



**Traum vom Frieden:
Nord- und Südkorea
planen Abrüstung**

Seite 18, Kommentar Seite 48

**Antisemitismus:
Müssen sich Wiens Juden
wieder fürchten?**

Seite 21



**Good News für Bienen:
Insektizidverbot der EU
ängstigt Rübenbauern**

Seite 25, Kommentar Seite 48



SA./SO., 28./29. APRIL 2018 | ÖSTERREICHS UNABHÄNGIGE TAGESZEITUNG | HERAUSGEGEBEN VON OSCAR BRONNER | € 2,50



SCHWERPUNKTAUSGABE

Die Zukunft der Arbeit

Das „zweite Maschinenzeitalter“ stellt alte Gewissheiten infrage:
Wir müssen neu über Broterwerb, Lebenssinn und Gesellschaftsvertrag nachdenken

Das Alte ist überkommen, das Neue erst zu erahnen. Unsere Zeiten sind Wendezeiten. Das spüren die Menschen. Und wie es eben ist in Perioden der Veränderung, halten sie sich fest an eingeübten Ritualen: Wenn die SPÖ am 1. Mai zum Wiener Rathausplatz marschiert, werden alte Genossen und junge Parteirebellen gemeinsam Türkis-Blau auspfeifen. Rote Taschentücher werden wehen, rote Nelken werden blühen. Die stolze alte Arbeiterpartei wird sich noch einmal feiern. Ihr bleibendes Verdienst ist es, den Massen den Aufstieg aus dem Elend ermöglicht zu haben. Die Sozialdemokratie, sie war ein Vehikel der Selbstermächtigung für breite Schichten der Bevölkerung – durch Bildung für alle, und vor allem durch Arbeit für alle.

Arbeit aber droht Mangelware zu werden in unseren Tagen. Das „zweite Maschinenzeitalter“, die Automatisierung und Digitalisierung, hat bereits Einzug in weite Teile der Industrie und des Dienstleistungssektors gehalten. Dadurch, schätzte der chinesische Internet-Tycoon Jack Ma unlängst, würden in den kommenden 30 Jahren weltweit 800 Millionen Jobs verlorengehen. Wie viele auch immer es sein werden, was bedeutet das für unsere Gesellschaften und für die Menschen?

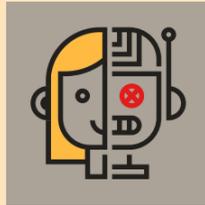
Als die verbesserte Konstruktion der Dampfmaschine Ende des 18. Jahrhunderts die industrielle Revolution richtig in Fahrt brachte, stürmten britische Ludditen in Nottingham Maschinen und verarmte schlesische

Weber die Villen ihrer Fabrikanten. Heute überlegen Silicon-Valley-Größen wie Paypal-Gründer Peter Thiel oder Wirtschaftskapitäne wie Deutsche Telekom-Chef Tim Höttinges die Einführung eines Grundeinkommens für alle. Es ist ein Versuch, die (steigende) Wertschöpfung nach anderen Maßstäben zu verteilen als durch Erwerbsarbeit. Und es ist gleichzeitig ein, wie es im Umfeld der Tech-Ökonomie oft heißt, „disruptiver“ Gedanke vor allem für unseren althergebrachten Gesellschaftsvertrag, in dem Arbeit ein Synonym für Teilhabe, ja Lebenssinn ist.

Für die meisten Menschen ist Arbeit nicht nur Broterwerb. Haben sie keine, ist für viele Feierabend, und zwar durchaus nicht im Wortsinn. Für die USA gibt es Kalkulationen, dass die Gesellschaft dort einen Anteil von bis zu 30 Prozent arbeitsloser Bürger vertragen würde, die mit Lebensmittelmarken, Computerspielen und Fernsehen bei Laune gehalten werden könnten. Werde dieser Wert überschritten, dann steige die Wahrscheinlichkeit für Aufruhr und Revolutionen.

Für Europa klingen solche Szenarien ungeheuerlich. Unsere Staaten, Politiker, Gewerkschaften, Unternehmer – und jeder Einzelne von uns – müssen Arbeit in Zeiten der Digitalisierung neu denken, neu definieren. Die Trennlinie zwischen Utopie und Dystopie ist in dieser Frage äußerst dünn. Über die Richtung der Entwicklung nachzudenken machte also gleich in mehrfacher Hinsicht (Lebens-)Sinn.

Christoph Prantner



ZITAT DES TAGES

„Das Kopftuchverbot ist sicher problematisch, wobei die Meinungen auseinandergehen, wieweit das die Religionsfreiheit betrifft oder nicht.“

Brigitte Bierlein, Präsidentin des Verfassungsgerichtshofs Interview Seite 22

STANDARDS

Veranstaltungen, Kino ... 36, 37
TV, Switchlist ... 38, 39
Schach, Rätsel, Sudoku ... K 10
KarrierenStandard ... K 1 – K 12
ImmobilienStandard ... I 1 – I 12
Album ... A 1 – A 10
Wetter ... 37

Westen: ☀ 11 bis 21°
Süden: ☀ 7 bis 25°
Norden: ☀ 10 bis 25°
Osten: ☀ 11 bis 26°

HEUTE

Kopf des Tages

Die Anwältin **Gloria Allred**, Kämpferin für Frauenrechte, vertrat die Missbrauchsoffer von Bill Cosby erfolgreich vor Gericht. Seite 48

Identitäre durchsucht

Die Staatsanwaltschaft ermittelt gegen die rechtsextreme Identitäre Bewegung Österreich. Es kam zu Hausdurchsuchungen. Seite 20

Häupl gegen Bettelverbot

Nochbürgermeister Michael Häupl empfiehlt, stattdessen gegen die Bosse organisierter Bettellei vorzugehen. Interview Seite 24

Kontrolle für Kontrolloren

Auch der neue Erlass des Sozialministeriums sieht Effizienzquoten für Arbeitsinspektoren vor. Sie sollen besser beraten. Seite 28

„Freiwillig“ selbstständig

Über-Fahrer seien ausgebeutete Scheinselbstständige ohne soziale Absicherung – so lautet eines der Argumente gegen den umstrittenen Fahrtenvermittler. Tatsache ist, dass etliche Uber-Fahrer bei Mietwagenfirmen angestellt, aber etliche (und auch etliche Taxifahrer) eben Selbstständige sind – wie nicht wenige andere Dienstleister und Ein-Personen-Unternehmen (EPU) in anderen Branchen auch.

Das ist eine Folge des Wandels in der Arbeitswelt. Für relativ viele relativ einfache Tätigkeiten zahlt sich ein volles Anstellungsverhältnis nicht aus. Die Beschäftigten werden den Unternehmen zu teuer. Nach manchen Berechnungen beträgt die Spanne zwischen Nettolöhnen und Arbeitsplatz-

kosten etwa 200 Prozent. Wollte man die rund 60.000 24-Stunden-Betreuerinnen in der Altenpflege anstellen, würde das prohibitiv teuer (ganz abgesehen vom Arbeitszeitgesetz).

Selbstständigkeit bedeutet unter anderem: nur zwölf statt 14 Gehälter, selbst eine Steuererklärung abgeben, sich selbst sozialversichern, Krankenstand bedeutet Einkommensverlust. Aber auch individuelle Frei-

RAU

heit – und Selbstausbeutung. Rund 308.000 EPUs gibt es in Österreich. Vor fünf Jahren waren es noch 267.000. Von den Neugründern von EPUs nennen zehn Prozent (drohende) Arbeitslosigkeit als Motiv, selbstständig zu werden. Wer freiwillig oder „freiwillig“ selbstständig wird, lässt sich schwer sagen. Aber es werden mehr.



DenizBank AG

Attraktive Zinsen

Die sichere Adresse für Sparer

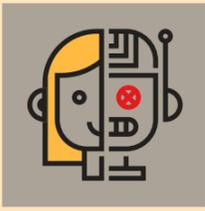
Besuchen Sie uns in einer unserer 27 Filialen in Österreich. Eröffnen Sie Ihr Sparkonto und profitieren Sie von den attraktiven Zinsen der DenizBank!

www.denizbank.at

Contact Center 0800 88 66 00

DenizBank ist ein Unternehmen der Sberbank Gruppe.

EDITORIAL



Werden Roboter unsere Jobs übernehmen? Falls ja, was macht das mit unserer Gesellschaft? Welche sozialen Folgen haben die tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitswelt, die gerade erst begonnen haben? Und welche neuen Chancen eröffnet der technologische Arbeitswandel? Wir finden das Thema „Zukunft der Arbeit“ so wichtig, dass wir ihm diese Schwerpunktausgabe widmen. Lisa Nimmervoll hat diese Ausgabe koordiniert, Simon Klausner hat sie gestaltet – ich finde: mit so viel Liebe, wie es kein Roboter jemals können wird. Die STANDARD-Redaktion hat Forscherinnen und Forscher befragt, ist dorthin gefahren, wo die neue Arbeitswelt bereits zu spüren ist, und macht sich in Essays Gedanken – alles handgefertigt, natürlich.

Martin Kotynek,
Chefredakteur



Anderswo erledigen seine Arbeit längst Taxis, in Kalkutta zieht Mohammad Ashgar eine Rikscha – noch ... Seite 4 →

Wer Spaß an der Arbeit hat, fühlt sich auch zukunftsfit

Welche Erwartungen haben die Österreicher an die Zukunft der Arbeit? Welche Ängste treiben sie um? Auch wenn nicht alle Arbeitnehmer glauben, dass sich in ihrer eigenen Arbeitsumgebung viel ändern wird, erwarten drei Viertel, dass viele Arbeiten künftig automatisiert werden.

UMFRAGE: Conrad Seidl

Macht Ihnen die Arbeit Spaß? Das ließ DER STANDARD Ende März 480 repräsentativ ausgewählte Arbeitnehmer fragen. Das Linzer Market-Institut präzierte: „Man hat ja angenehme und weniger angenehme Erlebnisse beim Arbeiten, aber wenn Sie alles in allem nehmen, welche Schulnote würden Sie von eins für ‚Mir macht meine Arbeit Spaß‘ bis zu fünf für ‚Ich bin in meiner Arbeit fast nur frustriert‘ geben?“

41 Prozent vergaben spontan ein „Sehr gut“, weitere 36 Prozent legten sich auf ein „Gut“ fest. Nur fünf Prozent gaben einen Vierer, und zwei Prozent gaben an, nur frustriert zu sein. Der Mittelwert ergibt eine Schulnote von 1,9 – was für eine insgesamt hohe Arbeitszufriedenheit spricht.

Auffallend ist, dass Befragte unter 30 öfter einen Zweier oder einen Dreier vergeben, sie haben am Arbeiten also weniger Spaß. Frauen und Teilzeitkräfte geben dagegen besonders oft die Bestnote.

Zwei Drittel gut qualifiziert

Die Frage nach der Freude an der Arbeit liefert auch einen guten Hinweis darauf, wie fit sich die Betroffenen für die künftigen Herausforderungen des Arbeitsmarktes fühlen. Market ließ die Arbeitnehmer die Aussage bewerten: „Ich bin für die Tätigkeiten, die ich in den nächsten Jahren ausüben werde, gut qualifiziert.“

Dem stimmten im Schnitt 65 Prozent zu – von denen, die Spaß

an der Arbeit haben, waren es sogar 75 Prozent.

Wiederum sind es die Befragten unter 30 Jahren, die aus der Reihe fallen: Von ihnen fühlen sich nur 44 Prozent ausreichend qualifiziert. Market-Institutsleiter David Pfarrhofer: „Man würde vermuten, dass Menschen, die an ihrer Qualifikation Zweifel hegen, eine Fortbildung anstreben. Das gilt aber nicht für alle. Wir haben nämlich gefragt, ob man in den nächsten fünf Jahren eine mindestens dreitägige Fortbildung besuchen wird. Das haben 34 Prozent der Befragten zwischen 30 und 50 Jahren vor, bei den Jüngeren und bei den Älteren sind es aber nur 26 bis 27 Prozent.“

Motiviert, weiter zu lernen

Der Spaß an der Arbeit motiviert auch zum Dazulernen: Jeder Dritte, der an der Arbeit Freude hat, will sich höher qualifizieren – von denen, die frustriert sind, hat das nur jeder Fünfte vor.

Was die Arbeitnehmer noch für die nächsten Jahre erwarten:

■ 59 Prozent glauben, dass ihr Arbeitgeber noch sehr lange existieren wird. Allerdings: Fünf Prozent meinen umgekehrt, dass das Unternehmen, für das sie tätig sind, innerhalb der kommenden fünf Jahre zusperrt wird – eine Erwartung, die unter den Frustrierten besonders verbreitet ist.

■ Aber nur eine Minderheit von 45 Prozent sagt, dass sich an ihrem eigenen Arbeitsplatz wenig ändern werde. Hier fällt auf, dass jeder Zweite mit geringer Bildung auch

von geringen Veränderungen im eigenen Arbeitsumfeld ausgeht, während unter den Befragten mit höherer Bildung nur ein Drittel erwartet, dass der Arbeitsplatz unverändert bleiben wird.

■ Drei von zehn Befragten nehmen an, dass es ihnen besser gelingen wird, Arbeit und Freizeit in Balance zu bringen.

■ Nur 27 Prozent rechnen, dass sie in fünf Jahren wesentlich mehr verdienen werden. 15 Prozent erwarten einen Karrieresprung. Beides trifft vor allem auf jüngere Befragte zu – Ältere haben nach eigener Einschätzung kaum eine Chance darauf.

■ Umgekehrt meinen neun Prozent, dass sie sich mit geringerem Einkommen zufriedengeben werden müssen – besonders die älteren Befragten erwarten das, womöglich mit Blick auf erwartete Pensionsleistungen.

■ Flexiblere Arbeitszeiten an ihrem eigenen Arbeitsplatz erwarten 25 Prozent – Vollzeitkräfte deutlich eher als jene, die einen Teilzeitjob haben.

■ 18 Prozent erwarten, dass sie in fünf Jahren eine längere Arbeitszeit haben werden – 15 Prozent rechnen umgekehrt mit einer kürzeren Arbeitszeit. Pfarrhofer: „Mit längerer Arbeitszeit rechnen vor allem jene, die Teilzeit arbeiten – das deckt sich mit dem Befund, dass viele Frauen, wenn die Kinder aus dem Haus sind, wieder länger arbeiten wollen. Auf kürzere Arbeitszeiten spekulieren dagegen eher diejenigen Leute, die jetzt Vollzeit arbeiten, besonders

auch Befragte über 50, die schon auf Altersteilzeit oder auf die Pensionierung hinarbeiten.“

■ Größere Selbstständigkeit am Arbeitsplatz erwarten 18 Prozent, wiederum besonders jene, die an der Arbeit Freude haben.

■ 13 Prozent erwarten, dass sie innerhalb von fünf Jahren die Branche wechseln werden, sechs Prozent rechnen damit, im Lauf von fünf Jahren einmal arbeitslos zu werden. Die Sorge, den Arbeitsplatz in nächster Zeit zu verlieren, ist bei Wienern und bei Frauen überdurchschnittlich stark verbreitet.

Und welchen Einfluss haben die Konkurrenz und neue Technologien auf den eigenen Arbeitsplatz? Wenig, wenn man sich die Antworten durchliest:

■ Dass jüngere Kollegen die eigene Arbeit billiger und besser machen, fürchten im eigenen Unternehmen gerade zehn Prozent – bei älteren Arbeitnehmern nimmt diese Sorge aber deutlich zu.

■ Dass Konkurrenzunternehmen die Arbeit, die man jetzt macht, billiger und besser anbieten werden, fürchten sieben Prozent.

■ Dass Ausländer die derzeitige Arbeit billiger und besser machen, erwarten nur fünf Prozent – überdurchschnittlich oft haben FPÖ-Wähler diese Befürchtung.

DER STANDARD ließ noch zwei weitere Fragenkomplexe untersuchen: Zum einen ging es darum, wie sich die Österreicher die Arbeitsplätze vorstellen – hier wurden sowohl eine Gruppe, die für alle Wahlberechtigten repräsentativ ist, als auch die Subgrup-

pe der für die arbeitende Bevölkerung repräsentativen Befragten untersucht. Dies ist in der Grafik dargestellt. Man sieht etwa, dass 39 Prozent der Bevölkerung, aber nur 28 Prozent der Arbeitnehmer den öffentlichen Dienst für einen besonders guten Arbeitgeber halten. Beamte und Vertragsbedienstete stimmen allerdings zu 63 Prozent zu.

Ein zweiter Satz an Fragen – die an alle gestellt wurden – beschäftigte sich mit der Zukunft der Arbeit an sich. Zwei Punkte stehen dabei heraus: Wer keine ordentliche Ausbildung hat, dem wird von 49 Prozent kaum eine Chance auf Arbeit gegeben. Ebenfalls 49 Prozent meinen, dass klassische Handwerksarbeit weiter gefragt sein wird. 17 Prozent stimmen voll, 58 Prozent überwiegend der Erwartung zu, dass künftig „viele Arbeiten, die heute von Menschen gemacht werden, von Computern und Robotern erledigt werden“.

Dass „Maschinen weitgehend ohne menschliche Bedienung produzieren“ werden, erwarten zehn Prozent voll und ganz, weitere 55 Prozent eher schon.

Dass „Computer auch Fachkräfte wie Ärzte und Juristen ersetzen“ werden, erwarten dagegen 42 Prozent eher weniger und 36 Prozent gar nicht.

Und wird die Arbeit auch in Zukunft Spaß machen? Auch diese Frage ließ DER STANDARD stellen. Und auch hier gab es gute Noten: 37 vergaben ein „Sehr gut“ und 35 Prozent einen Zweier.

Flexibel sei der Mensch ...

Mit welchen Versprechen und Zumutungen konfrontiert die neue Arbeitswelt ihre Teilnehmer? Ein kleines Glossar.

STICHWÖRTER: *Ronald Pohl*

Bedingungsloses Grundeinkommen: Die Idee zeugt von einem noblen Menschenbild. Das Grundeinkommen soll die Bezieher der unmittelbaren Sorge um das eigene Dasein entheben. Nur wer nicht um sein Überleben fürchtet, besitzt auch die Muße, um sich fortzubilden und zu qualifizieren (Stichwort: Steigerung der Produktivkraft).

Braindrain: Das starke Lohngefälle innerhalb der EU inspiriert viele Hochqualifizierte (mehr oder minder freiwillig) zu Umsiedlungsmaßnahmen. Ganze Regionen verlieren, oft ungeachtet ihrer beträchtlichen landschaftlichen Reize, an Bevölkerungsdichte. Selbst in wohlhabenden Ländern wie Deutschland muss man in östlichen Randlagen ein Schrumpfen der Infrastruktur konstatieren.

Digitalisierung: Die digitale Speicherung und Verarbeitung von Information degradiert die Menschen in den Augen besonders kritischer Zeitgenossen zu bloßen Anhängseln des – von ihnen mitgesponnenen – Netzes. Mehr denn je scheint unklar, wie man der Explosion von Datenmengen Herr werden könnte. Der Hinweis auf die begrenzten Kontrollkapazitäten auch besonders übelwollender Herrschaftsinstanzen nimmt der Idee der totalen Überwachung ein wenig von ihrem Schrecken.

Dumping: Zu den weniger erfreulichen Folgen der Deregulierung gehört die Angleichung von Lohn- und Sozialbedingungen auf dem jeweils niedrigsten Niveau. Durch die steigende Mobilität vieler Arbeitssuchender, zum Beispiel im EU-Raum, führen Lohnunterschiede zu Lohndruck – und tendenziell zum Abbau von sozialstaatlichen Einrichtungen.

Erwerbsbiografie: In den fetten Jahren von Wirtschaftswunder und Kreisky-Ära wurde auf die Solidität einer Ausbildung gepocht, die man glücklich absolvierte, um für den Rest des Lebens ein und denselben Job auszuüben. Was man erlernt hatte, sollte möglichst von der Schulbank bis zur Bahre vorhalten. Künftige Erwerbsleben wird man sich deutlich heterogener vorstellen müssen oder dürfen. Das Erlernen neuer Fertigkeiten wird zur lebenslangen Optimierungsvorgabe. Sich selbst treu bleibt am ehesten derjenige, der sich unausgesetzt verändert.

Flexibilität: Fortschrittliche Arbeitgeber verstehen unter diesem Zauberwort die Anhebung der nach Stunden zählenden Tagesarbeit. Ein Ausgleich der Interessen von Arbeitgebern und -nehmern findet dann statt, wenn es beispielsweise gelingt, die Ableistung von zwölfstündiger Tagesarbeit gegen den Erhalt von Freizeitblöcken einzutauschen. Letztere sollten auf einmal genossen werden (können). Auf eine allgemeinere Ebene gehoben, gleicht Flexibilität der Einlösung eines Versprechens: Der arbeitende Mensch wird zum Schöpfer seiner selbst.

Gender-Pay-Gap: Frauen verdienen in der – ob ihrer sozialen Ausgewogenheit weithin gerühmten – Alpenrepublik bei gleicher Arbeit im Schnitt um mehr als 20 Prozent weniger als Männer. Rund zwölf Prozent der erwerbstätigen Frauen müssen mit Bruttogehältern von weniger als 1500 Euro – wohl gemerkt: auf Vollzeitbasis – ihr Auslangen finden.

Industrie 4.0: Die Verzahnung industrieller Produktion mit modernster Informations- und Kommunikationstechnik lässt alle Fließ- und Förderbänder dieser Welt wie die Errungenschaften von Steinzeitmenschen aussehen. Im Wege der Selbstkonfiguration soll die fortschreitende Automatisierung vor allem solche Produktionsprobleme lösen, die sie selbst aufwirft.

Innovation: das meistmissbrauchte Wort (in) einer Erwerbswelt, die unausgesetzt an der Abschaffung und zugleich an der Neuerfindung ihrer selbst arbeitet.

