



Rundbrief 3/2017

Digitale Arbeitswelt



ugod.at



Unabhängige GewerkschafterInnen im Öffentlichen Dienst und in ausgliederten Betrieben

In diesem Rundbrief:

Digitale Arbeitswelt

Seite 2

**Pressegespräch
Unabhängige LehrerInnen zum
Schulautonomie-Paket**

Seite 8

Medieninhaber, Herausgeber, Hersteller:

Bundesleitung der UGÖD
Belvederegasse 10/1
A-1040 Wien
Fax: (01) 505 19 52-22
email: office@ugod.org

Vorsitzende:

Beate Neunteufel-Zechner, Reinhart Sellner

Offenlegung laut Mediengesetz laut §25, Absatz 2:

Medieninhaber (Verleger) sind die Unabhängigen Gewerkschafter/innen im Öffentlichen Dienst (UGÖD).
Die UGÖD ist ein eingetragener Verein (ZVR-Zahl 126495968).

Offenlegung laut Mediengesetz laut §25, Absatz 4:

Die Blattlinie entspricht den Vereinszielen der UGÖD gemäß Vereinsstatut.

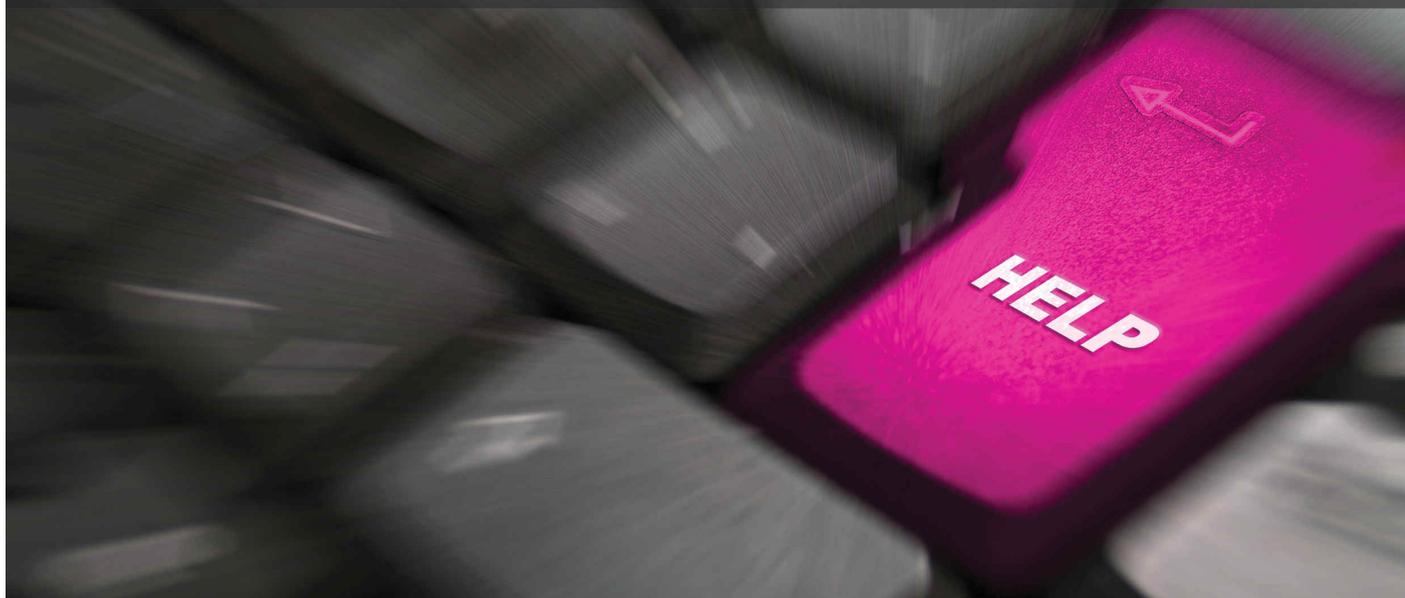
Verweise und Links:

Die UGÖD hat keinerlei Kontrolle über die Websites Dritter und die dort angebotenen Informationen, Waren oder Dienstleistungen.
Die UGÖD übernimmt daher keinerlei Verantwortung, aus welchem Rechtsgrund auch immer, für den Inhalt der Websites Dritter.

