

Digitalisierung muss den Berufstätigen nützen: Analyse und Handlungsbedarf

Inhaltsverzeichnis

Digitalisierung muss den Berufstätigen nützen: Analyse und Handlungsbedarf

1. Einleitung	5
2. Was heisst Digitalisierung?	5
3. Technologischer Wandel seit 1800: Höherer Wohlstand und kürzere Arbeitszeiten	6
4. Strukturwandel und wirtschaftliche Umwälzungen: Gefahr grosser Prognosefehler	7
5. Digitalisierung: Eine Realität seit den 1990er Jahren	8
6. Veränderungen bei Arbeitsweise und Arbeitsbedingungen.....	10
7. Plattformarbeit (Uberisierung, Crowdwork): Tendenziell überschätztaber grosses arbeitsrechtliches Missbrauchspotenzial.....	11
8. Auslagerung von Dienstleistungen (Offshoring)	13
9. Onlinehandel/E-Commerce, Onlinewerbung	15
10. Ausblick: Chancen und Risiken für die Berufstätigen.....	16
11. Wirtschafts-, sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Handlungsbedarf: Gewerkschaftliche Forderungen	17
12. Literatur.....	20
Anhang: Die gewerkschaftlichen Forderungen im Detail.....	22

1. Einleitung

Die „Digitalisierung“ ist gegenwärtig eines der wirtschaftspolitischen Top-Themen. Die Meinungen über die Bedeutung und die bevorstehenden Entwicklungen im Rahmen der Digitalisierung gehen weit auseinander. Es gibt sehr unterschiedliche Szenarien. Eine besonders aktive Rolle spielen Beratungsfirmen, welche Extremszenarien mit Stellenverlusten von bis zu 50 Prozent und fundamentalen Umwälzungen in der Produktion und in der Arbeitsorganisation in die Welt gesetzt haben. Viele Menschen sind verunsichert und haben Zukunftsängste: was passiert mit ihrer Arbeitsstelle? Wird ihr Beruf kurz oder mittelfristig verschwinden? Wird Erwerbsarbeit als solche verschwinden?

Tatsache ist, dass die Digitalisierung schon länger im Gange ist. Der flächendeckende Einsatz von Computern und die Verarbeitung grosser Mengen von Daten sind in den Banken, Versicherungen, der Logistik usw. bereits seit mehr als 10 Jahren selbstverständlich. Dieser Strukturwandel verlief gesamtwirtschaftlich ohne Verwerfungen. Für die betroffenen Beschäftigten waren die Auswirkungen unterschiedlich. Probleme gab es beispielsweise bei älteren Mitarbeitenden, bei denen es der Arbeitgeber verpasst hat, sie rechtzeitig über Aus- und Weiterbildung auf die Veränderungen vorzubereiten. Bei den neueren Entwicklungen spielen die digitale Vernetzung bzw. das Internet eine zentrale Rolle.

Tiefgreifende technologische Neuerungen gab es in der Wirtschaftsgeschichte immer wieder. Diese Neuerungen sind von Menschen gemacht und somit beeinflussbar. Auch was die gesellschaftlichen Auswirkungen betrifft, gibt es grossen Handlungsspielraum. Die Gewerkschaften spielen dabei eine Schlüsselrolle, in den Betrieben, in den Branchen oder in der Politik. Das Ziel muss sein, dass die technologischen Neuerungen den Berufstätigen und der Bevölkerung nützen.

Die vorliegende Studie analysiert die verschiedenen Formen der Digitalisierung und die Auswirkungen auf die Arbeitnehmenden, sei es als Rationalisierung (Robotisierung etc.), die Verlagerung von Handel und Auftragsvergabe aufs Internet oder die Veränderung der Arbeitsweise in den Betrieben.

Das Dokument präsentiert Forderungen und Massnahmenvorschläge, welche zum Ziel haben, eine soziale Digitalisierung zum Nutzen der Arbeitnehmenden zu gestalten.

2. Was heisst Digitalisierung?

Das Wort „Digitalisierung“ wird in verschiedenen Bedeutungen und Zusammenhängen gebraucht.¹

- Rationalisierung: Der verstärkte Einsatz von Computern, Robotern, „künstlicher Intelligenz“ und die engere Vernetzung der Produktions-, Vertriebs- und Serviceprozesse führt dazu, dass weniger Arbeitskräfte benötigt werden.
- Auslagerung von Dienstleistungen ins Ausland (Offshoring): Der vereinfachte Datenaustausch über das Internet und die verbesserten Kommunikationsmittel erlauben es den Firmen, nicht nur Teile der Waren-, sondern auch der Dienstleistungsproduktion ins (billigere) Ausland auszulagern. Betroffen sind beispielsweise Teile der Personaladministration oder der Informatik.

¹ Zahlreiche Berichte und Studien verwenden einen engeren Digitalisierungsbegriff – namentlich auch beim Bund. Der Fokus liegt oft auf der Automatisierung/Rationalisierung u.a. (s. z.B. SBFI, 2017).

- Strukturwandel in der Produkte- und Firmenlandschaft: Die starke Verbreitung des Internets sowie neue IT-Lösungen (neue Softwarelösungen, „künstliche Intelligenz“ u.a.) führen in gewissen Branchen zu einem relativ starken Strukturwandel. Gegenwärtige Beispiele sind die Verlagerung von Werbung/Inseraten ins Internet, welche zu starken Einnahmeverlusten im Verlagswesen führt, oder Umsatzeinbussen im klassischen Detailhandel als Folge von E-Commerce.
- Auftragsvergabe/Anstellungen sowie die Betriebsorganisation über das Internet (Internetplattformen, Crowdfunding, Gig-Economy usw.): Oft handelt es sich vor allem um eine Verlagerung vom Telefon oder anderen Kommunikationskanälen aufs Internet. Beispielsweise Ausschreibung von Werbeaufträgen übers Internet statt direkter Auftragsvergabe, Fahrtenorganisation mittels Smartphone über eine Internetplattform statt telefonischer Taxizentrale (Uber). In der Praxis gibt es Diskussionen, ob es sich dabei um Arbeitsverhältnisse oder andere Vertragsformen handelt.
- Abnahme der Ortsgebundenheit der Arbeit und des direkten zwischenmenschlichen Kontaktes: Telearbeit oder Homeoffice haben zugenommen. Vor allem in grösseren Firmen erfolgt die Kommunikation intern vermehrt über digitale Kanäle - auf Kosten des direkten, persönlichen Austauschs.
- Vermischung von Arbeit und Freizeit u.a. aufgrund des flächendeckenden mobilen Breitbandzugangs und mobilen Geräten (Bearbeiten von Mails auf dem Smartphone in der Freizeit etc.).

3. Technologischer Wandel seit 1800: Höherer Wohlstand und kürzere Arbeitszeiten

Seit Beginn der Industrialisierung im 19. Jahrhundert gibt es alle paar Jahrzehnte Diskussionen und Schreckensszenarien, dass Menschen durch Maschinen ersetzt und in die Arbeitslosigkeit gedrängt werden. Das ist gegenwärtig wieder der Fall. Unter der Bezeichnung „Digitalisierung“ gibt es Szenarien, in welchen grosse Teile der Wirtschaft umgewälzt und viele Menschen dauerhaft arbeitslos werden.

Wenn man will, kann man zwei Radikalpositionen zur technologischen Rationalisierung unterscheiden, die „Maschinenstürmer“ und die „Befreiung von entfremdeter Arbeit durch Technologie“. Die „Maschinenstürmer“ haben beispielsweise 1832 in Uster die Spinnerei und Weberei Corrodi & Pfister angezündet, weil die Maschinen als existenzzerstörend bzw. arbeitsplatzvernichtend betrachtet wurden. Die zweite radikale Sichtweise wurde beispielsweise im Jahr 1955 vom Philosophen Herbert Marcuse im Buch *Eros and Civilization* (auf Deutsch v.a. bekannt als „Triebstruktur und Gesellschaft“) auf den Punkt gebracht. Dank den Maschinen könne der Mensch der entfremdeten Arbeit entfliehen und dem Lustprinzip folgen (radikale Arbeitszeitverkürzung mit entsprechender Umverteilung der Einkommen).

Tatsache ist, dass die Mechanisierungsschritte bis heute auf gesamtwirtschaftlicher Ebene nicht zu einem trendmässigen Anstieg der Arbeitslosigkeit geführt haben. Der materielle Wohlstand ist gestiegen und die Arbeitszeiten sind gesunken. Für die betroffenen Beschäftigten waren die Auswirkungen unterschiedlich. Bei der Einführung der Computer in den Büros und Banken haben viele Berufstätige ihre Stelle verloren. Teilweise konnten sie innerhalb der Firma in andere Abteilungen wechseln. Es gab aber auch traurige Schicksale. Grössere Probleme bei der Stellen-

suche hatten beispielsweise ältere Mitarbeitende, bei denen es der Arbeitgeber verpasst hat, sie rechtzeitig über Aus- und Weiterbildung auf den Computereinsatz vorzubereiten.

Die gesamtwirtschaftlich positive Entwicklung ist einerseits eine Folge von politischen Massnahmen, andererseits auch das Ergebnis von ökonomischen Wirkungszusammenhängen. Die Kämpfe der Gewerkschaften für gute Arbeitsbedingungen, kürzere Arbeitszeiten, höhere Löhne und Sozialversicherungen haben sich gelohnt (für die Schweiz s. Boillat et al. 2006). Dazu kommt der Aufbau eines umfassenden Aus- und Weiterbildungssystems. Die Arbeitnehmenden haben von den Produktivitätsfortschritten profitiert.²

Auch aus einer rein ökonomischen Sicht müssen Mechanisierungsschritte keine Massenarbeitslosigkeit nach sich ziehen.³ Firmen investieren nur in Maschinen, wenn es ihnen finanziell etwas bringt. Die Mechanisierung ist daher in der Regel mit einer höheren gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung bzw. Einkommensniveau verbunden. Entsprechend höher ist die Nachfrage nach Waren und Dienstleistungen (gesamtwirtschaftliche Einkommen = gesamtwirtschaftliche Wertschöpfung = gesamtwirtschaftliche Nachfrage). In der Vergangenheit entstanden deshalb immer wieder neue Berufe und Arbeitsplätze. Ein Beispiel ist der Tourismus, der eine Folge des höheren Einkommensniveaus ist. Wer hätte im frühen 18. Jahrhundert gedacht, dass das arme Zermatt einst eine touristische Top-Destination werden wird? Heute sind schweizweit beispielsweise mehrere Tausend SkilehrerInnen im Einsatz. Die Maschinenstürmer von Uster würden sich die Augen reiben.

Dank neuen, produktiveren Technologien konnten auch wieder Teile der Produktion von Billigstandorten in die Schweiz zurückverlagert werden (Reshoring). Mit steigendem Wohlstand steigt auch das Bedürfnis, individuell produzierte Konsumgüter zu kaufen. Das führt zu neuen Absatzmöglichkeiten für einheimische Produzenten und Dienstleister.

4. Strukturwandel und wirtschaftliche Umwälzungen: Gefahr grosser Prognosefehler

Strukturelle Entwicklungen und insbesondere grössere wirtschaftliche Veränderungen sind schwer vorauszusehen, weil sie grundsätzlich Neues bringen. Die heutige Sicht enthält viele entscheidende Elemente noch nicht. Deshalb sind auch die Prognosen in Bezug auf die Digitalisierung und den bevorstehenden technologischen Wandel mit grosser Vorsicht aufzunehmen.

In Bezug auf das Potenzial der künftigen Entwicklungen gehen die Meinungen nach wie vor stark auseinander. Im Bestseller „Rise of the Robots“ prognostiziert der Autor Martin Ford eine Entwicklung, in welcher viele Arbeitnehmende durch Roboter ersetzt werden, was zu Massenarbeitslosigkeit und mehr Einkommensungleichheit führen würde. Der Produktivitätsforscher Robert Gordon („The Rise and Fall of American Growth: The U.S. Standard of Living Since the Civil War“) winkt ab. Die künftigen Innovationen könnten voraussichtlich nicht die Produktivitätsfortschritte der Zeit bis in die 1970er Jahre erreichen. Es zeichne sich eine ähnliche Entwicklung wie zwischen den 1970er und den 2000er-Jahren ab.

