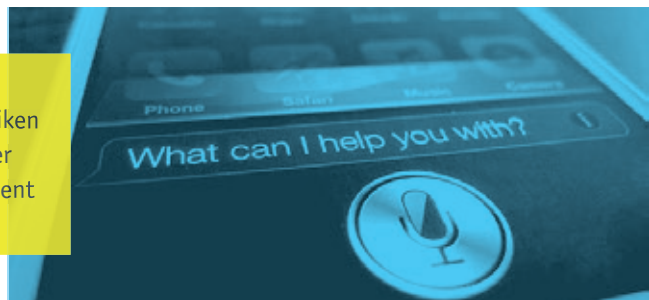
Sprachintelligenz

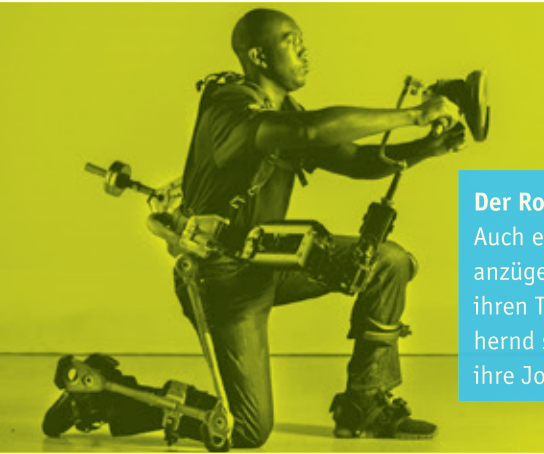
Dank computergestützter Spracherkennung kann man schon heute oder in absehbarer Zukunft:

- Die Sprache erkennen, in der ein Dokument geschrieben ist – dank dem Zugriff auf alle Wörterbücher der Welt.
- Einen digitalen Text automatisch in eine andere Sprache übersetzen – dank verschiedener Softwarekonzepte und semantischer Technologien wie Wörterbücher, Textvergleiche oder dem Konzept des maschinellen Lernens (ein künstliches System lernt aus Beispielen und kann diese nach der Lernphase verallgemeinern).
- Individuelle, gesprochene menschliche Sprache in einen digitalen Text transkribieren oder umgekehrt einen Text in gesprochener Form ausgeben.
- Spracherkennung, semantische Analyse und Sprachausgabe kombinieren (zum Beispiel Siri von Apple).
- Menschen und Roboter miteinander kommunizieren lassen.
- Videos und Fernsehsendungen automatisch Untertiteln.
- Gespräche automatisch protokollieren.
- Eine Vielzahl von Sekretariatsarbeiten ausführen.
- Fragen an Kundendienste oder Contact-Center automatisch beantworten.

Beispiel Siri

Die Software kombiniert die Techniken der Spracherkennung, semantischer Analyse und Sprachausgabe und dient so als persönliche Assistent.





Der Roboter-Mensch

Auch ein Anwendungsfall von Sensorik: Roboteranzüge oder elektronische Skelette versprechen ihren Trägern Superkräfte. Damit Menschen annähernd so leistungsfähig werden wie Roboter. Und ihre Jobs womöglich länger behalten können.

Sensorik

Dank ihr können technische Systeme wie Roboter autonome Entscheide fällen und ihre Einsatzmöglichkeiten erheblich erweitern. Schon heute können Roboter Texte, Bilder, Sprache und vieles mehr erkennen. Und sie können auch messen. Etwa Distanzen (auch nachts), Geschwindigkeiten, Klima-Faktoren, Gewichte, Drucke oder Strahlungen. Weil die Rechengeschwindigkeit schnell wächst, werden Sensoren immer leistungsfähiger. Die Miniaturisierung der Chips bei gleichzeitiger Kostenreduktion erlaubt es, diese in immer kleinere Systeme einzubauen, was der Sensorik neue Möglichkeiten eröffnet.

Anwendungsbeispiele der Sensorik

- Robotik /Cobotik (auch in Form von elektronischen Skeletten, die man sich anziehen kann)
- Internet der Dinge
- Selbstfahrende Autos
- Selbstfliegende Drohnen
- Intelligente Kameras und Technik-Systeme



Bildererkennung

Die hochwertige Bildererkennung erschliesst heute oder morgen viele neue Prozesse:

- Bestimmte Objekte in grossen Bilddatenbanken erkennen und beschriften.
- Objekte oder Bildausschnitte in Bildern erkennen und bestimmten Personen, Marken, Orten, Produkten, Dokumenten etc. zuordnen.
- Änderungen in Bildern erkennen (Fehleranalyse).
- Gesichter von bestimmten Personen erkennen.
- Verhaltensmerkmale in Bildsequenzen (Videos) erkennen.
- Formen/Passmarken erkennen – und deren Abweichungen.
- Bildtexte erkennen – und transkribieren.

Künstliche Intelligenz

Künstliche Intelligenz bildet mit verschiedenen Methoden, Konzepten und Algorithmen eine menschenähnliche Intelligenz nach. Sie automatisiert die menschliche Intelligenz, indem sie einen Computer so programmiert, dass dieser Probleme bearbeiten und Entscheide fällen kann. Je weiter sich die Sprach- oder Bildanalyse entwickelt, desto leistungsfähiger werden die künstliche Intelligenz und somit die sprachlichen und sensorischen Fähigkeiten intelligenter Systeme und Roboter.

Künstliche Intelligenz besiegt Go-Meister

Die Entwicklung Go-spielender Computerprogramme war erheblich schwieriger als im Fall des Schachspiels: Erstmals im Oktober 2015 gewann das von Google DeepMind entwickelte Programm AlphaGo gegen den mehrfachen Europameister Fan Hui und im März 2016 vier von fünf Mal gegen Lee Sedol, der als einer der weltbesten Spieler gilt.



Treiber der digitalen Wirtschaft

Die digitale Wirtschaft entwickelt sich in atemberaubendem Tempo. Woher kommt diese Dynamik?

Moore'sches Gesetz

In seiner heute populären Form besagt es, dass die Anzahl der Transistoren auf einem Mikroprozessor sich knapp alle zwei Jahre verdoppelt. Es ist ein empirisches Gesetz aus der Gründerzeit der Halbleitertechnik und bisher durch die Praxis weitgehend bestätigt worden. Die Leistungen pro Prozessor oder Chip nehmen extrem zu und gleichzeitig sinken die Kosten enorm. Es wird spottbillig, viele Daten zu speichern, zu analysieren und zu übermitteln, auch weil sich die Prozesse gegenseitig beschleunigen. Allerdings scheint die weitere Miniaturisierung schon bald an ökonomische und technische Grenzen zu stossen.

Open Source

Die «Freie-Software-Bewegung» ist eine frühe digitale politische Basisbewegung, die durch das Internet erheblich verstärkt wurde. Die Grundidee: Der Nutzer kann die Software frei nutzen, kopieren, verteilen, verändern und verbessern. Die Folgen: Die Bewegung unterläuft nicht nur die «Eigentumskategorien» der klassischen Software-Industrie, sondern sie beschleunigt die Entwicklung und verbreitet die Nutzung enorm. Der Grossteil der Software, die benötigt wird, um das Internet am Laufen zu



Richard Stallman

Stallman rief bereits 1983 die Freie-Software-Bewegung ins Leben. Ihr Zweck: Alle Nutzer der Software dürfen diese ausführen, kopieren, verbreiten, untersuchen, verändern und verbessern.

Riesiges Potenzial

Es gibt praktisch keine Grenzen mehr, riesige und äusserst schnell entstehende Datenmengen aus unterschiedlichsten Quellen auszuwerten. Fast in Echtzeit notabene.



halten, basiert auf der Open-Source-Philosophie. Ohne sie wäre das Internet als «öffentlicher digitaler Raum» kaum entstanden. Viele grundlegenden Programme und Betriebssysteme konnten in der Community und durch deren kollektive Intelligenz entwickelt werden. Die meisten Startups bedienen sich mittlerweile riesiger freizugänglicher Software-Bibliotheken und wären ohne diese gar nicht entstanden.



Big Data

Das Zauberwort Big Data beschreibt die neue, innovative Datenverarbeitungstechnologie, die entwickelt werden musste, damit die riesigen Mengen an unstrukturierten Daten verarbeitet werden können. Datenmengen, wie sie heute entstehen, sind viel zu gross, zu komplex, zu unstrukturiert und ändern sich zu schnell, als dass sie mit den herkömmlichen Methoden der Datenverarbeitung auszuwerten wären. Big Data meint aber auch die Technologien, die es braucht, um diese Daten aus den verschiedensten Quellen und Medien überhaupt erst zu sammeln. Etwa aus allen möglichen Internet-Kanälen (Websites, Online-News, Social Media), Datenbanken (von Firmen, Universitäten oder Verwaltungen) oder aus Mess- und Aufzeichnungssystemen. Teilweise wird auch der Begriff «Smart Data» verwendet, um die Datenauswertung von der Datensammlung abzugrenzen und gleichzeitig den Fokus vom beängstigenden Umfang der gesammelten Daten auf die intelligenten Anwendungen zu lenken.

Mit den Big-Data-Technologien können Barrieren überwunden werden, die bisher verhindert haben, dass Daten unterschiedlicher Herkunft und Struktur mit wenig Aufwand zusammengeführt werden.



Die Vorteile von Cloud-Computing

- keinerlei Wartungs- und Verwaltungsaufwand
- unendlich grosse Speicherkapazitäten für Daten
- praktisch unbegrenzte Analyse-Kapazitäten
- tiefe Kosten, die sich nur aus der tatsächlichen Nutzung ableiten

Cloud-Computing

Bis vor 10 Jahren war es üblich, dass Firmen und Private für ihre Daten-Verarbeitungen eigene Rechner anschaffen mussten. Heute ist das eher die Ausnahme. Zahlreiche Firmen stellen in einer «Wolke» beliebig viele Speicher- und Rechner-Kapazitäten zur Verfügung. Eine solche Cloud ermöglicht es, selbst riesige Datenmengen auf einem nicht lokal installierten Rechner (oder einem Netzwerk von Rechnern) zu speichern. Oder diese Daten auch auszuwerten. Dabei müssen nur wirklich genutzte Rechnerleistungen bezahlt werden. Die Kosten sind somit viel tiefer, als wenn man die Auswertungen auf eigenen Rechnern durchführen würde, welche man zudem nur selten auslasten kann. Auf diese Weise können sonst teure Software-Services (z.B. CRM, ERP, Office-Programme etc.) kostengünstig genutzt werden – jederzeit und an jedem Ort, durch Privatpersonen, Firmen oder globale Netzwerke.

