



Gute Arbeit in der digitalen Schweiz

Positionen und Forderungen
für die Sozialpartnerschaft
in der ICT-Branche

Gute Arbeit in der digitalen Schweiz

Positionen und Forderungen
für die Sozialpartnerschaft
in der ICT-Branche

Inhaltverzeichnis

4 Vorwort

7 Überblick

Positionen und Forderungen

10 Arbeitszeiten und Gesundheit

16 Aus- und Weiterbildung

22 Mitgestalten und Mitentscheiden

28 Crowdfunding und Plattform-Ökonomie

34 Datenschutz und Datendemokratie

Anhang

40 Manifest für eine digitale Schweiz mit sozialer Verantwortung

Vorwort

Nicht der Mensch hat der Technik zu dienen, sondern die Technik hat dem Menschen zu dienen. Nach diesem Grundsatz entwickeln wir die Sozialpartnerschaft in der ICT-Branche.

Unsere Arbeitswelt befindet sich in einem digitalen Wandel, der die Gewerkschaften genauso herausfordert wie die Unternehmen und staatlichen Institutionen. Die Digitalisierung der Wirtschaft unter dem Titel «Industrie 4.0» verbindet die industrielle Produktion mit neuen Informations- und Kommunikationstechnologien. Genutzt werden Mikroelektronik, Sensorik, Robotik, die Verschmelzung von Daten-, Ton- und Bildübertragung oder Internettelefonie. Zudem können immer grössere unstrukturierte Datenmengen in Echtzeit ortsunabhängig gespeichert und ausgewertet werden («Big Data») – auch zur Überwachung der Beschäftigten und zur Steigerung ihrer Arbeitsproduktivität.

Wie schon bei anderen technologischen Revolutionen treiben Unternehmen die Entwicklung voran, um zu rationalisieren und Kosten zu sparen. Auch die Digitalisierung bringt Berufsbilder zum Verschwinden, während neue entstehen.

Die Gewerkschaft syndicom stellt sich den Herausforderungen als kompetente Akteurin im Interesse der Beschäftigten der ICT-Branche. Für syndicom ist klar: die Digitalisierung birgt für die Arbeitnehmenden nicht nur Risiken, sondern auch die Chance, Arbeitsbedingungen weiterzuentwickeln und zu humanisieren. Doch diese Chancen verwirklichen sich nicht von selbst. syndicom nimmt deshalb frühzeitig mit konkreten Forderungen Einfluss auf die künftige Arbeit. Wir benötigen verbindliche Normen bei



Arbeitszeitgestaltung und Gesundheitsschutz, damit die Beschäftigten nicht an der «elektronischen Fussfessel» jederzeit zum Arbeitseinsatz abrufbar sind. Es braucht Bestimmungen zu Aus- und Weiterbildung, betrieblicher Mitwirkung und Mitbestimmung, Datenschutz und Datensicherheit. Grundsatz: «Meine Daten gehören mir!»

Diese Broschüre beschreibt den Stand der innergewerkschaftlichen Diskussionen und die zentralen Handlungsfelder. «Gute Arbeit» auch im Zeitalter der Digitalisierung: Dafür setzt syndicom sich ein. Damit die Technik den Menschen und der Gesellschaft dient – und nicht umgekehrt.



Giorgio Pardini,
Leiter Sektor ICT und Mitglied der Geschäftsleitung
der Gewerkschaft syndicom



Überblick

Die Schweizer Wirtschaft ist im digitalen Umbruch. Und mit ihr die Arbeit.

Besonders dynamisch ist die Entwicklung in der ICT-Branche. Zeit für eine Standortbestimmung.

Ausgangslage

Mit dem strategischen Positionspapier «Meine Arbeit ist mehr Wert» hat syndicom 2011 den Grundstein für eine ganzheitliche Gesamtarbeitsvertragspolitik gelegt. Das Positionspapier brachte eine umfassende Weiterentwicklung der GAV-Politik nicht nur bei Swisscom ins Rollen, sondern in der ganzen ICT-Branche. Denn «Meine Arbeit ist mehr Wert» deckte sämtliche Bereiche GAV-relevanter Themen ab: von der Arbeitszeit- und Lohnthematik bis hin zur Demokratisierung der Arbeitsorganisation.

Digitale Transformation

Seit syndicom das Positionspapier veröffentlichte, haben sich die Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT) durch die weltweite Vernetzung und die damit verbundene Arbeitsmobilität weiter verändert. ICT steht mitten in einem Paradigmenwechsel, hin zur vierten industriellen Revolution: Die Arbeitsorganisation wandelt sich von ihrer klassischen vertikalen Arbeitsteilung¹ über

¹ Vertikale Arbeitsteilung: Form der Arbeitsteilung, die vorliegt, wenn eine Gesamtaufgabe in mehrere Teilaufgaben zerlegt wird, die unterschiedliche Qualifikationen benötigen, eine unterschiedliche Ausbildungsdauer erfordern, einen unterschiedlichen beruflichen Status mit sich bringen, mit unterschiedlichen Befugnissen ausgestattet sind und auch unterschiedlich entlohnt werden. Das Hauptziel der vertikalen Arbeitsteilung ist die Vereinfachung und Verbilligung des Produktions- und Verwaltungsprozesses bzw. die Steigerung der Effizienz.

→ spektrum.de/lexikon/geographie/vertikale-arbeitsteilung/8667



die «Verlängerung der Werkbank»² hin zur permanenten Erreichbarkeit der Arbeitnehmenden durch die Arbeitgeberin (siehe syndicom-Studie zur «Entgrenzung der Arbeit»³).