² Siegenthaler/Stucki (2015) zeigen, dass die weitgehend unveränderte Verteilung der Firmenerlöse zwischen Kapital und Arbeit in der Schweiz u.a. eine Folge des gut funktionierenden Bildungssystems ist. Weiter hat die gewerkschaftliche Organisation eine ausgleichende Wirkung auf die Einkommensverteilung.

³ Eine hervorragende Analyse dazu liefert der US-Arbeitsmarktökonom David Autor (2015).

Viele der Zukunftsszenarien, die fundamentale Veränderungen voraussagen, kommen aus der Beratungsbranche, die damit auch Geld verdient.⁴ Ein bemerkenswerter Prognosefehler unterlief dem Vorstandssprecher von PWC Deutschland im Jahr 2010. Er behauptete damals: „Assistenzen, SekretärInnen sind vorbei. Sie werden in 5, 6 Jahren durch Avatare ersetzt“⁵. Tatsache ist aber, dass heute in der Schweiz nach wie vor rund 280'000 Personen als kaufmännische Angestellte (inkl. Büroberufe) tätig sind. Das sind ungefähr gleich viele wie 2010.

Auch Jeremy Rifkin, der Autor des aktuellen Bestsellers „Die Null-Grenzkosten-Gesellschaft“, irrt sich in der Vergangenheit stark. Im Mitte der 1990er-Jahre erschienenen Buch „Das Ende der Arbeit“ behauptete er, dass bis 2020 weltweit nur noch rund 2 Prozent der Berufstätigen in Produktionsberufen der Industrie arbeiten würden. Doch heute arbeiten in China alleine rund 100 Millionen Menschen in der Industrieproduktion (bei rund 3.3 Mrd. Erwerbstätigen weltweit). In der Schweiz sind heute knapp 3.9 Prozent der Erwerbstätigen in den klassischen Industrieberufen tätig – nach rund 4.6 Prozent im Jahr 1995.

5. Digitalisierung: Eine Realität seit den 1990er Jahren

Der flächendeckende Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologie ist nichts Neues. Im Gegenteil ist die Digitalisierung insbesondere seit den 1990er Jahren im Gang, als die Wachstumsraten am höchsten waren. Diese Entwicklung war in allen Industrieländern zu beobachten. Für die USA reichen die Statistiken am weitesten zurück. Der stärkste Zuwachs war in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre. Seither verläuft die Investitionstätigkeit in IT in ruhigeren Bahnen. Bei den Computern stagniert das reale Wachstum in jüngster Zeit sogar. Für die Schweiz gibt es erst ab 1995 Zahlen. Diese zeigen ein relativ ähnliches Bild.

Reale IT-Investitionen: USA

(2009=100)

	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2016
Hardware	1.2	2.5	8.8	46.1	67.9	110.3	115.6	114.2
Software	6.4	14.8	26.6	68.5	86.1	99.0	129.7	135.6

Reale IT-Investitionen: Schweiz

(2009=100)

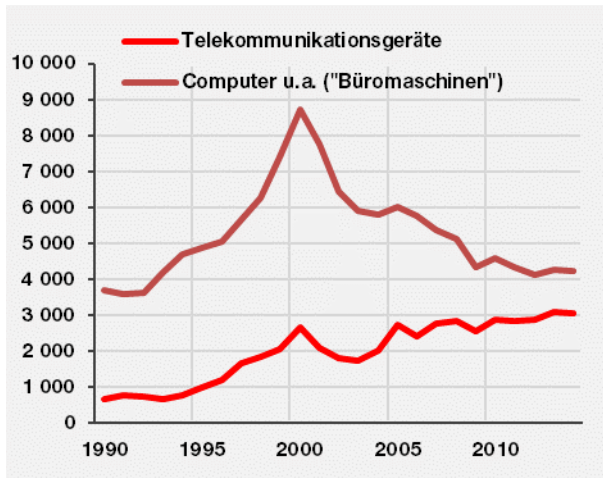
	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2016
Hardware	k.A.	k.A.	32.7	79.4	93.3	110.3	122.8	121.6.
Software	k.A.	k.A.	42.2	75.7	82.1	103.2	116.4	123.6.

In den Büros hielt in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre der PC Einzug. Die Importe von Computern und Büromaschinen verdoppelten sich zwischen 1990 und 2000. Seither sind sie wieder gesunken. Die Zahl der Berufstätigen mit einem Büroberuf ging von knapp 600'000 im Jahr 1995 bis 2009 auf rund 400'000 zurück. In den letzten Jahren ist sie relativ konstant bzw. sogar wieder leicht steigend.

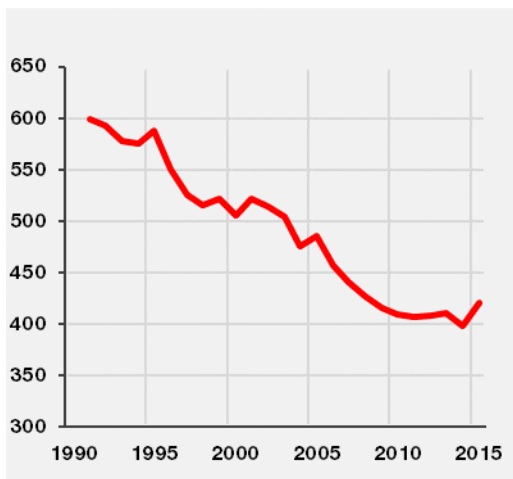
⁴ Eine medial stark beachtete Publikation stammte von der Beratungsfirma Deloitte (2015): In der Schweiz könnten gegen die Hälfte der Arbeitsplätze automatisiert werden. <https://www2.deloitte.com/ch/de/pages/press-releases/articles/man-and-machine-press.html>.

⁵ <http://www.2bahead.com/nc/tv/rede/video/arbeiten-2020-wie-fluide-arbeitswelten-der-zukunft-aussehen/>

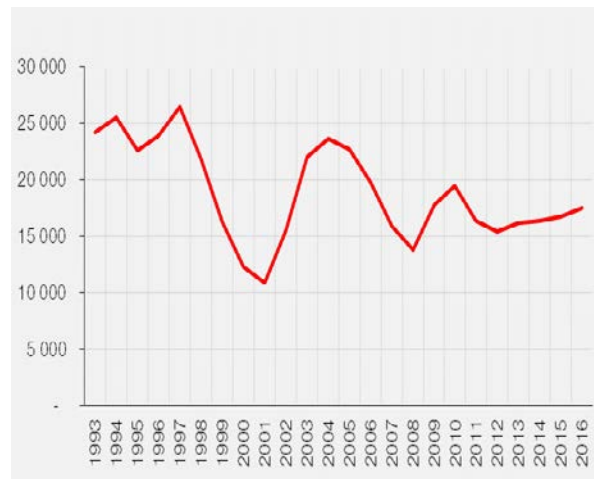
Importe von ICT (Mio. Fr.)



Arbeitnehmende in Büroberuf (1000 Personen)



Arbeitslose: Büroberufe/Administration (Anzahl Personen)



Auch im Detailhandel wurde mit dem Computereinsatz vor allem die Logistik in beeindruckender Art und Weise umgekrempelt. Heute können viel mehr Produkte in wesentlich kürzerer Zeit bestellt, transportiert, verkauft und abgerechnet werden. Im Bankensektor erfolgten die ersten Digitalisierungsschritte in den 1970er Jahren. In den 1990er Jahren wurde im Zahlungsverkehr die Verarbeitung von Einzahlungsscheinen digitalisiert und zentralisiert. Heute verarbeiten die Banken vor allem noch Daten und kaum noch Einzahlungsscheine, Schecks, Wechsel etc. aus Papier. Auch im Wertschriftenhandel und bei der Depotverwaltung begann der Computereinsatz in den 1970er Jahren. Die Entwicklung beschleunigte sich in den 1990ern. 1996 stellte die Schweizer Börse den Ringhandel zugunsten einer elektronischen Handelsplattform ein. Heute ist fast alles digitalisiert.

Dass die Arbeitslosigkeit in den betroffenen Berufsgruppen nicht stärker angestiegen ist, dürfte auf den ab 1997 einsetzenden Aufschwung zurückzuführen sein. Der dadurch entstandene Arbeitskräftemangel hat dazu geführt, dass die Arbeitgeber vielen Angestellten eine Stelle in einer anderen Funktion angeboten haben. Oder die Betroffenen haben in einem anderen Unternehmen wieder einen Arbeitsplatz gefunden. Ein Teil der älteren Berufsleute hat von ihren Arbeitge-

bern ein attraktives Frühpensionierungsangebot erhalten. Sie haben sich aus dem Erwerbsleben zurückgezogen.

Fallen Phasen von beschleunigtem technologischem Wandel aber in konjunkturelle Schwächephasen, so sind die Auswirkungen für die betroffenen Berufstätigen schwerwiegender. Man muss leider davon ausgehen, dass unter der gegenwärtig stagnierenden Beschäftigung und den tiefzinsbedingten Problemen bei den Pensionskassen vermehrt Betroffene über längere Zeit arbeitslos werden können. Vor allem für ältere Arbeitnehmende ist die Situation heute schwieriger als in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre.

6. Veränderungen bei Arbeitsweise und Arbeitsbedingungen

Die Bedeutung der Digitalisierung für die Arbeitswelt ist relativ schwer quantifizierbar. Teilweise fehlen statistische Informationen. Das ist einerseits der Trägheit der Statistik geschuldet – viele Daten sind erst Jahre später verfügbar oder werden gar nicht erhoben (z.B. Offshoring). Andererseits spiegelt die unbefriedigende Datenlage teilweise auch die relativ geringe quantitative Bedeutung trotz steigender Tendenz (s. z.B. zum Crowdfunding unten).

Die Schweiz gehört zu denjenigen Ländern mit einer grossen digitalen Durchdringung. In vielen Berufen ist die IT und der Computer heute nicht mehr wegzudenken (Büroberufe, Logistik usw.). Für den allergrössten Teil der aktiven Bevölkerung ist das Internet eine Selbstverständlichkeit geworden. Mittelweile haben rund 90 Prozent der Haushalte einen Breitband-Internetanschluss. Für die Personen im Erwerbsalter ist der Internetzugang nahezu flächendeckend. Rund 65'000 Personen sind in Informatikberufen tätig.

Die Digitalisierung und das Internet haben nicht nur die beruflichen Profile, sondern auch die Arbeitsweise geprägt. Beispielsweise indem die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit unschärfer geworden ist (Telearbeit, ständige Erreichbarkeit, mobiles Büro u.a.). 2015 arbeiteten in der Schweiz 21 Prozent der Berufstätigen zumindest gelegentlich zuhause am Computer. Bisherige Studien gehen davon aus, dass Homeoffice sowohl für die Angestellten als auch für die Firmen positive Auswirkungen haben kann, so lange es nicht überhandnimmt und freiwillig, auf Wunsch des Arbeitnehmenden, stattfindet. Wer viel oder dauerhaft von zuhause arbeitet, hat hingegen geringere berufliche Chancen und ist weniger produktiv (Allen et al., 2015). Besonders innovatororientierte Firmen wie IBM oder Yahoo haben Homeoffice wieder abgeschafft. Das Homeoffice ist derjenige Bereich, wo für Arbeitnehmende Risiken und damit verbunden auch gesetzliche Lücken bestehen, was den Arbeitnehmerschutz angeht: Fragen rund um Ergonomie, Datenschutz, Haftpflicht und Kostentragung sind nicht genügend geregelt und erzeugen erhebliche Rechtsunsicherheit.

