



Bern, 9. Februar 2017

Medienkonferenz des Sektors ICT von syndicom zum Digitalisierungsbericht des Bundesrats und der Weiterentwicklung des GAV Swisscom unter Berücksichtigung der Herausforderungen der Digitalisierung

Redetext von:

- Giorgio Pardini, Leiter Sektor ICT von syndicom und Mitglied der Geschäftsleitung
- Pascal Bassu, Swisscom-Mitarbeiter, Mitglied des Firmenvorstands Swisscom Group

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren

Am 11. Januar hat der Bundesrat einen ersten Digitalisierungsbericht vorgestellt. Damit zeigt der Bundesrat, dass er die Herausforderungen der Digitalisierung ernst nimmt und dass er gewillt ist, eine Industriepolitik zu betreiben, die den Wirtschaftsstandort Schweiz stärkt. Die ICT-Gewerkschaft syndicom ist grundsätzlich erfreut über diese Haltung des Bundesrats, stellt aber auch Lücken im Digitalisierungsbericht fest.

Umso mehr sind wir erfreut darüber, dass uns der Bundesrat bei der Erarbeitung des zweiten Digitalisierungsberichts einbezieht, der voraussichtlich im November vorgelegt wird. Dieser Bericht wird auf Grundsatzfragen im Arbeitsrecht eingehen, sich mit den Beschäftigungsauswirkungen auf Branchenebene befassen, mit den Auswirkungen auf die Sozialversicherungen, die Herausforderungen für den Gesundheitsschutz und die Weiterentwicklung der Sozialpartnerschaft.

Es handelt sich bei all diesen Themen um zentrale Fragen für die Beschäftigten, zu denen die Gewerkschaft syndicom bereits erste Antworten hat, die wir Ihnen heute vorstellen werden.

Sowohl im vorliegenden Bericht des Bundesrats als auch in Manifesten und anderen Stellungnahmen der Wirtschaft vermissen wir bis heute die Perspektive der Beschäftigten als Hauptbetroffene der Digitalisierung. Dies war einer der Auslöser, warum wir uns umgehend und mit Erfolg an den Bund gewendet haben. Auch mit Vertretern der Wirtschaft suchen wir aktiv den Dialog. Denn wir sind überzeugt davon, dass die digitale Transformation der Wirtschaft nur dann rasch und erfolgreich gelingen kann, wenn auch die Beschäftigten als Hauptbetroffene der Digitalisierung auf allen Ebenen einbezogen werden. In diesem Sinne können wir Ihnen heute mit Befriedigung mitteilen, dass wir bei der Swisscom die Herausforderungen durch die Digitalisierung in einer paritätisch zusammengesetzten Arbeitsgruppe angehen werden. Wir sind überzeugt davon, dass diesem guten Beispiel weitere folgen werden.

Im Zusammenhang mit der Digitalisierung scheint der ideologisch geprägte Flügel der Arbeitgeber und ihrer Verbände Morgenluft für die Deregulierung zulasten der Beschäftigten zu wittern. So stellen sie in ihrem „Digitalen Manifest“ nebst allgemeinen Forderungen nach einer Deregulierung der Arbeitsbedingungen die Forderung auf, nicht mehr zwischen Arbeitnehmern und selbständig Erwerbenden zu unterscheiden. Dies erachten wir als fundamentalen Angriff auf Errungenschaften der letzten 150 Jahre. Der Arbeitsvertrag, in dem im Grundsatz festgehalten ist, einem Unternehmen eine klar umrissene Zeit gegen ein

ebenfalls klar festgelegtes Entgelt zur Verfügung zu stellen, ist eine Errungenschaft der Moderne, die materielle und soziale Sicherheit bietet und den Beschäftigten viele Freiheiten und eine Lebensqualität bietet, wie es sie zuvor nie gab in der Geschichte der Menschheit. Wer diese Errungenschaft der Moderne in Frage stellt, will die Uhr zurückdrehen, will zurück zur Knechtschaft ohne jegliche Absicherungen und Freiheiten für die Werktätigen.