Bildmaterial:

UGÖD, wikimedia.org, pixabay.com, freeimages.com, eigene

Digitale Arbeitswelt



Das Datenschutzgesetz DSG 2000 wird am 25.05.2018 durch das Inkrafttreten der EU-Datenschutz-Verordnung ersetzt.

Die österreichische Bundesregierung sollte daher noch im Laufe dieses Jahres gesetzliche Anpassungen in die Wege leiten. Sie zeigte bisher nur den Willen zur Veränderung des Arbeitsverfassungsgesetzes und zur Förderung von Unternehmen, die sich auf Digitalisierung einlassen wollen.



Von **Beate Neunteufel-Zechner**

Aus diesem Grund luden die Unabhängigen GewerkschafterInnen im öffentlichen Dienst und Ausgegliederte (UGÖD) im März zu einer Veranstaltung mit Thomas Riesenecker-Caba von FORBA und Thomas Vanorek als Moderator.

Regelungsbedarf ist mehrfach gegeben:

- **für Konzerne**, deren MitarbeiterInnen-Daten global verarbeitet werden – wird sich dazu auch die Mitwirkung von Betriebsräten global gestalten lassen?
- **für mobile Endgeräte**, die insgesamt als „Devices“ bezeichnet werden, und die besonders beliebt werden könnten zur Kontrolle von (Außendienst-)MitarbeiterInnen – etwa in der Krankenpflege oder in der Schule.
- für die Auslagerung von Diensten in die „**CLOUD**“ oder in externe Rechenzentren, wobei der Weg der Daten nachvollziehbar bleiben muss, damit (k)ein Missbrauch verübt werden kann.
- für „Card & Code“-Systeme um sich die Bezahlung mit **Bargeld zu ersparen** oder um Schlüssel zu ersetzen. Letzteres hat die Autoindustrie schon extrem beunruhigt, weil digitale Sperrsysteme für diverse Automarken zu gleichförmig gestaltet waren, so dass ihre Entsperrung ganz leicht möglich war (ist).
- für das „**Internet der Dinge**“, die

sensationelle Welt der Sensoren – ohne Gefühle für ArbeitnehmerInnen

- für den Umgang mit „**BIG DATA**“-Anwendungen
- für „**Wearables**“, das sind unter anderem „Smartwatches“ für den Sport und zahlreiche Apps am Smartphone, die z.B. als Schrittzähler oder Blutdruckmessgerät sehr individuelle Daten sammeln und unter Umständen weitergeben, vielleicht sogar in Zukunft an Versicherungen, die uns belohnen wollen für einen besonders gesunden Lebenswandel. Sie könnten uns aber auch ausschließen von der Versicherung, wenn wir uns zu risikoreich verhalten und sportlich an unsere Grenzen zu gehen versuchen.



Nützliches Accessoire oder Trojanisches Pferd? Ein typisches „Wearable“ - eine Armbanduhr, die ständig online ist.

- für Videokonferenzsysteme, wie etwa „**Skype for Business**“, mit dem internationale Video-Konferenzen durchgeführt werden können, bei denen aus ökologischer Umweltschutzsicht Flugkilometer gespart werden können.
- für „**Apps**“ im Allgemeinen – wenn unter Umständen das eigene Auto nicht mehr selbst gesteuert wird, sondern Hilffsysteme einspringen oder eingreifen, kann sich daraus eine Problemstellung für die Bewertung durch Gerichte und Versicherungen ergeben.
- für „**Smart home solutions**“ wie die ferngesteuerte Heizung oder Kühlung, die im Schadensfall auch die Versicherungen auf den Plan rufen wird. Wird ein zu spärlich gefüllter Kühlschrank uns in Zukunft von der Zuerkennung eines Kredites für den Häuselkauf

ausschließen?

- für „**Smart meter**“, die so geplant sind, dass sie alle 15 Minuten eine Stromverbrauchsmeldung an die Lieferbetriebe schicken, und bei denen es möglich sein wird, dass sie kaum betriebene Anlagen aus dem Netz abziehen ohne vorherige Information an die jeweiligen EndverbraucherInnen.