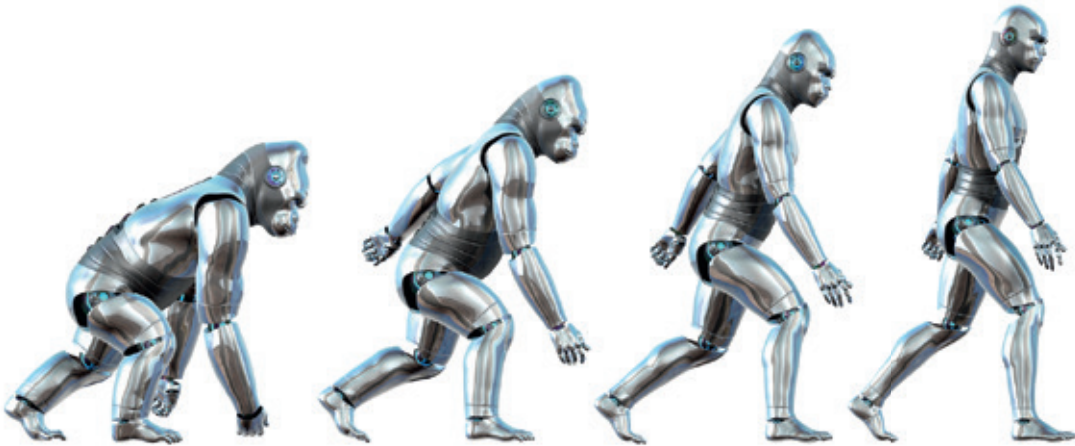


Netzwerk-Ökonomie

In der Sprache der Wissenschaft handelt es sich bei Facebook und anderen sozialen Netzwerken um «Systeme mit positiver Rückkopplung»: Mit jedem neuen Akteur auf der Plattform – Kunde oder Anbieterin – steigt der Nutzen für alle Teilnehmenden. Dies führt zu sogenannten Netzwerkeffekten (Metcalfesches Gesetz). Während der Nutzen eines Kommunikationssystems proportional zur Anzahl der möglichen Verbindungen zwischen den Teilnehmenden wächst (also etwa im Quadrat), wachsen die Kosten nur proportional zur Teilnehmendenzahl selbst.

Beispiel Facebook

Je mehr (potenzielle) Freundinnen und Freunde ich auf Facebook treffen kann, umso wertvoller ist das Netzwerk für mich und umso eher bin ich bereit, Inhalte zu erzeugen oder zu teilen. Facebook zeigt: Erzeugen Netzwerk-Teilnehmende auch noch Inhalte, wird der Netzwerkeffekt verstärkt.



Basistechnologie «Blockchain»

Am Anfang der Entwicklung stand 2009 die digitale Währung Bitcoin. Während die Geldeinheit selbst in Verruf geriet, gilt die Blockchain-Technologie, auf der Bitcoin basiert, als neue digitale Basistechnologie mit fast grenzenlosem Potenzial. Vereinfacht gesagt ist «Blockchain» eine digitale und dezentralisierte Datenbank, die eine ständig wachsende Zahl von Datensätzen wie eine Kette fortführt und verwaltet. Daher der Name. Die Informationen werden zur gleichen Zeit auf unterschiedlichen Servern dezentral abgelegt. Dadurch wird eine schnelle Transaktion gewährleistet, die als nicht manipulierbar gilt.

In der Finanzbranche gibt es viele Mittelspersonen, die durch die Blockchain-Technologie überflüssig werden könnten, in Depotbanken, Geschäftsbanken oder Finanzbörsen. Andererseits bietet die neue Technologie für Finanzinstitute auch die Chance, Prozesse wie Wertpapiergeschäfte effizienter, kostengünstiger und fast risikolos abzuwickeln.



Evolution oder Revolution?

Digitale Technologien treiben in ihrem Zusammenspiel die Entwicklung voran.





2. GAV- und Branchenpolitik

«Die Grundrechte des Menschen sind unantastbar. Als Kreativ-Freiberuflerin wirke ich darauf hin, die geistigen Berufe und die Konzeptkultur zu verteidigen. Unsere Zeit ist geprägt von Geschwindigkeit sowie digitaler und technologischer Vielfalt. Unter diesen Umständen gilt es, den Menschen intellektuell zu verteidigen und seinen Wert anzuerkennen. Nur so kann das Digitale auf eine gute Weise in die Arbeitswelt integriert werden, ohne dass schädliche Trends Überhand nehmen, die Quantität die Qualität verdrängt, alles immer billiger wird. Ideen sind zu bezahlen #leideesipagano.»

Patrizia Pfenninger
Kreativ-Freiberuflerin, Präsidentin Gruppe
visuelle Kommunikation der Sektion Tessin von syndicom

Jobentwicklungen und Qualifikationen

Trend

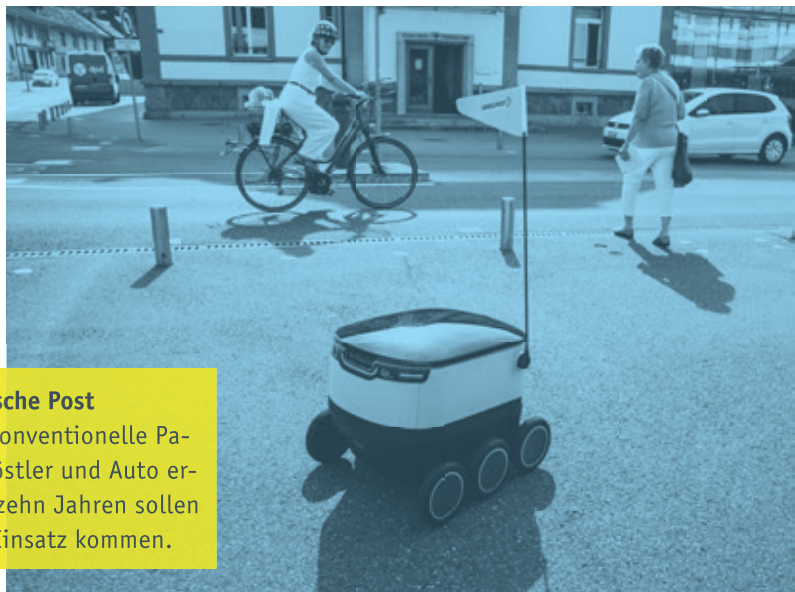
Die Digitalisierung der Wirtschaft führt dazu, dass einzelne Geschäfts- und Berufsfelder deutlich schrumpfen, andere deutlich wachsen; innerhalb einzelner Unternehmen genauso wie innerhalb ganzer Branchen.

Dass einzelne Branchen oder Geschäftsfelder schrumpfen und andere wachsen, ist ein Dauerzustand der Wirtschaft. Die digitale Revolution dynamisiert diese Prozesse enorm. Wie schon frühere industrielle Revolutionen. So arbeiteten im Jahr 1850 mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in der Schweiz in der Landwirtschaft. Heute sind es noch knapp 3 Prozent. Umgekehrt arbeiteten 1850 rund 10 Prozent der Beschäftigten im Dienstleistungssektor. Heute sind es drei Viertel. In welchen Sektoren werden wir in 20, 30 Jahren beschäftigt sein? Vermutlich vermehrt im öffentlichen Sektor.

Technologische Umbrüche verändern und gefährden traditionelle Arbeitsplätze. Gleichzeitig entstehen neue, meist mit einer zeitlichen Verzögerung, manchmal geografisch verschoben. Diese Transformation entwertet alte Berufsbilder und Fertigkeiten. Und bedingt neue, wie beispielsweise Steuerungen für Drohnen entwickeln oder Leitsysteme für selbstfahrende Fahrzeuge. Die Schweizerische Post testet Lieferroboter und Postautos ohne Fahrerinnen oder Fahrer. Was geschieht mit Briefträgerinnen oder Postautochauffeuren?

Selbst die ICT-Branche als treibende Kraft hinter der Digitalisierung sieht sich mit mindestens ebenso vielen Gefahren wie Chancen konfrontiert. Laufen Technologien aus, drohen die Fachleute dieser Technologien ihre Stelle zu verlieren. Wie zurzeit die Expertinnen und Experten für analoge Technologien in der ICT-Branche.





Beispiel Schweizerische Post

Roboter sollen die konventionelle Paketzustellung per Pöstler und Auto ergänzen. In fünf bis zehn Jahren sollen auch Drohnen zum Einsatz kommen.



Kurz: Berufliches Fachwissen nützt sich immer schneller ab, in sämtlichen Branchen. Darauf müssen sich Arbeitgebende, Arbeitnehmende und ihre Gewerkschaften einstellen.



Handlungsfeld

Es braucht Massnahmen, um Mitarbeitende aus schrumpfenden Geschäfts- und Berufsfeldern für wachsende Geschäfts- und Berufsfelder zu qualifizieren. Das kann nur in ausreichendem Mass gelingen, wenn in den Gesamtarbeitsverträgen ein klar definiertes Anrecht auf Aus- und Weiterbildung verankert wird.

Um mit der digitalen Entwicklung Schritt zu halten, reichen herkömmliche Personalentwicklungskonzepte nicht aus. Gewerkschaften und Arbeitgeber müssen die Berufe und die Arbeitsbedingungen im Gleichschritt mit der technologischen Entwicklung weiterentwickeln, zum Wohl der Beschäftigten. Es braucht eine systematische Erfassung von Qualifikationen, die es in absehbarer Zeit nicht mehr brauchen wird. Und eine systematische Erfassung von Qualifikationen, die es neu aufzubauen gilt. Also eine strategische Planung in einer paritätischen Logik. Oder auch: Aus- und Weiterbildung statt «Hire and Fire». Unter den Bedingungen einer digitalen Wirtschaft reicht es nicht, wenn



Beispiel Ericsson

Zwischen 2013 und 2015 hat das Unternehmen 34 000 Mitarbeitende abgebaut und gleichzeitig 32 000 neue eingestellt. Weil es versäumt hat, seine Mitarbeitenden rechtzeitig auf neue Aufgaben vorzubereiten.