Die Gewerkschaft syndicom verurteilt solche ideologisch geprägten Vorstellungen und tritt ihnen entschieden entgegen, weil ideologische Scheuklappen nur dazu führen, den Weg zu den Chancen der Digitalisierung zu verbauen. Deshalb ist auch an den Regelungen zur Arbeitszeiterfassung festzuhalten, die der Bundesrat vor einem Jahr erlassen hat. Denn das Aufweichen dieser Regelungen führt zum Unterlaufen des Arbeitsvertrages mit entsprechenden negativen Folgen für die Beschäftigten.

Für alle anderen Beschäftigten hingegen ist der Arbeitsvertrag mit einer klar fixierten Arbeitszeit essentiell für gute Arbeit und damit für ein selbstbestimmtes Leben in Würde. Die Digitalisierung erfordert Regulierungen, um den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft zu sichern. Dies haben sogar die Wirtschaftsführer am WEF erkannt. Wir sind überzeugt davon, dass dies zunehmend auch die vernünftigen und verantwortungsbewussten Vertreterinnen und Vertreter der Schweizer Wirtschaft so sehen.

Wenn wir von der digitalen Wirtschaft sprechen, geht es um mehr als nur Technologie und blindes Vertrauen in den freien Markt. Sondern es geht darum, die hohe Innovationskraft der Schweiz, Arbeitsplätze, gute Arbeitsbedingungen und eine hohe Lebensqualität zu sichern. Denn die Wirtschaft hat auch im Zeitalter der digitalen Revolution den Menschen zu dienen – und nicht umgekehrt.

Der Gestaltungswille zu einer solchen Digitalisierungspolitik ist beim Bundesrat und bei verantwortungsbewussten Unternehmen zunehmend zu spüren.

syndicom hat sich vertieft mit den Technologien befasst, die unter dem Begriff Digitalisierung zusammengefasst sind. In einer Studie haben wir die Auswirkungen der Digitalisierung auf die syndicom-Branchen untersucht. Eine wichtige Erkenntnis deckt sich mit den Erkenntnissen des Bundesrats: **Ein Schlüssel zur erfolgreichen Bewältigung der Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt liegt in der Bildung und deren Anpassung an die zukünftig benötigten Kompetenzen.** Genau dies ist eine der Forderungen, die syndicom an die Unternehmen in der ICT-Branche richtet: Vorausschauen und rechtzeitig

handeln. Bei der Weiterentwicklung des Gesamtarbeitsvertrags mit der Swisscom fordern wir deshalb, dass es für das Unternehmen teuer zu stehen kommen muss, Mitarbeitende zu entlassen, die in den letzten Jahren nie nachhaltig weitergebildet worden sind.

Wenn wir die digitale Zukunft der Gesellschaft gestalten wollen, müssen wir nebst der Bildung Antworten finden auf die folgenden wichtigen Fragen.

- Wie können wir gute Arbeit in Zukunft sichern?
- Wie gehen wir mit Daten um? Und wem gehören sie?
- Was setzen wir der Entgrenzung der Arbeit entgegen und wie begrenzen wir die psychosozialen Belastungen?
- Wie gehen wir mit Plattformen um, die Abhängigkeiten schaffen, aber keine Sozialversicherungen bezahlen und auch fast keine Steuern?
- Wie schaffen wir es, dass alle vom technologischen Fortschritt profitieren können?
- Oder eben auch: Wie sieht die Sozialpartnerschaft der Zukunft aus?

Wir nennen sie auch: Sozialpartnerschaft 4.0.

Im Manifest für eine digitale Schweiz mit sozialer Verantwortung haben wir Lösungsvorschläge aufgeführt, um den Herausforderungen der Digitalisierung rechtzeitig und angemessen zu begegnen. In diesem Manifest fordern wir, dass auch in der digitalen Wirtschaft demokratische Prinzipien einzuhalten sind. Und dass sich jeder Mensch auf seine Grundrechte berufen kann und diese Grundrechte zu schützen sind.

Dabei geht es um weit mehr als nur Datenschutz. Es geht auch um Prinzipien für den Umgang mit Big Data, künstlicher Intelligenz, Robotik oder der Messung, Aufzeichnung und Auswertung von physiologischen Daten der Beschäftigten wie Blutdruck, Körpertemperatur, Herzfrequenz und anderem mehr. In unserem Manifest geht es auch um die Frage, wie wir den sozialen Frieden wahren können in einer Welt, in der die acht Reichsten gleich viel Vermögen haben wie die halbe Erdbevölkerung. Fragen, die auch am WEF ein Thema waren, von einem Teil der Arbeitgeber in der Schweiz aber gerne ausgeklammert werden.