„Smart Meter“: Ein digitaler Stromzähler mit eingebautem UMTS-Handy. Mehrmals stündlich geht er per Mobilfunk online und berichtet per Internet, was im Haushalt gerade los ist.

Studien zu „**Smart Cities**“ geben uns einen Vorgeschmack zu dem, wozu uns noch die Fantasie fehlt. Wenn etwa Beleuchtungsanlagen beschrieben werden, die von außerhalb der Smartwohneinheiten zentral gesteuert werden können, also ohne Mitwirkung ihrer BewohnerInnen.

Da wird einerseits geschwärmt von großer Stromersparnis und von optimaler und

Viele Elektroautos übermitteln während der Fahrt genaue Telemetriedaten an den Hersteller - gratis und unbemerkt.



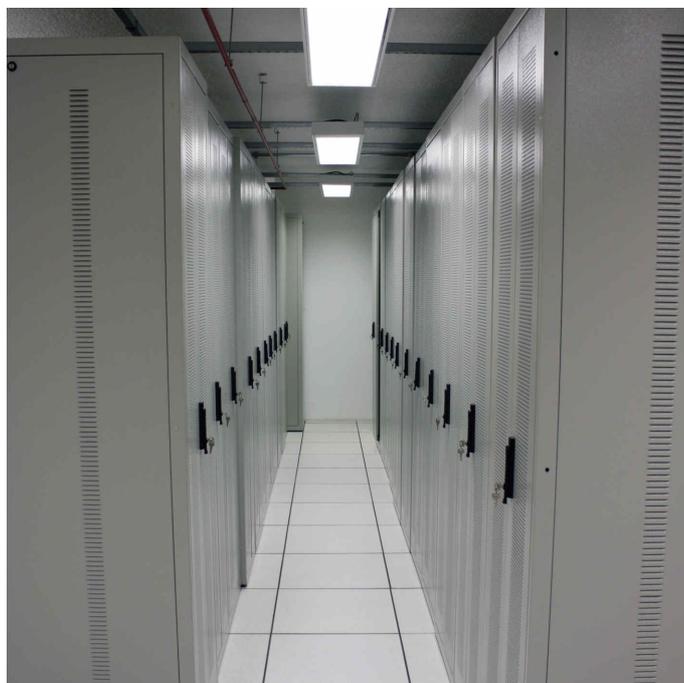
gesundheitsfördernder Ausleuchtung. Andererseits müssen wir der Tatsache ins Auge sehen, dass wir dann nicht mehr unbeobachtet bleiben, wenn wir uns ab und zu als NachtschwärmerInnen betätigen, weil ein Roman gerade so spannend ist oder ein Bericht noch fertig zu schreiben ist, oder uns gerade vor Weihnachten die Bastelwut packt.

Vielfach fehlen uns bei all den englischen und fremdklingenden Begriffen zurzeit noch die richtigen Definitionen.

Worum geht es bei BIG DATA?

Das sind Daten aus Firmenstrukturen, die vermischt werden mit Daten aus den „Social Media“ wie Facebook, Twitter, Instagram oder wie sie alle heißen mögen. Durch gezieltes Kombinieren der Daten können Schnittmengen erzeugt und Profile erstellt werden. Wir dürfen uns schon fragen: Wohin gehen meine Daten und wie geraten sie in BIG DATA-Anwendungen? Wer wertet aus und interpretiert die Datenschnittmengen? Welche digitalen oder wirtschaftlichen Anwendungen werden aus BIG DATA entstehen? Dürfen wir solche Daten xenophoben InnenministerInnen zur Interpretation und als Anregung zur Gesetzgebung überlassen, die sie zur weiteren Einschränkung unserer demokratischen Rechte nutzen?

Umworben werden auch Betriebsräte, die im „**Social Web**“ mitmachen können und bei der Datenspeicherung mitgestalten. Die Beurteilung der Verhältnismäßigkeit ist offen bei einem „Workplace at Facebook“. Wir kennen die Reizüberflutung durch zu viele Mails - in Facebook können nun auch ganze Teams miteinander chatten und sich so entlasten von der Mail-Flut. Ungeklärt ist dabei das Thema: Wie halte ich Vertraulichkeit im Umgang mit arbeitsrechtlich relevanten Informationen für Einzelpersonen aufrecht und wer liest mit? Dieselbe Frage stellt sich für Projektarbeit im Team, bei der Verwendung von Online-Flipcharts und Info-Sharing-Systemen. Mit dem Wissen, das ich verteilen will, sollte ich sorgfältig umgehen und meinem Betrieb gegenüber Loyalität zeigen. Ob mich loyales Verhalten davor schützen wird, im Rahmen der nächsten Umstrukturierung mit „outsourced“ und durch ein „Online-Service“ oder gar einen künstlichen „Chat-Bot“ ersetzt zu werden?