KMUs: Klein- und Mittelbetriebe bilden das Rückgrat jeder Volkswirtschaft, die sich nolens volens zu postindustriell orientieren muss. Problematisch scheint zum jetzigen Zeitpunkt ein Steuerrecht, das auf vielfache Weise global agierende Konzerne begünstigt. Die können ihrerseits Preisdumping betreiben, was den Konsumenten oftmals freut, kleine Handwerksbetriebe aber benachteiligt und einen verschwenderischen Umgang mit Ressourcen nahelegt.

Ständige Erreichbarkeit: Begünstigt durch die schönen Erfolge der digitalen Fernmeldetechnik, muss kaum ein Dienstnehmer befürchten, sein Arbeitgeber würde ihn nicht sofort ausfindig machen können, wenn er sich, unaufschiebbarer Geschäfte wegen, nach ihm und seinen Diensten verzehrt.

Start-ups: Sie sorgen verlässlich für „disruptive“ Innovation – Neuerungen, die sich erst allmählich gegen „veraltete“ Technologien durchsetzen. Häufig wird hierzulande ein Mangel an Start- und Risikokapital beklagt, der die Bildung von Hubs und Clustern wirksam vereitelt. Ganz zu schweigen von den Hürden einer Bürokratie, die nicht den Anforderungen des Marktes, sondern häufig genug sich selbst genügt. Gefragt sind Business-Angels, die mit risikoreichen Investments für Anschlag sorgen.

Wert: Die Nachhaltigkeit eines zukünftigen Arbeitsregimes wird sich daran messen lassen (müssen), wie man die Idee einer möglichst allseitigen Entfaltung des Menschen gegenüber dem alten „Tauschwert“ (von Arbeitskraft, lebendiger Arbeit et cetera) in Stellung bringt. Erst im Licht neu zu führender Gerechtigkeitsdebatten kann der neoliberale Kapitalismus seine Befähigung nachweisen, ob er weltweit einer ausreichenden Anzahl von Menschen Wohlstand verschafft und Teilhabe einräumt. Noch ist völlig unklar, wie zukünftige Formen kooperativen Handelns das althergebrachte Modell schnöder „Konkurrenz“ ablösen sollen.

BEZAHLTE ANZEIGE

Sauberer Dieselmotor und CO₂-Reduktion haben Zukunft

Mehr als 1.000 Experten sind am 26. und 27. April in der Wiener Hofburg anlässlich des 39. Internationalen Wiener Motorensymposiums zusammengekommen.

Das Entwicklungspotenzial von neuen Antriebssystemen stand ebenso im Mittelpunkt der Veranstaltung wie ein Blick auf das teilweise Fahrverbot für Diesel-PKW und die Mobilität der Zukunft.

„Otto- und Dieselmotoren vor dem Aus? Ganz im Gegenteil“, betonte Prof. Hans Peter Lenz, Ehrenvorsitzender des Österreichischen Vereins für Kraftfahrzeugtechnik (ÖVK), im Rahmen des Internationalen Wiener Motorensymposiums und unterstrich in seiner Eröffnungsrede: „Otto- und Dieselmotoren besitzen ein großes Potenzial und sind durch intensive Weiterentwicklung der Automobilindustrie längst zu Motoren für die Zukunft geworden.“ Die teilnehmenden Unternehmen untermauerten in ihren Vorträgen diese Aussage und präsentierten in der Wiener Hofburg innovative und saubere Dieselmotoren.

Neue Dieselmotoren bleiben erste Wahl

„Die Fahrzeughersteller produzieren heute bereits Dieselmotoren, die so wenige Stickoxide ausstoßen wie Otto-Motoren und dabei deutlich weniger klimarelevante Gase freisetzen“, zeigte sich Univ.-Prof. Dr. Bernhard Geringer, Technische Universität Wien und Vorsitzender des ÖVK, erfreut – und die technologischen Möglichkeiten seien auf diesem Gebiet noch lange nicht ausgeschöpft. Gerade bei großen PKW oder den beliebten und meist schweren SUV sowie in Hinblick auf Spar-



Von links: Prof. Siegfried Wolf, Prof. Hans Peter Lenz, Anders Nielsen, Prof. Helmut List, Prof. Bernhard Geringer

samkeit und Reichweite werde der Dieselmotor auch in Zukunft der Antrieb erster Wahl bleiben, so der Grundtenor der internationalen Automobilbranche-Experten.

Vehement gegen ein Fahrverbot

Mit einem kritischen Aspekt musste man sich auf dem diesjährigen Symposium auch auseinandersetzen, nämlich dem teilweisen Fahrverbot für Diesel-PKW. „Wir sind vehement gegen ein Fahrverbot von Dieselfahrzeugen“, kritisierte Prof. Lenz die aktuellen Forderungen. „Ein Verbot stellt einen Eingriff in die verfassungsrechtlich gewährleisteten Rechte auf Eigentum und Erwerb dar. Noch ist unklar, ob und wie die in der gesetzlichen Vorschrift ausdrücklich verankerte Bedingung eingehalten werden kann,

dass Fahrverbote nur dann erlassen werden dürfen, wenn alle anderweitig möglichen Maßnahmen eingesetzt wurden, aber keinen Erfolg gebracht haben.“

Herausforderung Elektromobilität

Neben innovativen Verbrennungsmotoren zeigte sich auf dem Internationalen Wiener Motorensymposium die ganze Bandbreite an zukünftiger Mobilität – von reinen E-Fahrzeugen bis zur Brennstoffzellentechnik und ebenso synthetischen Kraftstoffen. „Die Entwicklungen sind vielfältig, müssen aber noch weiter voranschreiten“, so Lenz, der in Elektroautos – zumindest zurzeit – noch keine Alternative zu Autos mit Verbrennungsmotoren sieht. „Die Batterien ermöglichen noch nicht die optimistisch angegebenen Reichweiten von

Elektrofahrzeugen, sie sind teurer als Autos mit einem vergleichbaren Verbrennungsmotor und stellen keine umweltfreundliche Alternative dar, wenn der europäische Strom-Energiemix herangezogen wird. Nur ‚grüner Strom‘ ergibt einen Vorteil.“ Ebenfalls skeptisch betrachtet Lenz das Thema Stromversorgung: „Die Infrastruktur ist noch unzureichend. Und die Kosten für private Tankstellen sind hoch. Die Errichtung einer Hochleistungstankstelle kostet um die 35.000 Euro, weitere 5.000 Euro jährliche Wartungskosten kommen hinzu – das ist vielen nicht bekannt. Und gebaut werden darf eine Tankstelle beispielsweise auf dem Gelände eines Mehrparteienhauses auch nicht einfach so. Hier ist eine erhebliche Änderung von Gesetzen notwendig!“

Innovationen für die Zukunft

Die Weiterentwicklungen bei Brennstoffzelle und E-Mobilität haben nicht nur für den Österreichischen Verein für Kraftfahrzeugtechnik, sondern für alle Automobilhersteller eine große Bedeutung, wie die verschiedenen Expertenbeiträge auf dem Symposium zeigten. So stellte AUDI sein elektrisches Antriebssystem im neuen Audi e-tron vor und Daimler präsentierte das Brennstoffzellenaggregat des neuen Mercedes-Benz GLC F-CELL. Toyota sprach über ein neues Mehrstufen-Hybridsystem für den LC500h und BMW machte Innovationen in elektrifizierten Antrieben und Herausforderungen für zukünftige Architekturen zum Thema seines Unternehmensvortrags im Kongresszentrum der Wiener Hofburg.



Foto: APA/AFP/Kanojia

← Seite 2 ... vielleicht mit dem Ziel, Schreibdienste in Anspruch zu nehmen. Daia Shankar tippt für sie ... Seite 5 →

Nein, man kann ja den Stecker ziehen.“ Diese Antwort gaben kürzlich heimische Personalchefs bei ihrem Jahreskongress Power of People auf die Frage, ob künstliche Intelligenz uns demnächst beherrschen werde. Viel Glaube an die Steuerbarkeit und die eigene Unersetzlichkeit basierend auf dem Glaubenssatz, dass die eigene (qualifizierte) Jobzukunft nicht wirklich bedroht ist und Maschinen lediglich fehleranfällige, langweilige, schmutzige, gefährliche Arbeiten abnehmen, damit die aus Fleisch und Blut es besser haben mit kreativen, freudvollen, gesunden Entscheiderjobs.

An dieser Stelle grätscht gern die Dystopie einer Welt ohne Arbeit und damit mit aufgelösten sozialen Beziehungen à la *Matrix* und *Black Mirror* ein. Indizien dafür kann man in der Vorausschau auf das Jahr 2100 sammeln, wenn man will. Vielleicht noch mit ein wenig mit Science-Fiction-Zuversicht versehen im Bild des Zusammenlebens auf verschiedenen Planeten mit universellem Grundeinkommen und der Beschäftigung der Menschen mit ihrem „Aufstieg“.

Vorerst einmal zurück in die Gegenwart. Was bleibt, was geht in der Arbeitswelt? Welche Jobs verschwinden, welche Ausbildung ist sicher?

Simpel schwarz-weiß ist das nicht darzustellen. Die kommenden Jahre scheinen sich in drei berufliche Sphären zu teilen: Jobs, die gänzlich automatisiert werden können und daher nicht mehr benötigt werden (wie einst der sogenannte Liftboy), etwa Regalbetreuer, Erntehelfer, Lkw-Fahrer, Rechtsassistenten. Der zweite und größte Bereich sind dann Berufsbilder, deren Inhalte sich digital wandeln und/oder redefinieren, wie etwa der Lehrberuf der Einzelhandelskauffrau hin zur E-Commerce-Fachkraft, und schließlich das Feld der neuen Berufe, Social-Media-Manager, Drohnenführer, Softwareingenieure – und was immer noch weiter gedacht werden kann bis zum Weltraumtourismus.

„Es ist völlig gleichgültig, ob Sie Fabriksarbeiter, Finanzberater oder professioneller Flötenspieler sind: Die Automatisierung kommt“, sagt Stanford-Professor Jerry Kaplan zu neuen Berufsinhalten respektive zur Kooperation mit Maschinen.

Nur: Das gilt nicht für alle. Die erwähnten Rechtsassistenten etwa erübrigen sich gerade, Algorithmen für das Durchforsten zigtausender Seiten Rechtstexte sind längst im Einsatz. Mit den vorbereitenden Tätig-

Die erzwungene Neuerfindung der Berufe

Löscht die künstliche Intelligenz jede uns bekannte Erwerbsarbeit aus? Was verschwindet, was bleibt? Sicher ist, dass sich Berufsinhalte in den kommenden Jahren radikal neu definieren (müssen).

Karin Bauer

JOBS, DIE GEHEN

Amme, Latenträger, Zinngießer, Liftboys, Schriftsetzer waren es einst, die verschwanden. Selbstfahrende Fahrzeuge, Drohnen und intelligente Maschinen ersetzen jetzt Hilfs- und Routinetätigkeiten, egal ob im sogenannten Arbeiter- oder Angestelltenbereich. Fastfood-Koch, Erntehelfer, Rechtsassistent, Kassierin, Content-Producer, Textilarbeiter, Regalbetreuer, Lkw-Fahrer, Postzusteller sind vielleicht bald nur noch historische Berufsbezeichnungen.

JOBS, DIE KOMMEN

Datenfachleute haben auf absehbare Zeit Hochkonjunktur, ebenso Softwareingenieure und IT-Sicherheits- sowie Datenschutzexperten. Dienstleistungen in hochkomplexen menschlichen Beziehungsgefügen – von der Lebensberatung über psychologische und physiologische Therapiefelder sowie Ernährung bis zur Beratung in Sachen eigene Marke – werden gefragt sein. Wissenschaft und Forschung, neue Ökonomien und Ethikdenker werden gebraucht.

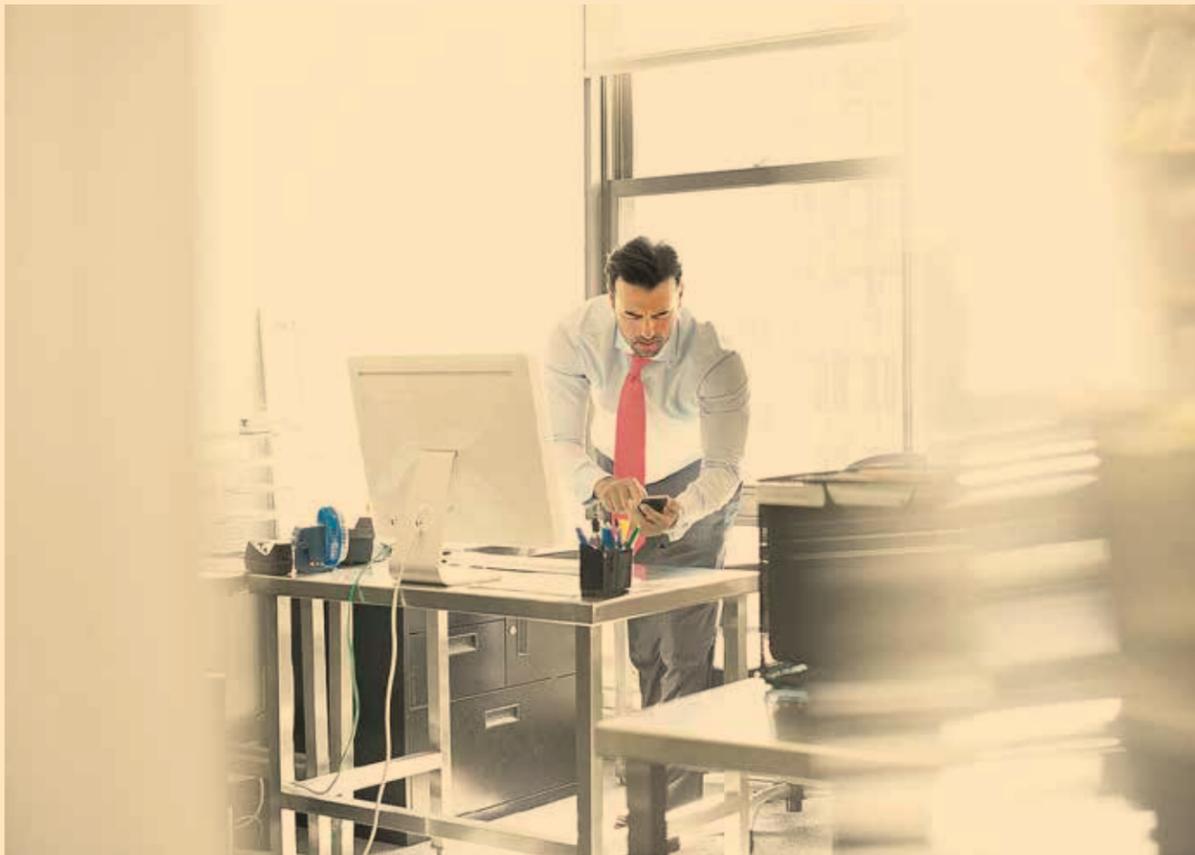


Foto: Tim Robbins / Mint Images / picturedesk.com

← Seite 4

... was in westlichen Anwaltskanzleien oft schon digitale Rechtshelfer erledigen ...

Seite 8 →

keiten in Steuerfragen geht es ebenso, das US-Unternehmen H&R hat dafür bereits die Watson-KI-Plattform in Betrieb. Dass neue Berufe rund um Datenwissenschaften oder in den Life-Sciences entstehen, dass weiter gedacht viel Fantasie in der Genetik und Biomedizin, im Wettermanagement, bei alternativen Energien oder vielleicht im Wiederbeleben ausgerotteter Arten besteht – ja, warum nicht?

Dass für die wachsende Weltbevölkerung eine mitwachsende Zahl neuer Jobs oder Jobfelder entsteht, darf allerdings bezweifelt werden. Innovation schafft Jobs, aber quantitativ offenbar weniger. Das Gefüge von Produktion und Kaufkraft wankt in dieser Betrachtung.

Beispiel: General Motors beschäftigte 1979 rund 800.000 Mitarbeiter und machte elf Milliarden Dollar Umsatz. Das als globales Zentrum digitaler Innovation betrachtete Alphabet (Google) beschäftigte 2012 etwa 58.000 Leute für damals 14 Milliarden Dollar Umsatz.

Ob nun schon, wie der Oxford-Thinktank meint, bis 2030 fast jeder zweite gegenwärtige US-Job wegfällt und Europa im Gefolge ebenso betroffen ist – mittelfristig sieht es tatsächlich so aus, als ob intelligente, selbstlernende Maschinen sogar an den Positionen sägen, die gegenwärtig noch als unangreifbare Entscheiderfunktionen gelten. Ob die hauseigene künstliche Intelligenz Watson die IBM-Chefin Ginni Rometty ersetzen könne, fragte *Forbes* etwa zum Fortschreiten der Technologien, in die schon vor einem Jahr 40 Milliarden Dollar Forschungsgelder geflossen sind.

Ein paar Blitzlichter: Der weltgrößte Hedgefonds Bridgewater etwa arbeitet mit einem Team, das an der Watson-Entwicklung beteiligt war, am ultimativen Chef-Algorithmus – modelliert nach dem menschlichen Gehirn, aber eben nicht launisch, nicht gereizt, nie krank und natürlich 24/7 stabil. Allerdings versehen mit dem Weltbild der Programmierer, die, sobald die KI tatsächlich Lehrer und Dompteur geworden ist, natürlich auch jobmäßig hinfällig sind.

Aber auch da – neue Jobinhalte zeichnen sich ab: Was gefährlich klingend als „Brain-Hacking“ bezeichnet wird und aus dem Sci-fi als Cyborg bekannt ist – daran wird auch heftig gearbeitet, etwa von Tesla-Gründer Elon Musk. Mikroimplantate in Kombination mit sogenannten „intelligenten“ Drogen sollen bald die optimale menschliche Schnittstelle zur künstlichen Intelligenz herstellen. Berichten aus dem Valley zufol-

ge (mikrodosiertes LSD) ist alles schon da. Maschinen malen, komponieren.

Also: Nicht nur Hamburgerbraten erfolgt maschinell (350 bis 400 Stück pro Stunde), auch Erdbeerenpflücken. Managementtätigkeiten werden bereits vielfach solcherart erledigt: Projektmanager aus Bits und Bytes heuern etwa Mikroarbeiter auf der US-Crowdworking-Plattform Mechanical Turk an, teilen Aufgabensegmente zu und lernen dabei, dies künftig gleich selbst elektronisch zu erledigen.

Hitachi hat Algo-Chefs, die den Angestellten Aufgaben zuweisen und die Ausführung überwachen, die Schadensbemessung beim japanischen Versicherer Fukoku Life setzt auf künstliche Intelligenz.

Zurück zum Personal. Ist der Job „sicher“? Wieder: Die Inhalte kommen abhandeln, der Beruf wird sich neu definieren, denn Algorithmen erschnüffeln längst passende Profile, automatisierte Skripte und neurolinguistische Programme führen Job-interviews, die sogenannte People-Analytics checkt und steuert Menschen – wann machen sie welche Fehler? Wann produzieren sie Fehlzeiten? Mancherorts sind die Mitarbeiter bereits verchipt. Apps dienen als Konfliktlöser und Mediatoren, smarte Armbänder (bei Tesco heißen sie „Picker“) liefern alle Daten. Wer soll da welchen „Stecker ziehen“?

An diesem Punkt ist zumindest klar: Die klassische langfristige Karriereplanung ist von gestern und einfach nicht mehr möglich. Nicht einmal für Priester. Sie haben zwar laut *The Future of Jobs* (Oxford University) nur 0,81 Prozent Wahrscheinlichkeit, schnell automatisiert zu werden, aber Apps, die sündhaftes Verhalten notieren und Bestrafung einfordern, gibt es zumindest schon. Aber auch da: halt!

Dass Computer in 30 Jahren nicht die kreativste Klasse auf diesem Planeten sind, kann keiner mit Sicherheit behaupten. Aber bis dahin sind Tätigkeiten, die mit komplexen Beziehungsinhalten zu tun haben, strategisches Erschaffen und unvorhersehbare Ad-hoc-Problemlösung betreffen (wie in sehr vielen handwerklichen Berufen), sich mit rechtlichen Rahmen und ethischen Vorgaben beschäftigen, in Menschenhand. Nicht unberührt vom Digitalen, aber definitiv nicht übernommen. Und: Nicht alle Zukunftsbilder erweisen sich ex post als valide. John Maynard Keynes' Prognose etwa, dass seine Enkelkinder die 15-Stunden-Arbeitswoche hätten – tja, es ist eher der 15-Stunden-Tag.



FRAGWÜRDIGE WIRKUNG: Viele Arzneimittel aus dem Internet sind gefährliche Fälschungen und entstehen in Hinterhof-Labors. Alle Medikamente aus der Apotheke sind fälschungssicher und qualitätsgeprüft. apotheken-sicher.at



Die Apotheke.
Partnerin für mein gesünderes Leben.



Masse sind,
ist häufig auch von „Crowd-
working“ die Rede.

Experten sehen diese Arbeitsform immer stärker im Aufwind. Die britische Arbeitssoziologin Ursula Huws prognostiziert etwa, dass dieses Arbeitskonzept auch in den herkömmlichen Arbeitsmarkt „überschwappt“.

So gut wie jedes Unternehmen, das er kennt, habe bereits Jobs an die Crowd vergeben, sagt der deutsche Wirtschaftsinformatikprofessor Jan Marco Leimeister. „Fast alle experimentieren damit“, so Leimeister gegenüber der deutschen Zeitung *Die Zeit*. Eine aktuelle globale Studie des Beratungsunternehmens Deloitte gibt ihm recht: Darin gibt die Hälfte der 11.000 befragten Führungskräfte an, bereits mit Freelancern und Crowdösungen zu arbeiten.