Wenn wir heute vom Gesamtarbeitsvertrag bei der Swisscom reden, dann hat das einen wegweisenden Charakter für die Schweiz. Die Swisscom ist an der Spitze der digitalen Entwicklung mit dabei. Das Unternehmen entwickelt nicht nur digitale Dienste, sondern baut, unterhält und betreibt auch die nötigen Infrastrukturen. Je leistungsfähiger unsere Glasfaser- und Mobilnetze sind, desto besser sind die Zukunftschancen des Wirtschaftsstandorts Schweiz. Unser Anspruch an den Gesamtarbeitsvertrag 2018 mit der Swisscom ist, dass er zum kollektiven Musterarbeitsvertrag der digitalen Wirtschaft in der Schweiz wird.

Was im künftigen Swisscom-GAV steht, muss wegweisend sein für die gute Arbeit der Zukunft und für die Sozialpartnerschaft 4.0.

Deshalb hat sich syndicom minuziös auf die GAV-Verhandlungen mit der Swisscom vorbereitet, gemeinsam mit gewerkschaftlich engagierten Swisscom-Mitarbeitenden.

Bereits im Jahr 2014 haben wir in der ICT-Branche eine Studie zur Entgrenzung der Arbeit durchgeführt. In den Ergebnissen widerspiegelt sich der technologische Fortschritt durch die zeitliche und räumliche Entgrenzung der Arbeit. Die elektronische Kommunikation ermöglicht das Ausführen von Arbeiten zu jeder Zeit an praktisch jedem Ort der Welt. Um mehr zu erfahren über den technologischen Fortschritt, der zusammengefasst als Digitalisierung oder Industrie 4.0 bezeichnet wird, haben wir uns in die Materie vertieft und eine interne Studie als Grundlage für die Branchen- und GAV-Politik erarbeitet.

Weil die Bildung ein Schlüssel-Element für eine erfolgreiche digitale Transformation der Wirtschaft ist, haben wir Ende 2016 innerhalb der Swisscom eine Umfrage zur beruflichen Weiterbildung durchgeführt. Gerne zeigen wir Ihnen einige Ergebnisse dieser Studien, unsere Schlussfolgerungen und die daraus abgeleiteten Forderungen für die Weiterentwicklung des Gesamtarbeitsvertrags mit der Swisscom.

syndicom hat die interne Digitalisierungsstudie zum Anlass genommen, um die wichtigsten Trends und gewerkschaftliche Handlungsfelder in der ICT-Branche zu definieren sowie ein Manifest für eine digitale Schweiz mit sozialer Verantwortung zu verfassen.

Sie können diese Trends und Handlungsfelder ausführlich in der mitgebrachten Broschüre „Gute Arbeit in der digitalen Schweiz“ nachlesen. Hier möchte ich mich auf ein paar Schlaglichter beschränken.

Ein erster Trend, den wir aus unserer Digitalisierungsstudie herausdestilliert haben, ist Deckungsgleich mit einer Erkenntnis des Bundesrats: Während einzelne

Geschäftsfelder schrumpfen, werden andere wachsen, wozu auch völlig neue Geschäftsfelder mit neuen Berufen gehören. Das war zwar schon immer so, aber durch die Digitalisierung beschleunigt sich das Schrumpf- und Wachstumstempo zum Teil massiv, aber nicht über Nacht. Szenarien über aussterbende Berufe halten wir deshalb für Angstmacherei, wenn die Zeitachse komplett ausgeblendet wird. Wir gehen davon aus, dass es sich um einen langandauernden Prozess handelt, so dass die natürliche Fluktuation und die Anpassungen der Berufsbilder bei der Lehrausbildung die negativen Folgen für die Berufstätigen zu einem grossen Teil abfedern werden.

Selbst die ICT-Branche als treibende Kraft der Digitalisierung sieht sich mit mindestens ebenso vielen Gefahren wie Chancen konfrontiert. Wenn Technologien auslaufen, drohen auch die Expertinnen und Experten dieser Technologien ihre Stelle zu verlieren, z.B. Fachleute auf analogen Technologien, die Schritt für Schritt ausser Betrieb genommen werden.