Für die Arbeitgeber ist es einfacher geworden, das Personal zu überwachen bzw. „Leistung“ zu messen und die Arbeitnehmenden zu überwachen.⁶ Arbeitnehmende, die mit digitalen Systemen arbeiten, sind potentiell neuen und verstärkten Formen von Überwachung durch den Arbeitgeber unterworfen. Zu denken ist hier an die Kontrolle von Bewegungsmustern, real-time Kontrolle von Arbeitsleistungen, visuelle Kontrolle sowie Kontrolle von Gebrauch und Inhalt von Kommunikati-

⁶ Wahrscheinlich dürften in nächster Zeit vermehrt solche Produkte auf den Markt kommen: <http://www.volometrix.com/>. Zu Formen der Überwachung, die mit der Digitalisierung einhergehen vgl. die „refraktive“ Überwachung anhand der Analyse von Datenflüssen <https://hbr.org/2016/08/the-unintended-consequence-of-customer-data-collection>

onsmitteln wie Mail oder Chats sowie Datenflüsse. Ein korrekt angewandter Datenschutz im Betrieb wird so immer wichtiger.

Vor allem in grösseren Firmen mit mehreren Arbeitsstätten hat sich die Kommunikation stark auf digitale Kanäle verlagert. Der persönliche Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen, aber auch mit den Vorgesetzten ist wesentlich weniger häufig. Darunter kann nicht nur die berufliche Laufbahn leiden, z.B. indem die Wahrscheinlichkeit einer Beförderung abnehmen kann, sondern auch die Motivation. Gewisse Firmen organisieren vermehrt Teamevents. Wenn der persönliche Kontakt fehlt, ist es schwierig, eine klassische Vertrauensbasis herzustellen. Firmen können deshalb vermehrt zu Überwachungsinstrumenten greifen.

7. Plattformarbeit (Uberisierung, Crowdwork): Tendenziell überschätzt, aber grosses arbeitsrechtliches Missbrauchspotenzial

Es gibt Befürchtungen, dass sich immer mehr Arbeitsverhältnisse und damit die Arbeitsverträge aufgrund der Digitalisierung auflösen und durch Strukturen von (Schein-)Selbständigkeit ersetzt werden können. Für dieses Phänomen gibt es verschiedene Bezeichnungen und Umschreibungen wie Plattformarbeit, Gig-Work, Uberisierung, Crowdwork usw. Selbständige, projektbezogene Arbeit ist nichts Neues. Gerade im künstlerischen Bereich ist die Tätigkeit als Freischaffende relativ verbreitet. Man spricht deshalb heute wenig überraschend neudeutsch auch von Gig-Work (Gig= Konzert, Projekt). Gesamtwirtschaftlich ist diese freischaffende oder scheinselfständige Tätigkeit aber gemäss den meisten vorliegenden Informationen noch immer eher selten.

Zum Anteil der Projektarbeit über das Internet gibt es bisher für die Schweiz keine öffentlichen Studien. Erhebungen für die USA oder für Deutschland zeigen, dass die Bedeutung relativ gering ist. Es wird geschätzt, dass nur rund 0.5 Prozent der Berufstätigen auf solchen Plattformen aktiv sind. Meistens handelt es sich um Nebenbeschäftigungen. Gemessen an der Gesamtlohnsumme Deutschlands beträgt der Plattformumsatz nämlich schätzungsweise tiefe 0.1 Prozent.

Plattformarbeit: Gesamtwirtschaftliche Bedeutung

	Beschäftigung	Gesamtlohnsumme
USA (Katz/Krueger, 2016)	0.5%	
Deutschland (Mrass/Peters, 2017)	0.5%	0.1%

Auf deutlich höhere Zahlen kommen Online-Umfragen von Huws et al. (2016) für verschiedene Länder in Europa im Auftrag verschiedener Gewerkschaften. In diese Umfragen geben 5 bis 9 Prozent der Antwortenden an, mindestens wöchentlich über Internet-Plattformen zu arbeiten. Für die Mehrheit handelt es sich aber um einen Nebenverdienst. Ob diese Online-Umfragen repräsentativ sind, ist jedoch fraglich.

Man kann wohl davon ausgehen, dass künftig weitere Aufträge an Freelancer sowie Nebenbeschäftigungen über das Internet vermittelt werden. Verlagerung der Auftragsvergabe im Bereich Marketing, Design, Texte verfassen u.a. an einen breiten Kreis im Internet. Z.T. auch zur Sammlung von neuen Ideen: viele Firmen experimentieren heute damit. Die Folge ist eine verstärkte Konkurrenz in einem Bereich, der schon lange viele Freelancer aufweist.

Zur Befürchtung, dass die Plattformarbeit stark zunehmen und heutige Normalarbeitsverhältnisse verdrängen könnte, gibt es grössere Fragezeichen. Die heutigen, grossen Firmen haben gegenüber einer manufakturartigen, eher gewerblichen Organisationsweise Produktivitätsvorteile („Skaleneffekte“). Über eine klare Organisation mit Hierarchien und Weisungsbefugnissen können sie

ihre Prozesse optimieren und von einer relativ ausgeprägten Arbeitsteilung und Spezialisierung sowie von grössenbedingten Fixkostenvorteilen profitieren. Dezentrale, lose Strukturen sind diesbezüglich unterlegen. Der Organisations- und Kontrollaufwand ist um ein Vielfaches grösser. Stark prekarisierende Strukturen wie z.B. Book-a-Tiger haben erhebliche Reputationsrisiken. Unter Umständen reichen ein paar negative Ereignisse, um der Reputation der Organisation dauerhaften, grossen Schaden durchzuführen. Integrierte Firmen mit klaren Strukturen und korrekten arbeitsvertraglichen Regeln sind diesbezüglich überlegen. Sie können das Risiko von Reputationschäden durch klare Handlungsanweisungen und Kontrollen minimieren. Ob sich diese Plattformen wirtschaftlich rechnen und so schliesslich durchsetzen, ist nach wie vor offen. Die Fahrzentrale Uber beispielsweise schreibt einen enormen Verlust von rund 1 Mrd. USD pro Quartal.

Wenn die Firmen die Plattformarbeit aber wie z.B. Uber dazu missbrauchen, um die sozialen und arbeitsrechtlichen Standards zu umgehen, haben sie einen (unfairen) Wettbewerbsvorteil. Dabei versuchen sie insbesondere Auftragsverhältnisse statt Arbeitsverträge oder Arbeit auf Abruf einzuführen. Besonders wenn Plattformbetreiber von sich behaupten, keine Arbeitgeber zu sein, sondern nur die Zusammenführung von KonsumentInnen und Anbietern von Dienstleistungen zu betreiben, müssen Behörden und Gewerkschaften hellhörig werden. Eine Analyse der Vertragskonstrukte, der tatsächlichen Strukturen und der Dienstleistungen ist dann angebracht. Gewisse Plattformen betreiben illegalen Personalverleih. Studien und Gutachten zeigen, dass Personen in Click-Work oder Plattform-Systemen (z.B. Uber, Mechanical-Turk, aber zu denken ist auch an z.B. Book-a-Tiger) als Arbeitnehmende zu betrachten sind.⁷ Gewisse ausländische Plattformen organisieren Personal für die 24-Stunden-Betreuung von Betagten in der Schweiz – damit entsteht nicht nur ein Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Vertragsverhältnis mit allen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen, sondern es findet auch eine verbotene Personalvermittlung bzw. Personalverleih aus dem Ausland statt.

Dass bei Plattform-Arbeitnehmenden und Crowdworkern ganz normale Arbeitsverhältnisse bestehen, wurde auch schon durch Gerichte und Behörden festgestellt. Ob Suva oder die AHV-Ausgleichskasse in der Schweiz, die Arbeitsmarktbehörde in Kalifornien, Arbeitsgerichte in Frankreich oder Deutschland: Alle kommen zum Schluss, dass digitale Plattformen mit ihren Arbeitnehmenden ganz normale Arbeitsverhältnisse eingehen. Wieso? Aufgrund der umfangreichen Weisungen der Firma, denen ein Arbeitnehmenden beim Ausführung einer Arbeit Folge zu leisten hat und wegen der Einbindung der Arbeitnehmende durch die App in die Organisation und Hierarchie des Betriebs. Die daraus begründete rechtliche und oft auch wirtschaftliche Abhängigkeit ist das bedeutendste Abgrenzungsmerkmal des Einzelarbeitsvertrages gegenüber den anderen Verträgen. Je nach neuem oder sich änderndem Plattform-Design muss aber die Arbeitnehmer- wie auch die Arbeitgeberqualität anhand bereits etablierter Arbeitsrecht-Tests geprüft werden. Dieser erfolgt anhand folgender Kriterien:

- Erbringung einer Arbeitsleistung
- Entschädigung
- Dauerschuldverhältnis
- Unterordnung oder Integration in einer Arbeitsorganisation.

Diese etablierten Kriterien zur Qualifikation eines Arbeitsvertrages und zur Abgrenzung von Einkommen aus selbständiger oder unselbständiger Arbeit existieren seit langem und eignen sich

⁷ Vgl. statt vieler Kurt Pärli (2016).

auch, um durch die Digitalisierung aufgeworfene Fragen zu beantworten. Dies muss anhand einer jeweils sorgfältigen Analyse des Plattform-Designs gemacht werden.

Gewisse Unternehmen versuchen auch, nur weil sie traditionelle Dienstleistungen (z.B. Taxifahrten) mittels digitaler Technologien anzubieten, sich den einschlägigen Regelungen der Branche (Sicherheitsregelungen, Gewerbe-regulierungen, Strassenverkehrsregeln) zu entziehen. Das hat nichts mit Innovation zu tun, sondern ist ein altbekannter Trick, um Marktteilnehmer aus dem Geschäft zu verdrängen. Dass alle direkten Konkurrenten rechtsgleich behandelt werden müssen, ist ein Grundprinzip eines funktionierenden marktwirtschaftlich ausgerichteten Rechtssystems. Unlauterer Wettbewerb durch Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen ist zu Recht verboten. Dieser Grundsatz muss auch und gerade in Zeiten der Digitalisierung gelten. Nur das stellt sicher, dass technologischer Wandel nicht auf Kosten von Konkurrenten, Arbeitnehmenden und schliesslich der Gesamtgesellschaft geht. Auch hier handelt es sich nicht um neue Phänomene, sondern um altbekannte Manöver, um sich rechtlichen Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmenden oder der Allgemeinheit zu entziehen und so direkte Konkurrenten unlauter zu konkurrieren.

8. Auslagerung von Dienstleistungen (Offshoring)

Die neuen Kommunikationstechnologien (Internet u.a.) erlauben es den Firmen, auch Teile der firmeninternen Dienstleistungen vermehrt auszulagern. Beispielsweise haben die Grossbanken Credit Suisse oder UBS einen Teil der Personaladministration in Länder mit deutlich tieferen Löhnen wie Polen verschoben. Auch die Zurich Versicherungen und Six-Gruppe verfolgt solche Vorhaben. Gemäss eigenen Angaben beschäftigt die Credit Suisse heute 4700 Mitarbeiter in Polen. Die UBS hat gemäss Presseberichten mehrere Tausend Stellen in Tieflohnstandorte verlagert. Davon offenbar ein nennenswerter Teil nach Polen (Krakau, Breslau). In der Schweiz können diese Auslagerungen zu Arbeitslosigkeit und Lohndruck führen. Das zeigt die Übersicht über die internationale Forschungsliteratur (s. z.B. Hummels et al. 2016).

Eine gesamtwirtschaftliche Quantifizierung dieser Entwicklungen ist schwierig, da nur wenige aussagekräftige Statistiken dazu existieren. Gemäss einer Statistik der Nationalbank ist die Auslandsbeschäftigung von Töchtern der Schweizer Firmen seit 2004 um rund 50 Prozent gestiegen. Heute arbeiten rund 2 Mio. Personen in solchen Tochtergesellschaften im Ausland. Diese Statistik umfasst sowohl Industrie- als auch Dienstleistungsbetriebe. Überproportional zugelegt haben die Standorte China, Indien und Polen. In diesen Standorten hat sich die Beschäftigung in Schweizer Töchtern rund vervierfacht. Bemerkenswert ist, dass Polen von Rang 23 im Jahr 2004 auf Platz 10 (2015) aufgestiegen ist.