Angestellte ein paar wenige Weiterbildungstage pro Jahr zur Verfügung haben – die Ende Jahr erst noch verfallen, falls man sie nicht bezogen hat.

Aus- und Weiterbildungsansprüche sind in den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) zu verankern. Ganz konkret, in Form von Zeit, Angebot und Geld. Diese Ansprüche dürfen Ende Jahr nicht verfallen, sondern sind auf individuelle und kumulierbare Weiterbildungskonti zu übertragen. Die Guthaben können später für eine aufwendige und intensive Weiterbildung wie ein Nachdiplomstudium eingesetzt werden, um die sogenannte Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten oder gar auszubauen. Genauso wichtig: Damit die Weiterbildung gelingt, muss eine rasche und unkomplizierte Pensenreduktion möglich sein.

Es braucht einen Kulturwandel in den Unternehmen.

Das bedeutet konkret:

- Beschäftigte darauf sensibilisieren, ihre Arbeitsmarktfähigkeit durch Weiterbildung laufend zu erhalten oder gar zu verbessern.
- Vorgesetzte über Zielvorgaben dazu anzuhalten, die Potenziale ihrer Mitarbeitenden zu entwickeln und Weiterbildungsbudgets auszuschöpfen.
- Gespräche über die Laufbahnentwicklung dürfen nicht zur Alibiübung verkommen.
- Kündigungen aufgrund des technologischen Wandels erschweren und verteuern, wenn das Unternehmen die entsprechenden Weiterbildungsmassnahmen unterlassen hat.



Flexible Arbeitsverhältnisse und ihr Schutz

Trend

Die Digitalisierung erleichtert befristete und projektbezogene Arbeitsverhältnisse, etwa über Plattformen. Immer mehr Unternehmen betrachten Werk­tätige nicht mehr als Angestellte, sondern als selbständig Erwerbende. Oder als Teil eines sozialen Netzwerks.

Die Digitalisierung befreit die Arbeit von Raum und Zeit. Doch diese Freiheit ist trügerisch. Gerade für die immer zahlreicheren, häufig unfreiwillig selbständig Erwerbenden, die oft unter prekären Bedingungen arbeiten. Der Begriff «Crowdsourcing» setzt sich aus den Worten «Crowd» (Schwarm, Menschenmenge) und «Outsourcing» (Auslagerung) zusammen. Zusammen­gesetzt bedeutet das: Unternehmen lagern Aufgaben an eine «Crowd» aus, also an eine undefinierte Gruppe von Menschen, meist per Aufruf auf einer dafür spezialisierten Internet-Plattform.

Beispiel Grafik

99designs ist eine Plattform, auf der man 99 Designs bestellen kann, aber nur eines bezahlen muss. Angefertigt werden die Designs von selbständig Erwerbenden rund um den Globus. Der Kunde oder die Kundin wählt am Ende aus allen Entwürfen einen aus. Wer ausgewählt wird, bekommt das bescheidene Preisgeld, muss darauf aber noch bis zu 40% Abgaben an die Plattform bezahlen. Die restlichen 98 Grafik­erinnen und Grafiker erhalten für ihre geleistete Arbeit: nichts!



Die arbeitsrechtlichen Herausforderungen, die damit verbunden sind, betreffen auch die syndicom-Branchen. Arbeitsverhältnisse drohen immer prekärer, befristeter und projektbezogener zu werden – oder sogar zu Auftragsverhältnissen zwischen Unternehmen und Erwerbstätigen, die dadurch in die Scheinselbständigkeit gedrängt werden.

Die Selbständigen in der digitalen Wirtschaft

Das kennzeichnet ihren Überlebenskampf:

- Sie bekommen keinen Arbeitsvertrag. Die Zustimmung zu den Allgemeinen Bedingungen erfolgt per Mausklick.
- Manchmal umfasst das Arbeitsvolumen nur Mikroarbeiten («digitaler Taylorismus»). Umso mehr Aufträge braucht es fürs Auskommen.
- Sie müssen sich praktisch weltweit der Konkurrenz stellen. Und somit dem ruinösen Preiskampf, bis hin zu «Stundenlöhnen» von einem Franken oder weniger.
- Sie sind einem einseitigen Rating und somit ihren Auftraggebern ausgeliefert, um ihre «Reputation» zu steigern und den Zuschlag für weitere Aufträge zu erhalten.
- Es ist schwierig für sie, ihre Rechte einzufordern, beispielsweise, was ihr geistiges Eigentum betrifft oder wenn ausgeführte Arbeiten nicht bezahlt werden. Der Rechtsstandort ist oft unklar.
- Sie kennen keine kollektiven Arbeitsbeziehungen, keine Arbeitnehmerorganisation, die ihre Interessen vertritt, und keine direkten Beziehungen zu Arbeitgebern, sondern nur zur Plattform.
- Sind sie von diesen Plattformen einmal abhängig, ist der Schritt zur Ausbeutung klein.
- Der Zugang zu Sozialversicherungen (Arbeitslosenversicherung, Altersvorsorge, Lohnausfall bei Krankheit) ist nicht gewährleistet.



Handlungsfeld

Es braucht verlässliche Rahmenbedingungen, um unsichere Arbeitsverhältnisse zu regulieren: bezüglich Löhnen (Mindestlöhne), Sozialversicherungen oder Verfügbarkeit. Auch die mobile Arbeit ausserhalb eines Betriebs muss zeitlich beschränkt werden.

Das globale Gespenst des Crowdworkings, der Plattform-Ökonomie und anderen Ausbeutungsformen der digitalen Wirtschaft macht vielen Menschen Angst. Selbst arbeitsrechtliche Mindeststandards drohen zu erodieren. Doch die Digitalisierung birgt für Unternehmen nicht nur die Chance, Kosten zu senken, sondern ebenso die Gefahr, ihre Reputation zu beschädigen. Verstösse gegen die Menschenrechte oder die Ausbeutung von Arbeitskräften verbreiten sich im Internet rasend schnell, über den ganzen Planeten. Global tätige Unternehmen sehen sich dazu veranlasst, ethische Richtlinien einzuführen und umzusetzen. «Corporate Social Responsibility» wird zur Pflicht, um in der digitalen Weltöffentlichkeit nicht angeprangert zu werden und keine Marktanteile zu verlieren.

Schlüssel für die Gewerkschaftsarbeit

Die fragile Reputation von Firmen in der digitalen Öffentlichkeit müssen Gewerkschaften dazu nutzen, um Unternehmen verbindliche Zugeständnisse abzurufen und faire Arbeitsverhältnisse zu sichern. Es braucht dringend Regulierungen, um diese neuen Arbeitsverhältnisse zu schützen. In der Gesetzgebung genauso wie in Gesamtarbeitsverträgen.



So sichern wir fragile Arbeitsverhältnisse

- Es braucht Zertifizierungssysteme für Crowworking-Plattformen. Diese müssen sich im Minimum dazu verpflichten, die Richtlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einzuhalten und Massnahmen gegen Schwarzarbeit zu ergreifen.
- Crowworker, die für Schweizer Unternehmen tätig sind, sollen fair entschädigt und sozialversichert werden. Möglichst nach den Vorgaben von orts- und branchenüblichen Bedingungen auf der Basis bestehender Gesamtarbeitsverträge. Wo keine Gesamtarbeitsverträge vorhanden sind, sind orts- und branchenübliche Bedingungen bindend.
- syndicom muss mit den Unternehmen Regeln definieren, damit Crowworking nur dann zum Einsatz kommt, wenn andere Lösungen aus gutem Grund nicht in Frage kommen. Nach folgenden Prioritäten:
 1. Inhouse-Lösungen
 2. Neue Stellen schaffen
 3. Crowworking nur über zertifizierte Plattformen



Giorgio Pardini,
Leiter Sektor ICT von syndicom

«Flexibilität ohne Sicherheit würde dazu führen, dass sich die Menschen auf schwierige Lernprozesse nicht einlassen. Sicherheit ohne Flexibilität würde dazu führen, dass sich kein kreatives Klima für Innovationen entfalten kann. Deshalb braucht es beides: Flexibilität und Sicherheit. Darauf ist unsere Gesamtarbeitsvertragspolitik ausgerichtet.»

Komplexität und Partizipation

Trend

Produktionsabläufe und Kundenbeziehungen werden immer komplexer. Unternehmen müssen Innovationen immer rascher umsetzen, um im Wettbewerb zu bestehen. Auch etablierte Unternehmen sind in Gefahr.

Mit dem Digitalisierungstempo beschleunigt sich die Komplexität in den Unternehmen und auf den Märkten. Wer mit der Entwicklung Schritt halten will, muss sich immer wieder neu erfinden; bereit sein, Althergebrachtes über Bord zu werfen und Neues auszuprobieren. Wer das nicht tut, riskiert mittel- und langfristige von der Bildfläche gedrängt zu werden.

Das Tempo, in dem Unternehmen ihre Marktposition verlieren, ist wesentlich schneller geworden. Nach einer Erhebung des US-Ökonomen John Hagel betrug 1940 die durchschnittliche Lebenserwartung eines Unternehmens 75 Jahre. Heute noch 15.

Innovationsdruck

Produkt-, Dienstleistungs- und Prozessinnovationen müssen in immer kürzeren Abständen hervorgebracht werden. Doch den wenigsten Unternehmen gelingt es, lebendige Innovationskulturen zu etablieren. Wie lässt sich diese Kluft überbrücken? Was macht innovative Produkte, Services, Organisationen und Wirtschaftswelten heute und in Zukunft aus? Als Innovations-Weltmeisterin ist die Schweiz gut für die digitale Zukunft gerüstet. Um diesen Standortvorteil zu wahren, gilt es die Innovationskraft der Mitarbeitenden zu fördern.



Beispiel Kodak

Jahrzehntlang gab es kaum eine erfolgreichere Firma für fotografische Ausrüstung. Doch dann hat Kodak die Digitalfotografie unterschätzt und die digitale Markttransformation verschlafen. Mit der Folge, dass das Unternehmen 2012 die Insolvenz anmelden musste und seine Reste heute keine Bedeutung mehr haben. Das Beispiel ist auch Mahnmal für die Gewerkschaften: Es nützt nichts, erfolgreiche Unternehmen an ihrer Weiterentwicklung zu hindern, um traditionelle Berufsgruppen zu verteidigen. Gewerkschaften und Arbeitgeber müssen die Berufe und die Arbeitsbedingungen im Gleichschritt mit der technologischen Entwicklung weiterentwickeln, zum Wohl der Beschäftigten.