Um mit der beschleunigten – manche sagen auch disruptiven Entwicklung Schritt zu halten, reichen gängige HR-Konzepte für die Neuqualifizierung von Mitarbeitenden nicht aus. Unternehmen können nicht alle paar Jahre ihre ganze Belegschaft auswechseln. Und selbst wenn sie das könnten, wäre das weder im Interesse von syndicom noch von der Gesellschaft.

Es braucht eine systematische Erfassung von Qualifikationen, die es in absehbarer Zeit nicht mehr brauchen wird. Und ebenso eine systematische Erfassung von Qualifikationen, die es neu aufzubauen gilt. Wir fordern also von den ICT-Unternehmen mehr Aus- und Weiterbildung statt «Hire and Fire».

Bei der Umfrage in der ICT-Branche vom Jahr 2013 zeigte sich, dass rund 40 % der Beschäftigten der Meinung sind, dass sie mehr berufliche Weiterbildungen begrüßen würden.

Ein weiterer Trend ist, dass sich mit dem Digitalisierungstempo die Komplexität in den Unternehmen und Organisationen beschleunigt. Unternehmen und Organisationen, die mit der Entwicklung Schritt halten wollen, müssen sich immer wieder neu erfinden. Der Komplexität und dem Innovationsdruck kann ein Unternehmen nur gerecht werden, indem es die Partizipation der Angestellten stärkt.

Bezogen auf Gesamtarbeitsverträge heisst das, die Mitsprache und Mitbestimmung der Angestellten auszudehnen. So zeigte sich in der Entgrenzungsumfrage von 2014, dass gegen die Hälfte der Beschäftigten in der ICT-Branche nur ungenügend über Menge, Inhalt und Organisation ihrer Aufgaben mitbestimmen kann.

Ein weiterer Trend der Digitalisierung ist, dass neue, tendenziell prekäre Arbeitsverhältnisse wie zum Beispiel das Crowdfunding entstehen. Beim «Crowdsourcing» werden Aufgaben an die «Crowd» vergeben werden, also an eine undefinierte Masse von Menschen, wozu ein offener Aufruf meist über das Internet erfolgt. Crowdfunding birgt das Risiko von tiefen und unregelmässigen Einkommen, Ausbeutung durch die Intermediäre, Entgrenzung der Arbeit, fehlender sozialer Absicherung sowie Schwarzarbeit. Wir fordern deshalb von der Swisscom, gemeinsam mit uns eine Charta zu entwickeln, die zu einer Zertifizierung von Crowdfunding-Plattformen führen soll. Das gemeinsame Ziel muss sein, Schwarzarbeit zu unterbinden und faire Arbeitsbedingungen zu fördern.

Soweit einige Trends zur digitalen Wirtschaft – und wie die Mitarbeitenden ihre Arbeit empfinden. Die digitale Wirtschaft bietet Chancen und Gefahren. Doch die Chancen verwirklichen sich nicht von selber. Ebenso wenig bannen sich die Gefahren von selber. Dafür braucht es die Gestaltungskraft der Sozialpartner.

Sie sehen anhand der Digitalisierungsstudie: Die Digitalisierung der Wirtschaft bedingt eine grundsätzlich neue Organisation der Arbeit:

- Bezüglich Mitbestimmungs- und Weiterbildungsrechte
- Bezüglich prekärer Arbeitsverhältnisse wie Crowdfunding
- Bezüglich Sicherung der Sozialversicherungssysteme.

Sie sehen anhand unserer empirischen Studie: Die Weiterbildung bei Swisscom ist ungenügend, die Mitbestimmungsrechte sind es auch.

Was wir daher brauchen, ist eine sozial austarierte neue Arbeitswelt, die nicht nur Flexibilität bietet, sondern auch Sicherheit. Sicherheit ohne Flexibilität würde dazu führen, dass sich kein kreatives Klima für Innovationen entfalten kann. Flexibilität ohne Sicherheit würde dazu führen, dass sich die Menschen auf schwierige Lernprozesse nicht einlassen. Deshalb braucht es beides: Flexibilität und Sicherheit. Darauf ist unsere GAV-Politik bei der Swisscom ausgerichtet.