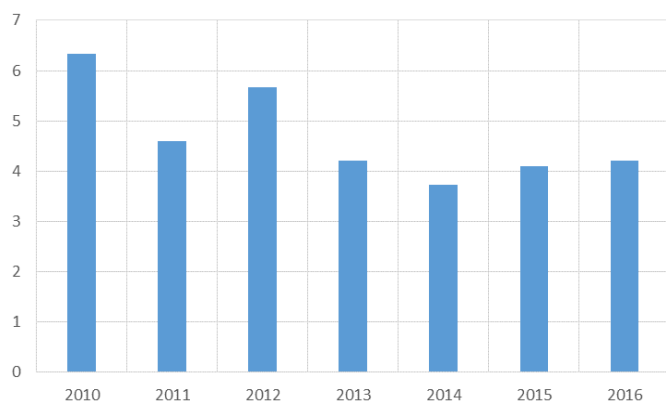
Auslandbeschäftigung schweizerischer Tochterunternehmen

(15 bedeutendste Länder, ab 2014 neue Definition)

2004		2015	
USA	228872	USA	309847
Deutschland	185290	Deutschland	234886
Frankreich	88798	China	181576
UK	81086	Frankreich	104262
Brasilien	58925	UK	92758
China	58163	Indien	81647
Italien	47444	Brasilien	68142
Spanien	35890	Italien	48754
Russland	35370	Russland	43166
Thailand	30414	Polen	40425
Japan	27487	Spanien	38062
Österreich	27029	Japan	36336
Mexiko	24136	Kanada	34180
Indien	21037	Mexiko	33713
Niederlande	20258	Österreich	33067
Total	1353114	Total	2015206

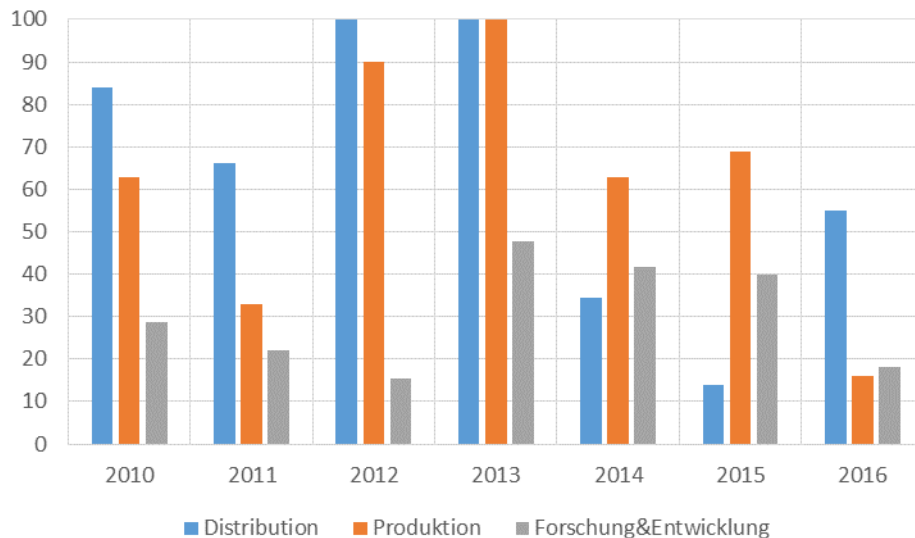
Gemäss der Investitionsumfrage der KOF ETH Zürich dürfte sich die Entwicklung bei den Auslagerungen in jüngerer Zeit nicht mehr weiter beschleunigt haben. Nach wie vor tätigen mit rund 4 Prozent nur sehr wenige Dienstleistungsfirmen Direktinvestitionen im Ausland. Zwischen 2012 und 2015 war die Verlagerung von Teilen des Produktionsprozesses bzw. von firmeninternen Dienstleistungen neben der Stärkung des Vertriebs eines der Hauptmotive (Motiv der „Produktion“ in der Grafik unten). 2016 ist der Anteil der Firmen mit Direktinvestitionen, welche vor allem verlagern wollen, wieder auf unter 20 Prozent gesunken.

Dienstleistungsfirmen, welche fürs Folgejahr Direktinvestitionen im Ausland planen (Anteil in Prozent)



Motive der Direktinvestitionen ins Ausland

(Dienstleistungsfirmen, in Prozent)



Auslagerungen sind für die Firmen immer auch mit Risiken und Zusatzaufwand verbunden. Z.T. werden heute IT-Dienstleistungen wieder in die Firmen zurückverlagert (Insourcing), z.B. weil die Kosten unterschätzt wurden. Dazu kommen steigende Löhne und Arbeitskräftemangel in den Zielländern sowie politische Risiken.

Immer wieder gibt es auch Fälle von Rückverlagerungen (Reshoring) von industrieller Produktion. Beispielsweise wenn sich dank neuen Technologien eine Produktion in der Schweiz wieder rechnet. Oder wenn wegen einer Individualisierung der Fertigung die Kundennähe wichtiger wird.

9. Onlinehandel/E-Commerce, Onlinewerbung

Heute kaufen die Schweizer Haushalte jährlich Waren im Wert von ungefähr 7.5 Mrd. Fr. über das Internet. Das entspricht ungefähr 5 Prozent des Detailhandelsumsatzes. Davon wurden Waren für rund 1.4 Mrd. Fr. übers Internet direkt im Ausland gekauft (Credit Suisse 2017). Die Umsatzten-
denz ist nach wie vor steigend.

Besonders bedeutend ist der Online-Handel im Segment Heimelektronik (25 Prozent). Bei den Kleidern und Schuhen werden mittlerweile auch bereits beachtliche 15 Prozent über das Internet gekauft. Zalando alleine dürfte 2016 Kleider und Schuhe im Wert von 534 Mio. Fr. in die Schweiz geliefert haben. Das entspricht rund 5 Prozent aller Umsätze im Verkauf von Kleidern und Schuhen in der Schweiz. Der Schweizer Umsatz von Amazon dürfte sich ebenfalls in der Grössenordnung von 500 Mio. Fr. bewegen. Beide Anbieter sind in Deutschland immer wieder in der Kritik für ihre Löhne und ihre Arbeitsbedingungen. Die Distribution in der Schweiz erfolgt teilweise unter prekären Arbeitsbedingungen.

Im Bereich der Werbung hat das Internet stark an Marktanteilen gewonnen. Gemäss WEMF (2017) wurden 2016 für Onlinewerbung 1.094 Mrd. Fr. ausgegeben. Das ist mittlerweile nur noch unwesentlich weniger als im Pressebereich (1.264 Mrd. Fr.). Im Jahr 2007 betragen die Werbeeinnahmen der Presse noch knapp 2.5 Mrd. Fr. Dieser enorme Rückgang führt zu starken Veränderungen in der Presselandschaft. 2016/17 haben verschiedene Verlagshäuser die Zahl der Redaktionsmitarbeiter spürbar reduziert. In der Branche ist die Sorge gross, dass unter diesen

Bedingungen die Zukunft der Presse und die Qualität der Berichterstattung ernsthaft gefährdet sind.

Im Kunst- und Kulturbereich führt das Internet zu einem Druck auf die Einnahmen, weil Inhalte teilweise kostenlos verfügbar sind. Sei es in Form von Musikaufnahmen oder Texten.

10. Ausblick: Chancen und Risiken für die Berufstätigen

Wie der Einsatz der Informations- und Kommunikationstechnologie die Arbeitswelt in den nächsten Jahren verändern wird, ist nur teilweise abschätzbar. Viele der in letzter Zeit in Publikationen und Medien kolportierten technologischen Neuerungen befinden sich noch in Pilotphasen oder sind unausgereift (selbstfahrende Autos/Busse, Drohnen zur Postzustellung, Pflegeroboter usw.). Konzepte wie die Industrie 4.0. sind nicht eigentlich revolutionär. Ein Teil des gegenwärtigen Digitalisierungs-Hypes wird sich wohl als eine relativ evolutive Weiterentwicklung der bestehenden Technologien bzw. derer Anwendungen entpuppen. In zahlreichen Branchen wie z.B. in der Industrie steht vor allem die stärkere Vernetzung der Prozesse im Vordergrund.

Die wirtschaftliche Rationalisierung und Mechanisierung hat in den letzten knapp 200 Jahren nicht zu einer Massenarbeitslosigkeit geführt. Erstens weil Gewerkschaften und Politik Arbeitnehmerrechte, Gesamtarbeitsverträge, höhere Löhne und soziale Sicherungssysteme durchgesetzt und die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten stark verbessert haben. Und zweitens weil ökonomische Wirkungszusammenhänge dazu geführt haben, dass neue Arbeitsplätze entstanden sind und die Berufstätigen höhere Löhne erhalten haben. Es gab aber immer wieder zahlreiche unmittelbar Betroffene, welche arbeitslos wurden oder firmenintern zu schlechteren Bedingungen eine andere Stelle antreten mussten.

Sofern Gewerkschaften und Politik auch in Zukunft ihre aktive Rolle spielen und die wirtschaftlichen Prozesse zugunsten der Arbeitnehmenden beeinflussen, dürfte sich an der insgesamt positiven Entwicklung auch in nächster Zeit nichts Fundamentales ändern. Der technologische Wandel muss den Berufstätigen nützen.

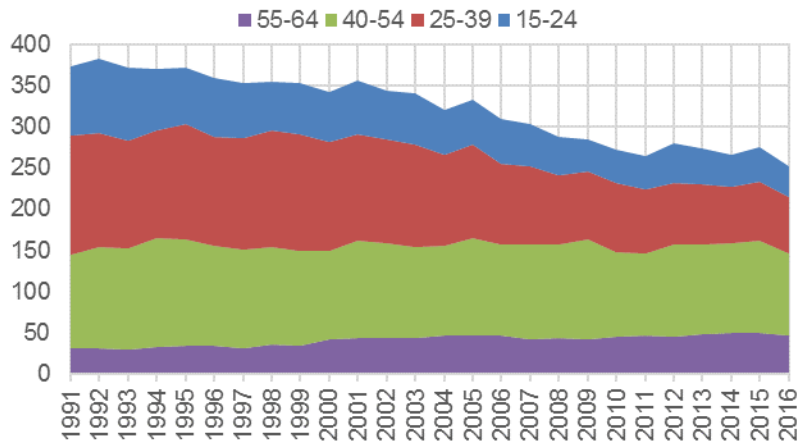
Das Risiko, von den Veränderungen durch die Digitalisierung negativ betroffen zu werden, ist je nach Berufs- und Bevölkerungsgruppe unterschiedlich. Folgende Bereiche gehören wohl zu den sensibelsten:

- Berufstätige in Branchen mit besonders starkem strukturellem Wandel z.B. im Verlagswesen (z.B. durch Verlagerung von Werbung ins Internet), in gewissen kaufmännischen Tätigkeiten (Offshoring, Rationalisierung), gewisse Detailhandelsberufe (E-Commerce), gewisse Tätigkeiten in der Industrie etc.
- Ältere Berufstätige. Sie haben im Falle eines Stellenverlustes geringere Chancen wieder eine Stelle zu finden. Auch bei der Aus- und Weiterbildung sind sie tendenziell benachteiligt.
- Berufstätige mit schlechter Ausbildung. Eine gute Ausbildung, beispielsweise eine Lehre, ist oft eine Voraussetzung für den Erwerb von Zusatzqualifikationen, aber auch für Umschulungen. Personen ohne Lehre oder einer Lehre in einem anderen Beruf sind dann benachteiligt.
- Berufstätige in arbeitsrechtlich prekären Berufen.