So sieht die Technik aus, die hinter einer „Cloud“ steckt: Riesige Metallschränke voller Computer in einem klimatisierten Rechenzentrum.

Gar kein Thema mehr zu sein scheint das gesetzlich vorgeschriebene **Briefgeheimnis**, das die Daten der AbsenderInnen ebenso schützen soll wie die der AdressatInnen – die österreichische Post entwickelt ihre Dienste gerade in diese Richtung weiter und bietet elektronische Briefe an.

Hin und her gerissen zwischen Vertrauen und Paranoia werden wir tollkühn oder überängstlich. Es steht uns jedoch zu, zu hinterfragen, ob von Vertrauen oder von Unterstellungen ausgegangen wird in der digitalen Arbeitswelt.

Bald ein Stück Kulturgeschichte? Mit der Zahl der Emails verschwinden Telefonzellen und Briefkästen.



Wer sich unter dem „**Internet der Dinge**“ noch nicht viel vorstellen kann, wird mit der Begriffsgruppe „Sense Management Online“ noch viel weniger zurecht kommen. Dabei geht es um einfachste Alltagsvorgänge, wie die Benutzung von Handtuch- und Seifenspender in Kinos oder Firmen. Mit dem Verkauf der Dienstleistung wird deren Überwachung verkauft. Eine Lawine kommt ins Rollen, wenn der Seifenspender sich fast entleert hat: Über Sensoren wird ein Wartungsmitarbeiter angepiepst, der sich dann sofort und ohne Umwege auf den Weg machen muss, um den Seifenspender nachzufüllen – solche Arbeitsvorgänge bezeichne ich als „Work on Demand“. Vermutlich brauchen Wirtschaftstreibende deshalb den 12-Stunden-Arbeitstag

Eine Untersuchung zeigt uns: „BIG WASHROOM DATA“ funktionieren a-moralisch – die Seife wird nur mehr nachgeliefert „just in time“, das Gerät ruft den Mitarbeiter zum Nachfüllen, die Firma erspart sich eine Abteilung für Dispositionen und jede Menge Arbeitskräfte. Die Umsetzung von Aktionen wird durch in die Dinge eingebaute Sensoren ausgelöst wie in einem Callcenter, wo eine anrufreie Zeit als Nichtarbeitszeit abgezogen wird. Wege, die der gerufene Mitarbeiter nicht direkt zurücklegt, sind suchbar über dienstliche Endgeräte, die dieser Mitarbeiter immer mit sich führen muss. Wird nach solcher Überwachung nur mehr die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung des Nachfüllens von Seife bezahlt? Führt nicht gerade solche Betriebssysteme

Der digitale Waschraum - um MitarbeiterInnen einzusparen, wird an Technik nicht gespart. Selbst der Seifenspender ist online. In internationalen Großkonzernen längst Alltag.



in Großbritannien zu den berüchtigten „Null-Euro-Verträgen“, die bewirken, dass auf dem britischen Arbeitsmarkt Arbeitslose unterwegs sind, die niemals einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erwerben können – auch wenn sie immer „just in time“ ihre Arbeit erledigen? BIG WASHROOM DATA zeigt, dass so ein Seifensystem ressourcenschonende Nutzung gewährleistet in viele Richtungen.

Daraus und aus ähnlichen Berichten in den Medien ziehen wir den Schluss, dass wir als KonsumentInnen wie als ArbeitnehmerInnen keinen leichten Zeiten entgegen gehen und uns sowohl als KonsumentInnen als auch als ArbeitnehmerInnen solidarisch und global zusammenschließen sollten, auch wenn uns neoliberale SoziologInnen einreden wollen, dass die Zeiten für Gewerkschaften und Konsumentenschutzvereine vorbei seien...