Handlungsfeld

Dem Innovationsdruck können Unternehmen nur gerecht werden, wenn sie die Partizipation der Angestellten stärken: durch mehr Verantwortung (Empowerment) und mehr Mitbestimmung.

Mit der Partizipation erlebt ein traditionelles Gewerkschaftsanliegen durch die Digitalisierung der Wirtschaft eine neue Dringlichkeit. Heute spricht man auch von «Empowerment», will heissen:

1. Mitarbeitende sind so zu qualifizieren, dass sie den steigenden Anforderungen gewachsen sind.
2. Ihnen sind entsprechend der Qualifikationen Kompetenzen und Handlungsfähigkeiten zuzusprechen.
3. Darüber hinaus sind sie in die Lage zu versetzen, in einem ganzheitlichen Sinn Verantwortung für das Wohlergehen des Unternehmens zu übernehmen.

Stichwort «Empowerment»

Bedingt neue, partizipative Führungsstile. Das Management muss bereit sein, Kontrolle abzugeben und die Verantwortung der Mitarbeitenden zu stärken. «Empowerment» darf nicht zur Selbstausschöpfung der Angestellten führen und bedingt eine Veränderung der Betriebskultur: vom klassischen «Top-down-Prinzip» zum anspruchsvollen «Bottom-up-Prinzip», also von unten nach oben.



Letztlich geht es um diese Frage: Wie können die Weichen für eine menschenfreundliche Arbeit der Zukunft so gestellt werden, dass der Mensch nicht der Technik folgen muss, sondern der Mensch die Technik zu seiner Unterstützung steuert? Technologische Transformationen gelingen nur dann, wenn Mitarbeitende am Prozess beteiligt und nicht wie Figuren übers Schachbrett geschoben werden. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat deshalb die Initiative «Offensive Mitbestimmung» lanciert, getragen von drei Grundsätzen:

1. Nur mitbestimmte Arbeit ist gute Arbeit.
2. Gute Unternehmensführung ist mitbestimmte Unternehmensführung.
3. Mitbestimmung ist aktive Demokratie in der Wirtschaft.

So stärken wir die Partizipation

- Die Rollen der Mitwirkenden müssen klarer definiert werden, etwa in Bezug auf sich verändernde Berufsbilder und Aufgaben, Arbeitsprozesse, Arbeitszeitmodelle, Gewinnabschöpfung, Investitionen etc.
- Gewerkschaftlich Engagierte und Personalvertretende müssen besser geschützt werden und genügend Zeit erhalten, um ihre Mitwirkungsrollen auch während der Arbeitszeit wahrnehmen zu können.
- Zudem müssen sie ihren Rollen entsprechend ausgebildet und regelmäßig weitergebildet werden.



Medien und ihre Rolle in der Demokratie

Trend

Guter Journalismus steht unter Druck. Es drohen demokratiegefährdende Medien-Monopole.

Der Mediensektor wird schon lange digitalisiert: Inserate und Medienkonsumierende wandern seit Jahren von den gedruckten in die digitalen Medien ab. Der Konsum von Information wird billiger oder gratis. Internationale Suchmaschinen wie Google und soziale Netzwerke wie Facebook beanspruchen immer mehr vom Werbekuchen für sich, ohne Geld für publizistische Leistungen, Recherchen und Inhalte aufzuwenden.

Die Geschäftsmodelle haben sich dramatisch verändert. Früher verkauften Medienunternehmen Werbung und Abonnemente, um qualitativ hochstehende und teure Inhalte zu produzieren. Etwas zugespitzt ausgedrückt produzieren heute Medienunternehmen Werbe-Plattformen und versuchen möglichst viele Menschen mit möglichst günstig produzierten Inhalten auf diese Plattformen zu bringen. Damit besteht die Gefahr, dass journalistische Leistungen kaum mehr bezahlt werden und dass die Urheberrechte der Journalistinnen und Journalisten ausgehöhlt werden.

Werbe-Allianz

Google und Facebook saugen weltweit 85 Prozent der digitalen Werbeausgaben auf. Um Marktanteile zu verteidigen, haben sich Ringier, Swisscom und SRG zu einer Werbeallianz zusammengeschlossen (Admeira).



Medienkonzerne wälzen den Kostendruck aufs Personal ab und verbuchen ihre Einnahmen aus digitalen Werbeplattformen direkt als Konzerngewinne (Beispiel Tamedia) – statt sie in die Medienprodukte und das Personal zu investieren. Weitere Missstände:

- Die Stellen der Festangestellten werden reduziert, die Honorare für Freelancer gedrückt. Auch in renommierten Tageszeitungen werden für ganzseitige Artikel z.B. im Feuilleton oder für Aufmacherbilder Honorare bezahlt, die kaum die Spesen decken. Die (bezahlten) Publikationsmöglichkeiten für Freelancer und Freelancerinnen nehmen ab, weil es im Zuge der Medienkonzentration immer weniger etablierte Medien gibt.
- Pikett-Dienste werden kaum entschädigt oder kompensiert.
- Die Arbeitszeit wird häufig nicht erfasst, obwohl das Gesetz dies verlangt; Medienschaffende leisten systematisch Überstunden, die ebenfalls nicht kompensiert werden können.
- Praktikantinnen und Praktikanten arbeiten heute oft gratis. Ein bezahltes Volontariat bekommt nur, wer schon fertig studiert und bereits einschlägige Arbeitserfahrung hat. Häufig wird verlangt, dass Studienabgängerinnen und -abgänger Erfahrungen aus mehreren Praktika mitbringen, welche meist unbezahlt oder sehr schlecht bezahlt sind.



Roland Kreuzer,
Leiter Sektor Medien/GIV von syndicom

«Seit 12 Jahren gibt es für die Medienschaffenden in der Deutschschweiz und im Tessin keinen Gesamtarbeitsvertrag mehr. Ein solcher ist dringend notwendig, um die kollektive Mitsprache des Personals und der Gewerkschaften sowie die Arbeitsbedingungen und die Rechte der Journalistinnen und Journalisten zu sichern.»

Handlungsfeld

Medien müssen als Grundpfeiler der Demokratie anerkannt werden und weiterhin guten Journalismus pflegen. Zudem ist sicherzustellen, dass Medienschaffende angemessen für ihre Arbeit entschädigt und ihre Urheberrechte nicht ausgehebelt werden.

Der gewerkschaftliche Handlungsbedarf in der Medienbranche ist gross. Es gilt Verlage und Medienschaffende zu stärken, wobei das eine das andere bedingt. syndicom muss das Bewusstsein schärfen, dass Medien in demokratischen Gesellschaften eine Sonderrolle einnehmen: als «vierte Gewalt» im Staat, als Vermittlungs- und Kritik-Instanz. Unabhängigen, vertrauenswürdigen, vielfältigen Journalismus gilt es als Grundpfeiler der Demokratie und unentbehrlichen Teil des Service public zu verankern. Neben dem öffentlichen Rundfunk, der attraktive, ausgewogene und fundierte journalistische Leistungen anbieten muss, sollen auch private Medienunternehmen Zugang zu einer direkten Medienförderung bekommen, wenn sie nicht primär profitorientiert funktionieren.

So stärken wir Medienschaffende

- Verbindliche Mindestlöhne nach Berufsjahren sowie für Praktika und Volontariate.
- Beschränkung, Erfassung und Kontrolle der Arbeitszeit.
- Mindesthonorare für freie Medienschaffende, die dem geleisteten Zeitaufwand gerecht werden.
- Stärkung der Urheberrechte von Medienschaffenden.
- Anrecht auf Weiterbildung, insbesondere betreffend Aneignung neuer Verbreitungstechnologien.

Die Verlage sollen entschädigt werden für das Nutzen und Verbreiten ihrer Medienangebote durch Google, Twitter, Facebook oder News-Aggregatoren wie News360. Mit einer Stärkung der Verlage muss zwingend auch eine Stärkung der Medienschaffenden und der Vergütung ihrer Arbeit und der Abgeltung ihrer Rechte einhergehen. Es ist an den Gewerkschaften, dies einzufordern. Der Zusammenhang liegt auf der Hand: Für einen guten Journalismus, der für die Öffentlichkeit wertvoll sein soll, braucht es gute Arbeitsbedingungen und den Schutz der

Urheberrechte für die Autorinnen und Autoren. Die Bedeutung der Medien als Service public bedingt einen besseren Schutz derjenigen, die diesen Service public erbringen. Dazu braucht es nach 12 Jahren Unterbruch dringend auch in der Deutschschweiz und im Tessin wieder einen Medien-GAV.

In der EU ist geplant, dass die Verleger einklagbare Rechte (Leistungsschutzrechte) auf die Online-Nutzung ihrer Nachrichtenpublikationen erhalten. Dazu sollen auch «Snippets» zählen, also kurze Anrisse oder Zitate von Artikeln, die zum Beispiel von Google News verwendet werden.

- Laut erstem Entwurf blieben die Inhalte für 20 Jahre geschützt.
- Gestützt auf diese Rechte sollen sie die Vervielfältigung oder Verbreitung dieser Publikationen erlauben oder verbieten können.
- Gestützt aufs neue Urheberrecht könnten die Verleger mit Nutzern wie Google ein Entschädigungsmodell aushandeln.

Falls in der Schweiz ein Leistungsschutzrecht eingeführt wird, müssen auch die Journalistinnen und Journalisten als Urheberinnen und Urheber dieser Werke an den Erlösen beteiligt werden. Zudem ist in der laufenden Revision des Urheberrechts eine unverzichtbare Vergütung für Onlinenutzung durch Private einzuräumen, wie es die Gewerkschaften fordern.



Moritz Leuenberger,
Alt Bundesrat,
ehemaliger Medienminister der Schweiz

«Die Medien in der Schweiz sind so schlecht geworden, dass die direkte Demokratie gefährdet ist. Es wird den Stimmbürgerinnen und Stimmbürgern zunehmend erschwert, ausreichend informiert daran teilzunehmen.»