Ein besonderes Augenmerk muss den kaufmännischen Berufen, aber auch den industriellen Produktionsberufen geschenkt werden. Bei beiden Tätigkeiten hat der Anteil der berufstätigen

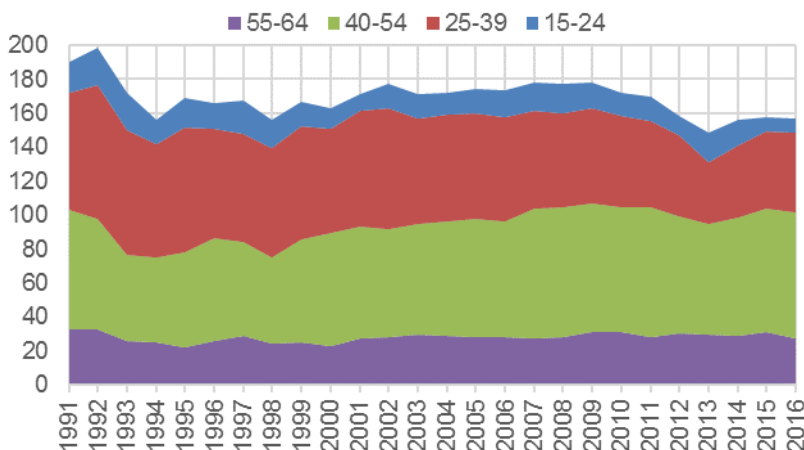
Frauen im Alter von 40plus in den letzten 20 Jahren stark zugenommen. 78 Prozent der KV-Angestellten mit Lehre (ohne Tertiärabschluss) sind Frauen. 59 Prozent sind im Alter von 40plus.

Frauen mit KV- oder Büroberuf nach Altersgruppe (in 1000 Personen)



67 Prozent der «Anlagen- und Maschinenbediener/-innen, Montierer/-innen» sind im Alter von 40plus.

Anlagen- und Maschinenbediener, Montierer (in 1000 Personen)



11. Wirtschafts-, sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Handlungsbedarf: Gewerkschaftliche Forderungen

Der Strukturwandel durch die Digitalisierung muss so gestaltet werden, dass er den Berufstätigen nützt. So wie dies auch in der Vergangenheit der Fall war. Um negative Entwicklungen wie Arbeitslosigkeit, Lohndruck oder schlechtere Arbeitsbedingungen zu verhindern, braucht es entsprechende Schutzmassnahmen sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Früchte allfälliger Produktivitätsfortschritte müssen gleichermassen den Arbeitnehmenden zu Gute kommen.

Grundsätzlich gilt: Je besser der Schutz der Arbeitnehmenden, je tiefer die Arbeitslosigkeit und je besser die beruflichen Möglichkeiten für die Arbeitnehmenden in einer Volkswirtschaft, desto schwieriger wird es für Arbeitgeber, die Digitalisierung zu Ungunsten der Arbeitnehmenden voranzutreiben. Denn beispielsweise die Mehrheit der schlecht bezahlten Plattformarbeiter arbeiten nur so, weil sie keine andere Möglichkeit haben (s. Katz/Krueger 2016b)

Durchsetzung guter Arbeitsbedingungen, Schutz vor Missbräuchen

- Konsequente Durchsetzung der heutigen Gesetze (Datenschutz, Arbeitsgesetz, etc.). Missbräuche durch die Arbeitgeber bekämpfen: Kontrollen, Klagen, konsequenter GAV-Vollzug usw.
- Vollzugsoffensive der Kontrollbehörden (Gesundheitsschutz, Schwarzarbeit u.a.)
- Regelungen fürs Homeoffice, wo Gesetzeslücken im Arbeitnehmerschutz bestehen, z.B. im Bereich Gesundheit, Materialkosten sowie Haftungsfragen
- Keine Verschlechterungen im Arbeitsrecht unter Vorwand der Digitalisierung
- Neue GAV mit wirksamen Schutzbestimmungen in gefährdeten Branchen: Detailhandel, JournalistInnen, Taxi, Finanzbranche/Banken. Systematische Anpassung der GAV an die Herausforderungen durch die Digitalisierung
- Förderung von GAV. Unzeitgemässe Hürden wie das überhöhte Arbeitgeberquorum müssen abgeschafft werden.

Sicherung der Arbeitsplätze, verbesserte Aus- und Weiterbildung

- Die öffentliche Hand, insbesondere die Kantone, muss endlich ausreichend Angebote im Bereich Berufsausbildung für Erwachsene schaffen (Validation, Nachholbildung) und mitfinanzieren statt die Gewinnsteuern der Firmen zu senken
- Finanzielle Unterstützung bei der Ausbildung bzw. Umschulung durch Kantone und Arbeitgeber
- Bessere Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in GAV, z. B. im Banken-GAV
- Besserer Kündigungsschutz für langjährige ältere Arbeitnehmende
- Aktive Geld- und Fiskalpolitik mit dem Ziel einer möglichst tiefen Arbeitslosigkeit

Aktive Geld- und Fiskalpolitik mit dem Ziel einer möglichst tiefen ArbeitslosigkeitLohnerhöhungen im Einklang mit der Produktivitätsentwicklung

- Generelle Lohnerhöhungen im Ausmass des Produktivitätswachstums
- GAV mit Mindestlöhnen im Detailhandel, Taxigewerbe, Verlagswesen

Mitwirkungsrechte bei technologischen und betrieblichen Veränderungen, Gewerkschaftsrechte

- Mehr Mitbestimmung und Mitwirkung der Arbeitnehmenden bei technologischen Neuerungen und betriebliche Veränderungen

- Gewerkschaftsrechte: Verankerung von Informations- und Zutrittsrechten der Gewerkschaften auch bei digitalen Arbeitsorganisationen

12. Literatur

- Allen, T.D. et al. (2015): How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings, *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), S. 40-68.
- Autor, D. (2015): Why are there still so many jobs? The History and Future of Workplace Automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), S. 3–30.
<http://economics.mit.edu/files/10865>.
- Autor, D. et al. (2017): Concentrating on the Fall of the Labor Share, *American Economic Review: Papers & Proceedings 2017*, 107(5), S. 180–185.
- Berlingeri, G. (2017): The Great Divergence(s), *OECD Science, Technology and Innovation Policy Papers*, 39.
- Boillat, V. et al. (2006): *Vom Wert der Arbeit*, Zürich.
- Bericht des Bundesrates vom 16. November 2016 zum Postulat 12.3166 Meier-Schatz, Rechtliche Folgen der Telearbeit,
<https://www.bj.admin.ch/dam/data/bj/aktuell/news/2016/2016-11-16/ber-br-d.pdf>
- Bericht des Bundesrates über die zentralen Rahmenbedingungen für die digitale Wirtschaft (2017), <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/wirtschaftslage-wirtschaftspolitik/wirtschaftspolitik/digitalisierung.html>.
- Cirigliano Luca, La Numérisation, défi pour le droit du travail? In : Jusletter, 6. Februar 2017.
- Credit Suisse (2017): Schweizer Detailhandel im Umbruch. <http://publications.credit-suisse.com/tasks/render/file/index.cfm?fileid=4B53291A-DAC7-3A49-E4BA425AAE8CA5A2>
- DGB (2016): Digitale Arbeit, Arbeitshetze und Arbeitsintensivierung bei digitaler Arbeit
<http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++70aa62ec-2b31-11e7-83c1-525400e5a74a>.
- Eichhorst, W. et al. (2016): How Big is the Gig? Assessing the Preliminary Evidence on the Effects of Digitalization on the Labor Market, *IZA Policy Paper 117*.
- Ford, M. (2015): *The Rise of the Robots*, New York.
- Gordon, R. (2016): *The Rise and Fall of American Growth: The U.S. Standard of Living Since the Civil War*, Princeton.
- Hummels, D., J. R. Munch und Ch. Xiang (2016): Offshoring und Labour Markets, *IZA Working Paper 9741*. <http://ftp.iza.org/dp9741.pdf>.
- Huws, U, N. H. Spencer und S. Joyce (2016): Crowd Work in Europe. <http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/12/2016-12-Crowd-work-in-Europe.pdf>.
- Jaumotte, F. et al. (2015): Inequality and Labour Market Institutions, *IMF Staff Discussion Note 15/14*.

- Katz, L. F. und A. B. Krueger (2016a): Working in the Online GIG Economy.
<https://www.aeaweb.org/conference/2017/preliminary/paper/Qd6ZF94T>
- Katz, L. F. und A. B. Krueger (2016b): The Role of Unemployment in the Rise in Alternative Work Arrangements,
<https://www.aeaweb.org/conference/2017/preliminary/paper/eQ9an9ht>.
- Marcuse, H. (1955): Eros and civilization, Boston.
- Mrass, V. und Ch. Peters (2017): Crowdworking-Plattformen in Deutschland,
https://www.alexandria.unisg.ch/250739/1/JML_615.pdf.
- Pärli, K. (2016): Neue Formen der Arbeitsorganisation: Internet-Plattformen als Arbeitgeber, in: ARV 2016, S. 243 ff.
- Pärli Kurt/Meier Anne/Zoé Seiler, unter Zusammenarbeit von Keller Leo, Le futur du dialogue social et du tripartisme dans le context de la digitalisation de l'économie. Etude établie sur mandat du SECO, Berne.
- Rifkin, J. (2014):The Zero Marginal Cost Society: The internet of things, the collaborative commons, and the eclipse of capitalism, New York.
- SBFI (2017): Herausforderungen der Digitalisierung für Bildung und Forschung in der Schweiz.
- Siegenthaler, M. und T. Stucki (2015): Dividing the Pie: Firm-Level Determinants of the Labor Share, Industrial and Labor Relations Review, 68(5), S. 1157 – 1194.
- WEMF (2017): Statistik Werbeumsätze.
<http://www.werbestatistik.ch/index.php?pid=85&l=de>

Anhang: Die gewerkschaftlichen Forderungen im Detail

Offensive zur konsequenten Durchsetzung arbeitsrechtlicher Regeln und Datenschutz

Im Bereich des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts sind keine gesetzgeberischen Schnellschüsse nötig. Häufig handelt es sich bei den durch die Digitalisierung geförderten Arbeitsmodellen und Vertragsverhältnissen um altbekannte Phänomene der Prekarisierung: Scheinselbständigkeit, Arbeit auf Abruf, Personalverleih. Die bisherigen Behördenentscheide, z.B. gegen den Taxidienst Uber oder den Lieferdienst No-Time, zeigen, dass die heutigen Grundlagen (z.B. zur Definition von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Anwendbarkeit von Regeln zu AHV- und ALV-Zahlungen) auch auf die Arbeitsverhältnisse der Digitalisierung angewendet werden können. Insbesondere Plattformarbeit kann häufig als ganz normales Arbeitsverhältnis oder Personalverleih betrachtet werden. Wichtig ist, dass die Regeln aus den heute bestehenden Gesetzen auch konsequent angewendet werden. Die Regeln und Schutzbestimmungen aus Arbeitsvertrag, der Arbeitnehmerschutz aus Arbeitsgesetz und Unfallversicherungsgesetz, Datenschutzgesetz sowie Sozialversicherungsregeln sind ausnahmslos anzuwenden.

Umso wichtiger ist es, diese heute gültigen Gesetze konsequent durchzusetzen. Dazu fordern wir eine Vollzugsoffensive. Diese muss drei Stossrichtungen aufweisen:

- Verstärkter Vollzug im Sozialversicherungsbereich und Bekämpfung von Schwarzarbeit im Bereich Digitalisierung
- Verstärkter Vollzug im gewerbepolizeilichen Bereich insbesondere durch die Kantone
- Bildung eines Vollzugschwerpunkts SECO im Bereich Gesundheitsschutz inkl. Datenschutz.