Traditionelle Geschäftsfelder werden durch neue ersetzt, und vertraute Geschäftsprozesse weichen neuen Organisationsformen. Beispielsweise durch die Ablösung der alten Analog-Technologie durch das All-IP-Netz (All-Internet-Protokoll). Transformationen wie diese werden leider von stetigem Personalumbau beziehungsweise Personalabbau begleitet. Ericsson hat zwischen 2013 und 2015 weltweit 34 000 Mitarbeitende abgebaut und parallel dazu 32 000 neue Mitarbeitende angestellt.

Die treibende Kraft hinter dem Umbau von Unternehmen ist nicht nur der technologische Wandel. Die globale Konkurrenz, der betriebsinterne Kostendruck und die eigenen Effizienz- und Gewinnsteigerungsziele führen dazu, dass lohnintensive, mechanische und einfache Arbeiten systematisch durch digitale Prozesse und Remote-Arbeiten, Self-Controlling und selbstkonfigurierende Prozesse ersetzt werden.

Die schweizerische Wirtschaft steht zum Teil erst am Anfang der Digitalisierung.⁴ Ganze Branchen sind aber bereits von der Digitalisierung erfasst worden. Die gewerkschaftspolitische Heraus-

² Der metaphorische Ausdruck «verlängerte Werkbank», also die Arbeit an einer gedachten Werkbank entlang weiterzureichen, bis sie aus dem eigenen Betrieb nach draussen, also auf den Markt, reicht, wird ursprünglich für industrielle Fertigungsbetriebe (oder gar ganze Volkswirtschaften) verwendet, die keine eigene Forschung und Entwicklung betreiben, sondern nur Lohnfertigung von Produkten anbieten, die von anderen Unternehmen (oder in anderen Volkswirtschaften) entwickelt wurden. → de.wikipedia.org/wiki/Fertigungsbetrieb

³ Dossier «Entgrenzung der Arbeit» auf → syndicom.ch/entgrenzung

⁴ Gemäss einer Umfrage von digital.swiss ist die digitale Wirtschaft in der Schweiz noch wenig fortgeschritten: → ictswitzerland.ch/themen/digital.swiss/



forderung für syndicom besteht darin, die Dynamik der Digitalisierungsprozesse in den von syndicom betreuten Branchen zu verstehen und zugunsten der Beschäftigten zu beeinflussen. Die künftige GAV-Politik ist so auszugestalten, dass Veränderungen und Verwerfungen, bedingt durch eine beschleunigte Digitalisierung der Informations- und Kommunikationstechnologien, in den Gesamtarbeitsverträgen aufgefangen werden können. Dies immer mit dem Ziel, die soziale und materielle Besserstellung sowie die Sicherheit der Mitarbeitenden weiterhin kollektiv sicherzustellen.

Perspektiven

Die Ziele im strategischen Positionspapier «Meine Arbeit ist mehr Wert» konzentrierten sich darauf, die gewerkschaftlichen Rechte zu stärken und die Mitspracherechte der Personalvertretungen auszubauen. syndicom hat diese primären Ziele in allen Vertragswerken der ICT-Branche weitgehend erreicht, wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung und Durchdringung. In den kommenden Jahren müssen diese fundamentalen Rechte weiter ausgebaut werden. Die rasante technologische Entwicklung und der damit einhergehende Wandel der Arbeitsorganisation erfordern zusätzliche neue Mitgestaltungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden und eine kritische Überprüfung bewährter Schutzbestimmungen auf ihre aktuelle und künftige Tauglichkeit hin. Die Themen der nachfolgenden Abschnitte stehen im Fokus der GAV-Politik für den ICT-Sektor.





Arbeitszeiten und Gesundheit





Die digitale Wirtschaft entgrenzt Zeit und Raum der Arbeit.

Wie können wir Arbeitnehmende vor psycho-sozialen Belastungen schützen und gleichzeitig die Chancen neuer Arbeits(zeit)formen nutzen?

Mit den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien eröffnen sich neue Formen der Arbeitsorganisation. Die Arbeit kann flexibler gestaltet werden und verlagert sich von den klassischen Betriebsstätten hinaus an alle Orte der Welt, die mit ausreichender ICT-Infrastruktur versorgt sind. Die Konturen von Arbeitsort und Arbeitszeit verschwinden. Man spricht von einer «Entgrenzung der Arbeit» und meint damit die Aufhebung der im Fordismus⁵ etablierten klaren Trennung zwischen Arbeitszeit und Freizeit, Unternehmen und Arbeitskraft, Betriebsstätte und Zuhause.

Die Arbeitszeit ist eine zentrale Grösse für die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmenden. Dauer, Lage (Tageszeit) und Verteilung (Beständigkeit) der Arbeitszeit beeinflussen nicht nur das Einkommen, sondern auch die vielfältigen Lebensumstände der einzelnen Mitarbeitenden und ihres privaten Umfelds. «Normale» Arbeitszeiten geraten immer mehr unter Druck, wofür nicht zuletzt die Vertrauensarbeitszeit verantwortlich ist.

⁵ Der Fordismus basiert auf stark standardisierter Massenproduktion mit Hilfe hoch spezialisierter, monofunktionaler Maschinen, Fließbandfertigung, dem Taylorismus sowie dem angestrebten Ziel der Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitenden und Unternehmen. Relativ hohe Arbeitnehmendenlöhne, welche die Nachfrage ankurbeln, sind ebenfalls charakteristisch. → de.wikipedia.org/wiki/Fordismus



Diese basiert nicht primär auf einer physischen Anwesenheit am Arbeitsplatz, eingebettet in einen täglich oder wöchentlich definierten Arbeitszeitrahmen, sondern auf Leistungsanforderungen, die erfüllt werden müssen.