DSG 2000 und die EU-Datenschutzverordnung

Datenverarbeitung im Kontext mit Beschäftigung erfordert Regelungen. Die Arbeitswelt in Österreich wird gestaltet durch das Arbeitsverfassungsgesetz, durch Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen.

Ab Ende Mai 2018 wird die EU-Datenschutzverordnung in Österreich gelten. Ihren Artikeln entsprechend sollte nationales Recht angepasst werden.

Ein großer Unterschied zur geltenden Rechtslage wird sein, dass das DVR-Datenverarbeitungsregister eingestellt wird. Jeder Betrieb hat künftig sein eigenes Betriebsdatenverzeichnisse anzulegen und aktuell zu halten. Überprüft werden können die Betriebe in Zukunft durch Datenschutzbehörden, die sich mehr in Richtung Arbeitsinspektorat entwickeln sollen.

Wir vergessen so leicht und immer wieder, dass es an den Universitäten darum geht, Theorien zu entwickeln, sie zu prüfen und zu widerlegen – WirtschaftswissenschaftlerInnen sind keine ProduzentInnen von Wahrheiten!

Genau das wünscht sich die österreichische Bundesregierung nicht von beiden Beteiligten, sondern vielmehr, dass sich Wissenschaft und Wirtschaft zusammentun und „Start ups“ werden.

Der Ideenreichtum und die Kreativität der jungen Leute im Land sei so übersprudelnd und von den in Österreich zu schaffenden „Future Zones“ aus, werden österreichische digitale Innovationen die Welt erobern und in internationalen „Scorings“ erfolgreich sein – die Insel der Seligen – immer noch – das sind wir! Wir machen uns fit für die neue Welt der digitalen Arbeit und stärken die Beziehungen untereinander in starken „Teams“. Wir betreiben schon jetzt gemeinsam „Charity“ durch „Crowdfunding“ und wir verstehen natürlich, dass unser Betrieb sparsam geführt werden muss. Deshalb stimmen wir der Einrichtung eines auf uns hin maßgeschneiderten „Home Office plus Skype“ fröhlich zu und nehmen die Arbeit mit nach Hause zu unseren Familien. Das sind neue Wege der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, über die wir uns freuen. Komisch auch, wenn der Chef und die halbe Welt über „youtube“ zuschauen, wie meine Kinder rund um meinen Heimarbeitsplatz wuseln – bis unser „Teleworking“-Anschluss abgehängt wird, weil die Arbeit ohnehin nur mehr aus „FUN“ = Spaß besteht und ihren Wert durch Umstrukturierung verloren hat. Vereinzeln führt zu Isolierung, zu Entsolidarisierung und Einsamkeit.

„Telearbeit“ daheim - was bequem klingt, ist in der Realität neben der Familie pure Doppeldauerbelastung, und endet immer öfter unbezahlt. Denn „daheim macht's doch eh Spaß“.

Gerade unter den jungen österreichischen AkademikerInnen lerne ich immer mehr Leute kennen, die nach Mehrfachstudien samt Auslandsaufenthalten immer nur in befristeten und prekären Projektarbeitsverträgen landen, denen gesundheitlich nichts schief gehen darf und die auf Familie verzichten wollen, bis sie ihre Karriere geschafft haben. Solche goldenen Karotten vor der Nase meinen sie: Ein Gewerkschaftsbeitritt bringt doch mir nichts, ich verhandle meinen Preis auf dem Arbeitsmarkt lieber selber, ich habe Aussicht auf dieses und jenes und irgendwann stehe ich an der Spitze eines starken Teams und wir „cashen“ den Nobelpreis ab – eh klar...

Und die Gewerkschaften? Die laden ausgerechnet ein zur „Kick-Off Konferenz“ für das Projekt danube@work und fragen provozierend: FIT FOR THE NEW WORLD OF DIGITAL WORK? Am 24. April 2017 dürfen wir uns international vernetzen in der ÖGB-Zentrale, wenn wir uns bis zum 7. April 2017 spätestens „online“ angemeldet haben – schöne neue „digitale“ Welt!