Hier sind die Arbeitsinspektorate gefragt, aber auch die Suva sowie die kantonalen Sozialversicherungsanstalten. Ihnen obliegt es, bei Arbeitgebern, die digitale Systeme zur Arbeitsorganisation anwenden, Kontrollen durchzuführen und Bestimmungen zu Ruhezeiten, Pausen, Sonntags- und Nachtarbeitsverbot sowie Ergonomie durchzusetzen. Auch müssen Plattformarbeitgeber wie ihre Konkurrenten, die traditionellen Anbieter von gleichen Dienstleistungen, Sozialversicherungsbeiträge bezahlen. Auch und gerade die Behörden, welche die Schwarzarbeit bekämpfen, müssen Arbeitgeber systematisch und konsequent angehen. Schwarzarbeit findet nämlich nicht nur im Bau oder in der Gastrobranche statt, sondern auch dort, wo Plattformbetreiber durch bewusst gewählte Scheinselbständigkeit die Bezahlung von Sozialversicherungsbeiträgen, etc. vermeiden.

Gewerkschaften werden Scheinselbständigkeit (Werk- und Auftragsverhältnisse bei Internet-Plattformen statt Arbeitsverträge) vor Gerichten bekämpfen. Auch werden die Gewerkschaften sich dagegen wehren, dass in Arbeitsverträgen von ausländischen Plattform-Arbeitgebern und Schweizer Arbeitnehmenden Schiedsgerichtsbarkeit über Ansprüche im Vertrag eingerichtet werden. Dies verstösst gegen das Verbot der übermässigen Bindung und Übervorteilung gegenüber dem Arbeitgeber.

Politisch besteht andererseits die Gefahr, dass unter dem Vorwand der Digitalisierung der bereits schwache Arbeitnehmerschutz in der Schweiz nochmals abgebaut wird. Hier sind die Risiken gross, besonders was den Abbau des Arbeitsgesetz-Schutzes bei Arbeitszeiterfassung, Ruhezeit-

und Höchstarbeitszeitbestimmungen angeht. Gewisse Politiker wollen die heute bestehenden Arbeitsschutzbestimmungen wie wöchentliche Höchstarbeitszeiten oder Arbeitszeiterfassung abschaffen mit dem pauschalen und falschen Hinweis, dass diese im Zeitalter der Digitalisierung obsolet seien. Die Gewerkschaften halten dagegen fest: Gerade in Zeiten der digitalen Entgrenzung der Arbeit, der ständigen Erreichbarkeit und der Prekarisierung durch Plattformen müssen die gesetzlichen Errungenschaften beibehalten und durchgesetzt werden. Ein weiteres Beispiel einer solchen Deregulierung unter dem Vorwand der Digitalisierung: Im Bereich der Taxidienste sind im Parlament Bestrebungen im Gange, digitale Anbieter im Vergleich zu traditionellen Taxiunternehmer zu bevorzugen, indem die Fahrtschreiber-Pflicht abgeschafft werden soll. Diese gesundheitsgefährdenden und wettbewerbsverzerrenden Vorstösse sind zu bekämpfen.

Das Schweizer Datenschutzrecht ist bereits heute auch auf Sachverhalte der Digitalisierung anwendbar und deckt die meisten denkbaren verbotenen Überwachungsmaßnahmen durch Arbeitgeber ab (Verhaltenskontrolle durch GPS, Geolokations-Daten, Bewegungsmuster, Mails, etc.). Das Datenschutzrecht wurde in den letzten Jahren laufend von Behörden und Gerichten, nicht zuletzt dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte, aktualisiert.⁸ Das Datenschutzrecht wird auch aktuell revidiert. Trotzdem: das Gesetz spricht eine sehr abstrakte, generelle Sprache und gibt wenig bis keine konkreten Beispiele. Das Problem liegt darin, dass viele Arbeitnehmende und Arbeitgeber weder die Gesetzeslage noch die Gerichtspraxis und die Empfehlungen der Datenschützer kennen. Diese Situation kann verbessert werden, indem der Eidgenössische Datenschutzbeauftragte sowie das SECO (Bereich Arbeitsbedingungen) eine breite Sensibilisierungskampagne fahren und mehr Material (Broschüren, Checklisten) produzieren und verteilen.

Weiter braucht es einen verstärkten Vollzug im gewerbepolizeilichen Bereich. Das heisst, dass die Kantone Regeln, die v. a. dem Schutz der Polizeigüter wie Sicherheit, Ruhe, Gesundheit dienen, auch und gerade in Bereichen umsetzen, wo durch die Digitalisierung Probleme entstehen oder mittlerweile ein Vollzugs-Vakuum besteht. Gut illustriert werden kann dies am Beispiel der Plattform-Arbeitgeber in der Logistik- und Transportbranche. Arbeitgeber wie Uber, der Taxifahrten über Plattformen und Apps organisiert, halten oder hielten sich nicht an die kantonalen oder Bundes-Regeln, welche für den gewerblichen Transport auf der Strasse oder für traditionell, über Telefonzentrale organisierten Taxifahrer gelten. FahrerInnen erhalten vom Arbeitgeber in ihrem Fahrzeug keine Fahrtschreiber, halten die Ruhezeiten nicht ein, sie halten sich nicht an andere gewerbepolizeilichen Vorgaben (wie Einhaltung von Standplätzen). Dadurch wird die Sicherheit der FahrerInnen wie auch der Passagiere gefährdet (Nichteinhaltung von Ruhezeiten, Fahren im übermüdeten Zustand, unsichere Fahrzeuge). Die zuständigen Behörden (Polizei, Gewerbepolizei) haben mit proaktiven Kontrollen dafür zu sorgen, dass der Schutz der Polizeigüter garantiert wird, gerade bei digitalen Anbieter wie Uber.

Aber auch in den Bereichen Arbeitssicherheit, Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz muss die Durchsetzung der heutigen Regelungen oberste Priorität haben. Dazu ist vom SECO in einem nächsten Vollzugsschwerpunkt bei Arbeitsinspektionen ein Fokus auf digitalisierte Branchen zu richten. Ab 2018 sollen die Gesundheitsrisiken sowie der Datenschutz im Rahmen der Digitalisie-

⁸ Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat entschieden, dass Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens, der Wohnung und der Korrespondenz) verletzt wird, wenn der Arbeitgeber Mails des Arbeitnehmenden überwacht, auch wenn diese von Unternehmensgeräten und -mailadressen verschickt werden. Vgl. EGMR-Urteil vom 05.09.17, Bărbulescu v. Rumänien, Applikationsnummer 61496/08)

rung thematisiert und kontrolliert werden, dies mit einem besonderen Blick auf die speziell betroffenen Arbeitnehmenden, also v. a. ältere Arbeitnehmende, und spezielle Branchen.

- Arbeitszeit muss vollständig erfasst und in vollem Umfang vergütet werden
- Einhaltung der minimalen Ruhezeiten und anderer Bestimmungen zu Nacht- und Sonntagsruhe sowie zu Ferien und Pausen des Arbeitsgesetzes
- Kontrolle der Einhaltung der (max.) Arbeitszeiten im Homeoffice
- Behörden sollen systematisch Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz-Konzepte und Lösungen des Arbeitgebers für Telearbeit und Homeoffice prüfen und wenn nötig Beratung vor Ort durchführen.

Gesetzliche Lücken im Bereich des Homeoffices schliessen

Im Bereich des Homeoffice besteht ein gewisser gesetzlicher Handlungsbedarf. Das gilt u.a. für spezifische Fragen des Arbeitnehmerschutzes, der Materialkosten, der Auslagen sowie der Haftung. Per se ist die Tatsache, dass Arbeitnehmende zuhause arbeiten, nichts Neues. Die Schweiz kennt gerade in der Uhrenindustrie seit vorindustrieller Zeit Heimarbeit: dabei verrichteten häufig Frauen und Kinder im Auftrag eines Arbeitgebers gewerbliche Arbeiten, wie das Zusammensetzen von Uhrwerken oder Anmalen von Metallteilen. Um den Schutz dieser Arbeitnehmenden sicherzustellen, hat der Schweizer Gesetzgeber das Heimarbeitsgesetz beschlossen, das in den 1980-er Jahren totalrevidiert wurde. Darin werden für die gewerbliche Arbeit zuhause Fragen des Gesundheitsschutzes, der Materialkosten sowie der Arbeitsinspektion geregelt.

Das Heimarbeitsgesetz kann aus formellen Gründen heute nicht auf das Homeoffice Anwendung finden, wenn klassische Büroarbeit verrichtet wird. Deshalb gibt es hier Lücken. Der SGB fordert, dass entweder das Heimarbeitsgesetz angepasst wird, oder dass eine Modernisierung des Arbeitsgesetzes spezifische Regelungen zum Homeoffice beinhalten soll.

Folgende Punkte müssen in einer Regelung enthalten sein:

- Festschreibung, dass der Arbeitgeber die Auslagen auch für den Gebrauch von privater Infrastruktur und privatem Material zu tragen hat
- Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit (Fragen der Ergonomie, Luftqualität, Licht, Platzverhältnisse, etc.)
- Recht auf Nicht-Erreichbarkeit ausserhalb der vereinbarten Arbeitszeiten
- Erhöhter Datenschutz bei Nutzung von privaten Geräten, gemischter privater und beruflicher Nutzung von Computern, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden
- Explizites Verbot refraktiver Überwachungsmaßnahmen, welche Leistung bewerten mittels geheimer oder offener kombinierter Überwachung von Ortsangaben, Datenflüssen, Arbeits- und Bewegungsmustern, etc.
- Regelung von Haftpflichtfragen (was passiert bei Daten- oder Gerätediebstahl bzw. Verlust im Homeoffice oder Telearbeit?)

- Elektronische Informationsrechte der Gewerkschaften verankern. Die Gewerkschaften müssen vom Arbeitgeber die Möglichkeit erhalten, elektronisch mit den Arbeitnehmenden im Homeoffice in Kontakt zu treten, um über GAV, Arbeitsbedingungen etc. in den Dialog zu treten.

In anderen Bereichen des Homeoffices gilt es, bereits heute gültige Regelungen durchzusetzen:

- Arbeitszeit muss vollständig erfasst und in vollem Umfang vergütet werden
- Einhaltung der minimalen Ruhezeiten und anderer Bestimmungen zu Nacht-, Sonntagsruhe, Ferien und Pausen des Arbeitsgesetzes
- Behörden sollen systematisch Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz-Konzepte und Lösungen des Arbeitgebers für Telearbeit und Homeoffice prüfen können und wenn nötig Beratung und Kontrolle vor Ort durchführen.

Gesundheitsschutz

Die künftige Entwicklung muss kritisch begleitet werden, insbesondere auch die Frage der Überwachung und der Gesundheitsaspekte. Denn psychosoziale Risiken können mit der Digitalisierung zunehmen (ständige Erreichbarkeit, Vermischung von Arbeits- und Freizeit, Isolation im Bereich der Telearbeit). Diese sind in GAV anzugeben. U.a. soll in GAV folgendes vorgesehen werden:

- Die psychosozialen Risiken müssen vom Arbeitgeber im Bereich digitaler Arbeitsformen (Homeoffice, Telearbeit, Plattformarbeiten, etc.) mit einer arbeitsplatzbezogenen Risikoanalyse festgelegt und anschliessend zusammen mit den Gewerkschaften Gesundheitsmassnahmen in GAV ergriffen werden. Dies ist bereits heute für GAV zum Verzicht auf Arbeitszeiterfassung vorgesehen und hat sich als wertvolles Instrument erwiesen.
- Die gesetzlichen Bestimmungen zum Gesundheitsschutz stellen minimale Standards dar; in GAV müssen diese wenn nötig verbessert, konkretisiert und für den betrieblichen Alltag operationalisierbar gemacht werden. Besonders ist das nötig in den Bereichen, die durch die Digitalisierung zu neuen Gefahren führen und die vom gesetzlichen Regelwerk (ArG, ArG-Verordnungen, UVG, etc.) noch nicht ausreichend erfasst sind. Zu nennen sind Handlungsanleitungen über Gesundheitsvorsorge bei Homeoffice, Telearbeit und für das Arbeiten unterwegs. Auch soll der GAV eine Verpflichtung enthalten, wonach die Arbeitnehmenden über die psychosozialen Risiken des mobilen Arbeitens und Homeoffices informiert und instruiert werden müssen.
- Für langjährige ältere Arbeitnehmende braucht es einen besseren Kündigungsschutz, auch damit die Arbeitgeber ihrer Fürsorgepflicht (Gesundheitsvorsorge gegen Stress, Weiterbildungspflicht) nachkommen.