Nebst der Vertrauensarbeitszeit leistet «Home Office» oder «Mobile Office» der Entgrenzung der Arbeit Vorschub. Grundsätzlich bietet «Mobile Office» den Beschäftigten mehr Freiheiten, um berufliche und private Verpflichtungen unter einen Hut zu bringen. Die verschiedenen Formen der mobilen Arbeit werden nicht in erster Linie der Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben zuliebe angeboten, sondern zunehmend von den Unternehmen dazu missbraucht, Betriebskosten zu senken, beispielsweise durch Reduktion von Mietflächen oder IT-Beschaffungen. Schlüssig zu beantworten sind in diesem Zusammenhang Fragen zu den Versicherungen, Steuern, Spesen, zum Datenschutz (sowohl aus geschäftlicher als auch aus privater Sicht), zur Arbeit auf Abruf, zu Diskriminierung, Wissenserhalt und Ergonomie am Arbeitsplatz.

Die Risiken des flexiblen Arbeitens sind, wie Studien zeigen, folgenschwer: Eine mangelnde Trennung von Arbeits- und Privatleben erschwert nachweislich das «Abschalten» von Arbeitsproblemen und begünstigt die Entwicklung emotionaler Erschöpfung, Leitsymptom der Burnout-Depression sowie weiterer Erkrankungen. Mit der Verordnung zum Arbeitsgesetz hat der Bundesrat die Vertrauensarbeitszeit per 1. Januar 2016 geregelt. Gleichwohl sind Arbeitszeitregeln in einem umfassenden Sinn in den Gesamtarbeitsverträgen zu verankern (Ferien, Erholungszeiten, altersgerechte Arbeitszeit, Sabbatical etc.).



In der Arbeitszeitpolitik gilt es, Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit in einem Zusammenhang zu betrachten. Die Arbeitszeit ist nicht von der Arbeitsleistung zu entkoppeln, weil sonst die Gefahr massiv steigt, dass der Arbeitsvertrag unterlaufen wird.⁶

Denkbar ist auch eine höhere Gewichtung der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmenden. Zur Fürsorgepflicht gehört es, genügend Erholungszeit zu gewähren, was durch die Vertrauensarbeitszeit, den sozialen Druck in den Teams oder zu knappen Personalbestand gefährdet wird. Schon fast resignativ ist von vielen Beschäftigten der ICT-Branche zu hören, weder mehr Ferien noch kürzere Arbeitszeiten brächten ihnen etwas, solange die Arbeitslast dieselbe bleibe oder sogar noch steige.

Es gibt immer mehr atypische Arbeitsbeziehungen, aufgrund des Margendrucks, der Gewinnmaximierung sowie neuer Technologien, welche das Spektrum atypischer Arbeitsbeziehungen erweitern. Atypische Arbeitsformen bergen die Risiken prekärer Löhne, der Selbstaussbeutung, psychosozialer Erkrankungen sowie einer Isolation vom sozialen Umfeld.

⁶ Der Arbeitsvertrag ist im Grundsatz ein Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer: Die Arbeitnehmenden verpflichten sich dabei, für eine definierte Zeit ihre Arbeitsleistung zu einem bestimmten Preis den Arbeitgebenden zur Verfügung zu stellen.



Unsere Forderungen an die ICT-Branche

Die «Entgrenzung der Arbeit» bedingt neue kollektive Regelungen. Diese müssen einerseits die Arbeitnehmenden vor Leistungsverdichtung und Mehrbelastungen schützen, andererseits ihren Bedürfnissen nach vielfältigen Arbeitszeitmodellen und ortsunabhängiger Arbeit Rechnung tragen.

- Die Arbeitnehmenden sollen lebensabschnittsgerechte Arbeits- und Leistungsbedingungen wählen und jederzeit wieder ändern können. Grundsatz: Kollektiv geregelt – individuell und selbstbestimmt ausgewählt.
- Art und Gestaltung der Arbeitsaufgabe orientieren sich an wissenschaftlichen Erkenntnissen zur gesundheitserhaltenden Arbeit. Mitarbeitende müssen auf ihre Arbeitsmenge Einfluss nehmen können.
- Die Arbeitszeit ist in Zusammenhang mit dem Personalbedarf und der Arbeitsmenge zu definieren und zu koordinieren.
- Es gilt das Recht auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit. Der Kontakt des Unternehmens mit seinen Mitarbeitenden bleibt auf die reguläre Betriebszeit beschränkt (6.00 Uhr bis 20.00 Uhr).
- Es braucht neue demokratische Führungsmodelle mit Einbezug der Beschäftigten, auch um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen.
- Die Schnittstelle zwischen Technik und Mensch ist zu gestalten (Mensch-Roboter-Zusammenarbeit, Assistenzsysteme etc.).
- Der Gesundheitsschutz darf nicht individualisiert werden. Es bleibt in der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, dass Mitarbeitende Ruhezeiten, Pausen und Gesundheitsvorgaben einhalten (z.B. bezüglich Ergonomie).



Aus- und Weiterbildung





Die Digitalisierung erfordert von Branchen und Unternehmen einen raschen Wandel. ICT-Unternehmen müssen neue Kompetenzen, neues Wissen und neue Methoden integrieren und verstehen lernen.

Neue Technologien führen in der Regel zum Verlust von Arbeitsplätzen. Gleichzeitig entstehen – meist mit einer zeitlichen Verzögerung – neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Diese Transformation führt einerseits zu neuen Berufsbildern, andererseits zu einer Dequalifizierung bestehender Berufe und Tätigkeiten. Die Halbwertszeit von beruflichen Kompetenzen nimmt ab.

Damit das Fähigkeitsprofil der Mitarbeitenden mit diesem beschleunigten Technologie- und Know-how-Wandel mithalten kann, reichen die herkömmlichen HR-Konzepte für die Neu- und Weiterqualifizierung der Mitarbeitenden nicht aus. Es braucht:

- eine Planung der kommenden neuen Anforderungen (Skills);
- eine systematische Erfassung der Qualifikationen, die mittelfristig nicht mehr gebraucht werden;
- eine systematische Erfassung von Entwicklungspotenzialen, im Austausch mit den Mitarbeitenden;
- einen Weiterbildungsplan für alle Mitarbeitenden, der sicherstellt, dass die neuen Qualifikationen so weit wie möglich durch die bestehenden Mitarbeitenden abgedeckt werden.