Einzige Chance oder freie Wahl

Die Crowdworker selbst hingegen profitieren seltener. Sie arbeiten auf eigenes Risiko, haben keine geregelten Arbeitszeiten und sind nicht für den Krankheitsfall oder das Alter abgesichert.

Auch der Verdienst ist meist gering. Auf Mechanical Turk gibt es einige Cent pro erledigtem Job, für etwas aufwendigere teilweise auch ein paar Euro. Man gehe davon aus, dass Mitglieder 9,50 Euro pro Stunde verdienen, heißt es auf der Website von Clickworker. Blogger, die das Portal getestet haben, schreiben, durchschnittlich fünf oder sechs Euro pro Stunde verdient zu haben.

Lukas Hausner erhielt als freier Dienstnehmer bei Foodora vier Euro pro Stunde Fixlohn und zwei Euro pro Auslieferung. Anfangs sei er damit im Schnitt auf acht Euro pro Stunde gekommen, später, als er sich besser in der Stadt auskannte und die kürzesten Wege wusste, auf zehn. Zuschläge für Wochenenden oder Nachtdienste gab es nicht. Trinkgeld sehr selten.

Nach einem Jahr wurde ihm der Job zu anstrengend,

sagt Hausner. Zudem habe er sich kaum gerechnet, da er einen guten Teil seines Verdienstes in sein Equipment investieren musste.

Erste Studien legen dar, wie viele bereits mit Crowdworking Erfahrung gemacht haben. Ein Report der Internationalen Arbeitsorganisation in Genf zeigt, dass längst über 20 Millionen Menschen auf den elf größten Crowdsourcing-Plattformen registriert sind. In Österreich hat laut einer Umfrage, die Soziologin Huws gemeinsam mit ihrem Team durchführte, knapp jeder Fünfte kürzlich über eine der Plattformen gearbeitet. Fünf Prozent tun dies mindestens einmal pro Woche.

Für einige von ihnen ist Crowdworking die einzige Chance auf Einkommen, anderen, wie Hausner, erwächst so ein Nebenerwerb. Sie wollen sich zusätzlich zu ihren regulären Jobs absichern.

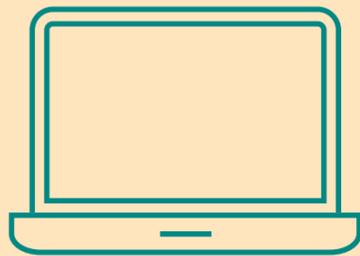
Wieder andere entscheiden sich aus freien Stücken für diese Arbeitsform. Sie wollen flexibel, orts- und zeitungebunden, arbeiten. Sie sind mehrheitlich gut ausgebildet und halten nach attraktiven Aufgaben Ausschau.

Einer von ihnen ist Alexander Suchy. Der Creative Director aus Berlin hat Werbesujets für Audi, Henkel und Nike, für Hornbach und die Telekom entworfen. Er gestaltet Poster, Logos und Websites. Auch Film und Schnitt

Er habe ständig gefroren und geschwitzt, manchmal auch beides gleichzeitig, sagt Lukas Hausner (*echter Name der Redaktion bekannt*), der als Fahrradkurier für den Lieferdienst Foodora gearbeitet hat. Der 28-Jährige hat diese Einkommensquelle dennoch gebraucht, weil sein eigentlicher Job nicht genug Geld brachte. Für die Arbeit als Kurier hat sich der Barbetreiber vor allem deshalb entschieden, weil sie „einfach“ sei: Eine spezielle Ausbildung ist nicht notwendig, wer ein Fahrrad und ein Smartphone besitzt, kann anfangen.

Zusammen mit Über und Co steht Foodora für eine Entwicklung, die unter dem Schlagwort „Gig-Economy“ firmiert. Wie Musiker, die nur einzelne Auftritte („Gigs“) haben, werden die neuen Freiberufler nur kurzfristig und kurzzeitig engagiert.

Auch die Plattformen Amazon Mechanical Turk oder Clickworker funktionieren so. Freelancer erledigen einfache Tätigkeiten, sogenannte Mikrotasks: Sie ordnen Videos Schlagworte zu, überprüfen, ob Fotos jugendfrei sind. Sie checken, ob die Öffnungszeiten und Telefonnummern von Restaurants korrekt angegeben sind, ob Informationen doppelt auf einer Internetseite vorkommen, oder beantworten Fragebögen. Weil die Freelancer Teil einer kaum bekannten



Vom Job zum Gig

Unternehmen vergeben Arbeiten immer öfter über Onlineplattformen an Externe. Die digitalen Freiberufler hangeln sich wie viele Musiker von einem Auftrag zum nächsten. Wie geht es ihnen damit?

Lisa Breit

Projekten
suchen“.

So auch Suchy. Für ihn habe Jovoto die ideale Möglichkeit geboten, schon während seines Studiums „Zugang zu großen Marken zu haben und an konkreten Projekten zu üben“.

Kurz vor Abschluss des Studiums begann er, bei einer Werbeagentur zu arbeiten, blieb allerdings nur ein Jahr. „Weil ich gemerkt habe, dass die Vollzeitfestanstellung nicht so mein Ding ist“, sagt der Berliner. Nun ist er eben wieder Freelancer.

Und hat „selbst die Kontrolle über seine Zeit“, wie er sagt. Er kann arbeiten, wann er will. „Wenn es gerade nicht so läuft, gehe ich ein-

fach raus,
mache Sport und bin
dann wieder konzentrierter bei
der Arbeit.“

Im Schnitt arbeite er 30 Stunden pro Woche, seine Wochenarbeitszeit hänge aber stark von der tatsächlichen Auftragslage ab. Ebenso das Gehalt, von dem Suchy mittlerweile jedoch „ganz gut lebt und auch viel reisen kann“. Ob man mit der ständigen Unsicherheit umgehen kann, sei „eine Typfrage“. Manche kämen gar nicht damit zurecht, nicht zu wissen, wie viel sie in einem Jahr verdienen werden. „Bei mir ist das eher andersherum. Für mich ist diese Arbeitsweise genau richtig“, sagt Suchy.

Die Arbeit in der Gig-Economy ist also nicht nur schlecht. „Es wird zu wenig differenziert, einfach alles in einen Topf geworfen“, findet Jovoto-

Gründer
Unterberg. Er rühmt sich
damit, faire Löhne zu bezahlen
(die Tagessätze liegen zwischen
400 und 1200 Euro) und mit Gewerkschaften zusammenzuarbeiten. Etwa zehn Prozent der Freelancer werden in einen geschlossenen Bereich der Plattform aufgenommen, wo sie unter anderem zu fixen Tagessätzen arbeiten können.

Digitale Talente gefragt

Auch Unterberg ist der Meinung, dass die Gig-Economy erst am Anfang steht. Im digitalen Zeitalter müssten Firmen mehr denn je innovativ sein, sich und ihre Produkte ständig neu erfinden. Dafür seien sie auf Talente von außerhalb angewiesen, denn die Belegschaft bringt die gefragten Fertigkeiten oft noch nicht mit. Als wahrscheinliches Zukunftsszenario beschreibt er eine „Open Talent-Eco-

nomy“, in
der Unternehmen noch
stärker auf einen Pool an
hochqualifizierten Freelancern aus der ganzen Welt zurückgreifen. Das käme diesen ganz gelegen, sagt Anna Nowshad von Deloitte: „Viele Junge, beispielsweise junge Software-Developer, wollen nicht mehr die traditionelle Karriere machen, sondern selbstbestimmt arbeiten.“
In der Open Talent-Economy haben Unterberg zufolge auch die oft prekären Dienste des Essensauslieferers oder Clickworkers keinen Platz mehr. Sie werden von selbstfahrenden Autos und künstlicher Intelligenz übernommen.

Stressig und unsicher, könnte man meinen – Jovoto-Gründer und CEO Bastian Unterberg sieht das naturgemäß anders: „Die meisten sind hier, weil sie voneinander lernen wollen“ oder eben „weil sie nach ‚coolen‘

„Die Digitalisierung kreierte ein neues Prekariat“

Die Gig-Economy ist kein Vergnügen, sagt die britische Arbeitssoziologin **Ursula Huws**. Die Neuorganisation von Arbeit über digitale Plattformen und Kundenbewertungen schafft vielmehr ein neues Cybertariat, das versucht, mit Klicks über die Runden zu kommen.

INTERVIEW: Karin Krichmayr

Sie heißen „Clickworker“, „Upwork“ oder „Amazon Mechanical Turk“ – Onlineplattformen, die digitale Akkordarbeit vermitteln. Das heißt: Fotos und Bilder kategorisieren, Likes auf Firmen-Websites setzen, sekundenschnell entscheiden, welche Inhalte auf Facebook, Youtube und Co erscheinen dürfen. Weniger versteckt, aber ebenso digital gesteuert arbeiten Fahrer von Taxi- und Lieferservices wie Uber und Foodora. Kaum jemand hat die vernetzte Arbeitsvermittlung so gut erforscht wie Ursula Huws. Die britische Arbeitssoziologin beschäftigt sich seit den 1970er-Jahren mit den Veränderungen der globalen Arbeitsteilung, seit den 90er-Jahren vor allem in Bezug auf die Folgen der Digitalisierung – und leistete damit Pionierarbeit bei der Erforschung der Transformationen in der Internetära.

STANDARD: Sie haben bereits vor 15 Jahren den Begriff „Cybertariat“ geprägt. Wer sind die Menschen, um die es sich dabei handelt?

Huws: Als ich den Begriff entwickelte, gab es einen großen Hype um die sogenannte Wissensgesellschaft. Es gab die Vorstellung, dass in Zukunft nur gut ausgebildete Wissensarbeiter autonom und selbstbestimmt tätig sind. Es schien, als ob die alten Tage der Industrialisierung Geschichte sein würden. Von da an würde Arbeit ein Vergnügen sein. Basierend auf meiner empirischen Forschung, zeigte sich jedoch deutlich, dass viele der neuen Jobs rund um Datenverarbeitung extrem monoton, fremdbestimmt und fragmentiert sind und zu neuen Formen eines Prekariats führen würden. Der Begriff des Cybertariats soll die Aufmerksamkeit darauf lenken, dass die Arbeitsbedingungen dieser Datenarbeiter, obwohl sie keine Fabrikarbeit machen, sehr viel mehr mit dem Proletariat der Vergangenheit gemeinsam haben als mit der Vorstellung von Wissensarbeit.



Ursula Huws erforscht die digitale Arbeitspraxis.

Foto: Robert Newald

STANDARD: Wie hat sich die Situation des Cyberproletariats bis heute entwickelt?

Huws: In der Folge der Finanzkrise 2007/08 haben sich mit dem Aufkommen von Online-Plattformen die Tendenzen verschärft. Man könnte sagen, dass nach wie vor nur eine Minderheit der Arbeitskräfte von der digitalen Arbeit lebt. Wir haben jedoch gesehen, dass diese Bedingungen, von denen viele durch die zunehmende Informationsverarbeitung in der letzten Dekade des 20. Jahrhunderts entstanden sind, im 21. Jahrhundert große Bereiche des Arbeitslebens erfasst haben und zu einer neuen Arbeitsnorm beitragen, die ich als „Logged Labour“ bezeichne.

STANDARD: Was meinen Sie damit?

Huws: Der Begriff hat drei Bedeutungen: Erstens „logged“ in dem Sinn, dass man eingeloggt sein muss auf einer Online-Plattform, wo man auf Aufträge wartet. Es wird erwartet, dass man 24 Stunden erreichbar ist, um rasch auf einer Just-in-time-Basis reagieren zu können. Zweitens meine ich „logged“ im Sinn von protokolliert, also dass Arbeit mit Überwachungstechnologien kontrolliert werden kann, sei es mit GPS, mit dem ein Foodora-Lieferant getrackt wird, oder seien es Tools, die die Zeit aufzeichnen, die jemand mit einem Kunden verbringt oder braucht, um einen Artikel zu bearbeiten. Drittens meine ich „logged“ im ursprünglichen Sinn, in dem es „zerhackt“ bedeutet. Arbeiten werden zunehmend heruntergebrochen auf standardisierte Einheiten, die leichter überwacht und ausgelagert werden können. All diese Praktiken haben in viele Bereichen Einzug gehalten – egal, ob im privaten oder im öffentlichen Sektor, in der Industrie oder im Service.

STANDARD: Heute spricht man von Gig-Economy, das hat doch auch positive Seiten?

Huws: Ich mag diesen Begriff nicht, denn er impliziert Freiwilligkeit, Kreativität und Autonomie – wie bei einem Musiker, der von Gig zu Gig lebt. Die Realität ist, dass die Arbeit, die über Online-Plattformen vermittelt wird, überhaupt nicht selbstbestimmt ist, sondern sehr prekär.

STANDARD: Die Vorstellung von digitalen Nomaden, die sich unabhängig in einer globalen Start-up-Kultur bewegen, ist eine Illusion?

Huws: Zweifellos gibt es Leute, die das können, aber es ist belegt, dass nur ein sehr geringer Anteil der digitalen Arbeit auf Online-Plattformen gut bezahlt ist, um einen solchen Lebensstil zu ermöglichen. Der Großteil der Crowdworker, die wir für unsere Forschungen befragt haben, rackert sich ab, um über die Runden zu kommen, und wagt nicht, Aufträge abzulehnen, egal, wie lang ihre Arbeitstage sind.

STANDARD: Kreiert die Digitalisierung neue Abhängigkeitsverhältnisse?

Huws: Sie kreierte neue Formen von Prekariat. Die Gig-Economy untergräbt die normativen Arbeitsmodelle, die die meisten Arbeiter zumindest in Europa seit den 1950ern erwarten konnten – einen permanenten Vollzeitjob zu haben, mit bestimmten Fähigkeiten, die auch vom Arbeitgeber weiterentwickelt werden. Durch die digitalen Praktiken kommt es hingegen zu einer Entprofessionalisierung.

STANDARD: Inwiefern?

Huws: Kundenbewertungen sind ein Werkzeug der Entprofessionalisierung, weil eine Arbeit nicht mehr durch Kollegen, also Experten, bewertet wird, sondern durch den Kunden, der möglicherweise keine Ahnung hat, wie der Job funktioniert, und stark beeinflusst wird von Faktoren, die nichts mit der Arbeit selbst zu tun haben, zum Beispiel von rassistischen oder homophoben Stereotypen. Leute geben eine schlechte Bewertung, weil ihnen das Gesicht des Uber-Fahrers nicht gefällt. Das trifft auf alle Bereiche zu, die mit Bewertungen arbeiten, ob im Callcenter, in Hotels oder Reiseagenturen. Das führt auch dazu, dass die Arbeiter immer weiter die Kontrolle verlieren. Wenn man nicht mehr sagen kann: Ich glaube, so zu arbeiten ist nicht sicher, ich würde es anders machen, hat das Auswirkungen, nicht nur auf Arbeitssicherheit und Gesundheit, sondern auch auf die Arbeitsqualität.

STANDARD: Was bedeutet das für die Menschen, die in solchen Jobs arbeiten?

Huws: Es gibt viele Belege dafür, dass diese Entwicklung zu Armut und Stress führt. Es gibt keine Gewerkschaften, die diese Menschen vertreten, wenn es um Ungerechtigkeiten und unzumutbare Arbeitsbedingungen geht. In einer Situation, in der Arbeiter immer auf Abruf sein müssen und nie wissen, wann sie das nächste Mal arbeiten können, sind sie komplett machtlos und können in keinen Dialog mit ihrem Arbeitgeber treten, insbesondere wenn er in einem anderen Land sitzt. Was auch bedeutet, dass es sehr schwierig ist, nationales Recht durchzusetzen. Davon profitieren hauptsächlich multinationale Unternehmen. Der Preis dafür sind nicht nur geringe Löhne, sondern auch hohe Stresslevels durch die Unmöglichkeit, voranzuplanen. All das führt übrigens häufig auch zum Auseinanderbrechen von Familien.

STANDARD: Was erwartet uns durch einen weiteren Ausbau der virtuellen Arbeitsformen?

Huws: Die Plattformtechnologie macht es immer einfacher und billiger, Arbeit auf einer Just-in-time-Basis zu organisieren und isolierte Arbeiter in Kontakt mit Kunden zu bringen. Dabei wandert die sogenannte informelle Ökonomie zunehmend zu großen multinationalen Unternehmen. Unsere Studien legen nahe, dass in jenen Ländern, wo es eine ausgeprägte informelle Ökonomie gibt, auch die Zahl der Crowdworker am größten ist. Die Berufsfelder sind nicht neu – Taxifahrer, Babysitter, Fensterputzer, Reinigungskräfte. Diese Dienstleistungen waren immer ein großer Sektor, aber auch ein sehr vernachlässigter. Eine Putzfrau, die früher ihre Freundinnen nach Jobs gefragt hat, geht jetzt auf eine Online-Plattform, die zehn oder 15 Prozent oder in manchen Fällen 25 Prozent des Werts der Transaktion zurückbehält. Das zieht Geld aus der lokalen Wirtschaft ab. Es ist sehr schwierig, diese globalen Unternehmen zu besteuern. Die Technologien, mit denen sie arbeiten, ebnet letztlich dem Kapitalismus einen Weg, sich neu zu erfinden.

STANDARD: Auf Kosten des Cybertariats ...

Huws: Jeder hat die Macht, zu seinem Arbeitgeber Nein zu sagen, zumindest so

lange er nicht hungert. Natürlich sind die Herausforderungen, sich zu organisieren, hoch, insbesondere wenn es um versteckte und isolierte Heimarbeit geht. Aber es gibt auch Gegenwind, siehe die Streikwelle von Deliveroo- und Amazon-Arbeitern in ganz Europa.

STANDARD: Wie kann man gegensteuern?

Huws: Wir brauchen keine speziellen Gesetze für Gig-Economy-Arbeiter. Alle sollten ein Recht darauf haben, zumindest ein wenig im Voraus zu wissen, wann sie das nächste Mal gebraucht werden. Alle sollten das Recht haben, gegen eine negative Kundenbewertung vorzugehen. Alle sollten das Recht haben, dass die Daten, die von ihrer Arbeit gesammelt werden, geschützt sind. Wir müssen die Arbeitnehmerrechte an das 21. Jahrhundert anpassen.

URSULA HUWS, geboren 1946, ist Professorin für Arbeit und Globalisierung an der britischen Universität Hertfordshire. Sie koordinierte eine Reihe von EU-Forschungsprojekten zu den Dynamiken virtueller Arbeit, zuletzt leitete sie die Studie „Work in the European Gig Economy“. 2014 erschien das Buch „Labor in the Global Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age“ (Monthly Review Press).

Bezahlte Anzeige

**Rebecca O.,
Mandler GmbH**

Wir vermitteln
Glanz und Leistung.

Eine geschulte Fachkraft, wie Lackiererin Rebecca, vollbringt Leistungen, die Ihre Kundinnen und Kunden zum Strahlen bringen. Wir tun alles, um für Ihr Unternehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden oder auszubilden, die fachlich und menschlich glänzen.

Erfahren Sie mehr: unternehmen.ams.at

Unique / Grayling

AMS

AMS. Vielseitig wie das Leben.

Vom Nutzen der Nichtsnutze

Die notwendige Variante zur elften These von Karl Marx über Ludwig Feuerbach:
Die Arbeiterbewegung hat die Arbeit nur verschieden besungen; es kömmt darauf an, sie zu scheuen.

POLEMIK: Wolfgang Weisgram

Arbeit ist Würde!“ Mit diesem wuchtigen Slogan ist die SPÖ ins Jahr 2018 gestartet. Beinahe kämpferisch. Der Satz klingt polyphon links. So scharf und spitz, dass er direkt kampagnenfähig erscheint.

„Arbeit ist Würde!“ An diesem Satz ist ja auch fast alles richtig. Beziehungsweise alles fast richtig. Denn natürlich müsste man noch das Wort Arbeit auf eine konkretere Bedeutung hin zuspitzen (Hausarbeit? Büroarbeit? Beziehungsarbeit? Schichtarbeit?). Nämliches würde auch der Würde guttun. Und das Kopulaverb rückt alles so sehr ins Allgemeine, dass man das leicht mit Beliebigkeit verwechseln könnte.

Wogegen Christian Kern sich mit einigem Recht verwehren würde. Immerhin haben er und die Seinen das Recht des guten Meinens hinter sich. Die SPÖ kämpft mit diesem Slogan ja gegen die Abschaffung von Jobförderungen für ältere Arbeitslose. Denen vor allem gelte es Arbeit zu verschaffen. Ein Nichtsnutz zu sein – so der Subtext – ist würdelos.

Ist das aber wirklich so? Ist Arbeit konstitutiv fürs würdige Sein? Oder eher fürs bloße Dasein? Ist die hier gemeinte Arbeit nicht nur das Auskommen durchs Einkommen? Aber Würde?