Online-Handel und Finanzdienstleistungen

Trend

Die Digitalisierung des Handels ist weit fortgeschritten. Der Online-Handel gewinnt Marktanteile; Vertrieb und Herstellung haben sich verändert. Besonders betroffen: Bekleidung, Buchhandel und Banken.

Im Internet kennt die Auswahl von Produkten keine Grenzen – und auch die Vergleichbarkeit von Preisen nicht. Online-Plattformen wie Amazon oder Zalando schaffen es immer besser, Kundinnen und Kunden auf ihre Plattformen zu bringen. Diese schätzen nebst dem tiefsten Preis immer mehr den Komfort (Convenience). Die Geschäftsabwicklung wird einfacher. Online-Handel hat aus betriebswirtschaftlicher Sicht gegenüber dem stationären Handel den Vorteil, dass er mit wenigen und häufig von ihren Arbeitgebern ausgenutzten Angestellten sehr effizient betrieben werden und stark wachsen kann, während der stationäre Handel kaum wächst, weil neue Filialen mit hohen Kosten für Mieten und Personal verbunden sind.

Fortgeschritten ist der digitale Wandel im Buchhandel. Während früher fast alle Bücher von den Verlagen gedruckt und herausgegeben und von den Buchhandlungen verkauft wurden, beträgt der Marktanteil des stationären Buchhandels heute nur noch rund 75 Prozent. Nachdem der Online-Buchhandel seine Umsätze erheblich ausgeweitet hat, stagniert er nun seit ein paar Jahren bei einem Marktanteil von knapp 20 Prozent. Der Marktanteil der E-Books liegt bei zirka 5 Prozent.

Mit den Marktanteilen haben der stationäre Buchhandel und die Verlage auch Marktmacht verloren. Früher entschieden die Verlage darüber, welche Bücher vorfinanziert, gedruckt, verteilt und verkauft werden und welche nicht. Heute brauchen Autorinnen und Autoren nicht mehr zwingend Verlage und Buchhandlungen,



da sie ihre Bücher selber produzieren, vermarkten und online vertreiben können. Auch Kundinnen und Kunden können sich selber fast unbeschränkt über verfügbare Produkte informieren.

Beispiel Amazon

Amazon demonstriert die Plattform-Technologie in «Perfektion». Erfolgsrezept: Amazon bietet Millionen von Produkten an, auch selten verkaufte und antiquarische Bücher. So gibt es für die meisten Kundinnen und Kunden keinen zwingenden Grund, eine andere Plattform aufzusuchen. Mit Tiefstlöhnen ihrer Angestellten spart Amazon beim Vertrieb von Produkten gegenüber dem stationären Buchhandel. Hohe Mieten für Ladenlokale entfallen ganz, der Versand erfolgt zu einem grossen Teil an Standorten mit tiefen Löhnen, den Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen verweigert Amazon bisher.

Im stationären Buchhandel verändert die Digitalisierung insbesondere die Disposition. Sortimentsgestaltung und Nachbestellungen werden vermehrt automatisiert und zentralisiert, zumal in grösseren Unternehmen. Es drohen Kompetenz- und Arbeitsplatzverlust für die Buchhändlerinnen und Buchhändler im stationären Buchhandel.





Postfinance gefordert

Weniger offensichtlich als im Buchhandel waren bisher die Veränderungen in der Finanzbranche. Der Wandel verzögert sich vor allem aufgrund der relativ starren Gesetzgebung. Doch es gibt Stimmen, die behaupten, dass der Wandel nur aufgeschoben sei und demnächst umso radikaler erfolge. Im Unterschied zu gegenständlichen Handelsprodukten wie Büchern sind Finanzprodukte vollständig digitalisierbar. Das fordert nicht zuletzt die PostFinance heraus. Gemäss Prognosen gefährdet die Digitalisierung bei einer Universalbank 30 bis 50 Prozent des Profits, bei der Retail-lastigen PostFinance aber mehr als 50 Prozent.



Handlungsfeld

Um gegen Online-Händler wie Amazon bestehen zu können, muss der stationäre Buchhandel seine digitalen Kompetenzen weiterentwickeln, ohne seine traditionellen Stärken zu verlieren.

Der Gegensatz von Online- und stationärem Handel ebnet sich ein. Das sogenannte Mehrkanalprinzip («Omnichannel») steht für die Nutzung sämtlicher Verkaufskanäle, etwa des Ladens, des Webs und der sozialen Netzwerke, in denen Kundenbeziehungen aufgebaut werden können. Das verändert einiges, auch die Ladenlokale.

Das Geschäft als Warenhaus, in dem alle Produkte gelagert werden, entwickelt sich zu einem Showroom, in dem bestimmte Produkte im besten Licht dargestellt werden, kombiniert mit verschiedenen Ausführungs- und Lieferoptionen. Dieser Showroom dient zur Festigung der Kundenbindung. Hier kommt man hin, um zu gucken, etwas anzufassen, auszuprobieren – und um Gleichgesinnte zu treffen. Der Showroom ist also keine nüchterne, kalte Verkaufsfläche in teuren Innenstädten, sondern ein Ort des sozialen Austauschs.

Für stationäre Buchhandlungen bedeutet dies in Konkurrenz zum Online-Handel, die neuen Online-Zugänge und E-Produkte in einer attraktiven Weise anzubieten und ihre beratende Rolle zu stärken. Der Buchhandel muss Stärken wie Kundennähe, kompetente Beratung, Sortimentstiefe und Begeisterung fürs Buch beibehalten und in den Online-Handel einfließen lassen. Buchhandelsaffine Arbeitnehmende in Internetredaktionen oder Marketingabteilungen sorgen für eine qualitative und inhaltliche Abgrenzung des Buchhandels gegenüber den reinen Onlinehändlern, die nur Kundenrezensionen anbieten können. Anspruchsvoll bleibt es, diesen Mehrwert den Kundinnen und Kunden zu kommunizieren.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, muss der Buchhandel seine digitalen Kompetenzen auf- und ausbauen, je nach Grösse und Ausrichtung nach unterschiedlichen Strategien. Für kleinere Unternehmen sind Kooperationen (wie die bestehenden E-Book-Plattformen) und eine gemeinsame Auslieferung über Buchzentren existenziell wichtig, da das Internetgeschäft nur ab einem gewissen Volumen rentabel sein kann.



Buchhandel:

Es braucht eine branchenweite Weiterbildungsoffensive

Durch die Digitalisierung wird die Arbeit im Buchhandel anspruchsvoller und spezialisiert. Neuere Tätigkeitsfelder im E-Commerce müssen den Buchhändlerinnen offenstehen. Dadurch ergeben sich Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Branche. Die betriebliche Weiterbildung ist entscheidend dafür, ob der Technologiewandel gelingt oder nicht. Da die Einkommen im Buchhandel tief sind, müssen Arbeitgeber die Aus- und Weiterbildung nicht nur gewährleisten, sondern auch finanziell unterstützen. International muss die Gewerkschaftsbewegung dafür kämpfen, dass Gesamtarbeitsverträge für alle am Online-Handel Beteiligten zum Standard werden. Darüber hinaus braucht es eine branchenweite Weiterbildungsoffensive. Es muss überprüft werden, inwiefern die buchhändlerische Grundausbildung den Anforderungen der Digitalisierung genügt und wie diese ergänzt werden kann.



Strategischer Entwicklungsplan im Finanzwesen

Auch im Finanzwesen verändern sich die Kundenbeziehungen fundamental. Sie werden im Digitalbanking unpersönlicher – und gleichzeitig abhängiger von individualisierbaren Produkten, umfassendem Informationszugang sowie kundenfreundlichen Bedienungsoberflächen. Big Data, Künstliche Intelligenz und Open Source Intelligence erlauben es, die Bedürfnisse der Bankkundinnen und -kunden immer besser zu verstehen, die Angebote individuell anzupassen, das Risk Assessment zu fokussieren. Dies erfordert von den Kundenbetreuerinnen und -betreuern neue Fähigkeiten und vor allem eine viel grössere IT-Kompetenz der Backoffice-Fachstellen. Die Personalentwicklung ist für Banken anspruchsvoll. Es braucht einen Entwicklungsplan für sämtliche Frontend- und Backend-Kundenbetreuungsprozesse, unter Einbezug der Sozialpartner. Denn die Systeme müssen nicht nur auf die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden angepasst werden, sondern auch auf diejenigen der Mitarbeitenden. Ansonsten werden sie den Praxistest nicht bestehen.





3. Gesellschaftspolitik

«Der digitale Umbruch bietet die Möglichkeit, unsere Gesellschaft und Wirtschaft neu zu gestalten. Wenn wir maximal von diesem riesigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Potenzial profitieren wollen, brauchen wir dringend eine Art Apollo-Programm für Informations- und Kommunikationssysteme, um die nötigen Institutionen und Infrastrukturen für die digitale Gesellschaft der Zukunft zu errichten.»

Dirk Helbing,
Soziologieprofessor ETH Zürich



Differenzierung und Perspektivenvielfalt

Trend

Die Digitalisierung der Wirtschaft stellt für alle Menschen eine Herausforderung dar. Doch Chancen und Gefahren sind nicht für alle Bevölkerungs- und Arbeitnehmendengruppen gleich.

Es gibt viel zu gewinnen in der digitalen Arbeitswelt: mehr Selbstbestimmung und Autonomie, neue Zukunfts- und Beschäftigungsperspektiven, mehr Mitbestimmung und Beteiligung und vieles mehr. Es gibt aber auch viel zu verlieren: Jobs und Existenzgrundlagen, soziale Sicherheit und Altersvorsorge, Zukunftsperspektiven und Freiräume, soziale Kontakte oder die psychische Gesundheit. Deshalb drohen neue und verschärfte soziale Ungleichheiten.

Durch die fortschreitende Digitalisierung unterscheiden wir uns bezüglich genutzter Hardware, unserer Softwarekenntnisse und wie wir Social Media nutzen. Daraus resultieren unterschiedliche Lebensgeschwindigkeiten und Anpassungsmöglichkeiten. Je weiter die Digitalisierung in unser Leben vordringt, desto mehr Widerstand regt sich. Nicht für alle Menschen und Personengruppen präsentieren sich Chancen und Gefahren gleich. Junge und Ältere, Frauen und Männer, Migrantinnen und Migranten oder Freischaffende und Festangestellte sind unterschiedlich von der Digitalisierung betroffen.