Die heutigen GAV-Regelungen zu den Weiterbildungsrechten der Arbeitnehmenden sind den Ansprüchen der Digitalisierung nicht gewachsen. Inhalte, Qualität und Dauer der Aus- und Weiterbildungsprogramme müssen systematisch an die künftigen Bedürfnisse angepasst werden. Betriebliche oder branchenbezogene Weiterbildungen (z.B. Nachdiplom-Studiengänge) auf allen Ebenen (Berufsschule, Fachhochschule, Universität) sind koordiniert zu planen und umfassend anzubieten. Die betriebliche Aus- und Weiterbildung wird zur strategischen Aufgabe – für Unternehmen wie Beschäftigte. Die strategische Personal- und Kompetenzentwicklung steht unter dem Motto «lebenslanges Lernen» und baut auf einer sozialpartnerschaftlichen (paritätischen) Logik auf.



Unsere Forderungen an die ICT-Branche

- Die Beschäftigten müssen darauf sensibilisiert werden, ihre beruflichen Fähigkeiten durch Aus- und Weiterbildung laufend den technischen und wirtschaftlichen Entwicklungen anzupassen.
- Die Unternehmen haben regelmässig das Entwicklungspotenzial der Mitarbeitenden zu bestimmen mit dem Ziel, deren interne und externe Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten und auszubauen.
- Ein verbrieftes Recht auf nachhaltige Weiterbildung erlaubt es Mitarbeitenden, sich gemäss ihrem Entwicklungspotenzial und den Anforderungen der Unternehmen zu entwickeln, sodass ihre Weiterbeschäftigung gewährleistet bleibt. Weiterbildungsansprüche verjähren nicht, sondern sind für umfangreichere Weiterbildungen kumulierbar.
- Die Unternehmen sorgen für Weiterbildungsprogramme (intern und extern), die Mitarbeitende gezielt für ihre Weiterbeschäftigung qualifizieren.
- Unternehmen entwickeln eine Innovations- und Weiterbildungskultur, die Mitarbeitende dazu ermutigt, kreativ an der digitalen Innovation teilzunehmen (vgl. Google Innovation Spaces⁷).
- Die Weiterbildungsstrategie wird jährlich sozialpartnerschaftlich evaluiert und neu festgelegt, gemäss Weiterbildungsbedarf und Erfahrungswerten aus früheren Weiterbildungsprogrammen. Auch Weiterbildungsbudgets sind sozialpartnerschaftlich auszuhandeln.
- Werden Stellen neu besetzt, gilt generell der Mitarbeitenden-Vorrang.



-
- Kündigungen aufgrund des technologischen Wandels sind von den Unternehmen detailliert zu begründen. Mitarbeitende, die in den vorhergehenden drei Jahren keine bedarfsgerechten Weiterbildungsmaßnahmen absolvieren konnten, haben Anspruch auf Entschädigung.

⁷ Google Innovation Spaces: Speziell eingerichtete Arbeitsräume, die kreativitätsfördernd wirken und Beschäftigte mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Erfahrungen zusammenbringen. In der Regel handelt es sich um grossflächige Büros mit unkonventioneller Einrichtung, z.B. Sofa-Ecken, Grossbildschirme, grosse Tische, Gondeln als Besprechungsräume im kleinen Kreis etc.



Mitgestalten und Mitentscheiden





Hierarchische Führungsmodelle und Organisationsformen werden den Anforderungen des digitalen Zeitalters nicht gerecht. Unternehmen müssen die kollektive Intelligenz nutzen und die Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitenden ausbauen.

Durch die digitale Vernetzung von Menschen und Technologien steigt die Komplexität. Dem Innovationsdruck kann ein Unternehmen nur gerecht werden, wenn es die unternehmensinterne kollektive Intelligenz nutzt. Die hierarchischen Führungsstrukturen müssen demokratischen Führungsstrukturen weichen, um Geschäftsfelder und Organisationen zu entwickeln oder Prozesse zu optimieren. Neue Organisationsformen müssen dynamisch auf veränderte Markt- und Geschäftsbedingungen reagieren können. Gleichzeitig braucht das Unternehmen im digitalen Zeitalter weiterhin Stabilität und Konstanz in der über- und innerbetrieblichen Sozialpartnerschaft, um verlässlich den Ausgleich zwischen Flexibilitätsansprüchen der Arbeitgebenden und Selbstbestimmungsansprüchen der Arbeitnehmenden auszuhandeln.



Die Mitwirkungsrechte müssen im digitalen Zeitalter ausgebaut werden:

- Ein ganzheitlich integriertes Führungs-, Entscheidungs- und Mitwirkungskonzept mit verbindlichen Konsultations- und Verhandlungsprozessen zwischen Gewerkschaften, Personalvertretungen und Führungspersonen.
- Eine Mitbestimmungs- und Verhandlungskultur zur Realisierung grösstmöglicher Wirtschaftlichkeit und Arbeitsattraktivität.
- Eine konsequente Nutzung der kollektiven innerbetrieblichen Intelligenz unter Mitwirkung der Arbeitnehmenden.