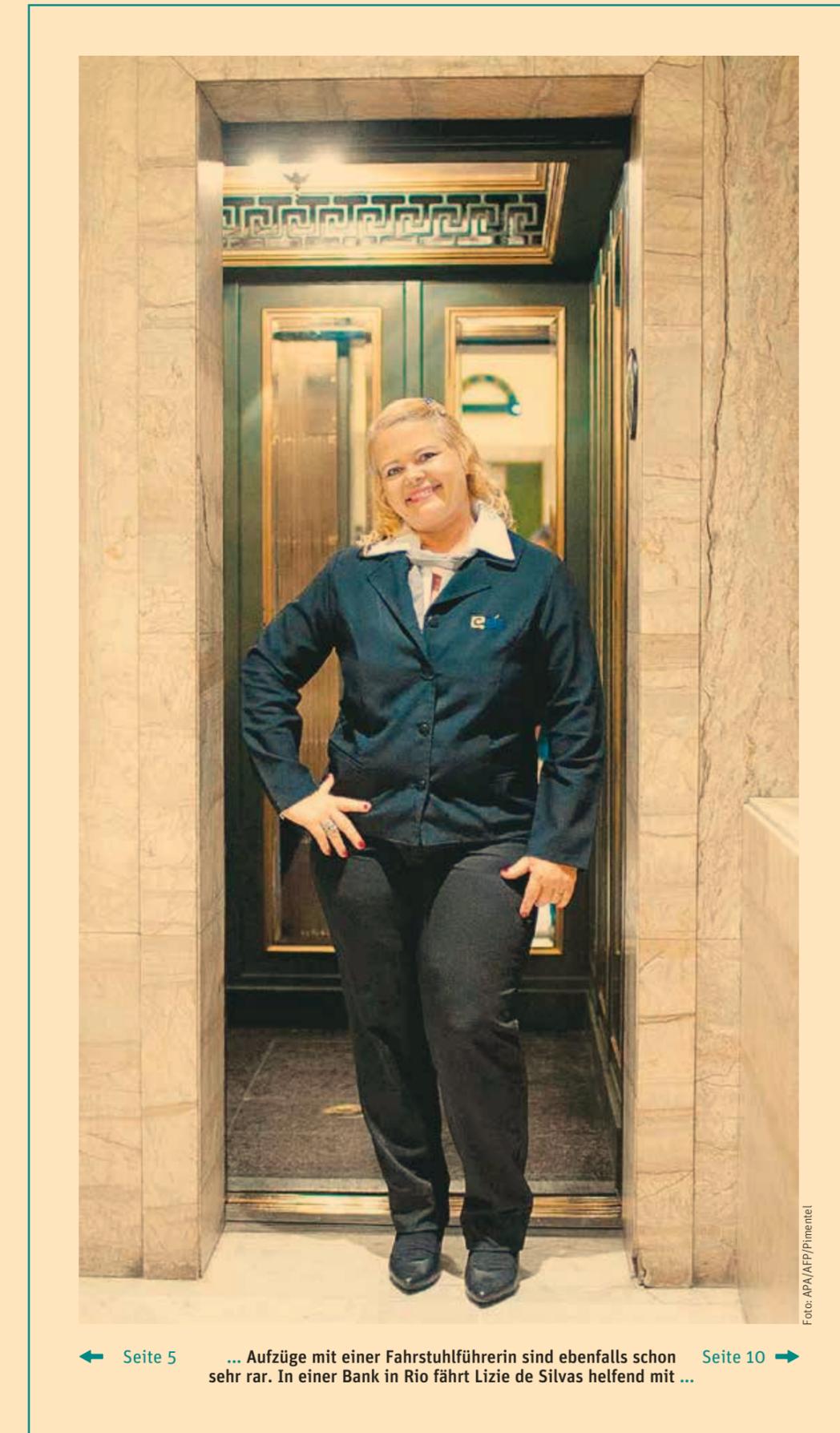
Der Doppelcharakter

Die klassische Linke – und zu der rechnet die SPÖ ja wohl, ja wohl – hat mit dem Begriff der Arbeit seit Beginn an ihre liebe Not gehabt. Die Arbeiterbewegung kippte stets leicht in eine Arbeitsbewegung. Karl Marx, der dialektische Weltenerklärer, der sich so gerne als Weltenbeweger sah, hat sich bei der Erläuterung des „Doppelcharakters der Arbeit“ so angestrengt am Kopf gekratzt, dass sein Schwiegersohn, Paul Lafargue, ihm mit einer Streitschrift in die Parade fahren musste. Die Arbeiterbewegung, so Lafargue, solle in ihrer Inbrunst bitt'schön nicht den Nutzen der Nichtsnutze übersehen.

1848 ist die Revolution, ausgehend von Paris, mit dem kampagnenfähigen Slogan „Recht auf Arbeit“ durch Europa gefegt, aufgeregt begleitet von Marx und seinem Financier Friedrich Engels, deren *Kommunistisches Manifest* die Ereignisse gleichermaßen erklärte wie befeuerte. Lafargue hielt dem *Das Recht auf Faulheit* entgegen. Die so betitelte, 1880 erschienene Schrift verstand sich ausdrücklich als „Eine Widerlegung des ‚Rechts auf Arbeit‘ von 1848“.

Mit hämischer Treffsicherheit geißelt Lafargue die im Proletariat selbst grassierende Suchtkrankheit: „Diese Sucht ist die Liebe zur Arbeit, die rasende, bis zur Erschöpfung der Individuen und ihrer Nachkommenschaft gehende Arbeitssucht.“ Eine „geistige Verirrung“ sei das, welche „die Priester, die Ökonomen und die Moralisten“ in die Herzen der Menschen gepflanzt hätten.

Die Prediger des Fleißes seien nicht allein diese „protestantischen Ethiker“, sondern auch die Arbeiterführer selbst. Ihr Sozialismus nährt sich aus der Ideologie sozusagen schwäbischer (Lafargue:



← Seite 5 ... Aufzüge mit einer Fahrstuhlführerin sind ebenfalls schon Seite 10 →
sehr rar. In einer Bank in Rio fährt Lize de Silvas helfend mit ...

Foto: APA/AFP/Pimentel

Das freilich käme einem Kulturbruch gleich. Kein Geringerer als Friedrich Engels beschwört die Arbeit als „die erste Grundbedingung alles menschlichen Lebens, und zwar in einem solchen Grade, dass wir in gewissem Sinn sagen müssen: Sie hat den Menschen selbst geschaffen“. Die traditions- und ritualreiche Wiener SPÖ singt das alle Jahre wieder: „Stimmt an das Lied der hohen Braut / Die schon dem Menschen angetraut, / Eh' er selbst Mensch war noch.“ Und wie am Anfang, so immerdar: „So ruft: Die Arbeit sie erhält, / Die Arbeit, sie bewegt die Welt! / Die Arbeit hoch! / Die Arbeit hoch!“

Gegen solche Inbrunst des „homo laborans“ hat es das Lob der Faulheit, des Müßiggangs, des Tagträumens, des Daumdrehens schwer. „Die Arbeit“, so schrieb es schon 1882 Friedrich Nietzsche in seine *Fröhliche Wissenschaft*, „bekommt immer mehr alles gute Gewissen auf ihre Seite. Der Hang zur Freude nennt sich bereits ‚Bedürfnis der Erholung‘ und fängt an, sich vor sich selbst zu schämen.“

Damit nicht genug. Nietzsche ist auch aufgefallen, dass es noch dazu „ein Unglück der Tätigen ist, dass ihre Tätigkeit fast immer ein wenig unvernünftig ist“. Dazu hat Heinrich Böll eine schöne Parabel geschrieben: *Zur Senkung der Arbeitsmoral*, gesendet im Norddeutschen Rundfunk am und zum 1. Mai des Jahres 1963. Ein Tourist kommt mit einem Fischer ins Gespräch und will wissen, warum der bloß dasitzte und nicht hinausfahre, da doch ideales Fangwetter wäre. Er habe schon reichlich gefangen, erwiderte der Fischer. Aber führe er jetzt wieder hinaus, quengelte der Besucher, so ließe sich später investieren, ausbauen; ein zweites Boot, noch eines, eine Konservenfabrik und so weiter. Und warum? Ja dann, „sagt der Fremde mit stiller Begeisterung, dann könnten Sie beruhigt hier im Hafen sitzen, in der Sonne dösen – und auf das herrliche Meer blicken.“ Was, so der im Hafen sitzende, in der Sonne dösende, aufs herrliche Meer blickende Fischer, wäre dann anders als jetzt?

Der Wurschtl

Günther Nenning, ein querliegender und darum mit Kopf und Füßen stets übers Sozialdemokratische hinausragender Sozialdemokrat, war diesbezüglich von ähnlich ironischem Schlag. Es war irgendeine Wahl, ein kampagnenfähiger Slogan von ÖVP oder SPÖ, so genau ist die Erinnerung nicht mehr. Es hieß jedenfalls im allgemeingültigen Polit-Nona: „Arbeit schaffen!“ Nenning – Journalist, Verleger, Gewerkschafter, Hainburg-Aktivist, Ur-Grüner – kommentierte: „Ich lass mir keine Arbeit schaffen.“

Der 2006 84-jährig verstorbene Nenning – den Bruno Kreisky gerne „Wurschtl“ genannt und den Fred Sinowatz aus der Partei geworfen hat aus lauter Fleiß und Redlichkeit – hatte am Ende wohl recht behalten. Weil den Wurschtl – Gottseibeiuns aller Emsigen – kann nicht einmal der Schichtführer derschlag'n.

auvergnatischer) Schaffensfreude, welche sich nicht scheut, sogar auf Paulus' zweiten Thessaloniker-Brief zurückzugreifen.

Flugs wandelt sich da das geforderte Recht in die geschuldete Pflicht. Thess. 3,10 war – fast ist man versucht zu sagen: no na – ein Lieblingssatz auch von Lenin. Und so kam der Apostel – wie weiland Pontius ins Credo – in die weltweit erste sozialistische Verfassung: „Die Arbeit ist in der UdSSR Pflicht und Ehrensache je-

des arbeitsfähigen Staatsbürgers nach dem Grundsatz: Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen.“

Alexei Grigorjewitsch Stachanow, der leuchtend vorbildliche Kohle-Kumpel aus dem Donezbecken, dem 1935 das unionsweit bestaunte und gefeierte Wunder gelang, die eh schon hohe Akkordnorm ums 13-Fache zu übererfüllen, konnte so viel aber gar nicht essen. Also begann er zu saufen. Wie ein Held der Arbeit: maßlos. Lafargue argumentierte sein

„Recht auf Faulheit“ frapierend modern: „Alle unsere Produkte sind verfälscht, um ihren Absatz zu erleichtern und ihre Existenzdauer zu verkürzen.“ Was also läge näher, als einen Stachanow der Faulheit zu propagieren? „Was die Arbeiter, verdummt durch ihr Laster, nicht einsehen wollen: Man muss, um Arbeit für alle zu haben, sie rationieren wie Wasser auf einem Schiff in Not.“ Vier Stunden am Tag wäre eine erträgliche Ration. Höchstens.

Der Gender-Gap macht noch immer viel Arbeit

Eine Stunde Arbeit ist heute weniger wert als vor 20 Jahren, immer mehr Frauen arbeiten, und die Gehaltsschere zwischen Frauen und Männern hat sich seit den 1990ern nicht verringert: Wiener Soziologen legen eine Studie mit teils überraschenden Ergebnissen vor.

Tanja Traxler

100 % —

Arbeit ist mehr als der Tausch von Lohn gegen Lebenszeit. Gemeinsam Ziele erreichen und von anderen Menschen Anerkennung erfahren, anders gesagt: am gesellschaftlichen Leben teilhaben – diese soziale Funktion von Arbeit gerät zunehmend aus dem Blick, sagt der Soziologe Jörg Flecker. Und so verfestigen sich Schiefagen in der Arbeitswelt mit teils wenig beachteten sozialen Folgen. Wie sich der österreichische Arbeitsmarkt in den vergangenen 20 Jahren im europäischen Vergleich entwickelt hat, haben Forscher der Universität Wien in einer umfassenden Studie untersucht, die dem STANDARD vorliegt und zu einigen überraschenden Ergebnissen kommt.

Zwar herrscht in der Öffentlichkeit der Eindruck vor, dass der Arbeitsmarkt immer stärker umkämpft ist. Tatsächlich zeigen die Daten, dass es in den vergangenen 20 Jahren in Österreich eine massive Ausweitung der Beschäftigung gegeben hat, wie Roland Verwiebe, Professor für Soziologie an der Universität Wien, betont. Gemeinsam mit Christina Liebhart hat er Mikrozensus-Daten, die vierteljährlich für rund 22.500 österreichische Haushalte erhoben werden, und andere nationale und internationale Statistiken ausgewertet.

Demnach waren im Jahr 2016 4,1 Millionen Menschen in Österreich erwerbstätig, das sind 76 Prozent der Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren. Verglichen mit 1996 gab es 513.000 Arbeitsplätze mehr, was eine Zunahme von 14 Prozent bedeutet. Die enorme Ausweitung von Beschäftigung in Österreich in den vergangenen 20 Jahren ist vor allem auf ein Phänomen zurückzuführen: Immer mehr Frauen gehen einer Berufstätigkeit nach. Verglichen mit Mitte der 1990er-Jahre gibt es heute 400.000 weibliche Beschäftigte mehr, das ist ein Anstieg um 50 Prozent. Mittlerweile sind heute 70 Prozent der Frauen im erwerbsfähigen Alter am Arbeitsmarkt aktiv, die Hälfte von ihnen arbeitet Teilzeit.

Was sich in den vergangenen 20 Jahren so gut wie nicht verbessert hat, sind die enormen Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen. Vergleicht man den Bruttostundenlohn, liegen Frauen Jahr für Jahr um mindestens 20 Prozent hinter den Männern. „Da hat sich im Grunde nichts verändert, trotz all der Diskussionen und Initiativen“, sagt Verwiebe. In kaum einem anderen europäischen Land ist der Gender-Pay-Gap dermaßen stark ausgeprägt wie in Österreich.

Höhere Bildungsabschlüsse

Das ist umso überraschender, als junge Frauen mittlerweile im Durchschnitt mit einem höheren Abschluss das Bildungssystem verlassen als ihre männlichen Altersgenossen. Im Studienjahr 2000/2001 gab es erstmals mehr Hochschulabsolventinnen als Hochschulabsolventen in Österreich, aktuell liegt der Frauenanteil bei den Absolventen bei über 55 Prozent.

Dass Frauen dennoch weniger pro Stunde bezahlt bekommen, liegt zunächst darin begründet, dass sie vermehrt in Teilzeit tätig sind – 80 Prozent der Teilzeitjobs werden von Frauen übernommen. Diese sind im Durchschnitt pro Stunde schlechter bezahlt als Vollzeitstellen. Zudem sind viele Stellen, vor allem im höherqualifizierten Bereich, gar nicht als Teilzeitstellen verfügbar.

Außerdem leisten Frauen immer noch das Gros der unbezahlten Betreuungs- und Erziehungstätigkeiten. Durch Karenzierungen verpassen Frauen häufig den Aufstieg in besser bezahlte Positionen. 2016 waren nur 3,7 Prozent der Frauen in Führungspositionen tätig – dem gegenüber stehen 8,1 Prozent bei den Männern.

Weiters wirken sich die unterschiedlichen Ausbildungsprofile von Männern und Frauen negativ auf das Gehalt von Frauen aus. An den Universitäten beispielsweise sind es vor allem die Mint-Fächer, die Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik umfassen, deren Absolventen mit den höchsten Bruttogehältern rechnen dürfen. Gerade in den Mint-Fächern sind Frauen allerdings unterrepräsentiert.

Mit diesen Faktoren lassen sich etwa zwei Drittel der Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen erklären. Was das letzte Drittel angeht, gibt es keine statistische Erklärung. Laut Verwiebe handelt es sich dabei wohl um Diskriminierung.

75 % —

50 % —

25 % —

0 % —

Gender-Pay-Gap

22 %

verdienten Frauen 2015 durchschnittlich pro Stunde weniger als Männer.

Während vor wenigen Jahrzehnten der Lohn von Frauen oftmals als netter Zuverdienst galt, sind ihre Einkünfte in den vergangenen 20 Jahren zu einer tragenden Säule des Haushaltseinkommens geworden. Nur so lässt sich ein auf den ersten Blick paradoxes Phänomen erklären: Obwohl die Reallöhne in den vergangenen 20 Jahren gesunken sind, zeigen die Umfragedaten, dass die Österreicherinnen und Österreicher weiterhin sehr zufrieden sind, was die Wohlsituation ihres Haushalts angeht. Der Grund dafür liegt in der massiven Ausweitung der Frauenbeschäftigung: Indem viel mehr Frauen arbeiten, konnten die Haushalte ihr Wohlstandsniveau halten oder sogar verbessern – obwohl eine Arbeitsstunde de facto weniger wert ist als noch vor 20 Jahren.

Zenit erreicht

In den vergangenen zwei Jahrzehnten hat diese Strategie gut funktioniert, nun ist allerdings der Zenit erreicht. Bei einer Beschäftigungsquote von 80 Prozent bei den Männern und 70 Prozent bei den Frauen im erwerbsfähigen Alter können die Haushalte dem Arbeitsmarkt kaum noch mehr Arbeitszeit zur Verfügung stellen.

Die sinkenden Reallöhne haben auch damit zu tun, welche Arbeitsplätze seit den 1990ern entstanden und welche weggefallen sind. Diese Entwicklungen sind vor allem unter den Schlagwörtern Deregulierung und Prekarisierung zusammenzufassen, wie Verwiebe sagt: Während in der Industrie, die zu den Branchen mit den höchsten Löhnen zählt, 230.000 Jobs weggefallen sind, gab es in den vergangenen 20 Jahren eine Ausweitung von Teilzeitstellen, prekären Beschäftigungen und Niedriglohnjobs. Tausende Personen verdienen weniger als zehn Euro pro Stunde brutto. Zudem gibt es heute etwa 100.000 Soloselbstständige mehr als noch vor 20 Jahren, die sämtliche Risiken allein zu schultern haben.

Gerade aufgrund dieser Entwicklungen sei es wichtig, die gesellschaftliche Funktion von Arbeit nicht aus den Augen zu verlieren, sagt Jörg Flecker. „Man muss die Frage in den Mittelpunkt stellen, ob die Menschen von diesen Jobs noch leben und an der Gesellschaft teilhaben können.“

Geändert hat sich seit den 1990er-Jahren allerdings, dass die Österreicher dem Beruf einen anderen Stellenwert geben. Während vor zwanzig Jahren klar die ökonomische Sicherheit im Vordergrund stand, geht es heute für viele in der Berufstätigkeit auch um Selbstverwirklichung, wie Christina Liebhart vom Institut für Soziologie der Universität Wien betont. Vor allem bei Selbstständigen ist die Identifikation mit dem Beruf oft sehr hoch, ebenso bei Personen, die in akademischen Berufen arbeiten.

Was in den kommenden Jahren auf uns zukommt, sei „keine naturwüchsige Entwicklung“, sagt Flecker, die etwa durch die Digitalisierung vorgegeben werde. „Die Zukunft der Arbeit wird dadurch bestimmt, wer sich durchsetzen und wer sich wehren kann – das sehen wir auch in der derzeitigen politischen Situation.“ Der Druck in Richtung steigender Flexibilisierung und Deregulierung sei groß, ob diese Trends aber tatsächlich die Zukunft der Arbeit prägen werden, ist eine Entscheidung, die wir alle zu treffen haben.

➔ Weitere Daten aus der Studie zu Arbeit und Beschäftigung unter: <http://datencenter.univie.ac.at/datenanalysen-und-infografiken/arbeitsmarkt/>

80 %

aller Teilzeitjobs werden von Frauen ausgeübt.

3,7 %

der berufstätigen Frauen waren 2016 in Führungspositionen und

8,1 %

der Männer.

Österreich im Jahr 2040: Jeder Bürger erhält bedingungslos 20.000 Bit-Euro im Monat (das entspricht 1185 Euro heute, die offizielle Armutsgrenze). Der durchschnittliche STANDARD-Leser von heute hätte das Pensionsalter erreicht. Nur, die Pension gibt es nicht mehr. Die Grenze zwischen Erwerbsleben und Rente verschwimmt. Genauso wenig gibt es Arbeitslosengeld, Familienbeihilfe oder Mindestsicherung – das Grundeinkommen hat diese Sozialleistungen abgelöst.

Das Arbeitsmarktservice ist lediglich eine Jobplattform, die Pensionsversicherungsanstalt verwaltet noch die – natürlich schrumpfenden – „Restbestände“. Jeder dritte Job, den es 2018 gab, ist verschwunden, aber dank digitaler Innovation sind mehr neue entstanden. Die meisten Österreicher arbeiten weiterhin, sind fest angestellt, drei bis vier Tage die Woche; ob als Virtual-Reality-Reiseführer, Fleischzüchter im Vertical-Farm-Lab oder Real-Live-Gesprächspartner. Oder sie machen etwas ganz anderes, Hauptsache, es bereitet ihnen Freude.

Am Anfang dieser Utopie steht eine Frage: Was würden Sie tun, wenn Sie nicht mehr arbeiten müssten? Verfechter eines bedingungslosen Grundeinkommens sind überzeugt, die meisten Menschen würden keinen Freudenstanz in die Hängematte machen, sondern eine sinnstiftende Beschäftigung für sich und die Gesellschaft finden. Kritiker fürchten, dass der Anreiz, nicht mehr zu arbeiten, positive Effekte überwiegt. Um den Freiburger Finanzökonom Reiner Eichenberger zu paraphrasieren: Zu viel Sozialpolitik und Regulierung führen in die Knechtschaft.

Kein Segen dem Geldregen

Zurück in die Vergangenheit: Heftige Sommergewitter zogen über die Schweiz, als das Stimmmolk im Juni 2016 an die Urnen schritt, um über die Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens abzustimmen. In der Bundeshauptstadt Bern spülte der Platzregen vielleicht noch das eine oder andere Foifeli, wie die 0,05-Franken-Münze im Volksmund liebevoll genannt wird, in den

23%

Anteil der Schweizer, die für ein Grundeinkommen stimmen.

Rhein. Acht Millionen Stück davon, 15 Tonnen, hatten die Initiatoren Jahre davor aus einem Laster auf den Bundesplatz gekippt.

Vielleicht hinterließ die Aktion einen tiefen Eindruck. 40 Prozent in Bern stimmten für das Grundeinkommen, landesweit waren es nur 23 Prozent. „Das ist deutlich mehr, als wir erwartet hatten“, reagierte Daniel Häni, Unternehmer und Sprecher der Volksinitiative, auf das Ergebnis. Die Debatte gehe somit weiter, ist er überzeugt.