Gewerkschaftsrechte

Gewerkschaften müssen ihre Mitglieder sowie Arbeitnehmende allgemein informieren und mit ihnen im Dialog stehen. Sie müssen dazu in Kontakt treten können mit den Arbeitnehmenden. Sonst können die Gewerkschaften ihre Rolle nicht richtig wahrnehmen, denn sie können nicht zu GAV informieren sowie Beratung oder Organisation betreiben. Ohne Informations- und Zutrittsrechte von Gewerkschaften kann es keine funktionierende Sozialpartnerschaft geben.

Das Recht für Gewerkschaften, mit Plattform-Arbeitnehmende sowie Arbeitnehmenden in Telearbeit und Homeoffice in Kontakt zu treten und diese zu informieren, ist deshalb essentiell. Für die Schweiz lassen sich die elektronischen Informationsrechte sowie die physischen Zutrittsrechte von Gewerkschaften zum Arbeitsplatz der Arbeitnehmenden aus einer ganzen Reihe von Bestimmungen ableiten. Es sind dies Art. 28 der Bundesverfassung sowie die ILO-Konventionen Nr. 87, 98 und 135. Auch die Europäische Menschenrechtskonvention ermöglicht im Rahmen von Art. 11 (Recht auf Vereinigungsfreiheit) den Arbeitnehmenden Tätigkeiten, welche für ihre Gewerkschaftsaktivitäten notwendig sind. Dazu gehört eben auch vorrangig die Information und Organisation in den Betrieben. Die Zutrittsrechte und Informationsrechte der Gewerkschaften an Arbeitsplätzen wurden bereits auch vom Bundesgericht bestätigt.⁹

Trotzdem ist es heute in der Praxis für Gewerkschaften schwierig, elektronisch mit Plattform- und Homeoffice-Arbeitnehmenden in Kontakt zu treten: Arbeitgeber stellen sich hier quer. Aus diesen Gründen ist wo immer möglich ein elektronisches Informationsrecht in GAV festzuschreiben und wo nötig gerichtlich durchzusetzen.

Aus- und Weiterbildung

Die bessere Qualifizierung der Erwachsenen via Nachholausbildung ist zu fördern. Zu fördern ist auch eine erneute Qualifizierung (Zweitausbildung), wenn Berufe verschwinden oder sich sehr stark wandeln oder wenn jemand aus Gesundheitsgründen seinen Beruf nicht mehr wahrnehmen kann.

Für Berufstätige, welche die neuen Technologien nicht beherrschen, insbesondere Ältere, sind Weiterbildungsangebote zu entwickeln. Das gilt auch für MigrantInnen und Personen in beruflicher Wiedereingliederung. IT-Kompetenzen werden immer mehr eine Basis, die alle beherrschen sollten.

In den Hochschulen sind neue Forschungsbereiche zu entwickeln (cloud, big data, Sicherheit usw.) und ihre Anwendung für den Bereich der Banken (fintech) oder sensibler Infrastrukturen (Energie).

Die Stellensuche spielt sich immer mehr auf Internet-Plattformen ab. Die Menschen sind für solche Bewerbungen zu schulen.

Bei den Jugendlichen der Generation Z hat zudem die Arbeitseinstellung geändert. Sie suchen nicht mehr fixe Stellen mit hohen Pensen in einem einzigen Unternehmen, sondern eher Aufträge für mehrere Kunden. Gleichzeitig ist ihnen selbstbestimmte Freizeit wichtig. Das ist eine Form des nomadischen Lebens mit Arbeit aus Distanz, in Coworking-Räumen und virtuellen Begegnungen via Skype oder anderen Plattformen. Um dieses Arbeitsumfeld zu beherrschen, sind neue Kompetenzen nötig.

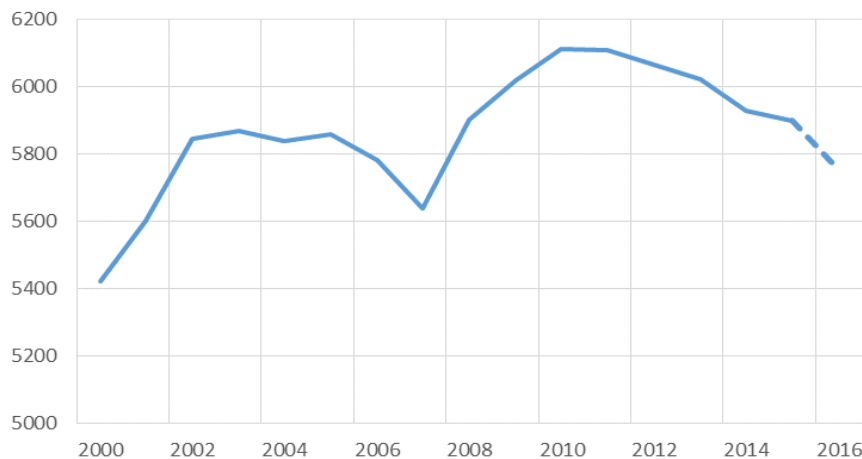
Leider geht die jüngere Entwicklung in der Bildungspolitik in die falsche Richtung. Die realen öffentlichen Bildungsausgaben pro Erwerbperson sind in den letzten Jahren gesunken. Die staatlichen Sparprogramme haben hier klar negative Spuren hinterlassen. Angesichts der geplanten Gewinnsteuersenkungen im Rahmen der Unternehmenssteuerreform („Steuervorlage 17“) drohen weitere Einnahmehausfälle und Sparpakete. Insbesondere die geplanten, vom Bund mitfinanzierten generellen Gewinnsteuersenkungen können grosse Löcher in die öffentlichen Kas-

⁹ Vgl. dazu das Bundesgerichtsurteil 2C_499/2015 vom 06.09.17 (zur Publikation vorgesehen) sowie das SGB-Dossier Nr. 122, Zutritts- und Informationsrechte für Gewerkschaften im Betrieb.

sen reissen. Statt Gewinnsteuersenkungen braucht es Investitionen in die Zukunft des Landes und der Arbeitnehmenden über vermehrte Aus- und Weiterbildungsanstrengungen.

Reale staatliche Bildungsausgaben pro Erwerbperson

(zu Preisen von 1997, 2016 Schätzung anhand der Entwicklung beim Bund)



Förderung von Gesamtarbeitsverträgen – Abbau von unzeitgemässen Hürden (Arbeitgeberquorum bei der Allgemeinverbindlich-Erklärung u.a.)

Der Druck auf die Löhne ist weltweit gestiegen. Weil die Firmen aufgrund der Digitalisierung, der Internationalisierung und den politischen Bestrebungen, den Arbeitnehmerschutz abzubauen, an Marktmacht gewonnen haben (s. Autor et al., 2017; Berlingeri et al., 2017; Jaumotte et al., 2015). Auch in der Schweiz ist eine Lohnschere aufgegangen.

Mit der Digitalisierung werden zudem Arbeitnehmende in die (Schein-)Selbständigkeit gedrängt. In der Folge sind nicht nur die Betroffenen schlechter gegen Missbräuche geschützt. Sondern es werden auch Branchenlösungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung umgangen und unterlaufen.

Weil die Schweiz weltweit die höchsten Hürden für die Allgemeinverbindlich-Erklärung AVE von Gesamtarbeitsverträgen GAV hat, drohen deshalb wichtige GAV zu erodieren oder ganz wegzufallen. Beispielsweise verlangt kein anderes Land für die AVE von GAV, dass mehr als die Hälfte der Arbeitgeber Vertragspartei sein müssen.

Der Bund muss die bürokratischen Hürden bei den GAV abschaffen – insbesondere bei der AVE. Mindestens das so genannte Arbeitgeberquorum sollte abgeschafft oder durch eine praktikablere Lösung ersetzt werden. Vorschläge gibt es viele (s. z.B. auch die parlamentarischen Initiativen zu einer „Modernisierung der Sozialpartnerschaft“).

Neue GAV mit wirksamen Schutzbestimmungen sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in gefährdeten Branchen

Die Digitalisierung trifft insbesondere auch grosse Teile des Dienstleistungssektors. Während in vielen Industriebranchen die Arbeitsbedingungen und die Aus- und Weiterbildung in GAV geregelt ist (z.B. MEM-GAV), hinkt der Dienstleistungssektor hinterher. In den exponierten Branchen

Detailhandel, Journalismus (dt. CH) oder Versicherungen gibt es gar keine Branchen-GAV. In der Bankbranche wird ein Teil der Arbeitsbedingungen zwar in einem GAV geregelt. Doch der GAV enthält keine Aus- und Weiterbildungsbestimmungen. Zudem ist er nicht allgemeinverbindlich erklärt.

Diese GAV-Lücken im Detailhandel, im Journalismus, bei den Versicherungen und z.T. bei den Banken müssen rasch geschlossen werden. Zahlreiche Banken weigern sich heute, den GAV der Banken anzuwenden.

GAV müssen Klauseln beinhalten, die flexible und schnelle Interventionsmechanismen von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen vorsehen, wenn aufgrund des (unvorhergesehenen, disruptiven) technologischen Wandels Anpassungen notwendig sind oder neue, unvorhergesehene Risiken für die Arbeitnehmenden entstehen.

Besserer Kündigungsschutz für langjährige ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Langjährige, ältere Arbeitnehmende sind bei technologischen Neuerungen und Reorganisationsen besonders gefährdet. Vor allem dann, wenn der Arbeitgeber es versäumt hat, ihre Qualifikationen über Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen à jour zu halten („Fürsorgepflicht“).

Sensibel ist die Lage z.B. bei den kaufmännischen Berufen, aber auch bei den industriellen Produktionsberufen. Bei beiden Tätigkeiten hat der Anteil der berufstätigen Frauen im Alter von 40plus in den letzten 20 Jahren stark zugenommen. 78 Prozent der KV-Angestellten mit Lehre (ohne Tertiärabschluss) sind Frauen. 59 Prozent sind im Alter von 40plus.

Um die Arbeitgeber in die Pflicht zu nehmen und die Betroffenen vor Missbräuchen zu schützen, muss der Bund den Kündigungsschutz für langjährige ältere Arbeitnehmende im Gesetz verbessern. Zahlreiche Branchen haben mit solchen GAV-Bestimmungen bereits positive Erfahrungen gemacht.

Reallohnwachstum im Einklang mit der Produktivität, ausreichend hohe Gewinnsteuern

Die Digitalisierung muss den Arbeitnehmenden nützen. Die Firmen müssen die Produktivitätsgewinne aus der Digitalisierung an die Arbeitnehmenden weitergeben. Die Reallöhne müssen mit der Produktivität mithalten.

Die Unternehmen müssen ausreichend Gewinn –und Kapitalsteuern zahlen. Denn sie brauchen die öffentlichen Dienstleistungen und die öffentliche Infrastruktur ebenso wie die Privathaushalte. Mit der Digitalisierung nimmt die internationale Arbeitsteilung zu. Wenn die in der Schweiz erwirtschafteten Gewinne nicht hierzulande versteuert werden, besteht die Gefahr, dass sie steuerfrei in ausländische Mutterhäuser abgeführt werden. Dazu kommt, dass auch ein grosser Teil der „Schweizer“ Firmen ausländischen Aktionären gehört, die hierzulande keine Einkommenssteuern zahlen. Die Pläne der Arbeitgeberkreise, die Gewinnsteuern im Rahmen der Unternehmenssteuerreform III bzw. Steuervorlage 17 generell zu senken, gehen in die falsche Richtung.

Ideen wie Robotersteuern u.a. sind nicht zielführend. Firmen investieren grundsätzlich nur dann, wenn die Investitionen Erträge abwerfen. Rationalisierungsinvestitionen werden daher entweder zu höheren Gewinnen oder einem stärkeren Lohnwachstum führen – je nachdem, welcher Produktionsfaktor bei der Verteilung der Produktivitätsgewinne die stärkere Stellung hat. Entscheidend ist, dass die Gewinne der Firmen weiterhin besteuert werden. Für Freelancer gibt es bereits

heute funktionierende Honorarregelungen. In Bereichen, in denen es noch keine solchen Regelungen gibt, sollen solche geschaffen werden.