Bezogen auf die GAV-Politik heisst das: Die Mitsprache und Mitbestimmung der Angestellten ist auszubauen. Ein traditionelles Gewerkschaftsanliegen erlebt durch die Digitalisierung der Wirtschaft eine neue Dringlichkeit. Heute heissen die Schlagwörter Empowerment, Kaizen, KVP. Diese «modernen» Führungsmodelle bedingen, dass die Mitarbeitenden entsprechend den Anforderungen zu qualifizieren und ihnen Kompetenzen zuzusprechen sind, damit sie ihre Fähigkeiten auch zur Geltung bringen können. Gerade Hochqualifizierte wollen von ihrem Arbeitgeber ganzheitlich als Menschen wahrgenommen werden, die nicht nur in der Lage sind, Aufgaben zu erfüllen, sondern auch Mitverantwortung für das Wohlergehen des Unternehmens wahrzunehmen.

Das Management muss einen Teil der Kontrolle abgeben und auf die Kompetenzen und das Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeitenden vertrauen. Moderne Führungsmodelle dürfen nicht zur Selbstausschöpfung der Angestellten führen und bedingen eine neue Betriebskultur: vom klassischen «Top-down»-Prinzip zum anspruchsvollen und teils gewöhnungsbedürftigen «Bottom-up»-Prinzip, also der Gestaltung der Arbeitsprozesse von unten nach oben.



Bei all diesen Transformationen ist zu berücksichtigen, dass sie erfolgreicher und rascher erfolgen, wenn sich die Mitarbeitenden als Beteiligte einbringen: Bei Veränderungen ihrer Berufsbilder und Aufgaben, Prozesse, Arbeitszeitmodelle etc.

Zu berücksichtigen sind bei Transformationsprozessen auch generationengerechte und generationenverbindende Elemente; denn jede Generation bringt ihre Werte und ihre Vorstellungen von Lebensentwürfen und Unternehmenskulturen ein. Wissenschaftliche Erhebungen kommen zum Schluss, dass ausgereifte Mitbestimmungsinstrumente als «Hebel» bei Zielkonflikten zwischen Mensch und Technik dienen können.



Unsere Forderungen an die ICT-Branche

- Die innerbetriebliche kollektive Intelligenz der Mitarbeitenden ist durch die Führung, die Sozialpartner und die Personalvertretenden unbürokratisch, schnell und zum richtigen Zeitpunkt zu nutzen.
- Demokratisch gewählte Personalvertretende übernehmen in der digitalen Arbeitswelt wichtige Moderations- und Beteiligungsfunktionen.
- Unternehmen der ICT-Branche müssen die Mitwirkungsrechte der Mitarbeitenden auf allen Ebenen ausbauen.
- Die Unternehmen müssen der Mitwirkung genügend Zeit einräumen und konkrete Zeitgefäße dafür definieren. Sozialpartner und Personalvertretungen sind einzubeziehen, bevor Entscheide gefällt sind.
- Allen Mitarbeitenden muss ausreichend Zeit zur Verfügung gestellt werden, um relevante interne Informationen aufzunehmen.
- Rollen, Prozesse und zeitlicher Ablauf der Mitwirkung sind verbindlich zu regeln.
- Werden Mitwirkungsrechte übergangen, sind entsprechende Sanktionen vorzusehen und der betroffene Personenkreis ist darüber zu unterrichten.
- Die absolute Vertraulichkeit ist auf börsenrelevante Informationen zu beschränken, um in offener Auseinandersetzung die kollektive Intelligenz nutzen zu können.
- Mitglieder von gewerkschaftlichen Branchen- und Firmenvorständen sowie von Personalvertretungen sind vor Kündigungen zu schützen. Ausserdem stehen ihnen Zeitbudgets zu, um ihre demokratischen Rollen auch während der Arbeitszeit wahrzunehmen.



Crowdworking und Plattform-Ökonomie





Neue Arbeitsmodelle erfordern neue Regelungen: zu Einkommen, Arbeitszeit und Sozialversicherungen. Ansonsten droht eine Prekarisierung der Arbeit.

Mehr Freelancer, weniger Festangestellte – kein Wunder, dass IBM-Mitarbeitende nicht gerade Jubelgesänge anstimmten, als 2012 Einzelheiten zum «Liquid Challenge Program» ruchbar wurden. IBMs Idee zielte im Kern darauf ab, den Anteil der fest angestellten Mitarbeitenden zu verringern und Teile der Entwicklung und des Designs von Programmkomponenten global an Freelancer mit dem jeweils aktuellsten Wissensstand und günstigsten Angebot zu vergeben. Mit dem Modell lassen sich gleichzeitig die besten Skills einbinden und die Kosten senken – insbesondere die Personal-Fixkosten.⁸

Der Begriff «Crowdsourcing» setzt sich zusammen aus «Crowd» (Schwarm, Menschenmenge) und «Outsourcing» (Auslagerung). Während unter Outsourcing in der Regel die Auslagerung einer definierten Tätigkeit oder Aufgabe an eine Drittunternehmung verstanden wird, meint «Crowdsourcing», dass Aufgaben an die «Crowd» vergeben werden, also an eine unbegrenzte Zahl von Menschen, wozu ein offener Aufruf meist über das Internet erfolgt.⁹

«Crowdsourcing» erfolgt in der Regel über eine Crowdsourcing-Plattform, die von einem Crowdsourcing-Intermediär betreut und bereitgestellt wird. Die Crowdworker (oder auch: «Digitalworker», «Clickworker») nehmen sich der Aufgabe auf der entsprechenden

⁸ → [computerwoche.de/a/ibm-macht-ernst-mit-crowdworking,3068119](https://www.computerwoche.de/a/ibm-macht-ernst-mit-crowdworking,3068119)

⁹ Breitschneider/Leimeister 2012, Leimeister 2012a



Plattform an. Angeboten werden sowohl definierte Verkaufsträger (z.B. Übersetzungen) wie offene, kreative Aufgaben (z.B. Produkte-Designs). Der «Crowdsourcer» wählt die beste eingegangene Lösung aus und bezahlt nur diese eine Lösung. Wer nicht berücksichtigt wird, erhält keine Entschädigung.