So nahe der Realität wie in der Schweiz kam das Grundeinkommen noch nie. Zwar wurden in einigen Ländern kleine Feldversuche durchgeführt, viele davon erfüllen aber nicht alle Kriterien. Jüngst hat Finnland die Ausweitung eines Grundeinkommensexperiments abgesagt. Dabei erhielten 2000 Arbeitslose monatlich 560 Euro, ohne Auflagen versteht sich. Ein ähnliches Projekt in der kanadischen Provinz Ontario ist

Uns wird nicht fad

Kaum eine Idee hat ein derart breites politisches Spektrum an Unterstützern. Trotzdem blieb ein bedingungsloses Grundeinkommen bisher Utopie. Auch wenn die Zeit nicht reif ist, die Debatte bleibt relevant. Sie geht an die Wurzel menschlicher Motivation.

Leopold Stefan



← Seite 8 ... in London hat Gaslampeningenieur Iain Bell Arbeit, solange die 1500 bis zu 200 Jahre alten Lampen noch in Betrieb sind ... Seite 11 →

in den Startlöchern. Bedingungslos sind diese Einkommen nicht, da nur Arbeitslose infrage kamen.

Auch ohne authentischen Versuchsballon tappt die Wissenschaft nicht ganz im Dunklen. In einer aktuellen Studie etwa beobachten die US-Ökonomen Damon Jones und Ioana Marinescu, wie sich eine allgemeine Geldleistung auf den Arbeitsmarkt in Alaska auswirkt. Seit 1982 zahlt der erdölbereiche US-Bundesstaat eine jährliche Dividende von circa 2000 Dollar an jeden Einwohner, und zwar „no strings attached.“

Seit der Auszahlung hat sich der Anteil der arbeitenden Bevölkerung in Alaska insgesamt nicht verändert, fanden die Ökonomen heraus. Allerdings gab es mehr Menschen, die Teilzeit arbeiten, vor allem in Sektoren, die handelbare Güter produzieren. Die Be-

34

Millarden Euro mehr brauchte der Staat für ein Grundeinkommen.

schäftigungseffekte im nichthandelbaren Sektor blieben gleich. Dieses Detail ist wichtig. Denn es spricht dafür, dass die zusätzliche Nachfrage der alaskischen Konsumenten dank der Auszahlung die negativen Arbeitsanreize gesamtwirtschaftlich ausgeglichen hat. Demnach gelang das nur, weil dem Bundesstaat sprudelnde Ölquellen zur Verfügung standen.

Nicht gratis, nicht umsonst

Das könnte die Krux an der Sache sein: Der Ölfonds im rund 740.000 Einwohner zählenden Alaska ist rund 60 Milliarden Dollar schwer, ungefähr so viel gibt Österreich im Jahr für Pensionen aus. Ein bedingungsloses Grundeinkommen in Höhe von rund 1300 Euro im Monat, das andere Sozialleistungen ablöst, würde den Staat zusätzlich rund 34 Milliarden Euro jährlich kosten, berechnet der liberale Thinktank Agenda Austria. Ist das die Sache wert?

Nicht nur für linke Vordenker war das Grundeinkommen als lückenloses Sicherheitsnetz immer schon eine attraktive Vorstellung. Liberale Denker wie Friedrich August von Hayek oder Milton Friedman unterstützen die Idee. Denn zum einen fördert ein Grundeinkommen die Chancengleichheit, zum anderen ist das bürokratische Sparpotenzial enorm, wenn die mannigfaltigen Sozialleistungen zu einer verschmelzen. Würde man nur die jetzigen Sozialausgaben vereinheitlichen und gleich aufteilen, erhielte jeder Österreicher 800 Euro, ohne Zusatzkosten. Selbst dieser Schritt würde eine große gesellschaftliche Umverteilung auslösen, schließlich bezieht so mancher mehr vom Staat. Kein Wunder, dass die politische Realität bisher weltweit ein Grundeinkommen verhindert hat.

Wenn es um die Finanzierung geht, blicken die Verfechter des Grundeinkommens ohnehin in eine Zukunft, in der Roboter die notwendige Wertschöpfung liefern, während viele Menschen neue Tätigkeiten finden müssen. Das sollen sie dank Grundeinkommen ohne Druck machen, lautet die Devise. Warum diskutieren wir dann schon heute darüber?

Für den Schweizer Initiator der Grundeinkommensinitiative, Daniel Häni, ist die wesentliche Etappe schon erreicht, sobald wir uns fragen: Was würde ich tun, wenn ich nicht mehr arbeiten müsste?



Foto: APA/AFP/Isakovic

← Seite 10 ... Nenana Jovanovs Arbeitsplatz ist der Letzte von früher 23 in Belgrad: ein Parfum-Shop ... Seite 32 →

Worin genau besteht im 21. Jahrhundert die Relevanz von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen? In Zeiten von Ich-AGs, Start-ups und Einpersonunternehmen verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in vielen Fällen. Diesen Wandel symbolisiert, dass der frühere sozialdemokratische Kanzler und SPÖ-Chef Christian Kern in seiner Amtszeit die Förderung der Start-up-Szene zu seinem politischen Schwerpunkt machte. Die Stärkung kreativer Unternehmer mag wirtschaftlich sinnvoll sein. Mit den Fundamenten, auf denen die Sozialdemokratie gebaut ist, hat das wenig zu tun.

Lässt sich unter den neuen Bedingungen Solidarität organisieren? Adele Siegl und Robert Walasinski haben auf diese Frage eine klare Antwort: Ja, es geht.

Siegl und Walasinski, sie Ende 20, er Anfang 30, beide sportlich, sitzen in einem Wiener Kaffeehaus. Die beiden arbeiten für den Essenslieferdienst Foodora und haben in der Branche etwas Ungewöhnliches getan: Sie gründeten einen Betriebsrat.

Der Start-up Foodora expandiert seit seiner Gründung 2015. Die Fahrradzusteller mit ihren pinken Rucksäcken liefern Burger und Sushi in 60 Städten aus. Bestellt wird online und via App. Das Wachstum war begleitet von Geschichten über miserable Arbeitsbedingungen. Auch in Wien, wo um die 350 Boten für Foodora unterwegs sind, gab und gibt es Probleme, erzählen Siegl und Walasinski.

Das Unternehmen baute also seine Mannschaft um. Statt angestellter Mitarbeiter setzt Foodora zunehmend auf freie Dienstnehmer. Diese haben keinen Urlaubsanspruch und kein Recht auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Auch bei angestellten Radlern lief nicht alles rund: Die Fahrradboten haben bis heute keinen Kollektivvertrag, in Verträgen fehlt das 13. und 14. Monatsgehalt. Als Siegl

und Walasinski sich im Herbst 2016 entschlossen haben, einen Betriebsrat zu gründen, wurde die Aktion geheim geplant. In einer Whatsapp-Gruppe sprachen sich die Kollegen ab.

Die damalige Foodora-Geschäftsführung wurde erst informiert, als die Vorbereitungen fertig waren. „Wir schließen“, soll die erste Reaktion gewesen sein. Ein Betriebsrat in einem Start-up? Das verlangsamte nur die Prozesse.

Siegl und Walasinski haben einige Lehren aus der Aktion mitgenommen. Die Belegschaft bei Foodora ist bunt: Es gibt Studenten, Schulabbrecher, Akademiker, Migranten. Das Wissen um eigene Rechte ist unterschiedlich. Trotzdem ließ sich die Belegschaft dafür gewinnen mitzumachen. Der Betriebsrat habe sich inzwischen als Ansprechpartner der Mitarbeiter etabliert, so Siegl. Die gemeinsamen Interessen verbinden.

Neuland war die Aktion auch für die zuständige Gewerkschaft Vida. Diese beriet die angehenden Betriebsräte juristisch. Siegl: „Dort wurde gejubelt und gefeiert, als wir gekommen sind. Die Gewerkschaft wusste selbst nicht, wie man uns organisieren soll.“

Arbeitnehmer mit unterschiedlichen Interessen in einem Betrieb zu organisieren war schon immer eine große Herausforderung von

Gewerkschaften. Neu ist allerdings, dass der Kampf um Räume anders geführt werden muss. Im 19. Jahrhundert haben sich die großen Maschinen und Industriebetriebe etabliert. Eine Folge war, dass Arbeitnehmer nicht mehr versprengt in Handwerksbetrieben tätig waren. Die Arbeiter trafen sich in der Fabrik, kamen in Kontakt. Das ist die Grundvoraussetzung, um sich abzusprechen. Heute ist das schwieriger. Denn es

Foodora. Mitarbeiter kennen sich dabei oft gar nicht, es gibt keine Büroräume. Bei Foodora war der letzte Funke, der dazu führte, dass sich die Arbeitnehmer zusammantaten, die Schließung der Garage in Wien aus Kostengründen. In der Garage hatten Mitarbeiter ihre Fahrräder repariert. Sie diente aber vor allem als sozialer Treff.

Die Schwierigkeiten lassen sich an Zahlen ablesen. Heute gibt es 1,2 Millionen Gewerkschaftsmitglieder in Österreich. Zuletzt war die Entwicklung stabil, aber das sind um 400.000 weniger als 1990.

Auch Chefs willkommen

Versprengte und atypisch beschäftigte Mitarbeiter zu gewinnen ist eine der Hauptaufgaben von Veronika Bohrn Mena. Sie arbeitet für die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA). Die GPA experimentiert seit einigen Jahren mit Interessengemeinschaften (IGs). Diese IGs durchbrechen die starre Organisationsstruktur bei den Genossen. So gibt es in den IGs keine Einteilung der Arbeitnehmer nach Branchen, und Interessenten sind willkommen, die in den Augen der Genossen lange Zeit keine Arbeitnehmer waren.

Die IG-Flex richtet sich unter anderem an Ein-Personen-Unternehmer und Selbstständige. Die

Genosse 2.0

Mehr atypisch Beschäftigte und digitale Plattformen als große Arbeitgeber: Die Gewerkschaft kämpft mit dem Wandel. Doch es gibt neue Ansätze, um Ich-AGs und Einpersonunternehmen zu organisieren.

András Szigetvari

Ö100
Hundert Jahre Republik:
Österreich neu entdecken.

gibt weniger Großbetriebe, dafür mehr Kleine. In Österreich hat Teilzeitarbeit zugenommen. Bei Frauen ist die Teilzeitquote von 31 auf 48 Prozent in den vergangenen 20 Jahren gestiegen. Wer nicht 40, sondern nur 20 Stunden im Betrieb verbringt, ist weniger an das Unternehmen gebunden – und im Regelfall weniger an die Kollegen.

Eine weitere Herausforderung sind neue Formen der Arbeitsorganisation. Zunehmend verbreitet ist die Arbeit über digitale Plattformen wie bei Uber oder

IG Professional wendet sich an leitende Angestellte, Geschäftsführer. Die IGs sollen einen „sanften Einstieg“ in die Gewerkschaft ermöglichen, sagt Bohrn Mena. So kann man bei den IGs Mitglied werden, Beratungen in Anspruch nehmen, ohne bei der Gewerkschaft dabei sein zu müssen. Rund 40.000 Mitglieder haben die IGs.

Einfallstor für Interessen

Bohrn Mena sieht in dieser neuen Struktur nicht nur eine Möglichkeit, um Scheinselbstständigen zu helfen und freie Dienstnehmer zu beraten. Die IGs sind für sie ein Vehikel, um die Interessenbildung in der Gewerkschaft zu beeinflussen. Der ÖGB sieht sich bis heute im Kern als Vertreter der unselbstständig Beschäftigten.

Bohrn Mena plädiert dafür, den Arbeitnehmerbegriff zu erweitern: auf alle, die in einem Abhängigkeitsverhältnis arbeiten. Das kann der selbstständige Werbetexter, der bloß ein, zwei große Aufträge hat, ebenso sein wie die 24-Stunden-Pflegerin.

Neben IGs, setzt die Gewerkschaft auf Webangebote, bei denen Beschäftigte ihren Jobstatus überprüfen lassen können. Daneben brauche es neue, kreative Ideen, sagt Bohrn Mena. Das könne auch heißen, Wasserflaschen mit GPA-Kärtchen an Radzusteller zu verteilen.

Dabei trifft die Gewerkschaften eine weitere Herausforderung, sagt der Wiener Politologe Georg Lauss, der als politischer Bildner arbeitet. „Es gibt heute weniger Bewusstsein in der Gesellschaft für Arbeitnehmersolidarität. Junge Menschen sind nicht mehr darauf vorbereitet, in größere Verbände einzutreten. Sie sind individualistischer.“ Gewerkschaften tun sich mit diesem Kulturwandel leichter als Parteien: Sie können Mitglieder am Arbeitsplatz abholen, wo es ums Geld geht, also wo Vorteile der Organisation schneller spürbar werden. Der Kulturwandel hat einen Vorteil, sagt Lauss. „Die Gewerkschaften müssen mehr Überzeugungsarbeit leisten. Das macht sie im Idealfall beweglicher.“

Drohnen am Acker, Robocops und Online-Scheidungen

Digitalisierung und künstliche Intelligenz werden auf absehbare Zeit so gut wie jeden Lebens- und Arbeitsbereich beeinflussen. Was das konkret bedeutet, wird hier exemplarisch anhand dreier Bereiche beschrieben: Landwirtschaft, Polizei und Justiz.

Bauchgefühl schlägt Landmaschine

Nora Laufer

Es ist ein sonderbares Surren, das in der fast makellosen Idylle zu hören ist: blühende Obstbäume, ein Acker neben dem nächsten und üppige grüne Wiesen. Dazwischen schlängeln sich wandernde Pensionisten auf Feldwegen entlang. Und dann ist da eben noch dieses Geräusch.

Es sind aber nicht etwa Bienen, die mit ihrem Brummen die Ruhe in Weistrach stören. Mit sechs Rotoren bewegen sich Drohnen über die Felder der Mostviertler Gemeinde in der Nähe von Steyr. Die unbemannten Flugobjekte schneiden durch die Luft und lassen dabei alle paar Meter kleine Kugeln zu Boden fallen. Sie sollen Landwirten die Arbeit erleichtern. In den Bällen befinden sich nämlich Schlupfwespen, die Maiszünsler – die größten Feinde der Maispflanze – bekämpfen. „Der Mais ist ab einer bestimmten Höhe nicht mehr befahrbar“, sagt Klaus Hinterberger, Agrarspartenleiter beim Lagerhaus Amstetten, der die Drohnen für Bauern fliegt. Deshalb werden die Nützlinge per Hexakopter verteilt – „ganz ohne den Einsatz von Chemie“. In vier Minuten kann die Drohne so einen Hektar Acker bearbeiten.

Die Nützlingsausbringung ist nur einer von vielen Einsatzbereichen moderner Technologien im Bereich des sogenannten „Smart Farmings“. Durch Computer, Futter- und Melkmaschinen soll die Effizienz in der Landwirtschaft gesteigert, zudem sollen Bauern entlastet werden. Experten sind sich darüber einig, dass vor allem Klein- und Mittelbetriebe von neuen Technologien profitieren können.

So zum Beispiel Helmut Halbartschlager, Schweinebauer aus Weistrach. Er setzt neben Drohnen auch eine automatische Fütterungsanlage im Stallbereich ein, sein Traktor ist mit einem GPS-System ausgestattet. Dadurch erkennt die Feldspritze, in welchen Bereichen schon Pflanzenschutzmittel verteilt wurde. „Man weiß punktuell, wo man schon gefahren ist. Das erspart viel Zeit“, sagt der Landwirt.

Neben der Zeitersparnis bringt die Landwirtschaft 4.0 auch zahlreiche ökonomische Anreize, sagt Halbartschlager. Die Technik sei in der Erstananschaffung zwar oft kostspielig, langfristig könn-

ten Landwirte dadurch aber auch Treibstoff, Dünger und Futtermittel einsparen. Für den Schweinebauern ist Smart Farming bereits jetzt Realität. Er glaubt aber, dass die Landwirtschaft in Zukunft noch stärker digitalisiert wird. „Wer jetzt die Technik verweigert, wird später Schwierigkeiten haben mitzuhalten.“

Es gibt bereits zahlreiche technische Einsatzgebiete in der Landwirtschaft. „Die Anwendungsbreite ist enorm“, sagt Agrarexperte Franz Sinabell vom Wirtschaftsforschungsinstitut. So sind bereits seit Jahren automatisierte Melkroboter, die über Sensoren den Gesundheitszustand der Kuh ermitteln, im Einsatz. Apps verschaffen einen Überblick über das Pflanzenwachstum und sammeln Informationen zur Aussaat und Ernte.

Eine solche Anwendung ist das Farm-Management-System Farmdok. Die App übernimmt durch die Auswertung von GPS-Daten die Dokumentation auf dem Feld: „Früher geschah das alles handschriftlich“, sagt Gründer Andreas Prankl, der selbst auf einem Hof aufgewachsen ist. „Über die automatisierte Aufzeichnung können Landwirte Betriebsmittel leichter einschätzen. Der Bauer weiß, wie viel Gülle er schon ausgebracht hat.“

Dass durch den zunehmenden Einsatz von Maschinen und Computern Jobs in der Landwirtschaft verlorengehen, glaubt Stefan Polly, Smart-Farming-Experte der Landwirtschaftskammer, nicht: „Eher im Gegenteil, es werden neue Jobs geschaffen.“ So würden sich beispielsweise immer mehr Start-ups im Agrarsektor ansiedeln und damit die Innovation vorantreiben. Der Bauer könnte so an Lebensqualität gewinnen und komfortabler arbeiten. Dennoch: Ganz ohne den Bauern wird die Landwirtschaft nie auskommen, meint Polly. Selbst bei autonom fahrenden Traktoren muss – zumindest noch jetzt – für den Notfall ein Mensch auf dem Gefährt sitzen.

Gleiches gilt für unternehmerische Entscheidungen, die eine Maschine nicht treffen kann, sagt Sinabell: „Deshalb wird es immer Bauern geben.“ Diese Meinung teilt auch App-Gründer Prankl: Wann die Saat ausgebracht und die Ernte eingeholt wird, könne letztlich nur der Landwirt selbst entscheiden: „Da geht es um jahrelanges Wissen und letztlich um das richtige Bauchgefühl.“



Roboter auf Streife

Lara Hagen

In Dubai ist es schon so weit. Seit vergangenem Sommer wird die dortige Polizei von einem Roboter unterstützt. Der „Robocop“ hat einen Computerbildschirm als Brust, Passanten können auf dem Touchscreen Delikte melden oder sich über Strafzettel informieren. Zusätzlich ist der Roboter mit einer Kamera ausgerüstet, die Livebilder gehen direkt in die Einsatzzentrale. Bis 2030 soll ein Viertel der Polizeitruppe aus solchen Robotern bestehen.

Es muss aber nicht gleich der Robocop sein, wenn es um die Zukunft der Polizeiarbeit geht. Modernste Technik in der Ausrüstung soll unter anderem für eine bessere Vernetzung der Beamten sorgen, etwa durch Augmented-Reality-Brillen, mit denen Polizisten auch virtuell den Tatort betreten können oder von der Einsatzzentrale weitere Infos eingespielt bekommen können. Microsoft und Motorola Solutions haben bereits Produkte vorgestellt, Einsatzszenarios gibt es unzählige.

Teil der Ausrüstung der Zukunft sind auch Bodycams, die Einsätze nicht nur aufzeichnen, sondern diese auch über ein Smartphone direkt in die Zentrale übertragen können. Dabei muss die Aktivierung nicht unbedingt durch den Polizisten passieren – es gibt bereits Modelle mit selbstständiger Übertragung, wenn Sensoren an der Ausrüstung erkennen, dass eine Waffe gezogen wird. Andere Sensoren an den Uniformen können gleichzeitig Puls und andere Werte messen, um das Stresslevel zu kennen.

In den USA, wo Bodycams seit 2009 eingesetzt werden, gibt es jede Menge Erfahrungswerte – positive wie negative. Es gibt jedenfalls einige Polizisten, die davon berichten, dass sie durch die Geräte andere Entscheidungen treffen als früher und sich durch die Kameras gestresst fühlen. In Österreich werden demnächst 300 Modelle angeschafft.

Mit neuen Geräten ändert sich aber nicht nur Polizeiarbeit an sich, in manchen Bereichen wird sie auch weniger bzw. anders eingesetzt. Seit Dezember 2017 stehen am Flughafen Wien-Schwechat beispielsweise 25 E-Gates bereit, die die Grenzkontrolle in wenigen Sekunden abwickeln – vom Auflegen des Passes auf den Ausweisleser über das Betreten der Kontrollschleuse, den Abgleich mit polizeilichen Datenbanken bis hin zur Gesichtsverifikation. Bis jetzt sind die E-Gates nur ein Zusatzangebot, und die manuelle Grenzkontrolle bleibt aufrecht. Das Beispiel zeigt allerdings, dass die Automatisierung auch bei der Polizei Aufgabengebiete verändern wird.

Schätzungen dahingehend, wie viele und welche Jobs das bei der österreichischen Polizei betreffen wird, gibt es nicht. Dass Polizisten und Kriminalbeamte aber in den meisten Fällen nicht komplett von Maschinen oder durch Software ersetzt werden können, illustriert auch ein Beispiel aus der Kriminaltechnik: Seit 2016 besitzt das Bundeskriminalamt einen digitalen Geschos- und Patronenhülenscanner für die Schusswaffenidentifizierung. Der Scanner tastet optisch Patronenhülsen und Geschosse ab, speichert sie und erstellt eine Trefferliste. Den Schusswaffenexperten braucht es trotzdem. Er oder sie überprüft die Vorschläge unter dem Vergleichsmikroskop.

Bevor mehr Scanner, Drohnen, Roboter oder hochmoderne Uniformen eingesetzt werden, steht die heimische Polizei aber ohnehin vor anderen Herausforderungen. Derzeit sind „nur wenige Einsatzkräfte mit modernen mobilen und sicheren Geräten ausgestattet“, heißt es im Magazin *Öffentliche Sicherheit* des Innenministeriums. Man müsse sich auf analoge Bilder oder verbale Beschreibungen verlassen. Das sei zeitaufwendig, umständlich und manchmal für die Sicherheit der Bediensteten gefährdend.