Kommen wir nun zu unseren Forderungen, zusammengefasst nach vier Themenbereichen.

1. Arbeitszeiten und Gesundheit

Die digitale Wirtschaft entgrenzt die Arbeit zeitlich und räumlich.

Die Arbeitszeit ist eine zentrale Grösse für die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmenden. Dauer, Lage (Tageszeit) und Verteilung (Beständigkeit) der Arbeitszeit beeinflussen das Einkommen und die Lebensumstände der Beschäftigten.

Die Risiken des flexiblen Arbeitens können folgenschwer sein: Eine mangelnde Trennung von Arbeits- und Privatleben erschwert nachweislich das «Abschalten» von Arbeitsproblemen und begünstigt die Entwicklung emotionaler Erschöpfung, Leitsymptom innerhalb der Burnout-Statistik, sowie weiterer Erkrankungen.

Deshalb fordern wir von der Swisscom, dass die Arbeitnehmenden lebensabschnittsgerechte Arbeits- und Leistungsbedingungen wählen und jederzeit wieder ändern können sollen. Zudem müssen Mitarbeitende auf ihre Arbeitsmenge Einfluss nehmen können. Die Arbeitszeit ist in Zusammenhang mit dem Personalbedarf und der Arbeitsmenge zu definieren und zu koordinieren. Grundsätzlich muss bei der Swisscom und bei weiteren ICT-Unternehmen das Recht auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit etabliert werden. So soll der Kontakt des Unternehmens mit seinen Mitarbeitenden auf die reguläre Betriebszeit beschränkt sein, in der Regel also auf den Zeitraum von 06:00 Uhr morgens bis 20:00 Uhr abends. Der Gesundheitsschutz darf nicht individualisiert werden. Es bleibt in der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, dass Mitarbeitende Ruhezeiten, Pausen und weitere Gesundheitsvorgaben einhalten.

Weitere Forderungen entnehmen Sie bitte unserer Broschüre.

2. 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. Die heutigen GAV-Regelungen zu den Weiterbildungsansprüchen 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.

Wir fordern deshalb von der Swisscom, regelmässig das Entwicklungspotenzial der Mitarbeitenden zu bestimmen mit dem Ziel, deren interne und externe Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten und auszubauen. Die wichtigste Massnahme hierzu ist, dass ein nicht verjährbarer klar definierter Anspruch auf Weiterbildung im Gesamtarbeitsvertrag verankert wird.

Die kürzlich durchgeführte Umfrage innerhalb der Swisscom zeigt, dass die Beschäftigten motiviert sind, Weiterbildungen zu absolvieren. Erst gegen Ende der beruflichen Laufbahn nimmt diese Motivation ab, was nachvollziehbar ist.

Weitere Forderungen entnehmen Sie bitte unserer Broschüre.

3. 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.

Deshalb fordern wir von der Swisscom, die Mitwirkungsrechte der Mitarbeitenden auf allen Ebenen auszubauen. Hierzu muss auch der Kündigungsschutz von Mitgliedern von gewerkschaftlichen Gremien und der Personalvertretung ausgebaut werden.

Weitere Forderungen entnehmen Sie bitte unserer Broschüre.

4. Datenschutz und Datendemokratie

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. Dabei können alle Daten aus allen Arten von Quellen gespeichert, verarbeitet und ausgewertet werden. Vordringlich ist, das Menschenrecht auf Privatsphäre zu verteidigen. Hierzu müssen Schranken gesetzt werden, welche elektronischen und physiologischen Daten erhoben, ausgewertet und über einen längeren Zeitraum gespeichert werden dürfen. Wir wollen deshalb gemeinsam mit der Swisscom ein Datenschutzsiegel einführen, hinter dem eine Charta steht.

Weitere Forderungen entnehmen Sie bitte unserer Broschüre.

Sehr geehrte Medienschaffende!

Wir freuen uns auf die anstehenden Verhandlungen mit der Swisscom zum GAV 2018 und freuen uns auf Ihre Berichterstattung darüber. Denn das Thema ist von höchster Relevanz. Es geht um den Leitarbeitsvertrag in der digitalen Wirtschaft der Schweiz. Es geht um nicht weniger als die Frage, wie wir «Gute Arbeit in der digitalen Schweiz» sicherstellen können.

Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.