Crowdsourcing setzt sich immer mehr durch. Unternehmen aus zahlreichen Branchen wie IBM, BMW, McDonald's, Henkel usw. können über Internetplattformen weltweit auf eine unbegrenzte Zahl von externen Arbeitskräften mit vielfältigen Eigenschaften und Wissensressourcen zurückgreifen. Die Merkmale solcher Arbeitsbeziehungen sind eine grundlegende Entgrenzung der Arbeit, fehlende soziale Absicherung, meist tiefe und unregelmässige Einkommen, oftmals auch noch Ausbeutung durch die Intermediäre.

Zusätzlich zu den genannten Risiken sind Crowdworker mit Themen wie dem geistigen Eigentum konfrontiert, Zugang zu Informationen, Datenschutz, Kompensationen etc. Die arbeitsrechtlichen Herausforderungen sind gross. Es braucht Regulierungen dieser neuen Arbeitsbeziehungen, um Löhne zu schützen, Sozialversicherungsbeiträge sicherzustellen, fiskalische Abgaben zu sichern und nicht zuletzt der globalen Entgrenzung der Arbeit entgegenzuwirken. Am wirkungsvollsten erreichen wir dies in der Gesetzgebung und über die Sozialpartnerschaften.

Eine andere moderne Form des Umgehens von klassischen Arbeitsbeziehungen ist die Plattform-Ökonomie. Bekanntestes und umstrittenstes Beispiel der Plattform-Ökonomie ist der Taxidienst Uber. Obwohl weltweit Millionen von Menschen für Uber tätig sind, stellt sich Uber auf den Standpunkt, keine Angestellten zu haben, sondern nur eine digitale Plattform zur Verfügung zu stellen, auf der sich potenzielle Anbieterinnen und Anbieter und potenzielle Kundinnen und Kunden treffen können.



Die Entscheide der SUVA vom Frühjahr 2016 (bekräftigt im Januar 2017) und eines englischen Gerichts im Oktober 2016 sind daher richtungsweisend: Uber-Fahrerinnen und -Fahrer gelten vor dem Gesetz als Angestellte, womit Uber gezwungen wird, arbeitsrechtliche Standards einzuhalten und Sozialversicherungen abzurechnen.

Die Gespenster des «Crowdworking», der Plattform-Ökonomie und anderer moderner Formen der Ausbeutung machen vielen Menschen Angst. Denn wie sollen weltweit verbindliche Massnahmen beschlossen und umgesetzt werden?

Doch genau so, wie Internet-Plattformen den Unternehmen Vorteile verschaffen, stellen sie für diese auch eine Gefahr dar: Meldungen über Verstösse gegen die Menschenrechte oder Umweltverschmutzung verbreiten sich rasend schnell über den ganzen Planeten. So sehen sich global tätige Unternehmen zusehends veranlasst, hohe ethische Richtlinien einzuführen und umzusetzen (Corporate Social Responsibility), um nicht an den digitalen Pranger der Weltöffentlichkeit zu gelangen und Marktanteile zu verlieren. Dieser Umstand kann und muss von Gewerkschaften genutzt werden, um den Unternehmen verbindliche Zugeständnisse abzuringen.



Unsere Forderungen an die ICT-Branche

- Wir streben an, gemeinsam mit den Unternehmen in der ICT-Branche ein auditiertes Zertifizierungssystem für Crowworking-Plattformen zu schaffen. Crowworking-Plattformen müssen sich im Minimum dazu verpflichten, die ILO-Arbeits- und Sozialstandards¹⁰ einzuhalten. Es sind Lösungen anzustreben, die GAV-Mindeststandards der jeweiligen Branche entsprechen (Sozialversicherungen, Mindestlohn, Arbeitszeit, Ferien).
- Die ICT-Unternehmen müssen garantieren, dass mit eigenen Service-Plattformen weder Schwarzarbeit gefördert noch Lohn- und Sozialdumping betrieben wird.
- Es braucht sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen, in welchen Fällen Crowworking zum Einsatz kommen darf und was bei Crowworking zu beachten ist. Grundsatz: Inhouse-Vorrang, erst danach Crowworking (nur über zertifizierte Plattformen).

¹⁰ ILO-Arbeits- und Sozialstandards:

→ ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/lang--de/index.htm



Datenschutz und Datendemokratie





Wem gehören die Daten im Zeitalter von Big Data? Wie können wir sicherstellen, dass die Daten den Menschen nützen? Und wie den Schutz persönlicher Daten am Arbeitsplatz verbessern und ausbauen?

Die beschleunigte und vollständige Durchdringung neuester Kommunikationstechnologien, einhergehend mit einer konsequenten Vernetzung über das Internet entlang sämtlicher Wertschöpfungsketten, führt zu einer ständig wachsenden, immensen und komplexen Datenmenge. Datenmengen unterschiedlichster Herkunft können in kürzester Zeit zusammengeführt und ausgewertet werden. Damit erhält der Datenschutz eine neue Dimension. Genügen die heutigen gesetzlichen Rahmenbedingungen noch der neuen Herausforderung von «Big Data»? Wollen wir, dass in einer vernetzten Gesellschaft die Macht über alle Daten bei den privatwirtschaftlichen Konzernen liegt und die Unternehmen Daten bündeln, verarbeiten und ohne demokratische Kontrolle auswerten können? Was Facebook oder Google können, können auch andere Unternehmen. Wie kann man verhindern, dass Datenreichtum zu Missbrauch führt?

Es braucht eine umfassende Überprüfung und Weiterentwicklung des heutigen Datenschutzrechts. Es muss, wie die deutsche Gewerkschaft ver.di formuliert hat, «ein Grundrecht auf Anonymität im digitalen Alltag entwickelt werden». Denn es ist unvermeidbar, dass beim Nutzen der digitalen Möglichkeiten (Internet, E-Mail etc.) elektronische Spuren hinterlassen werden.