Digitale Rechtsgehilfen

Alois Pumhösel

Scheidung gefällig? Das Webservice *Wevorce.com* hilft Paaren in den USA dabei, ein „optimales Ergebnis“ bei ihrer Trennung zu finden. Die Nochehepartner geben ein, was ihnen – in finanzieller und familiärer Hinsicht – wichtig ist, und das System versucht auf dieser Basis einen Scheidungsverlauf zu antizipieren und die Vorstellungen in Einklang zu bringen. *Wevorce.com* verspricht, die Scheidung billiger und „friedlicher“ zu machen. Die resultierenden Dokumente können gleich fürs Gericht verwendet werden.

Der Onlinescheidungshelfer mag erahnen lassen, welche (teil)automatisierten Services im Rechtsbereich künftig möglich sind. Gerade wenn es darum geht, Rechtsanliegen von Endverbraucher*innen günstig und in Masse zu managen, eröffnet sich für Tech-Start-ups ein Betätigungsfeld. Beratungs-Bots und intelligente Datenbankabfragen, die etwa bei der Flug-gastentschädigung oder beim Einspruch gegen Strafzettel helfen, wenden ein spezifisches Regelwerk auf Nutzereingaben an und werden Konsumenten künftig immer besser „verstehen“.

Der Weg zum vielerorts beschworenen „Roboanwalt“ ist aber dagegen noch weit. Hoffnung oder – je nach Blickwinkel – Angst machen etwa Meldungen, wonach IBMs Artificial-Intelligence-Technologie Watson sich bereits in großen US-Kanzleien durch virtuelle Aktenberge wühlt, um in unterschiedlichen Kontexten fallrelevante Informationen aufzuspüren. Andere Systeme sind auf Vertragsprüfung zugeschnitten, gleichen die Schriftstücke mit ihren Datenbanken ab und werden mit jedem Durchlauf genauer. In den USA geht man davon aus, dass derartige Software die Branche in den kommenden Jahren fluten wird.

Die Juristin Sophie Martinetz beschäftigt sich in Wien mit Zukunftstechnologien im Rechts-

bereich. Entwicklungen werden auf dem Onlineportal *Future-law.at*, das sie betreibt, und bei einer jährlich stattfindenden Legal-Tech-Konferenz diskutiert. Sie warnt vor überzogenen Erwartungen. „Natürlich wünschen sich viele Juristen, dass die Sachverhaltsaufbereitung bald automatisiert wird“, sagt Martinetz. „Allerdings ist das bis jetzt vor allem bei stark standardisierten Inhalten zielführend – beispielsweise bei Software, die Immobilien-Verträge zusammenfasst.“

Bei der Aussicht, Kosten zu sparen, dürfen zudem die Implementierungskosten nicht vergessen werden. Artificial-Intelligence-Systeme, die auf dem Prinzip des maschinellen Lernens basieren, lernen mit jeder Eingabe und jedem Suchvorgang dazu. „Eine Anwendung wie Kira, die von einem US-Unternehmen für den Rechtsbereich entwickelt wurde, kann eine Vorauswahl an relevanten Unterlagen treffen. Beispielsweise kann man damit eine Ver-

schwiegensklausel identifizieren, egal wie sie formuliert ist“, erklärt die Juristin. „Allerdings ist es sehr viel Arbeit, dem System die Fähigkeiten für den eigenen Anwendungsbereich beizubringen. Nur große Kanzleien können die Ressourcen dafür derzeit aufbringen.“

Martinetz glaubt also nicht, dass bei den „juristischen Fließbandarbeiten“ Menschen bald überflüssig werden. Die Tätigkeit könnte sich aber verändern. „Zur Aufbereitung der Unterlagen wird gehören, dass man sie für das System klassifiziert und ihm die Fähigkeit für richtige Entscheidungen beibringt.“

Dass in den USA derartige Systeme bereits viel verbreiteter sind als in Europa, liegt nicht nur an der größeren Offenheit für Veränderung. „Das Rechtssystem dort ist viel rechnerintensiver. Man hat größeren Bedarf an den Werkzeugen. In Europa stehen der Verbreitung zudem die Sprachenvielfalt und die Rechtsunterschiede zwischen den Ländern im Wege.“



Fotos: APA, iStock (2)



Mehr zur
„Zukunft der Arbeit“:

Seite 32 Lange Zeit ohne Arbeit
Seite 33 Arbeiten unter Palmen
Seite 40 Arme Kunst und
Museum Arbeitswelt in Steyr
Seite 44 Zehn beste TV-Hackler
Seite 46 Gastkommentar
ALBUM Seiten A 1, A 2, A 3, A 10
KARRIEREN Seiten K 1, K 2, K 11
Wie steht's um Ihre Branche?
derStandard.at/ZukunftArbeit

Kostenfreier
Eintritt mit dem
Online-Ticket!

Plattform für Digitalisierung der
industriellen Wertschöpfungskette

15.-17. Mai 2018
Messe Wien

www.c4i.at

Eine Veranstaltung der
Reed Exhibitions
Messe Wien

intertool
SMART
AUTOMATION
AUSTRIA



Foto: Max J. Kucek

Aus dem Eckigen wird im Werk in Donawitz so manches Runde. Dafür bedient man sich – Stahl und Draht hin oder her – modernster Technologie.

Die Zukunft hat schon begonnen

Industrie 4.0 im Echtbetrieb. Für viele Mitarbeiter des Voestalpine-Drahtwalzwerkes in Leoben heißt das lernen, lernen, lernen, denn die Zukunft macht viel Arbeit. Für alle Ewigkeit reicht das neu erworbene Wissen wohl nicht.

FABRIKS-BESUCH: Regina Bruckner

Klong, klong, klong wummert es durch die riesige Halle. In der Luft hängt ein Geruch von heißem Öl und Stahl. Lautlos und gespenstisch rollt ein Kran über Köpfe und Maschinen hinweg. Ein massiges Gerät – und ein kräftiger roter Akzent inmitten von viel Grau.

Das surrende Geräusch im Hintergrund ruft bei Gunter Korp ein anerkennendes Nicken hervor. Was er hört, signalisiert ihm: Hier läuft alles rund. Nicht nur sinnbildlich gesprochen. Korp, 45,

stoppelkurzes graues Haar, dunkelgraue Hose, hellgraues Hemd, Hornbrille, ist in seinem Element. Journalisten aus dem Ausland sind in die Steiermark gereist, um sich die Spezialität im Voestalpine-Werk in Leoben Donawitz anzusehen: Draht.

Klingt grau, langweilig, anspruchslos. Korp erklärt mit Verve und rosig angehauchten Wangen, dass das Gegenteil richtig sei. Das Eckige muss hier rund werden – der Knüppel, wie der glühende Stahl heißt, nicht aus dem Sack, sondern aus dem Ofen. Am Ende

werden aus den Blöcken Teile, die in Autos verbaut werden, im Getriebe, bei den Gurten, vieles davon rund. Vergisst man für einen Augenblick die mächtige Halle und den vielen Stahl – man könnte Korp für einen Haubenkoch halten, der seinen Gästen eifrig erklärt, wie man aus einem Stück Rindfleisch ein Bœuf Stroganoff zaubert. Ein bisschen Hitze (1000 Grad), der richtige Rohstoff, das passende Werkzeug – et voilà.

Natürlich ist alles sehr viel komplexer. An neuen Materialien und Verfahren forscht und entwickelt der Konzern auf Hochtouren. Und was die Produktion betrifft, ist die Zukunft hier seit der Inbetriebnahme einer supermodernen Drahtwalzanlage im Herbst schon Realität. Zumindest im Vokabular von Industrie und Arbeitswelt gesprochen. Industrie 4.0 in echt, das Beste, was es derzeit gibt. Sichtbar ist die Revolution für Laien kaum. Korp erklärt sie so: Die neue Walzstraße ist sehr viel länger und mit vielen Sensoren und Kameras bestückt. Hightech-Ausrüstung um sehr viel Geld. So wird die Anlage gesteuert.

Ein Fünftel weniger Mitarbeiter braucht man jetzt dafür. Weniger Beschäftigte am Standort gibt es nicht. Viele von den gut 400 Leuten arbeiten aber nicht mehr dort, wo sie begonnen haben. Markus Walcher ist einer von ihnen. Wer dem 27-Jährigen bei seiner neuen Aufgabe über die Schulter schauen will, muss die Metallstufen zur Brücke des Raumschiff Enterprise hochsteigen. Eine Hightech-Kommandozentrale, ausgerüstet mit Riesenscreens, über die die graue, rote und grüne Balken flimmern, die er niemals aus den Augen lassen darf. Übersieht er ein Problem, kann der Schaden schnell in die 50.000 Euro und höher gehen. Der ehemalige Produktionstechniker Walcher ist jetzt Steuermann. Er ist in neuen Technologien besonders flink. Der Um-

gang mit Computer und Co gehört hier aber schon lange dazu: auch bei Schlossern, Messtechnikern – bei allen Mitarbeitern. Mit der neuen Anlage umgehen zu lernen, war kein Honigschlecken. Die Umschulung war nervenaufreibend und ein Riesenzeitaufwand, sagt Walcher. Stunden über Stunden sind er und Kollegen in einem extra angeschafften Simulator gesessen und haben trainiert. Zehn Mitarbeitern war das zu viel, sie sind ausgestiegen. Kollege Mario Kutschki dagegen ist mittlerweile auch an Bord. Die erste Schicht beginnt um 5.30. Für junge Leute eine be-

dennoch optimistisch, aller pessimistischen Prognosen, dass künftig viele Jobs verschwinden werden, zum Trotz – zumindest für die nächsten zehn bis fünfzehn Jahre. Tschandl lehrt an der FH Joanneum in Kapfenberg Industrial Management. Im dortigen Smart Production Lab, einer Art Pilotfabrik, können Unternehmen die Zukunft ausprobieren: 3D-Drucker, Roboter, die so sensibel sind, dass sie gemeinsam mit Menschen arbeiten können, futuristische Transportsysteme. Besser als die Konkurrenz sein lautet das Ziel. Die Maschinen, die Tschandl vor-



Foto: Max J. Kucek

Auf den beiden Steuermännern lastet ziemlich große Verantwortung. Übersehen sie Fehler, ist der Schaden groß.

sondere Herausforderung, denn „spät schlafen gehen und dann in die Arbeit tät ich nicht empfehlen. Man muss da immer hochkonzentriert dabei sein“, sagt Kutschki.

Heute produziert man im Werk mit dem gleichen Personal etwas mehr und noch höherwertigere Drähte. Das bringt neue Aufgaben: mehr Prüfungs- und Kontrolltätigkeiten, mehr zu tun in den Werkstätten. Für die nächste Zeit ist für Arbeit gesorgt, sind hier alle felsenfest überzeugt.

Für alle Ewigkeit gilt das nicht. Keine 30 Kilometer entfernt wird gerade das neue Edelstahlwerk der Voest in Kapfenberg gebaut. Mehr als 200 Mitarbeiter braucht es dafür nicht. Martin Tschandl ist

führt, sind einige Millionen Euro Wert. Arbeit gebe es dennoch mehr als genug, sagt auch er und deutet aus dem Fenster: Über zehn Weltmarktführer gebe es in der einst vom Strukturwandel gebeutelten Region – Arbeit für viele. Künstliche Intelligenz werde die wahre Herausforderung, glaubt Tschandl. Seiner sprachbegabten Tochter rät er von einem Dolmetschstudium ab: „Google kann das schon ziemlich gut.“

Eine neue Zeit beginne in der Industrie aber nicht zum ersten Mal. In Donawitz trennt man sich gerade von der Vergangenheit. Die alte Anlage – 6500 Tonnen Stahl – wird abgebaut. Künftig wälzt sie Drähte in einem Nachbarland.



EUROPEAN
FORUM
ALPBACH

Diversity & Resilience

Europäisches Forum Alpbach

15.–31.8.2018 | #efa18 | www.alpbach.org



Ich mach's mir nicht mehr selber

Scannen, zahlen, fertig. In der Theorie klingt der Quickie an der Selbstscankasse super. In der Praxis nerven aber die unterschiedlichen Systeme und Fallstricke. Mein permanentes Scheitern bringt mich zurück in die Warteschlange.

ERFAHRUNGSBERICHT: Bettina Pfluger



Der Strichcode macht's möglich. Produkte können mit ihm schneller kassiert und selbst eingescannt werden. Im Bild der Strichcode des STANDARD von heute.

Zum ersten Mal passierte es in Prag. Vor vielen Jahren. In einer Filiale der britischen Supermarktkette Tesco. Aufgeregt und neugierig nahm ich das ergonomisch gut geformte weiße Teil in meine Hände. Es fühlte sich gut an. Ich fühlte mich erhaben. Heroisch. Mit dem Scanner in der Hand griff ich nach meinen Produkten. Beim Scannen der Strichcodes machte es Piep. Und nochmals Piep. Ein Klang heller Freude. Ich war meine eigene Kassierin. Herrlich. Am Ende der Produkte zückte ich meine Bankomatkarte, zahlte und verließ euphorisch das Geschäft.

Schade, dass es das bei uns nicht gibt, dachte ich, als ich stolz aus dem Supermarkt schritt und mich wieder unter die Menschen auf dem Gehweg mischte.

Kindheitstraum

An diesem Tag ging auch ein kleiner Kindheitstraum in Erfüllung. Ich erinnere mich noch so gut daran, wie es mich als Kind begeisterte, wenn die Kassierin im Supermarkt die Preise in ihre Registrierkasse tippte. Damals – als ich noch ein Kind war – gab es noch keine Kassen, die Strichcodes gescannt haben. Wie gern hätte ich auch mal in diese Kassastellen getippt. Jetzt war das möglich. Zwar anders, aber dennoch konnte ich mich selbst kassieren.

Jahre später dann ein Überraschungsmoment beim Ikea in Vösendorf. „Hey, es gibt hier Selbstscankassen“, leitete ich meinen Mann und den Wagen selbstsicher zum Do-it-yourself-Express-Kassenbereich. Sein Widerstand war zwecklos. Schließlich habe ich Erfahrung im Self-Scanning. Let's go!

Ganz ohne Hilfe des dort stehenden Mitarbeiters ging es dann aber doch nicht. Warum? Daran kann ich mich eigentlich gar nicht mehr erinnern. Aber getaugt hat's mir. Sein eigener Herr sein, nicht

nur beim nachfolgenden Aufbau der eben bezahlten Möbel – nein, auch schon beim Abkassieren. Wunderbar. Und Warteschlange gab es auch keine.

Doch warum steht da ein Mensch, frage ich mich? Ich kann mich nicht erinnern, bei Tesco in Prag einen gesehen zu haben. Okay, zum Fragen, wenn man in der Euphorie die eigentlich selbsterklärende Technik nicht gleich behirnt. Aber irgendwie kommt es mir vor, dass auch aufgepasst wird, ob man eh auch alles scannt, was im Wagen liegt. Und so ist es auch. Die Ikea-Mitarbeiter müssen bei der Expresskassa mitzählen, ob jeder seine sieben Produkte (mehr dürfen bei der Express-Kassa nicht kassiert werden) bezahlt. Eine Art Misstrauen steckt also im Akt des Selbermachens. Egal: Produkte gescannt, Einkauf bezahlt. Ich mag das.

Beziehungswiese mochte ich das. Heute weiß ich es besser. Denn die Neugier ist der Erfahrung entwachsen. Einschneidend war hier das Erlebnis an einer Merkur-Kasse vor einigen Monaten. Ich hatte es eilig an diesem Tag. Sehr eilig. Ich war schon sehr knapp dran und wollte dennoch pünktlich beim Kindergarten stehen. Ich wollte auch einen Snack für meine Tochter dabei haben, und selber hatte ich auch schon Hunger und vor allem Durst. Also nix wie rein zu Merkur. Durch die Gänge gerast, gleich noch ein paar Sachen für das bevorstehende Wochenende geschnappt, und ab zur Kassa, mit prüfendem Blick nach der kürzesten Schlange. Und dann: ein Silberstreif am Horizont. Diese Filiale hat einen Selbstscannerbereich. Juhu! Ade Warteschlange. Scanner ich komme, mach Piep für mich.

Selbstsicher lege ich los. Doch beim Versuch, das gescannte Produkt gleich in meine Tasche zu packen, stand das System gleich still. Stress. Ich lerne: Jedes ge-

scannte Produkt muss zuerst auf die nebenstehende Waage gelegt werden. So wird geprüft, ob das Gewicht zum kassierten Produkt passt. Wird das Produkt nicht hingelegt oder ein anderes vor dem Bezahlen weggenommen, heißt es: Nichts geht mehr. Ärgerlich. Denn rausnehmen, scannen, auf die Waage legen, zahlen und erst dann einpacken – das sind schon zwei Schritte mehr, als ich an der „echten“ Kassa hätte tun müssen. Ich bin verärgert, weil mich das Kassieren nun mehr Zeit und Stress gekostet hat als gedacht.

Aber von einem verpatzten Erlebnis lasse ich mir den Spaß nicht verderben. Billa in der Wiener Innenstadt, ein paar Wochen später. Ein sonniger Morgen. Auf dem Weg zu einem Termin hole ich mir ein kleines Frühstück und eile zum Self-Check-out-Schalter. Eine Aufsichtsperson sehe ich hier nicht. Die anderen Kassen sind aber in der Nähe, somit sind Ansprechpersonen vorhanden. Auch beim Billa müssen die Produkte auf die Waage zur Kontrolle gelegt werden. Dort konnte ich aber die Option „Eigene Tasche verwenden“ aussuchen und damit gleich einpacken. Sehr praktisch. Fast vergessen ist da mein Zaudern unlängst bei der Konkurrenz.

Versöhnung

Noch versöhnter macht mich ein Ausflug zum Campus der Wirtschaftsuniversität Wien. Im Spar dort wimmelt es um die Mittagszeit von hungrigen Studenten. Ich schnappe mir in der Selbstbedienungszone eine Semmel und ein Mohnstriezel, stecke es in dasselbe Sackerl, und frag mich ehrlich gesagt schon, wie ich das an der Selbstscankasse lösen werde. Aber dazu später. Erst noch Obst und ein Getränk aussuchen. Und dann ist alles easy. Kontrollwaagen gibt es nicht. Dafür eine Aufsichtsperson. Sie hilft mir letztlich auch, die Gebäckstücke

einzugeben. Dafür muss ich „Produkt ohne Strichcode“ aussuchen. Dann auf „Gebäck“ tippen, wo ich jedes Semmerl, Weckerl oder Striezel aussuchen kann. Jetzt noch die jeweilige Stückzahl eintippen. Fertig. Bezahlen und weg. Alles easy.

In Summe empfinde ich das Selbstabkassieren mittlerweile aber als aufwendig. Vor allem laut ist der Selbstscanner. Denn ja, diese Kassen reden mit mir. Einzelne Schritte wie „Drücken Sie Start“ oder „Beenden Sie den Einkauf am Bezahlterminal“ werden angesagt.

Herausforderung

Jetzt nehme ich die Herausforderung an: Mit meinem geballten Wissen trete ich erneut mit einem Wochenendeinkauf an die Merkur-Kassa. Heute kann mir hier nichts mehr passieren. Jetzt kenne ich mich wirklich aus. Selbstsicher wähle ich die Option „Eigene Einkaufstasche verwenden“ aus und lege mein Stoffsackerl auf die Waage. Leider kann man das Sackerl im Gegensatz zur Billa-Kasse nicht einhängen, was das Einräumen erleichtern würde. Aber egal. Ich will scannen.

Doch was macht die Kassa? Nichts! Warum? Ich versteh das nicht! Die herbeieilende Helferin zieht ihre Karte über das Display und entsperrt die Kassa für mich. Sie will wieder gehen. Ich lasse sie aber nicht weg. Heute wird es hier ernst für mich und die Selbstscannerei. Warum mein Sackerl die Kassa blockiert, will ich wissen. Wahrscheinlich weil es schwerer ist als jedes, das ich bei Merkur hätte kaufen können. Aha.

Nun geht's wirklich los. Katzenfutter, zweimal dieselbe Sorte. Ich kann aber leider nicht wie die Kassierin eine Packung zweimal scannen, weil, erraten, ich muss ja jedes einzelne Produkt auf die Kontrollwaage legen. Weiter geht's. Piep. Piep. Jetzt das Sackerl mit drei unterschiedlichen Stück Ge-

bäck. Aber auch das kein Problem für mich. Mit der richtigen Option am Display such ich das Semmerl. Aber jetzt? Muss ich die Semmel aus dem Sackerl nehmen und auf die Waage geben, um dann den Kornspitz nachzulegen? Ich zweifle. Die Assistentin spürt das. Schon steht sie wieder neben mir und tippt irgendwas ein. Schneller, als ich es mir merken kann – und will gehen. Wieder lasse ich sie nicht weg. Weil wie gesagt – heute will ich es wissen. Ich frage sie, wie ich die drei Gebäckstücke jetzt selber hätte einscannen können. Sie: „Gar nicht!“ Ich: „Wie? Was heißt gar nicht? Hätte ich jedes Gebäck in ein Extrasackerl geben müssen?“ Sie: „Ja.“ – „Hallo Umwelt, hallo Nachhaltigkeitsbericht“, denke ich und bin froh, dass ich fertig bin. Ich zahle, gehe und bin frustriert. Das dauernde Scheitern nervt. Auch dass jedes System anders funktioniert. Zeit habe ich in meinem Selbstscanneraltag wohl auch nicht gespart.

Mittlerweile schätze ich kurze Wartezeiten in einer Schlange wieder. Ein paar Minuten Zeit. Zum Nachdenken. Zum Durchatmen. Außerdem mag ich es, wenn mein Gegenüber „Guten Tag“ und „Auf Wiedersehen“ zu mir sagt.