Angesichts des Anspruchs nach lebenslangem Lernen gewinnen bestehende Frauen-Diskriminierungen an Brisanz. Studien des Bundesamts für Statistik belegen, dass Unternehmen ihren männlichen Angestellten mehr Arbeitszeit und mehr Geld für Weiterbildungen zur Verfügung stellen als ihren weiblichen Angestellten. Diese sind also doppelt benachteiligt.

Freischaffende sind besonders mit den Herausforderungen der digitalen Wirtschaft konfrontiert. Weil ihre Arbeitsbedingungen und Arbeitsverträge nicht ausreichend geschützt sind, werden sie von den Unternehmen oft als «Arbeitspuffer» missbraucht.

«Frauen werden neben den Mehrfachbelastungen von Erwerbstätigkeit, Betreuung und Haushalt zusätzlich mit dem erhöhten Anspruch an permanente Weiterbildung und Erreichbarkeit konfrontiert. Hier braucht es gute Lösungen.»



Patrizia Mordini
Leiterin Gleichstellung von syndicom

Handlungsfeld

Die Folgen der Digitalisierung sind aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten, um für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen gezielte Massnahmen zu ergreifen.

Welche Chancen und Gefahren bieten sich in der digitalen Wirtschaft und Gesellschaft für Frauen – welche für Männer? Für Junge – für Alte? Für Freischaffende – für Festangestellte? Für Menschen mit Behinderung – für Menschen mit Migrationshintergrund? Die Antworten dazu können sehr unterschiedlich ausfallen. Deshalb braucht es eine Perspektiven-Vielfalt, in der öffentlichen Diskussion genauso wie in der Gewerkschaft und in den Unternehmen.

Gleichstellung und Chancengleichheit

Die Digitalisierung bietet Chancen für die Gleichstellung der Geschlechter. So können flexible Arbeitszeitmodelle oder Home-Office zu einer besseren Vereinbarung von Erwerbstätigkeit und Kinder- oder Angehörigenbetreuung führen. Gleichzeitig stellen sich neue Gefahren, gerade auch für Frauen: Sie sind es, die bereits heute besonders mit Mehrfachbelastungen konfrontiert sind. Kommt in Zukunft noch ein erhöhter Anspruch auf permanente Weiterbildung und Erreichbarkeit hinzu, wird der Druck auf die Frauen noch stärker zunehmen.

Umso wichtiger ist es, dass die Gewerkschaften die Gleichstellungsanliegen auch in der digitalen Wirtschaft mit Nachdruck verfolgen: Teilzeitarbeit und Job-Sharing für Frauen und Männer, auch in höheren Positionen, ausreichende und finanzierbare Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Lohngleichheit und eine gute soziale Absicherung und Altersvorsorge für alle.

Und das ist alles andere als selbstverständlich, wie das folgende Beispiel zeigt: Die Altersvorsorge hängt vom Arbeitspensum ab. Wer in mehreren kleinen Pensen bei verschiedenen Arbeitgebenden arbeitet, wird bestraft. Und das dürften auch in Zukunft wie schon heute mehrheitlich Frauen sein. Ihnen wird der Koordinationsabzug zur Berechnung der Pensions-



kassenbeiträge in jedem Anstellungsverhältnis aufs Neue abgezogen. Am Ende bleibt ihnen eine nicht mehr existenzsichernde Altersrente – falls die Gewerkschaften keine Gegenmassnahmen durchsetzen.

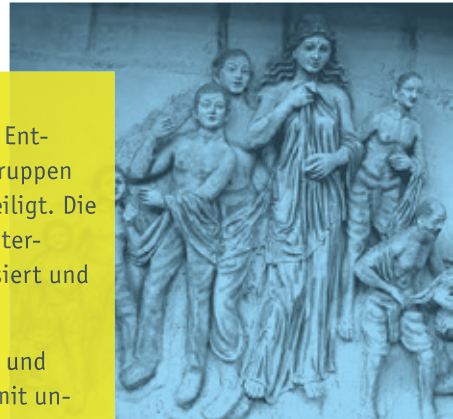
Eine Prekarisierung droht in der digitalen Wirtschaft speziell auch den Migrantinnen und Migranten. Sie drohen vermehrt in Subunternehmen zu schlechten Arbeitsbedingungen ohne Gesamtarbeitsvertrag angestellt zu werden – statt im Hauptunternehmen mit Gesamtarbeitsvertrag. Gewerkschaften müssen anstreben, Subunternehmen-Konstrukte besser zu regulieren.

Ältere Angestellte, denen das Lernen nicht mehr so leichtfällt, sind vom Anspruch des lebenslangen Lernens besonders herausgefordert. Gewerkschaften müssen Unternehmen darauf verpflichten, dass diese gerade die Weiterbildung ihrer älteren Mitarbeitenden wirkungsvoll unterstützen, sei es durch Coaching oder grosszügige Zeitbudgets für Aus- und Weiterbildungen.

Perspektivenvielfalt statt Diskriminierung

Perspektivenvielfalt gewährleistet, dass die digitale Entwicklung möglichst vielen Menschen und Personengruppen dient und nicht einzelne Personengruppen benachteiligt. Die Chancen und Gefahren der Digitalisierung für die unterschiedlichen Personengruppen müssen genau analysiert und spezifische Forderungen daraus abgeleitet werden.

Die Perspektivenvielfalt fördert auch die Innovation und Produktivität eines Unternehmens. Wenn Personen mit unterschiedlichem statt ähnlichem Hintergrund (etwa betreffend Bildung oder Herkunft) zusammenarbeiten, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie innovative Lösungen finden und dass die Produktivität steigt. Durch partizipative Prozesse in fortschrittlichen Arbeitsmodellen verbessern sich auch die Zufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeitenden.



Infrastrukturnetze und Grundversorgung

Trend

Leistungsfähige Telekommunikations- und Logistiknetze sind in der digitalen Wirtschaft ein zentraler Wettbewerbsfaktor. Und sie sind auch grundlegend für die Ressourceneffizienz.

Unternehmen wie Privathaushalte sind in der digitalen Zukunft auf leistungsfähige Telekommunikations- und Logistiknetze angewiesen. Unternehmen, um neue Kundenlösungen anbieten und Prozesse optimieren zu können. Privathaushalte, um neue Unterhaltungs- und Bildungsangebote nutzen und zu Hause arbeiten zu können.

Darüber hinaus sind leistungsfähige Telekommunikations- und Logistiknetze grundlegend für die Ressourceneffizienz. Sie könnten entscheidend dazu beitragen, dass aus dem digitalen auch ein ökologisches Zeitalter wird:

- mit effizientem Ressourceneinsatz anstelle energieverschleissender Massenproduktion;
- mit immateriellen Dienstleistungen anstelle des umweltfeindlichen Massenkonsums;
- mit sauberen Daten anstelle des schmutzigen Erdöls als Antreiberinnen des Wirtschaftswachstums.



«Die Schweiz ist weltweit Spitzenreiterin bei der Infrastruktur. Die Innovations- und Investitionskraft, gepaart mit einem exzellenten Service public, ist entscheidend für die Zukunft unseres Landes.»

Daniel Münger,
Leiter Sektor Logistik von syndicom

Handlungsfeld

Die Schweiz ist auf eine höchst effiziente Grundversorgung mit Telekommunikations- und Logistiknetzen angewiesen. Darauf wird syndicom in den Service-public-Diskussionen und Gesetzesprozessen immer wieder drängen.

Eine zukunftsfähige Infrastruktur zu bauen bedingt Weitblick. Und eine gewisse Unabhängigkeit von Aktionärinnen und Aktionären, die den kurzfristigen Profit wollen. Deshalb setzt sich syndicom dezidiert gegen eine Privatisierung der Swisscom ein. Die vollständige Privatisierung würde nur den Aktionärinnen und Aktionären dienen. Sie würde Investitionen in die Netze und damit in die Zukunft gefährden.

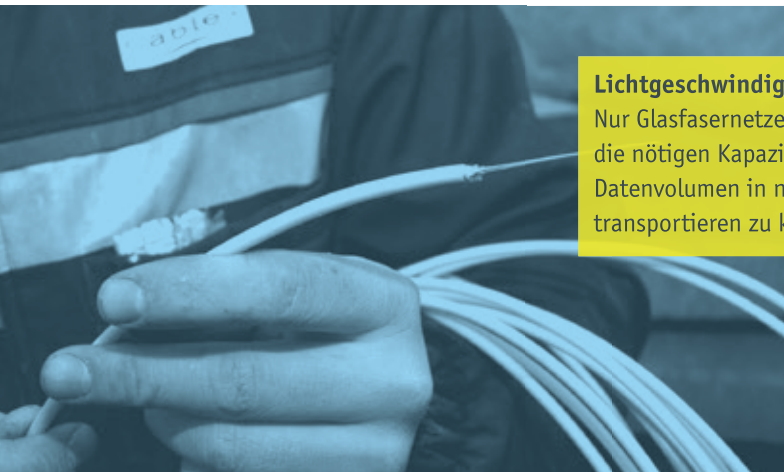
«Cargo Sous Terrain»

Partnerinnen und Partner wie Swisscom, Post oder SBB wollen in einem Konsortium bis 2030 eine Art unterirdische Rohrpost bauen. Gegenüber herkömmlichen Formen des Transports soll der Kohlendioxid-Ausstoss um bis zu 80 Prozent abnehmen, die Verkehrsmenge auf der A1 um bis zu 20 Prozent.



Bei einem Verkauf an ein international tätiges Unternehmen bestünde zudem die Gefahr, dass sich die Swisscom nur noch auf die Ballungszentren konzentrieren würde, womit die peripheren und ländlichen Gebiete vernachlässigt würden. Eine Swisscom unter staatlicher Kontrolle ist dazu in der Lage, eine zukunftsfähige digitale Infrastruktur zu bauen. Und zwar nicht nur in den dichtbesiedelten Gebieten, wo die Erschließung rentiert, sondern auch abseits der Zentren. Und zwar immer nach dem neusten Stand der Technologie.

Wie bei den Logistiknetzen geht es auch bei den Telekommunikationsnetzen um Güter von öffentlichem Interesse – gerade auch betreffend Ressourceneffizienz. Entsprechend ist es am Staat, dafür zu sorgen, dass diese Güter ökologischen Standards und weiteren öffentlichen Bedürfnissen genügen. Und keine Diskriminierungen schaffen, weder von Privathaushalten noch von Unternehmen – besonders auch, was den Zugang zur neusten Technologie anbelangt. Netzerschließung und die damit einhergehende Ressourceneffizienz gehören ins Zentrum des Service public einer digitalen Gesellschaft.