Der Datenschutz für Angestellte muss bedingt durch die rasante Entwicklung am Arbeitsplatz kontinuierlich überprüft und angepasst werden. In einer digitalen Wirtschaft sind Datenschutzbedürfnisse zu achten und das Datenbewusstsein zu stärken.¹¹

¹¹ Dina Bösch/Kerstin Jerchel 2012, Grenzenlos vernetzt? Persönlichkeitsrechte am Arbeitsplatz und Datenschutz.



Unsere Forderungen an die ICT-Branche

- Das Recht auf Privatsphäre ist ein Menschenrecht, womit das Recht auf die eigenen Daten von den Unternehmen als Grundrecht anerkannt werden muss.
- Es ist ein Datenschutzsiegel¹² einzuführen, hinter dem eine Charta steht.
- Die Datenschutzrichtlinien müssen bezüglich der neuen technologischen Möglichkeiten paritätisch überarbeitet und weiterentwickelt werden.
- Das Datenschutz-Controlling darf nicht ausschliesslich auf Interviews und Berichten basieren, sondern muss auch mit dem Einsatz von geeigneter Software erfolgen.
- Persönliche Daten dürfen von den Unternehmen nur auf ausdrückliche Zustimmung der Mitarbeitenden ausgewertet werden – und nur für einen bestimmten Zeitraum, z.B. ein Jahr. Dabei muss die Anonymisierung so ausgestaltet sein, dass sie auch langfristig gewahrt wird.
- Physiologische Daten (körperliche und geistige Zustände) dürfen grundsätzlich nicht erfasst werden. Ausnahmsweise kann die Erfassung für Präventionsprojekte durch eine paritätische Kommission bewilligt werden, wobei das schriftliche Einverständnis der Betroffenen eingeholt werden muss.
- 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 erhoben werden.



-
- Erfindungen und Designs, die von Arbeitnehmenden bei Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit, aber nicht in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten gemacht werden, gehören den Arbeitnehmenden.

¹² Als Gütesiegel werden grafische oder schriftliche Kennzeichnungen bezeichnet, die eine Aussage über die Qualität eines Produktes oder einer Dienstleistung machen. Wer ein Gütesiegel verwenden will, muss in der Regel strenge Anforderungen erfüllen: an soziale Gerechtigkeit (Fairtrade), ökologische Nachhaltigkeit, Sicherheit, Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung etc. Wer ein Siegel verwendet, muss sich regelmässigen Audits unterziehen.



Manifest für eine digitale Schweiz mit sozialer Verantwortung





Anhang

«Für eine digitale Schweiz mit sozialer Verantwortung.» Die Firmenkonzferenz Swisscom Group von syndicom hat im Dezember 2016 eine Resolution in 15 Punkten verabschiedet. Diese Resolution dient dem ICT-Sektor von syndicom als Leitfaden, als Manifest für die GAV-Politik bei allen Unternehmen in der ICT-Branche sowie im gesellschaftspolitischen Diskurs.

1 Grundrechte und demokratische Prinzipien schützen
 Grundrechte und demokratische Prinzipien sind auch in der digitalen Schweiz zu schützen. Hierzu ist der Bund gefordert, entsprechende Vorschriften zu beschliessen, die den wirtschaftlichen und politischen Einsatz digitaler Technologien wie künstlicher Intelligenz, selbstlernender Maschinen und das Auswerten riesiger Datenmengen (big data) umfasst.

2 Gewerkschaften einbeziehen
 Der Wohlstand und soziale Frieden in der Schweiz basiert auf der Sozialpartnerschaft. Die digitale Transformation der Schweiz muss zwingend unter Einbezug der Gewerkschaften als Vertreterinnen der Beschäftigten – der grössten unmittelbar betroffenen Anspruchsgruppe – erfolgen, damit der soziale Frieden gesichert werden kann und alle die Chancen der Digitalisierung nutzen können.



3 Gute Arbeit für alle

Die bezahlte Arbeit muss so verteilt sein, dass alle ein Leben in Würde durch ein Erwerbseinkommen führen können. Es darf nicht sein, dass auf der einen Seite die Beschäftigten immer grösserem Druck ausgesetzt sind und kaum noch Erholungs- und Freizeit haben – und auf der anderen Seite immer mehr Menschen aus dem regulierten Arbeitsmarkt gedrängt werden. Deshalb ist eine grundsätzliche Debatte über die Verteilung bezahlter Arbeit zu führen.

4 Sinnstiftendes lebenslanges Lernen

Im Zeitalter der Digitalisierung ist es wichtiger denn je, dass jeder Mensch ein Recht auf Weiterbildung hat. Wirtschaft und Politik müssen deshalb sicherstellen, dass der Zugang zu Bildung allen möglich ist. Von Unternehmen bezahlte Bildung darf nicht nur aus der betriebswirtschaftlichen Optik zur Steigerung der Produktivität erfolgen. Sondern auch aus der Sicht und unter Berücksichtigung der Berufsbiographie der Beschäftigten, um die Selbstbestimmung und Zufriedenheit aller zu fördern.

5 Recht auf die eigenen Daten

Zum Schutz der Würde und Privatsphäre des Menschen ist der Datenschutz den neuen technologischen Möglichkeiten infolge der Digitalisierung anzupassen. Jeder Mensch muss das Recht haben, das Erheben der persönlichen Daten einzuschränken und seine öffentlich zugänglichen Daten im Internet löschen zu lassen. Die Beschäftigten müssen zudem das Recht haben zu bestimmen, was die Unternehmen mit ihren persönlichen digitalen Daten machen dürfen und was nicht.