Pressegespräch

Parteiunabhängige LehrerInnen zum „Schulautonomie-Paket“
23. 3. 2017

UGÖD

Unabhängige GewerkschafterInnen im Öffentlichen Dienst und in ausgegliederten Betrieben

ugod.at

Unabhängige LehrerInnen zum Schulautonomie-Paket

Das erste UG-Pressgespräch im Europasaal der GÖD fand zu einem brisanten Thema statt. Und die Presse kam zahlreich.

Bildung kostet. Mehr Autonomie und Freiräume für pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gibt es nicht zum Nulltarif. Soziale Integration und Sprachförderung sind eine akute, die KollegInnen der APS-Pflichtschulen in Wien und anderen Ballungsräumen täglich fordernde Aufgabe und brauchen dringend mehr und zusätzliche sozial indizierte Ressourcen. Die AHS-Unterstufe als Pflichtschule wäre ein Signal für gelebte Solidarität von Landes- und Bundesschulen.

Finanzminister und Regierung handeln fahrlässig, wenn sie für Schule und Schulreform notwendige Budgetmittel verweigern. Die von der Regierung angekündigte große Schul- und Schulverwaltungsreform hat Vorrang vor Landeshauptleuten, Partei-Einfluss und der Fortsetzung einer den sozialen Zusammenhalt gefährdenden Austeritäts- und Budgetpolitik.

Livemitschnitt (37 Minuten):

youtu.be/HrCMQTCQv1s

ÖLI-UG für Schulautonomie, ohne Anführungszeichen:

Bundeseinheitliche Rahmenbedingungen für ALLE Schulbereiche,

- **Mehr Selbstbestimmung, Mitbestimmung und Eigenverantwortung** für pädagogische Arbeit, Förderung, Unterrichts- und Schulentwicklung
- **EIN gemeinsamer DienststellenAusschuss (DA) an jeder Schule bzw. in jedem Cluster**, für die Landes- und BundeslehrerInnen am Standort (gleiche PV-Rechte an APS- + Bundeschul-Clustern!)
- **AHS-Unterstufe als Pflichtschule:** „Bundes-APS“, Mitwirkung an Inklusions- und sozialen Integrationsaufgaben der Pflichtschule/Sekundarstufe 1, gleichberechtigte Kooperation bzw. gemeinsame Cluster, Modellversuche, gemeinsamer DA im Cluster...

Stärkung der Personalvertretungsrechte gegenüber der Schul- bzw. Clusterleitung, entsprechend Kompetenz-Zuwachs der DirektorInnen/LeiterInnen

- **Im Konfliktfall DA vs. Schul-/Clusterleitung direkte Anrufung der Personalvertretungs-Aufsichtsbehörde(PVAB)**, die innerhalb 4 Wochen letztentscheidet („verkürztes §10-Verfahren“, ähnlich BR-Recht im ArbVG)
- **Stimmberechtigte Mitwirkung des DA bei DirektorInnen-/Clusterleitungsbestellung** (ZA wäre vom Standort abgehobene, u.U. auch eine landes-/parteilpolitische Stimme mehr und keine der betroffenen KollegInnen der Schuler/des Clusters)

Ausreichende, längerfristig sichere, transparente Personal-Ressourcenzuteilung durch den Bund:

- **Gesetzliche Basis für an der Schule/im Cluster umzusetzende pädagogisch sinnvolle Klassen-/Lerngruppengrößen** mit
- **Einspruchsrecht des DA** (aufschiebende Wirkung bis zur Entscheidung der zuständigen PVAB = 4 Wochen) – SGA-/SF-Anrufung der Landesbehörde/Bildungsdirektion ist kein Ersatz für PVG-gerechte ArbeitnehmerInnenrechte der LehrerInnen!

Basis:

SchülerInnenzahlen, soziale Indikatoren, regionale Besonderheiten, Standort-Schwerpunkt...

Die Vorjahrsressourcen vieler Schulen waren nicht ausreichend!

Kostenneutrales Einfrieren der Personalressourcen von 2016/17 schreibt Belastungen der Folgen einer noch ungebrochenen Austeritätspolitik und restriktiven Bildungsbudgetpolitik fort, Einsparen und Umverteilung von Ressourcen, die dzt. in intransparente Mehrfachverwaltung von Bundesmitteln durch Bundesländer fließen (Meinung/Wunschdenken im BMB), reichen nicht aus!