Comeback

Doch vielleicht treibt mich meine Tochter wieder zur Selbstmacherabteilung. Denn kaum kommen wir im Supermarkt zur Kassa, schreit sie schon: „Mama, Schokoei!“ Mit ihren 2,5 Jahren ist sie die perfekte Zielgruppe für die Versuchen in der Quengelzone. Das stresst mich. Während ich Produkte aufs Förderband lege, muss ich ihre Hände ständig von kleinen Schokoladen oder Zuckerln fernhalten. Im Selbstscannerbereich gibt es diese Verlockungen (noch) nicht. Das könnte für mich das Comeback bedeuten.

➤ Video über Selbstscankassen: [derStandard.at/ZukunftArbeit](https://www.derstandard.at/ZukunftArbeit)

Auf dem Planeten des Prekariats

Wenn der Krieg gegen die berufstätige Mittelschicht geschlagen ist und der Rust Belt den Durchmesser des Äquators hat, ist das Ende der Geschichte erreicht. Die aktuelle Science-Fiction-Literatur zeichnet düstere Zukunftsbilder.

Jürgen Doppler

Früher hatten wir gedacht, dass sich die Roboterapokalypse mit Heeren von Kilderdrohnen, Kriegsmechs in der Größe von Wohnhäusern und Terminatoren mit roten Augen abspielen würde. Nicht in Form von mechanisierten Supermarktkassen und Tankstellen, Onlinebanking, selbst fahrenden Taxis und einem automatisierten Aufnahmeverfahren im Krankenhaus. Einer nach dem anderen kamen die Bots und ersetzten uns.“

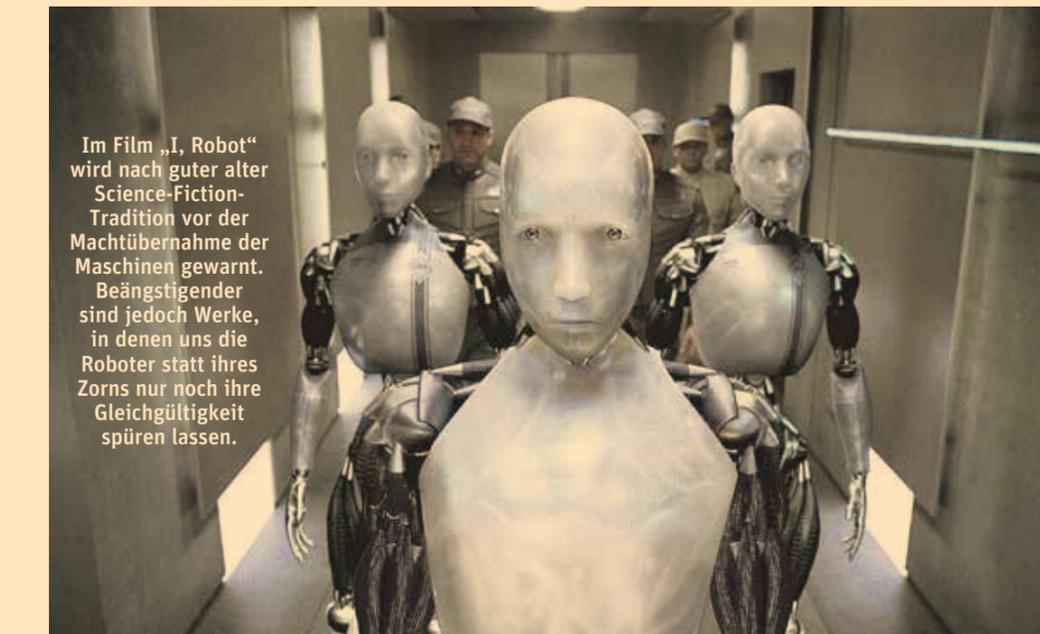
So erinnert sich Adriana, Hauptfigur von Ian McDonalds Roman *Luna*, an die Ereignisse zurück, die sie zur Mond-Kolonistin werden ließen. Sie war ein Kriegsflüchtling, und den Krieg, der damals auf der Erde tobte, beschreibt sie als „den letzten Klassenkampf“: die Aushöhlung der Mittelschicht.

Als Motiv ist das in der gegenwärtigen Science-Fiction-Literatur so omnipräsent wie der Klimawandel. Und für beide Themen gilt, dass sie nur selten den eigentlichen Handlungsschwerpunkt bilden. *Luna* beispielsweise ist im Prinzip ein eskapistisches Mantel-und-Degen-Abenteuer in verringerter Schwerkraft. Erderwärmung wie auch Zerstörung der berufstätigen Mittelschicht äußern sich in aktuellen SF-Szenarien eher als eine Art Hintergrundrauschen: Ausdruck eines weitgehenden Konsenses im Genre darüber, wie die Zukunft wohl aussehen wird.

Es geht abwärts

Prognosen im eigentlichen Sinne sind das nicht, dafür ist der Futurismus zuständig. Das Wesen der Science-Fiction ist es vielmehr, Bilder und Metaphern für die Themen zu finden, die uns zurzeit beschäftigen. Nimmt man aktuelle SF-Werke als Seismometer, dann ist dies vor allem die tiefstehende Angst vor einer sozioökonomischen Entwicklung, die auf schlechte Zeiten noch schlechtere folgen lassen könnte.

Dazu gesellt sich das demütigende Gefühl, mit der technologischen Entwicklung nicht mehr mithalten zu können oder – noch schlimmer – vielleicht auch gar nicht mithalten zu sollen, weil man ohnehin keinen ökonomi-



Im Film „I, Robot“ wird nach guter alter Science-Fiction-Tradition vor der Machtübernahme der Maschinen gewarnt. Beängstigender sind jedoch Werke, in denen uns die Roboter statt ihres Zorns nur noch ihre Gleichgültigkeit spüren lassen.

Foto: MG Collection / picturedisk.com

sehen Wert mehr hat. Größer könnte der Unterschied zur fortschrittsverliebten Science-Fiction der Wirtschaftswunderjahre Mitte des 20. Jahrhunderts nicht sein.

Und das schlägt sich auch in der Protagonistenwahl nieder: Der typische SF-Romanheld ist heute nicht mehr ein vollzeitbeschäftigter Familienvater aus der Vorstadt, sondern ein junger Mensch im Prekariat – sei er nun Schrottsammler oder Kapitän eines schrottreifen Raumschiffs.

Ob in der TV-Serie *Incorporated* oder in Cory Doctorows Roman *Walkaway*: Es zieht sich ein Rust Belt aus Industriebrachen und aufgegebener staatlicher Infrastruktur um den ganzen Globus. Wer außerhalb der gut befestigten Wohlstandsensklaven lebt, muss sehen, wie er zurechtkommt.

Die kanadische Autorin Margaret Atwood entwirft ein ähnliches Niedergangsszenario und lässt die Protagonisten ihrer Satire *Das Herz kommt zuletzt* in einer behübsch-

ten Gated Community Zuflucht vor der Wirtschaftskrise finden. Dort lebt man die Hälfte der Zeit wie in der Wisteria Lane von *Desperate Housewives* – die andere Hälfte sitzt man im Gefängnis und leistet Sklavenarbeit. Anders rechnet sich menschliche Arbeitskraft einfach nicht mehr.

Tragikomische Bilder

Die Überlebensstrategien im Prekariat der Zukunft ergeben düstere bis tragikomische Bilder: Der Israeli Lavie Tidhar lässt in seinem Episodenroman *Central Station* die Cyborg-Soldaten eines vergessenen Krieges am Fuße des Weltraumfahrtstuhls um neue Ersatzteile betteln. Und US-Autor Will McIntosh findet in *Wie die Welt endet* das vielleicht eindringlichste Bild: Am Rande von Highways fangen Jugendliche mit kleinen Windrädern den Fahrtwind ein, den ihnen die Limousinen der Oberschicht ins Gesicht blasen. Den gewonnenen Strom verkaufen

sie an die Inhaber kleiner Läden, den letzten verbliebenen Rest der Mittelschicht.

Der englische Originaltitel von McIntoshs Roman, *Soft Apocalypse*, ist mittlerweile zur Bezeichnung eines ganzen Subgenres geworden: Es sind Weltuntergangsszenarien, die keines großen Knalls wie einer Alien-Invasion oder eines Meteoriteneinschlags bedürfen. Es reichen ihnen schon die Fortschreibung aktueller Entwicklungen und der Mangel an Hoffnung auf eine Trendumkehr.

McIntosh wie auch Doctorow kommen ohne Roboter oder künstliche Intelligenzen als Versinnbildlichung des gesellschaftlichen Wandels aus. Sie richten den Finger direkt auf das Wirtschaftssystem als Ursache steigender Arbeitslosigkeit und sinkenden Interesses an der Wohlfahrt aller.

In seiner Romantrilogie *The Red Men / If Then / The Destructives* greift der Engländer Matthew De Abaitua dies auf und lässt gleich-

sam das System an sich lebendig werden. Banale Software zur Berechnung von Börsenkursen oder des Beliebtheitskoeffizienten auf Social Media hat einen derartigen Komplexitätsgrad erreicht, dass sie eigenständige Intelligenz entwickelt – kaum dem Zusammenbruch des herkömmlichen, auf Produkten und Leistungen basierenden Wirtschaftssystems führen diese künstlichen Intelligenzen noch für einige Zeit gesellschaftliche Planspiele durch, die für die Menschen – inklusive der Leser – kaum zu durchschauen sind. Dann ziehen sie sich in einen sonnennahen Orbit zurück und betrachten das Geschehen auf der Erde mit höflichem Desinteresse.

Obsoleszenz des Menschen

Es ist ein etwas anderes Revolutionsszenario als in Maschinenstürmer-Klassikern von *Metropolis* über *I, Robot* bis zur *Matrix*-Trilogie. In *Matrix* dienen die Menschen den Maschinen als lebende Batterien – tiefer kann man nicht mehr sinken, sollte man meinen. Doch auch wenn es zynisch klingt: Als Batterien erfüllen sie immerhin noch einen Zweck. In neueren Werken wird die Angst vor der Versklavung vom noch schrecklicheren Gefühl abgelöst, ganz einfach zur Seite geschoben und vergessen zu werden.

Das Schlussbild für diese Entwicklung hat der britische Autor Charles Stross mit schwarzem Humor in seinem Roman *Die Kinder des Saturn* entworfen. Darin ist das Sonnensystem von intelligenten Maschinen besiedelt, Menschen gibt es nicht mehr. Eine Revolte à la *Terminator* war dafür nicht nötig, bloß ein kleines Hoppla: Schon vor dem Verschwinden der Menschen hatten Maschinen das Räderwerk der Zivilisation am Laufen gehalten. Nur bei der globalen Temperaturkontrolle haben sie kurz geschlampt und so das organische Leben von der Erdoberfläche gekocht. Doch das war nur das Ende der Menschheit, die Zivilisation selbst lief ungestört weiter. Und die größte Demütigung von allen: Die Maschinen haben ziemlich lange gebraucht, bis ihnen aufgefallen ist, dass wir nicht mehr da sind.

2-do-Liste zum Abarbeiten

Was man noch alles über Arbeit wissen kann: Vorschläge für die freudvolle Vertiefung in die Materie.

Doris Priesching

Arbeit hören	Arbeit sehen	Arbeit lesen	Arbeit essen	Arbeit besuchen
<p>9 to 5 – Dolly Parton <i>Die Hymne zum Durchhalten</i> Hey Boss, ich brauch mehr Geld – Gunter Gabriel <i>Schunkeln für die Gehaltserhöhung</i> Die Internationale <i>Nummer-eins-Hit aller Proletarier</i> She Works Hard for the Money – Donna Summer <i>Wer arbeitet, muss auch tanzen</i> Work – Rihanna <i>Körperarbeit</i></p>	<p>Modern Times (1936) <i>Charlie Chaplin im Räderwerk der Maschinen</i> Bitterer Reis (1949) <i>Silvana Mangano im Klassenkampf</i> Einstweilen wird es Mittag (1988) <i>Wie die Studie „Die Arbeitslosen vom Marienthal“ entstand</i> Angst essen Seele auf (1974) <i>Zerrüttete Verhältnisse</i> Hell on Wheels (2011–2016) <i>Eine Serie wie eine Dampflokomotive</i> <i>Eisenbahner im sehr wilden Westen</i></p>	<p>Christine Nöstlinger – Iba de gaunz oamen Leit (1970) <i>Geht ganz nah</i> Florence Bell – At the Works (1851–1930) <i>Arbeit in Stahlfabriken</i> Frank McCourt – Die Asche meiner Mutter <i>Irisches Kinderleid, zum Weinen</i> B. E. Ellis – American Psycho (1991) <i>Geld verdirbt den Charakter</i> Kathrin Röggla – Wir schlafen nicht <i>Das Perfide an der New Economy</i></p>	<p>Leberkäsemmel <i>In der U-Bahn stinken</i> Eitrige mit Buckel und 16er Blech <i>Ein echter Wiener geht damit unter</i> Gulasch mit Spätzle <i>Niemals ohne Kümmel und Majoran</i> Pasta asciutta <i>Mit Spaghetti das beste Kraftfutter</i> Falscher Hase <i>Faschierter Braten mit Eiertupf</i> Pofesen <i>Dafür braucht es nur Weißbrot</i></p>	<p>Technisches Museum <i>Mariahilfer Str. 212, 1140 Wien</i> Werkbundsiedlung <i>Woinovichgasse, 1130 Wien</i> Intertool <i>15.–18. 5., Messe Wien</i> Das Rote Wien – Waschsalon Nr. 2 <i>Karl-Marx-Hof, 1190 Wien</i> Wien in Arbeit! <i>Exkursion U-Bahn-Bau U2/U5</i> <i>14. 5., 13.00–15.00</i> Museum Arbeitswelt Steyr <i>Wehrgrabengasse 7, 4400 Steyr</i></p>



Foto: APA / AFP / Porciuncula Brune

← Seite 11 ... Abdel Ghaffar arbeitet für die Zeit – und sie gegen ihn: Er ist Uhrenwärtter in Montevideo ... Seite 46 →

Die Beine zusammengestellt, die Hände im Schoß gefaltet. So hat Maria Reichmann an der Ecke der weißen Couch in ihrem Wohnzimmer Platz genommen. Ihr gegenüber: ein Regal, prall gefüllt mit Büchern. Reiseführer für Paris, London, Uganda und Bhutan stehen dort fein geordnet nebeneinander. Reichmann ist viel gereist – jetzt kommt sie aus ihrer Wohnung in Wien nur noch selten heraus.

„Als Arbeitslose zieht man sich zurück. Man schämt sich, darüber zu reden“, sagt Reichmann mit langsamer und leiser Stimme. Seit mittlerweile fünf Jahren ist Maria Reichmann arbeitslos. Damals verlor sie ihren Job als Projektmanagerin bei dem internationalen Pharmaunternehmen Baxter nach einem Restrukturierungsprogramm. Bis auf ein paar freiwilligen und Teilzeitjobs ist seither nichts mehr gekommen.

Reichmann gehört damit zur Gruppe sogenannter Langzeitarbeitsloser – Menschen, die seit mehr als einem Jahr keine Beschäftigung haben. Mehr als 50.000 Personen waren so 2017 laut Arbeitsmarktservice (AMS) längere Zeit aus dem Erwerbsleben „herausgefallen“. Betroffen sind laut AMS insbesondere ältere Arbeitskräfte, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Geringqualifizierte.

Nicht alle profitieren

Während viele der als kürzer arbeitslos gemeldeten Menschen in Zeiten guter Konjunktur vergleichsweise schnell wieder einen Job fänden, profitierten Langzeitarbeitslose von dieser Entwicklung meist nicht, sagt AMS-Sprecherin Beate Sprenger. Je länger die Personen arbeitslos sind, desto schwieriger sei eine Reintegration in den Arbeitsmarkt.

Gleichzeitig hat sich die Art der Erwerbstätigkeit in vielen Bereichen rasant weiterentwickelt, neue Technologien erweitern oder ersetzen verschiedenste Arbeitsbereiche. Welche Zukunft

Wenn die Arbeit keine Zukunft hat

Mehr als 50.000 Menschen in Österreich sind langzeitarbeitslos. Die Gründe dafür sind vielschichtig. Um mit den Veränderungen mitzuhalten, werden Fortbildungen zunehmend wichtiger.

Jakob Pallinger

haben Langzeitarbeitslose in dieser Entwicklung?

Zunächst lassen sich nicht alle Langzeitarbeitslose auf die Entwicklung durch die Digitalisierung zurückführen. Eine wichtige Rolle spielen laut Denkfabrik Agenda Austria die höheren Arbeitskosten: Ältere Arbeitnehmer sind im Vergleich zu jüngeren sehr teuer. Im Schnitt verdienen Arbeitnehmer unter 30 Jahren in Österreich knapp 43 Prozent weniger als über 60-Jährige. Innerhalb der EU zeichnet sich in Österreich einer der größten Einkommensunterschiede ab. „Besser wäre es, wenn die Löhne stärker an die Produktivität anstatt an das Alter angepasst würden“, meint Agenda-Austria-Experte Dénes Kucsera.

Auch bedeutet eine höhere Zahl Langzeitarbeitsloser nicht, dass alle Personen auch bei Arbeits-

kräftebedarf sofort eine Arbeit annehmen würden. Der Schlüssel liegt in den Anreizen für die Arbeitnehmer, eine Tätigkeit zu finden. So bekommen Arbeitslose in Österreich zu Beginn knapp 55 Prozent ihres letzten Nettogehalts ausbezahlt, das ist im internationalen Kontext vergleichsweise wenig. Während in anderen Ländern dieser Wert allerdings in den darauffolgenden Jahren kontinuierlich sinkt, bleibt er in Österreich beinahe unverändert. Die unübersichtliche Kombination aus Arbeitslosengeld und

Notstandshilfe, welche sehr lange bezogen werden kann, verringert laut Kucsera den Anreiz, einen neuen Job anzunehmen.

Ein Argument, das Maria Reichmann nur schwer nachvollziehen kann. „Ich schreibe jede Woche mehrere Bewerbungen und habe mich schon überall beworben.

Bisher kamen nur Absagen.“ Für einige Monate arbeitete sie in Teilzeit als Deutschlehrerin beim AMS, zweimal die Woche gibt sie als Ehrenamtliche Leseunterricht für Schüler. „Das Schwierigste ist, immer mit der gleichen Frage konfrontiert zu werden: Was machen Sie? Zu sagen, ich bin arbeitslos, dazu fehlt mir oft der Mut.“

Bewerbungen querdurch

Reichmann habe sich, wie sie sagt, „quer durch das Gemüsebeet“ beworben – von Buchhandlungen über Supermärkte bis hin zu Personalbüros. Trotzdem gibt es auch für sie Grenzen: „Putzen möchte ich nicht, das schaffe ich nicht. Außerdem ist die Arbeit sehr schlecht bezahlt.“ Für viele Tätigkeiten fühle sie sich mit ihrem zweifachen Studienabschluss sogar überqualifiziert.

Damit ist Reichmann allerdings eine Ausnahme. Denn Langzeitarbeitslose sind relativ häufig eher gering ausgebildete Personen.

Knapp die Hälfte der Langzeitarbeitslosen hat laut Agenda Austria höchstens einen Pflichtschulabschluss, mehr als ein Drittel höchstens einen Lehrabschluss. Auch unter den Schulungsteilnehmern hat mehr als die Hälfte maximal einem Pflichtschulabschluss.

Neue Qualifikationen nötig

Fest steht: Die Digitalisierung verändert die Arbeit, einige Berufe verschwinden, während andere hinzukommen. Für die neuen Tätigkeiten braucht es neue Qualifikationen. „Im Zuge der Digitalisierung haben sich die Anforderungen an die Aus- und Fortbildung noch schneller verändert“, sagt Fabian Stephany, Experte für Digitalisierung bei der Agenda Austria. Stärker nachgefragt werden vor allem analytische und interaktive Tätigkeiten. Und es werde noch wichtiger, sich lebenslang fortzubilden.

In Zeiten verbesserter Gesundheit und höherer Lebenserwartung scheint eine Umorientierung und Fortbildung auch in späteren Lebensphasen noch möglich. Firmen müssten bereits früh mit der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter beginnen, sagt Stephany. Leider fehle es gerade bei kleineren und mittleren Unternehmen oft an den dafür nötigen Ressourcen.

„In den Betrieben mangelt es häufig an dem Bewusstsein, auch ältere Personen einzustellen“, meint Gerlinde Titelbach, Arbeitsmarktpertin beim Institut für Höhere Studien (IHS). Besonders für Langzeitarbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen müsse es Jobs geben, die diesen Menschen gerecht werden.

Auf dieses Umdenken hofft auch Reichmann. „Ich kann sicher noch sieben bis acht Jahre arbeiten. Ich hab ja noch gesunde Hände“, sagt sie und hebt die Hände demonstrativ nach oben. Mit einer neuen Arbeit hätte sie vielleicht wieder Geld für einen Urlaub übrig. Das Ziel kennt sie bereits: „An die Nordsee und endlich wieder die salzige Luft einatmen.“

Kommentar der anderen Seite 46



Prekärer Dienst an der Kultur ZUKUNFT DER ARBEIT Seite 40

„Lex Caster“ in der Leichtathletik SPORT Seite 34

derStandard.at

Arbeiten unter Palmen

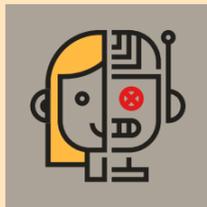
Die Zukunft gehört dem mobilen Jobben, heißt es. Warum also nicht dort arbeiten, wo andere Urlaub machen, fragen sich immer mehr. Drei heimische Workation-Anbieter berichten von ihren Erfahrungen.