Lichtgeschwindigkeit

Nur Glasfasernetze verfügen über die nötigen Kapazitäten, um künftige Datenvolumen in nützlicher Zeit transportieren zu können.



Arbeit, Steuern und ihre Verteilung

Trend

Ein Szenario der digitalen Wirtschaft besagt, dass das Volumen der bezahlten Arbeit in Zukunft drastisch sinken könnte. Die Steuerzahlungen globalisierter Konzerne sind es bereits.

Die Produktivität steigt, weil die Arbeit immer dichter wird, auch aufgrund der digitalen Technologien. Dies zeigt die syndicom-Studie «Entgrenzung der Arbeit». Das gleiche Arbeitsvolumen wird auf immer weniger Schultern verteilt. Viele freuen sich schon gar nicht mehr auf Ferien, weil die Arbeitslast danach umso grösser ist.

Zwischen 1940 und 1990 sank die Wochenarbeitszeit in der Schweiz von durchschnittlich 48 auf 42 Stunden. Heute, 25 Jahre später, beträgt sie immer noch 41,7 Stunden – obwohl die Produktivität deutlich gestiegen ist.

Dafür ist die sogenannte Vertrauensarbeitszeit verantwortlich. Die Arbeit wird nicht mehr nach Zeit bemessen, sondern nach

Grenzenlose Arbeitszeiten?

Unternehmen bezeichnen die Arbeitszeiterfassung gerne als überholt. Dabei ist sie gerade in der digitalen Wirtschaft wichtiger denn je.



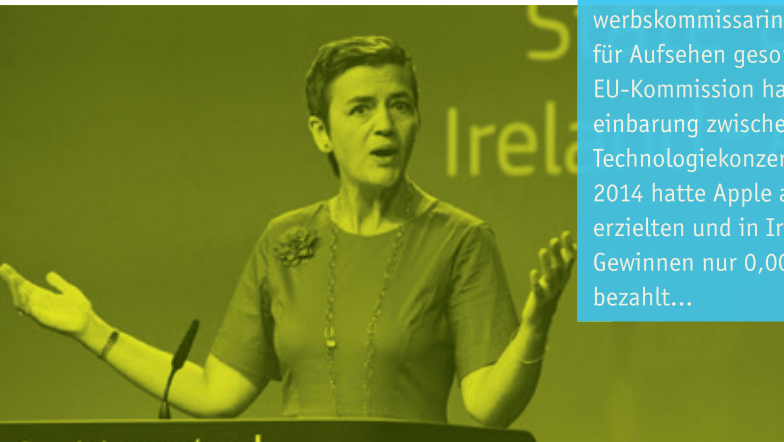
Leistung. Anders als die Zeit lässt sich die Leistungsanforderung beliebig ausdehnen.

Während die Produktivität und somit die Profitabilität der Unternehmen steigt, sinken deren Steuerzahlungen auf oft skandalöse Weise. Dass multinationale Unternehmen versuchen, Steuerschlupflöcher zu nutzen, um trotz Milliardengewinnen möglichst keine Steuern zu bezahlen, ist hinlänglich bekannt. Sie tun in der Regel nicht einmal etwas Illegales, sondern nutzen nur die Rahmenbedingungen, die von der unternehmensfreundlichen Politik geschaffen werden.

Sollten die Beschäftigungszahlen in der digitalen Wirtschaft dramatisch sinken, würden auch die Steuereinnahmen durch Private und die Sozialabgaben schrumpfen. Und gleichzeitig die Ausgaben für die Arbeitslosenversicherung und die Sozialhilfe steigen. Fallen diese Entwicklungen zusammen, sind grundlegende Staatsaufgaben in Zukunft nicht mehr auf die gleiche Art wie heute finanzierbar.

Sündenfall Apple

Im Herbst 2016 hat die EU-Wettbewerbskommissarin Margrethe Vestager für Aufsehen gesorgt. Im Namen der EU-Kommission hat sie eine Steuervereinbarung zwischen Irland und dem EU-Technologiekonzern Apple untersagt. 2014 hatte Apple auf seinen in Europa erzielten und in Irland gebündelten Gewinnen nur 0,005 Prozent Steuern bezahlt...



Handlungsfeld

Die Arbeit muss auf mehr Menschen verteilt und die Finanzierung staatlicher Aufgaben gesichert werden.

Nicht nur neue Technologien steigern die Produktivität, sondern auch die Arbeitenden mit ihrer Leistung. Höchste Zeit, die Arbeitenden am Produktivitätsfortschritt zu beteiligen. Und zwar nicht nur durch mehr Lohn, sondern auch durch mehr Freizeit respektive kürzere Arbeitszeiten. Unternehmen, die dank dem Produktivitätsfortschritt riesige Gewinne erzielen, sind zu angemessenen Steuerzahlungen zu verpflichten.



Arbeitszeit verkürzen, Arbeit umverteilen

Während die einen unter einer überhöhen Arbeitslast leiden, verlieren die anderen ihre Arbeitsstellen. Es braucht eine Umverteilung der Arbeit auf möglichst viele und ausserdem eine klare zeitliche Begrenzung der Arbeit. Dies bedingt eine Arbeitszeiterfassung auch dann, wenn die Arbeit nicht im Betrieb geleistet wird, sondern im Home- oder Mobile-Office. Nur so kann die Arbeit besser verteilt werden.

So bekämpfen wir schrumpfende Steuereinnahmen

Um der Gewinnverlagerung der Unternehmen und der Steuerhinterziehung der Superreichen einen Riegel vorzuschieben, müssen Staaten dringend Steuerschlupflöcher stopfen. Es braucht eine international einheitliche Unternehmens- und Aktiengewinnbesteuerung.



Big Data und Datendemokratie

Trend

Ein entscheidender Erfolgs- und Machtfaktor in der digitalen Wirtschaft ist die Verfügbarkeit und Auswertung von Daten von Konsumierenden und Mitarbeitenden.

In der digitalen Wirtschaft gilt: Wer die Daten hat und sie auswerten kann, hat die Macht. Deshalb sammeln Unternehmen so viele Daten, wie sie nur können. Auch von Kundinnen und Kunden oder von Mitarbeitenden, etwa durch Gratis-Angebote und Umfragen im Internet. Gratis sind diese Angebote nur, wenn man vom unmittelbaren Preis ausgeht. Und nicht vom langfristigen Ertrag, den Personendaten versprechen.

Positivszenario

Informationsmassen werden nicht von wenigen Unternehmen genutzt, sondern sie werden für alle verfügbar. Auf diese Weise wachsen nicht nur Prozessorenleistungen und Datenmengen exponentiell, sondern auch Innovationen und die Vielfalt von Produkten und Dienstleistungen.

Negativszenario

Immer weniger Konzerne häufen immer mehr Daten an, versuchen dadurch eine immer grössere Kontrolle über wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Prozesse zu gewinnen und streben immer mehr Macht über Individuen an. Dieses Szenario ist durchaus realistisch, führt aber aufgrund mangelnder Partizipation und Transparenz zu sozialen Konflikten und Massenarbeitslosigkeit.



Die beschleunigte und vollständige Durchdringung neuester Kommunikationstechnologien, einhergehend mit einer konsequenten Vernetzung über das Internet entlang der ganzen Wertschöpfungsketten, führen zu einer ständig wachsenden, immensen und komplexen Datenmenge. Dabei können alle Daten aus allen Arten von Quellen miteinander in Verbindung gebracht, gespeichert, verarbeitet und ausgewertet werden, darunter auch alle möglichen physiologischen Daten.

Chancen und Gefahren der Entwicklung

Die heutigen Technologien ermöglichen es, dass Daten unterschiedlicher Herkunft und Struktur zusammengeführt werden können. Daraus ergeben sich für die Mächtigen und die Konzerne immense neue wirtschaftliche und politische Möglichkeiten. Und für die Menschen Entwicklungen, die zwar neue Jobchancen, aber auch Gefahren mit sich bringen.



Handlungsfeld

Wie können Datenmonopole und Machtmissbrauch verhindert werden? Wie kann sichergestellt werden, dass Daten der Gesellschaft Nutzen bringen? Und wie kann der Schutz persönlicher Daten verbessert werden? Auf solche Grundsatzfragen muss syndicom Antworten geben.

In der digitalen Wirtschaft erhält der Datenschutz eine neue Dimension. Genügen die heutigen gesetzlichen Rahmenbedingungen der neuen Herausforderung von «Big Data» respektive «Smart Data»? Wollen wir, dass in einer vernetzten Gesellschaft alle Daten-Macht bei den privatwirtschaftlichen Konzernen liegt und dass die Daten von ihnen gebündelt, verarbeitet und ohne demokratische Kontrolle ausgewertet werden? Was Facebook oder Google können, können auch Schweizer Unternehmen. Wie kann man verhindern, dass Datenmonopole zu Missbrauch führen?

Die Politik ist gefragt: Es braucht eine umfassende Anpassung des heutigen Datenschutzrechts auf die Rahmenbedingungen der digitalen Wirtschaft.

Recht hinkt Technik hinterher

Das Bundesgesetz über den Datenschutz stammt aus dem Jahr 1992. Es ist zu einer Zeit entstanden, als das Internet gerade erst aufkam und die heutigen Technologien und Kommunikationsmittel noch kaum verbreitet waren. Die aktuelle Revision muss die Probleme des digitalen Zeitalters aufgreifen.