6 Service public ausbauen

Die öffentlichen Dienste bilden den Kitt unserer Gesellschaft. Die Logistik- und ICT-Netze müssen überall in der Schweiz der ganzen Bevölkerung in hoher Qualität zur Verfügung stehen. Die ICT-Netze müssen permanent ausgebaut werden und auf dem aktuellen technologischen Stand sein, damit die Schweiz weiterhin zu den wettbewerbsfähigsten Ländern der Welt gehört.

7 Digitale Globalisierung regulieren

Durch die Digitalisierung verschmelzen Raum und Zeit, was die Geschwindigkeit der globalen Austauschprozesse von Dienstleistungen erhöht. Diese Entwicklung stellt viele Beschäftigte in der Schweiz urplötzlich in einen globalen Konkurrenzkampf. Deshalb sind zum Schutz von Schweizer Löhnen und Arbeitsbedingungen entsprechende Schutzmechanismen auf- und auszubauen.

8 Steuermodelle der Digitalisierung anpassen

Durch den technologischen Fortschritt werden Arbeitsplätze automatisiert und abgebaut – ohne dass sich zurzeit abschätzen lässt, ob ebenso viele neue Arbeitsplätze entstehen werden. Deutlich weniger Beschäftigte können drastisch sinkende Steuereinnahmen zur Folge haben. Zur Sicherung des Wohlfahrtsstaates mit einem breiten Mittelstand müssen deshalb neue Steuermodelle entwickelt werden.

9 Gesunde Arbeit fördern

Die Wirtschaft und die Technik haben dem Menschen zu dienen – und nicht umgekehrt. So sind wichtige Grundsätze der Arbeitsbeziehungen zu erhalten: Recht auf Erholung und Nicht-Erreichbarkeit, persönlichkeitsgerechte Arbeitszeitmodelle, auf Gesundheit ausgerichtete Arbeitsplätze, sinnstiftende Arbeit.



10 **Mitbestimmung ausbauen**

Unternehmen, die den digitalen Wandel rasch und erfolgreich bewältigen wollen, müssen ihre Mitarbeitenden in die Transformation der Arbeitsprozesse einbeziehen und ihnen mehr Entscheidungskompetenzen zugestehen. Es gilt, die Digitalisierung auch für die Stärkung der Demokratie in Gesellschaft und Unternehmen zu nutzen.

11 **Produktivitätsfortschritt für alle**

Die Digitalisierung macht es möglich, Produktionskosten massiv zu senken und gleichzeitig die Effizienz zu steigern. Der Produktivitätsfortschritt darf nicht nur den Unternehmen und ihren Aktionären zugutekommen, sondern zwingend auch den Beschäftigten: durch Lohnerhöhungen, mehr Ferien, reduzierte Arbeitszeiten und eine gesicherte Altersvorsorge.

12 **Gütesiegel für digitale Plattformen**

Dem Trend, unternehmerische Risiken auf die Beschäftigten abzuwälzen, ist entschieden entgegenzutreten. Wer eine digitale Plattform betreibt, auf der sich potenzielle Kund/innen mit potenziellen Dienstleister/innen treffen, hat sicherzustellen, dass Sozialversicherungen abgerechnet und Steuern bezahlt werden. Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften sind aufgefordert, gemeinsam ein Gütesiegel für digitale Plattformen zu entwickeln und einzuführen.

13 **Forschung intensivieren, digitale Bildung vorantreiben**

Damit die Forschung in der Schweiz auf höchstem internationalem Niveau bleibt, müssen der Bund und die Kantone ihre Investitionen in die Forschung erhöhen und auf den digitalen Wandel ausrichten. Zusätzlich ist die Bildung in digitalen Technologien auf allen Bildungsstufen voranzutreiben.



14 Pensionskassenfonds für Innovationen und Start-ups

Damit Innovationen und Start-ups auf dem Weltmarkt bestehen können, benötigen sie in kurzer Zeit hohe Geldsummen. Deshalb sollen die Schweizer Pensionskassen weniger in Hedge Funds investieren und stattdessen einen gemeinsamen Fonds für Innovationen und Start-ups bilden.

15 Energiewende beschleunigen, Klimawandel stoppen

Die Digitalisierung macht es möglich, ineffiziente Produktionsmethoden mit hohem Ressourcenverbrauch zu ersetzen. Gleichzeitig steigt der weltweite Energiebedarf durch den steigenden Wohlstand. Damit auch künftige Generationen in einer lebenswerten Welt leben, haben Politik und Wirtschaft Massnahmen zu ergreifen, um unter Einbezug der neuen Technologien den Klimawandel zu stoppen und natürliche Lebensräume zu schützen.

Dieses Manifest ist nicht in Stein gemeisselt, sondern wird laufend den neuen Entwicklungen angepasst. Die aktuelle Version ist einsehbar auf der Webseite www.syndicom.ch/digitalisierung.





Impressum

Herausgeber Gewerkschaft syndicom, Sektor ICT,
Monbijoustrasse 33, 3011 Bern
ict@syndicom.ch

**Politische
Verantwortung** Giorgio Pardini,
Leiter Sektor ICT & Mitglied der Geschäftsleitung von syndicom

Redaktion Giorgio Pardini, Daniel Hügli, Franz Schori
Text & Gestaltung komform GmbH, Liebefeld, www.komform.ch

Fotos Fotolia

Korrektorat Ulrike Krüger

Druck gdz AG, Zürich

Auflage 7200 Exemplare

Bern, im Januar 2017

Das ist syndicom!

syndicom ist die entscheidende gewerkschaftliche Kraft in der ICT-Branche. Sie macht sich auch stark für eine Wirtschaft, welche den Bedürfnissen der Menschen dient. Sie handelt Gesamtarbeitsverträge aus, arbeitet eng mit den Personalvertretungen zusammen und wirkt auf die Gesetzgebung ein, um bessere Arbeitsbedingungen und mehr Schutz für ihre Mitglieder 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