Mitbestimmung der betroffenen Arbeitnehmenden bei technologischen und organisatorischen Neuerungen

Die Arbeitnehmenden müssen bei technologischen Neuerungen im Betrieb mitbestimmen können.¹⁰ Neue Arbeitsorganisationen (z.B. Telearbeit, Homeoffice, aber auch neue Abläufe, Maschinen und Interfaces) müssen vor der Einführung mit den betroffenen Arbeitnehmenden abgesprochen werden und Mitarbeitende entsprechend geschult werden.

Die Mitwirkungsrechte nach Mitwirkungsgesetz (MwG) und Arbeitsgesetz (ArG) stellen zwar nur einen Minimalstandard dar. Immerhin können diese Rechte Information, Mitsprache, Mitentscheidung betreffen.

- Nach Art. 9 MitwG hat die Arbeitnehmervertretung Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist. Dazu gehören gerade auch allfällige Transformationsprozesse im Rahmen der Digitalisierung. Den Arbeitnehmenden und ihren Vertretungen müssen diese Informationen zu Digitalisierungsstrategien der Unternehmen vorgängig gegeben werden, bevor entsprechende Entscheide fallen.
- Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die Arbeitnehmervertretung mindestens einmal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten zu informieren. Dies kann z.B. der Fall sein, wenn Auslagerungen geplant sind.
- Gemäss Art. 48 ArG stehen den Angestellten im Betrieb Mitspracherechte in allen Fragen des Gesundheitsschutzes, bei der Organisation der Arbeitszeit und der Gestaltung der Arbeitszeiten zu. Dieses Mitspracherecht umfasst den Anspruch auf Anhörung und Beratung, bevor der Arbeitgeber einen Entscheid trifft, sowie auf Begründung des Entscheids, wenn dieser den Einwänden der Arbeitnehmer oder deren Vertretung im Betrieb nicht oder nur teilweise Rechnung trägt. Diese Regelung kommt zum Zug, wenn neue arbeitszeitrelevante digitale Arbeitsformen und Betriebsorganisationen eingeführt werden (Homeoffice, Plattformarbeit, etc.).
- Bei Massenentlassungen sind die Arbeitnehmenden zu konsultieren und informieren oder ist ein Sozialplan Pflicht.

Das Problem all dieser Bestimmungen ist, dass viele KMU in der Schweiz keine Arbeitnehmervertretung haben bzw. diese aufgrund des fehlenden Kündigungsschutzes nicht unabhängig agieren kann. Die Vorgaben über die Mitwirkung sind in der Schweiz auch wenig bekannt, werden nicht häufig genutzt und dort, wo sie (wie beim Gesundheitsschutz) zwingend sind, ungenügend durchgesetzt. Die kantonalen Arbeitsinspektorate haben hier strenger zu kontrollieren.

Weiter ist das Mitwirkungsgesetz ein Rahmengesetz und das Arbeitsgesetz enthält nur Minimalstandards. Diese Gesetze enthalten nur relativ wenige Vorschriften zum Thema, deshalb lassen

¹⁰ Untersuchungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes DGB zeigen, dass sich die Arbeitnehmenden dann bei der Arbeit wesentlich besser fühlen. „Unter den Beschäftigten, die keinen Einfluss auf den Einsatz der digitalen Technik an ihrem Arbeitsplatz haben, berichtet etwa jede/r Zweite über das Gefühl des Ausgeliefertseins“ (DGB, 2016).

sie Mitwirkungsregelungen in GAV grossen Raum. Darum soll die betriebliche Mitwirkung in GAV verstärkt werden. Insbesondere ist es nötig, dass in GAV die Rolle und der Beizug der Gewerkschaften bei der betrieblichen Mitbestimmung im Rahmen der technologischen Transformation näher definiert werden. In Reorganisationsphasen müssen Arbeitnehmervertretungen sowie Gewerkschaften zwingend einbezogen werden, und der Arbeitnehmervertretung, bzw. wo diese fehlt, der Arbeitnehmerschaft ist ein Vetorecht einzuräumen.

Neue Arbeitsorganisationen (z.B. Telearbeit, Homeoffice, aber auch neue Abläufe, Maschinen und Interfaces) müssen vor der Einführung mit den betroffenen Arbeitnehmenden abgesprochen und Mitarbeitende entsprechend geschult werden. Das MwG sollte auf seine Praxistauglichkeit hin evaluiert werden. Gleichzeitig braucht es Reformen, welche die Rechte der Personalkommissionen stärken. Insbesondere muss die Anhörung und Partizipation der Arbeitnehmenden zwingend stattfinden, bevor neue digitale Technologien eingesetzt werden.

Die Reihe SGB-Dossier. Bisher erschienen**Titres déjà publiés dans la série Dossier de l'USS**

- 90 Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung nur für eine Minderheit. Zur wirtschaftlichen Lage der Rentner und Rentnerinnen in der Schweiz. September 2012. *Seule une minorité peut maintenir son niveau de vie antérieur. La situation économique des retraités et des retraitées en Suisse. Septembre 2012.*
- 91 Unternehmensbesteuerung: Unternehmen müssen Steuern zahlen – Steuergeschenke für Firmen sind volkswirtschaftlich falsch, *avec synthèse en français.* Oktober 2012
- 92 Der „liberale“ Arbeitsmarkt der Schweiz – Entzauberung eines Mythos. November 2012. *Le marché du travail « libéral » en Suisse – Une démystification. Novembre 2012.*
- 93 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2012/2013. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. *April 2013. Négociations conventionnelles et salariales 2012/2013. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2013.*
- 94 Halbierte Sozialpartnerschaft in der Schweiz. August 2013. *Le semi-partenariat social en Suisse. Août 2013.*
- 95 GAV in der Schweiz: Probleme, Handlungsbedarf, Lösungen. August 2013. *Les CCT en Suisse : problèmes, mesures requises, solutions. Août 2013*
- 96 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2012. Okt. 2013. *Évolution des effectifs des syndicats en 2012. Oct. 2013.*
- 97 Boni und wachsende Lohnschere. Oktober 2013.
- 98 Der Detailhandel. Schwache Lohnentwicklung trotz Produktivitätsschub, *avec résumé en français.* November 2013.
- 99 Kantonsfinanzen. Fragwürdige, schädliche Sparmassnahmen in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse, Dezember 2013 *Finances cantonales. Programmes d'austérité douteux et préjudiciables dans les cantons. Une analyse économique. Décembre 2013*
- 100 Arbeitszeitkontrollieren statt Burnouts kurieren. Mangelhafter Vollzug der Arbeitszeiterfassung in den Kantonen, *avec l'introduction, conclusions et perspectives en français.* Januar 2014
- 101 12. SGB-Frauenkongress vom 15. und 16. November 2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro! Wir Frauen zahlen eure Krise nicht. April 2014. *12^e Congrès des femmes de l'USS des 15 et 16.11.2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro! Ce n'est pas aux femmes de payer la crise! Avril 2014.*
- 102 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2013/2014 ; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2014. *Négociations conventionnelles et salariales 2013/2014; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Avril 2014.*
- 103 Ein starker Service Public – damit die Schweiz funktioniert. Reden der Tagung vom 27.2.2014. April 2014. *Des services publics forts pour une Suisse qui fonctionne ! Les interventions de la journée du 27.2.2014. Avril 2014.*
- 104 Was für die Lohngleichheit zu tun ist. Eine Analyse der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern und der politischen Gegenmassnahmen. April 2014. *Que faire pour instaurer l'égalité de salaire entre les sexes ? Analyse des différences de salaire entre les femmes et les hommes et contre-mesures politiques. Juin 2014.*
- 105 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2013. Sept. 2014. *Évolution des effectifs des syndicats en 2013. Sept. 2014*
- 106 55. SGB-Kongress vom 23. – 24. Oktober 2014. Positionspapiere und Resolutionen. November 2014. *55^e Congrès de l'USS des 23 et 24 octobre 2014. Textes d'orientation et résolutions. Novembre 2014.*
- 107 SGB-Verteilungsbericht. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Januar 2015, *avec résumé en français.*
- 108 Höhere Prämienverbilligungen gegen die Krankenkassen-Prämienlast. Eine Analyse der durchschnittlichen Prämienlast in der Schweiz und Vorschläge für den Ausbau der Prämienverbilligungen. Januar 2015, *avec résumé en français.*
- 109 Un projet européen disputé. Les débats de politique européenne des syndicats depuis les années 70. Mars 2015. *Existe-t-il que sur Français.*
- 110 Vertrags- und Lohn-Verhandlungen 2014/15. *Négociations contractuelles et salariales 2014/15.* Mai 2015.
- 111 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse. Juni 2015. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique. Août 2015*
- 112 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2014. Okt. 2015. *Évolution des effectifs des syndicats en 2014. Octobre 2015.*
- 113 Mehr Stellensuchende wegen Leistungsabbau bei den Sozialversicherungen. Dezember 2015. *Davantage de demandeurs et demandeuses d'emploi à cause du démantèlement des prestations des assurances sociales. Janvier 2016.*
- 114 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Januar 2016. Eine ökonomische Analyse. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique. Janvier 2016.*
- 115 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2015/2016. März 2016. *Négociations conventionnelles et salariales 2015/2016. Mars 2016.*
- 116 Lohnkontrollen – ein Reader. Juni 2016. *25 ans après la Grève des femmes – Les contrôles des salaires. Juin 2016.*
- 117 SGB-Verteilungsbericht 2016. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Juli 2016. *Rapport 2016 de l'USS sur la répartition des salaires, des revenus et de la fortune en Suisse. Octobre 2016.*
- 118 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2015. Sept. 2016. *Évolution des effectifs des syndicats en 2015. Octobre 2016.*
- 119 USR III kostet jeden Haushalt mindestens 1000 Franken pro Jahr. Januar 2017, *avec résumé en français.*
- 120 SGB- Juristen-Tagung 2015: Zwischen Strassburg und Genf: Die Bedeutung des Völkerrechts für das Arbeitsrecht. **März 2017**
- 121 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2016/2017. März 2017. *Négociations conventionnelles et salariales 2016/2017. Mars 2017.*
- 122 Zutritts- und Informationsrechte für Gewerkschaften im Betrieb. Juni 2017. *Les droits d'accès à l'entreprise et à l'information des syndicats. Juin 2017*
- 123 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2016. Sept. 2016. *Évolution des effectifs des syndicats en 2016. Sept. 2017.*
- 124 Augmentation du niveau de formation des travailleuses et travailleurs : analyse et revendications syndicales. Sept. 2017. *Mit einer Zusammenfassung auf Deutsch.*
- 125 Digitalisierung muss den Berufstätigen nützen: Analyse und Handlungsbedarf. Oktober 2017

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Exemplar; Umfangreiche Nummern sind teurer, Fr. 10.- (inkl. Porto).

Chaque commande supplémentaire coûte 4 francs l'exemplaire ; pour les numéros plus volumineux, 10 francs/ex. (frais de port inclus).

Bestelltalon: Einsenden an SGB, z.H. Maria-Rosa d'Alessandris / Kathrin Kohler, Postfach, 3000 Bern 23, Fax 031 377 01 02 oder per e-mail: info@sgb.ch

Talon de commande : à envoyer à l'USS, c/o Maria-Rosa d'Alessandris / Kathrin Kohler, c.p., 3000 Berne 23 ; télécopieur 031 377 01 02 ou par e-mail : info@sgb.ch

Ich bestelle folgendes Dossier:

Nr. / N°Anzahl Ex. / Nombre d'ex. _____

Je commande les Dossiers suivants :

Nr. / N°Anzahl Ex. / Nombre d'ex. _____

Name, Vorname / Nom, prénom:.....

Strasse / Rue.....

Ort / Localité.....