So machen wir den Datenschutz zukunftsfähig

- In der Datenschutzdiskussion ist darauf hinzuweisen, dass das Recht auf Privatsphäre ein Menschenrecht ist, womit das Recht auf die eigenen Daten ein Grundrecht sein muss. Nach dem Grundsatz: «Meine Daten gehören mir.»
- Datenschutzrichtlinien, die das Personal betreffen, müssen paritätisch erarbeitet und weiterentwickelt werden.
- Es braucht klare Regelungen, um den Missbrauch von persönlichen Daten zu verhindern. Zu prüfen ist ein Datenschutzsiegel, hinter dem eine Charta steht. Das Controlling darf nicht ausschliesslich auf Interviews und Berichten basieren, sondern muss mit dem Einsatz von geeigneter Software erfolgen.
- Persönliche Daten dürfen vom Unternehmen nur auf ausdrückliche Zustimmung der Mitarbeitenden ausgewertet werden – und nur für einen bestimmten Zeitraum. Physiologische Daten der Mitarbeitenden dürfen grundsätzlich nicht erfasst werden. Ausser für Präventionsmassnahmen, die von einer paritätischen Kommission genehmigt wurden.
- Mitarbeitende müssen jederzeit Zugriff auf ihre persönlichen Daten haben.
- Die Trennung von privaten und geschäftlichen Daten muss gewährleistet sein. Dies stellt die geschäftliche Nutzung von privaten Geräten genauso in Frage wie die private Nutzung von Firmengeräten. Dasselbe gilt für jegliche elektronische Kommunikation sowie für die Datenablage.
- Mitarbeitenden-Standortdaten, die Geschäftsprozessen dienen, dürfen nur während der Arbeitszeit der Mitarbeitenden erhoben und ausgewertet werden.



Arbeitslosigkeit und lebenslanges Lernen

Trend

Nicht alle Beschäftigten können mit der rasanten Entwicklung Schritt halten. Wer den Einstieg in die Arbeitswelt nicht schafft oder durch Erziehungs- und Betreuungsarbeit die Erwerbstätigkeit unterbricht, droht in prekäre Lebensverhältnisse zu geraten.

Arbeitsmärkte drohen sich zu verschliessen. Besonders gefährdet sind jene, die den Berufseinstieg nicht schaffen. Und jene, die Berufspausen machen, beispielsweise wegen Erziehungs- oder Betreuungsarbeit. Weil das Rad immer schneller dreht, drohen sie den Anschluss an die Entwicklung zu verlieren. Und wer einmal aus dem Arbeitsmarkt herausfällt, droht draussen zu bleiben. Die neue digitale Ära fordert nicht nur die technische, sondern vor allem auch die menschliche Veränderungsfähigkeit heraus. Es kommt darauf an, eine neue Generation von Wissensarbeitenden für das digitale Zeitalter fit zu machen. Und fit zu halten.

Beispiel Südeuropa

Nach der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 stiegen die Arbeitslosenraten bei Jugendlichen auf fast 50 Prozent. Von einer verlorenen Generation ist die Rede. Auch in der Schweiz gibt es eine hohe Sockelarbeitslosigkeit, die auch in Wachstumsphasen nicht abflacht. Für die Betroffenen ein Notstand, der sich noch mehr verbreiten dürfte, falls keine Gegenmassnahmen getroffen werden.



Handlungsfeld

Wenn sich Arbeitsmärkte immer mehr verschliessen, muss die Gesellschaft darauf reagieren, indem sie lebenslanges Lernen mit mehr Anreizen versieht als bisher.

Die digitale Transformation der Wirtschaft rückt das Wissen in den Mittelpunkt. Mit routiniertem Fleiss der alten Wirtschaft hat das kaum noch etwas zu tun. Wie kann man die Leute dazu befähigen, die neuen technischen Möglichkeiten zu steuern – und sich nicht von ihnen steuern zu lassen? Was heisst digitale Kompetenz? Wie definiert man Erwerb und Tätigkeit in der Wissensgesellschaft?

Rezepte für ein lebenslanges Lernen

Vom lebenslangen Lernen ist schon lange die Rede. Aber bisher sind den Worten noch keine Taten gefolgt. Notwendig ist Folgendes:

- Der Staat muss Mechanismen erarbeiten, um die Entwicklung vorwegzunehmen und rechtzeitig Massnahmen einzuleiten.
- Stipendien müssen ausgebaut werden.
- Ausbau der Leistungen der Arbeitslosenversicherung, um nach einem Jobverlust Weiterbildungen zu finanzieren.
- Unkomplizierte Steuerabzüge und andere Förderinstrumente.
- Bildungsteilzeit mit garantiertem Arbeitsplatz, vom Staat mitfinanziert.

Um Fragen auf diese Antworten zu finden, muss man auch den sakrosankten Begriff der «Ausbildung» in Frage stellen. Reicht eine solide Vermittlung von reproduzierbarem Wissen in Zukunft noch aus?

In der digitalen Wirtschaft muss die Gesellschaft nicht nur die Arbeit neu verteilen, sondern auch das Lernen. Mit einer Berufsausbildung ist es nicht getan. In den Fokus rückt das «lebenslange Lernen». Es ist unabdingbar dafür, dass Menschen mit der beschleunigten Entwicklung Schritt halten können.



Ausblick

Mit dieser Broschüre ist die digitale Strategie von syndicom noch lange nicht abschliessend definiert. Die Gewerkschaft und ihre Mitglieder müssen sie weiterentwickeln. Gemeinsam.

Partizipation

Eine zentrale Erkenntnis ist, dass Unternehmen in einer digitalen Umwelt nur dann erfolgreich bestehen können, wenn sie die Kompetenzen und Fähigkeiten ihrer Mitarbeitenden in die Unternehmensentwicklung einbeziehen. Diese Feststellung gilt auch für Gewerkschaften in Bezug auf ihre Mitglieder.

«Bottom-up»

Auch syndicom braucht «Bottom-up»-Strukturen, um in der digitalen Wirtschaft bestehen zu können. Für die Gewerkschaft ist klar, dass sie erfolgreiche Digitalisierungsstrategien im Austausch mit ihren Mitgliedern erarbeiten will. Diese wissen am besten, was die Digitalisierung in ihren Unternehmen und an ihren Arbeitsplätzen bedeutet. Und welche Chancen und Gefahren sich daraus ergeben.

Einmischen

Die Trends und Handlungsfelder, die in dieser Broschüre beschrieben sind, gilt es zu vertiefen, zu konkretisieren und umzusetzen. Dies sowohl in der GAV- und Branchenpolitik als auch auf der gesellschaftspolitischen Ebene. syndicom will sich in der öffentlichen Diskussion einbringen: an Studien, Tagungen und Workshops des Bundes, aber auch über den Kontakt mit Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern im eidgenössischen Parlament, damit sie bei der Arbeit hinter den Kulissen, in den Kommissionen, die Interessen der Beschäftigten kompetent vertreten können.



Gewinnen

Bei allen Gefahren, die wir im Auge behalten müssen, bietet die digitale Zukunft grossartige Chancen, die es zu nutzen gilt. Diese gilt es zu packen: durch die Gewerkschaft und ihre Mitglieder gemeinsam. Durch das gemeinsame Entwickeln gewerkschaftlicher Strategien auf nationaler und internationaler Ebene. Denn auch in der digitalen Wirtschaft gilt: Nur gemeinsam sind wir stark – nur gemeinsam gewinnen wir die Zukunft!

Gemeinsam sind wir stark

Wenn die Gewerkschaft und ihre Mitglieder ihre Köpfe zusammenstecken, ergänzen sich die verschiedenen Perspektiven zu einem Ganzen. Dieses Potenzial gilt es zu nutzen, gerade auch, um die Digitalisierungsstrategie weiterzuentwickeln.



Weiterführende Informationen

Die Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft geht uns alle an. syndicom sammelt wichtige Beiträge und Links zum Thema auf der Webseite www.syndicom.ch/digitalisierung.



Impressum

Herausgeberin	syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation Monbijoustrasse 33, 3011 Bern
Politische Verantwortung	Giorgio Pardini, Leiter Sektor ICT & Mitglied der Geschäftsleitung von syndicom
Redaktion	Christian Capacoel, Daniel Hügli, Roland Kreuzer, Roland Lamprecht, Patrizia Mordini, Daniel Münger, Giorgio Pardini, Franz Schori
Konzept, Text & Gestaltung	komform GmbH, Liebefeld, www.komform.ch
Fotos	Cover: alphaspirt/Fotolia; Seite 15: Alamy; Seite 16: Lockheed Martin; Seite 17: Wikimedia; Seite 18: Richard Stallmann; Seiten 19, 22, 29, 34, 36 57, 61, 62 und 67: fotolia; Seite 21: flickr; Seite 27: Schweizerische Post; Seite 28: getty images; Seite 30: Shutterstock; Seite 32: tashatuvango; Seiten 33, 39, 51, 54: Sam Buchli; Seite 41: Dominique Meienberg; Seite 43: SN/APA (DPA)/ Jan Woitas; Seiten 46, 58: AP; Seite 48: Sam Rentmeester; Seite 53: Wikimedia; Seite 55: Loglay/Nitin Design/Keystone; Seite 56: Jens Friedrich; Seite 59: ARD (Screenshot); Seite 64: ALVARAD/ SIPA
Korrektorat	Ulrike Krüger
Druck	gdz AG, Zürich
Auflage	7000 Exemplare

Bern, im März 2017

Das ist syndicom!

syndicom ist die entscheidende gewerkschaftliche Kraft in den Branchen Post/Logistik, ICT und Medien/GIV. Sie macht sich stark für eine Wirtschaft, die den Menschen dient. syndicom handelt Gesamtarbeitsverträge aus, unterstützt die Personalvertretungen bei ihrer Arbeit und steht den Mitgliedern mit Rat und Tat zur Seite. Zudem wirkt syndicom auf die Gesetzgebung ein, um bessere Arbeitsbedingungen und mehr Schutz für die Berufstätigen zu erwirken.

Dank deiner Mitgliedschaft profitierst du zudem von folgenden Leistungen:

- **Berufsrechtsschutz:** Kostenlose Auskunft und Beratung bei allen Fragen zu Arbeitsbedingungen, Arbeitsverhältnis, Sozialversicherungen, Gesamtarbeitsverträgen, Vertragsrecht, Mitwirkung und Gleichstellung.
- **Aus- und Weiterbildung:** Kostenlose Teilnahme an Kursen im Bereich der gewerkschaftlichen und beruflichen Weiterbildung bei «Movendo». Finanzielle Unterstützung einer beruflichen Aus- und Weiterbildung.
- **Attraktive Vorzugsbedingungen und Rabatte** für syndicom-Mitglieder bei Coop Rechtsschutz (Multirechtsschutz), Reka-Checks, Mobiliar Versicherung, Krankenkasse KPT, Bank Coop, Agip-Tankstellen und Hotelcard.

syndicom – die Gewerkschaft deiner Branche: Werde jetzt Mitglied!

www.syndicom.ch.