Jutta Berger, Lara Hagen

Jeder fünfte Beschäftigte in Österreich arbeitet bereits unterwegs. Das besagt eine Studie, die von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen und der Internationalen Arbeitsorganisation durchgeführt wurde. Die Verbesserung der eigenen Lebensqualität haben dabei wohl jene mobilen Arbeiter im Blick, die sich für „Workation“ interessieren. So nennt man den Trend, Arbeit („work“) und Urlaub („vacation“) an einem möglichst angenehmen Ort unter einen Hut zu bringen.

Florian Wassel, Chef der Bregenzer Digitalagentur Towa, brachte der wiederholte Griff zum Laptop im Urlaub zum Nachdenken. „Ich hab mich gefragt, ob ich weniger Urlaub machen sollte oder eine Zeitlang dort arbeiten, wo es mehr Spaß macht.“ Er begann zu recherchieren, startete im Winter 2016 einen Testlauf. Fünf Mitarbeiter machten sich mit ihm auf den Weg nach Thailand. Die Formel „zwei plus eins“ wurde geboren: zwei Wochen Arbeit, eine Woche Urlaub. Diesen Winter waren es schon neun, die ihren Laptop im Kohub Coworking Space auf Koh Lanta aufklappten.

Die Arbeit unter Palmen sei klar strukturiert, sagt Wassel: „Ein normaler Alltag, nur woanders.“ Weg vom hektischen Agenturbetrieb, habe man Zeit und Ruhe, Dinge zu erledigen, die sonst liegen bleiben. Die Zeitverschiebung bringe einen halben Tag für konzentrierte Arbeit ohne Unterbrechung aus dem Büro, beschreibt Teilnehmer Manuel Kuhn weitere Vorteile der Arbeit unter den Palmen. Zudem



„entwickelt sich Teamgeist, weil man Dinge gemeinsam erlebt“. Thailand habe man nicht nur wegen Palmen und Meer ausgesucht, sondern auch wegen der niedrigen Kosten, sagt Wassel.

Auch den Steirer Andreas Jaritz zog es an den Strand. Ab 2016 veranstaltete er gemeinsam mit Robert Lecker Workation-Aufenthalte in Portugal. In der Surfgemeinde Ericeira trafen unterschiedlichste Menschen aufeinander: Zwei wollten ein Printmagazin gründen, einer wollte die Suchmaschinenoptimierung bei seiner App weiterentwickeln, eine Dritte stieg gerade aus einem großen Konzern aus.

Digitale Nomaden seien das keine, „sondern Leute, die sich auf Austausch einlassen wollen und an einem neuen

Netzwerk interessiert sind“, meint Jaritz. Deswegen war er auch direkt in Kontakt mit Firmen – die Idee: eine Woche in seinem Camp als Benefit für die Belegschaft anbieten. „In den USA ist das normal, bei uns aber schwierig. Da hatten Personalverantwortliche Sorgen über Neiddebatten – und dass der Vorwurf aufkommt, man fahre nur in den Urlaub.“ Sein Workation-Projekt „Spaces“ hat er deswegen vorerst auf Eis gelegt, sich aber bereits über Möglichkeiten in den österreichischen Alpen erkundigt.

Ebendort, genauer im Tannheimer Tal, hat Stephanie Swoboda diese Idee bereits umgesetzt. Die Juristin suchte nur einen ruhigen Arbeitsplatz in den Bergen – und ließ im Tiroler Dorf Schattwald gleich mehrere luxuriöse Chalets bauen. „Ich wollte bewusst kein Tagungshotel, weil Hütten eine viel lockerere Atmosphäre schaffen“, sagt sie. Dennoch kommen die meisten Gäste nur für eine dreitägige Konferenz und reisen dann wieder ab.

Echte Workation-Kundschaft wie der Autor, der in einer Hütte über den Sommer seinen Roman fertigstellte, ist bisher noch selten. „Wer es erst einmal ausprobiert hat, sagt darüber: Die Ruhe kehrt im Moment des Ankommens ein – und dann kommt die Kreativität zurück.“



GESCHÜTTELT, NICHT GERÜHRT

Von *Julya Rabinowich*

Ein Mantel aus Beton

Ich war gerade noch sechzehn. Ich liebte den Mai mehr als andere Monate. Wegen meines Geburtstags. Weil der Winter da ganz sicher ein Ende hatte. Als ich diese Maitage in Russland verbrachte, war das ein Kriterium, das im April ab und zu nicht erfüllt wurde. Drittens wegen der blühenden Kastanien, die gab es erst in Wien. Der Maitag, der so bedeutsam in der Geschichte Europas werden sollte, fühlte sich nicht anders an als all

die anderen. Ich verbrachte ihn draußen, so wie meine Geschwister. Der Wind wühlte mein Haar auf. Am Nachmittag wurden die Erwachsenen panisch und jagten uns plötzlich ins Haus. Ich glaube mich erinnern zu können, dass es regnete. Vielleicht erinnere ich mich aber auch falsch. Meine Eltern klebten vor dem Fernseher. Sie sagten uns nichts. Während ich mich wunderte, was zum Teufel denn los sei, war im weit entfernten Unglücksort um Tschernobyl schon lange ein hektisches Treiben ausgebrochen. Man neigt dazu, all diese Ereignisse verblissen zu lassen. Die ins versuchte Wasser springenden Taucher. Die Soldaten in den Hubschraubern über der Ruine. Alle jene, die erst später bemerken würden, dass sich etwas unwiederbringlich verändert hatte: in ihnen, in der Welt, die sie umgab. All die Opfer. All die Verwüstung. All das Schweigen. Die zurückgelassenen Haustiere: manche erschossen. Einige überlebten in der Todeszone, bildeten Rudel. Die Natur ist geübt darin zu kämpfen. Aber das glühende Herz Tschernobyls vergisst nichts und verblasst nicht.

Und während der Reaktor in vergangenen Jahren schon mehrere Betonmäntel trug, die ihm immer noch nicht aus der Mode gekommen sind, wechselte die Mode meiner Jugend. Die Wildschweine strahlten in den Tiefen der europäischen Wälder, und wir wurden darüber belehrt, dass wir in den nächsten Jahren lieber keine Pilze mehr essen sollten. Da mein Vater es liebte, Pilze zu sammeln, hielten wir uns recht bald nicht mehr daran. Der Wald trug reichlich Früchte, und die Wolke, die die ganze Welt umrundet hatte und die ihren Ursprung zwischen den zerklüfteten Wänden des Reaktors nahm, war unsichtbar gewesen: nicht zu riechen, nicht zu spüren. Sie verblasste in unserer Erinnerung, weil wir sie verblissen lassen wollten. In seltsamem Widerspruch dazu ebte die Erinnerung an den Tag nie ab – an die Entspannung des Tages und an die Hektik, die später ausbrach. An die strengen Striche, in die sich die Mäntel meiner Eltern verwandelt hatten. Manchmal denke ich daran. Und fürchte mich. Es hat sich nicht so viel verändert, seit Tschernobyl sein Betonkleid zu tragen begann.

HAUSBrot.at
Frühstück an die Tür

Muttertag: 13. Mai

Jetzt schon bestellen!

Muttertagsfrühstück & Blumen - fast bis ans Bett geliefert!

www.hausbrot.at
DER Frühstückslieferdienst.



Foto: A. Koch / Inerfoto / Picturedesk

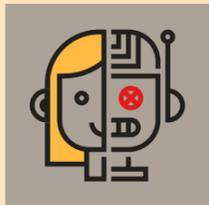
Die arme Kunst

Prekäre Beschäftigung ist dem Kulturbetrieb von jeher eingeschrieben. Studien zeigen, dass sich das noch weiter verschärft. In den Bundesmuseen fordern Mitarbeiter seit 17 Jahren einen Kollektivvertrag.

BESTANDSAUFNAHME: Stefan Weiss

Mit seinem Bild *Der arme Poet* stieß der Maler Carl Spitzweg bei seinen Zeitgenossen auf Unverständnis. Einem Künstler, dachte man 1839, gebühre nur dann ein öffentlicher Platz, wenn er triumphierend vom Marmorsockel herabblicke. Die ironische Darstellung vom erfolglosen Literaten, der in seiner schäbigen Dachstube einen Schirm braucht, um nicht nass zu werden, schien unwürdig. Bis heute hat sich an diesem Blick auf den Berufsstand wenig geändert. Das geflügelte Wort von der brotlosen Kunst wurde allenfalls romantisiert.

Als „arm, aber sexy“ tituliert sich etwa gern die Stadt Berlin, Mekka für bildende Künstler aus aller Welt. Rund 8000 sind es laut einer aktuellen Studie. Wenig sexy: Nur jeder zehnte Kunstschafer kann von seiner Arbeit leben. Bei 80 Prozent reichen die Einkünfte nicht einmal, um die Materialkosten zu decken. Im Durchschnitt verdienen Berliner Künstler 11.600 Euro im Jahr, Frauen deutlich weniger: 8400 Euro. Dieser „Gender-Pay-Gap“ ist im Unterschied zu 2011 sogar noch größer geworden. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind im Kulturbetrieb keine Ausnahme, sondern die Regel. Das zeigen auch Studien aus Österreich.



Die Einkommen der Künstler, darunter Musiker, Schriftsteller, Schauspieler, wurden hierzulande zuletzt 2008 erhoben. Damals verdiente der Durchschnitt gerade einmal 4500 Euro pro Jahr aus künstlerischer Tätigkeit. Drei Viertel der Befragten müssen daher durch weitere Jobs aufstocken. Im Schnitt schaffen es die Künstler so auf knapp 1000 Euro monatlich – ein Leben an der Armutsgrenze, trotz statistischer Wochenarbeitszeit von 50 Stunden.

„Im Vergleich zu anderen Branchen gibt es im Kulturbereich ein extremes Einkommensgefälle zwischen einzelnen Topstars und der breiten Mehrheit“, sagt Clemens Christl, der im Auftrag der Arbeiterkammer die jüngste Untersuchung zum Thema durchgeführt hat. Ein großes Problem bestehe darin, dass sich bei Künstlern kurze Anstellungsverhältnisse und Engagements in (Schein-)Selbstständigkeit permanent abwechseln. Durch diese Diskontinuität kämen viele nicht auf die erforderlichen Beschäftigungszeiten, um Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben. Das sei nur ein Problem unter vielen.

Betrachtet man die gesamte Branche, so zieht vor allem die fehlende Inflationsanpassung von öffentlichen Förderungen dramatische Folgen nach sich. Wenn die

Subvention von Jahr zu Jahr weniger wert ist, wird das vielfach auf dem Rücken der Künstler ausgetragen. Hart trifft das auch jene Kulturarbeiter, die nicht selbst Kunst schaffen, aber abseits der großen Show für das Funktionieren der Branche sorgen.

„Die Diskrepanz wird immer drastischer“, meint Wolfgang Zinggl von der Liste Pilz. Es sei nicht nachvollziehbar, dass etwa die Direktorin des Technischen Museums „mehr verdient als der Bundeskanzler, doppelt so viel wie der Direktor des Louvre und dreimal so viel wie der Direktor des Deutschen Museums, während die restlichen Museumsmitarbeiter Reallohnbußen hinnehmen müssen und seit 17 Jahren auf einen Kollektivvertrag warten.“

Offener Brief als Kampfmaßnahme

In einem offenen Brief, der dem STANDARD übermittelt wurde, fordern die Betriebsräte der Albertina, des Belvedere, des Mumok, des Mak, der Nationalbibliothek und des Technischen Museums „anlässlich des ersten Mai“ die Politik zu Verhandlungen auf. Medien, heißt es in dem Schreiben außerdem, würden sich für die Bundesmuseen einzig zur Event- und Wohlfühlberichterstattung interessieren.

Dass der ausschließliche Blick auf die Stars der Kunstwelt so manchen Missstand verdeckt, hätte seinerzeit vielleicht auch Carl Spitzweg unterschrieben.

In der Tiefe unserer Smartphones

Das Museum Arbeitswelt in Steyr widmet sich den blinden Flecken der schönen neuen Warenwelt und stellt Fragen nach der Zukunft des Tätigseins in digitalisierten Zeiten: „Arbeit ist unsichtbar“.

VORBESICHTIGUNG: Roman Gerold

Wie kommt eigentlich so ein Smartphone in die Welt? Es wird in einer Fabrik zusammengebaut aus Teilen, die aus wieder anderen Fabriken stammen – so viel reimt man sich zusammen. Weniger bekannt ist, dass mikroelektronische Bauteile wiederum auf Stoffen beruhen, die seltene Erden genannt werden. Und dass diese Metalle namens Mangan oder Coltan – abseits cleaner Fabriken – in einem Bergbau gewonnen werden müssen, der oft fragwürdig und wenig nachhaltig ist.

Nun ist der Umstand, dass Endabnehmer über die Produktionsbedingungen von Geräten nicht Bescheid wissen, nicht neu und nicht auf das Smartphone zu beschränken. Jedenfalls ist dieses aber ein griffiges Beispiel, um sich einmal mehr die erklecklichen blinden

Flecken der schönen neuen Waren- und Arbeitswelt zu vergegenwärtigen. Und als ebensolches Beispiel dient das allgegenwärtige Gerät auch in der Ausstellung *Arbeit ist unsichtbar*, die demnächst im Museum Arbeitswelt in Steyr startet. Zu Beginn stehen Betrachter da in einem abgedunkelten Raum, während sie einerseits Interviews mit kongolesischen Bergwerksarbeitern lauschen, andererseits jungen Steyrern, die sich als User ihre Gedanken übers Wischhandy machen.

Die besonnene Soundinstallation, entworfen von Christoph Mayer, stimmt ein auf eine Schau, die sodann eine ganze Geschichte der Arbeit erzählt. Kuratiert vom Soziologen Harald Welzer und vom STANDARD-Videokolumnisten Robert Misik, setzt sie an in jener Zeit, da die Industrielle Revolution das Handwerk

verdrängte, bezieht dabei auch großzügig das Museumsgebäude selbst ein. Es beherbergte einst eine Fabrik und war als solches ein Brennpunkt der Stahlindustrie, nicht zuletzt im NS-Regime.

Hingeführt wird vor dieser Folie zu Fragen des kognitiven Kapitalismus – des Geschäfts mit Ideen –, aber auch der Automatisierung: Können Roboter unsere Arbeit übernehmen? Was fangen wir dann mit uns an? Und warum arbeiten wir eigentlich trotz maschineller Unterstützung immer mehr statt weniger? Es sind wichtige Fragen, die aufgeworfen werden – und dank niedrigschwelliger Aufbereitung bekommen dabei auch Besucher, die mit dem Thema nicht vertraut sind, viele Kategorien an die Hand, in denen sich über die moderne Arbeitswelt nachdenken und diskutieren lässt. Eröffnung: 3. Mai



2 Bob, der Baumeister Fixes Kerlchen, Idol aller Bubben zwischen drei und 103 Jahren und mit ziemlicher Sicherheit auch von Barack Obama, der den Slogan „Yes, we can“ aus der Titelmelodie gestohlen hat. Bob war freilich erfolgreicher.



3 Roseanne Conner Die wichtigste Heldin der Arbeiterklasse zettelte am Fließband einen Aufstand an und schaffte, dass George Clooney neben ihr alt aussah. Feierte kürzlich das spektakulärste Comeback seit Doogie „Big Bang“ Howser.



4 Der faule Willi Eine Arbeitsbiene wie ein politisches Statement. Sich dumm stellen und damit nicht nur gut über die Runden kommen, sondern sogar eine pummelige Freundin zum Anfassen. Seit neuem deutlich dünner.

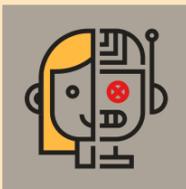
Zehn beste Serienhackler

Sie sind rebellisch, stolz, meistens furchtlos und fast immer der Albtraum ihrer Chefs: die Fernsehhelden der Arbeiterklasse.

RANKING: Doris Priesching



1 Edmund Sackbauer Von 1975 bis 1979 flogen in Wien-Favoriten die Fetzen. Mundl, Elektriker, Choleriker und Alkoholiker, war als Ehemann und Familienvater mäßig begabt, im Beruf stets einsatzbereit. Als er trotzdem in die Arbeitslosigkeit rutschte, behalf er sich mit erhöhten Mengen von Hopfen



und Malz und wendete eine Praktik an, die heute als bestes Mittel gegen Burnout gilt, nämlich seinen Gefühlen freien Lauf zu lassen. Mundl-Erfinder Ernst Hinterberger wühlte mit seinem aufbrausenden Arbeiterhelden das verhätschelte TV-Publikum auf und konfrontierte es mit endgültigen Wahrheiten: „Mei Bier is' ned deppert!“



5 Doug Heffernan Botenfahrer mit zwei Schwächen: seine Frau Carrie und so ziemlich alles Essbare, das im Fett-Food-Planeten in Queens auffindbar war, als dessen King er regierte. Schwergewicht war ihm nahe: Sein Reich war der Fettnapf.



6 Egon Kling Leidgeprüfter Gatte in der Lindenstraße zwischen Folge eins und 659. Arbeitete sich vom Landarbeiter hoch, sein größtes Verdienst war, die ständige Keppelerei seiner Frau Else und seinen stockdummen Sohn zu ertragen.



7 Tim Taylor Klassisches Exemplar eines Typen, der nie gelernt hat, sein Kind im Manne zu zähmen, und der als „Heimwerkerkönig“ gern mit großen Geräten hantiert, diese aber selten beherrscht. Was wir von ihm lernen? So zu tun, als ob.



10 June Osborne / Offred Die Revolte der Arbeiterklasse ist ein schweres Geschäft, aber irgendwer muss sie ja machen. Wird sie angeführt von einer „Magd“, wie jener aus *The Handmaid's Tale*: Wir würden ihr überallhin folgen.



9 Brienne von Tarth Riesenweib mit Ehre im Leib. Während sich die Großkopferten in *Game of Thrones* um die Größe ihrer Schwerter streiten, regelt die Ritterin von der imposanten Gestalt die Verhältnisse ratsfatz. Macht eher keine Opfer.



8 Fred Feuerstein Gut vernetzter Dinobaggerführer im Steinbruch von Steintal. Freundlich, geschickt, schnell auf den Beinen, emotional allerdings nur wenig belastbar. Dazu kommt eine starke Abhängigkeit von seiner Frau Wilmaaaaa.

MEDIENJOURNAL

Ein Protestfest gegen kulturlosen ORF

Dornbirn – Eine Petition mit über 2000 Unterschriften ließ den ORF kalt. Nun protestieren Kulturschaffende mit einem „ManiFest“ gegen die Ausdünnung der Kulturberichterstattung auf Radio Vorarlberg. Am Samstag um 18 Uhr wird auf dem Marktplatz in Dornbirn gegen die Verlagerung der kritischen Sendung *Kultur nach 6* und für einen öffentlich-rechtlichen Rundfunk, der seinen Auftrag ernst nimmt, aufgespielt und angesungen. (jub)

www.kultur-um-6.at

Auszeichnungen an Journalisten vergeben



Wien – Ö1-Journalist Stefan Kappacher erhält den Robert-Hochner-Preis 2018. Der diesjährige Kurt-Vorhofer-Preis geht an Ernst Sittinger von der *Kleinen Zeitung*. Vergeben werden beide Preise von der Journalistengewerkschaft. Der Wiener Ärztekammer-Preis geht diesmal an STANDARD-Sportressortleiter Philip Bauer. (red)

GÜNTER TRAXLER

Aber dann kam „Rosi“

Lieblinge der „Kronen Zeitung“ enden nicht selten tragisch, dafür gibt es einige Beispiele, ohne dass jeweils aktuelle Lieblinge in ihrer Vermarktung durch das Blatt das dräuende Menetekel wahrhaben wollen. So durfte Sebastian Kurz noch rosig aus der Titelseite der Donnerstag-Ausgabe blicken, weil er sich einem *Talk auf krone.tv* gestellt hatte, um dort den Kalauer zu landen „Sind gewählt, um zu entscheiden“. Dies verkündend, rückte der Kanzler keinen Millimeter von seiner Linie ab, was andeuten sollte, dieses Mantra würden wir von ihm noch öfter hören, ungeachtet der Qualität der Entscheidungen.

Ein anderer, der einst in der „Krone“ mit ähnlich vollem Munde angetreten war, erfuhr dafür auf derselben Seite 3 späte Genußtuung: Frank Stronach bekommt zwei Millionen Euro zurück. Der Mann, dem das Blatt für die Verbreitung seiner ökonomischen Naseweisheiten serienweise Platz zur Verfügung gestellt und damit zu einer überdimensionalen Popularität verholfen hatte, konnte nun lesen: 30 Millionen Euro hat sich Frank Stronach sein wenig erfolgreiches Politprojekt kosten lassen. Den Großteil der Darlehen hat er der bereits aufgelösten Partei erlassen, rund zwei Millionen bekommt er jetzt zurück. Weil die Bundespartei pleite ist, musste die niederösterreichische Landespartei einspringen.

Ginge es in der Welt auch nur einigermaßen gerecht zu, müsste die „Kronen Zeitung“ für den Schaden aufkommen, war sie es doch, die einen politisch unzurechnungsfähigen und eben deshalb Krone-kompatiblen Auslandsösterreicher in das offene Messer gemeinsamer Wertvor-

stellungen laufen ließ, ja ihn bei diesem Lauf auch noch anspornete. Jetzt von einem wenig erfolgreichen Politprojekt zu sprechen heißt, sich in geradezu unmenschlicher Form vor jeder Mitverantwortung zu drücken.

Und das bei Mitarbeitern, deren schriftlichen Arbeiten Menschlichkeit in ihrer klebrigsten Form überschwappend entströmt. Schlimmer nur noch die Tierliebe. So wollte ein außenpolitisch marodierender Schreiber eigentlich heute an dieser Stelle über das Atomabkommen mit dem Iran schreiben. Aber dann kam „Rosi“! Das ist nicht etwa ein Ayatollah, „Rosie“ ist ein Rauhaardackel. Ich habe sie aufgrund ihrer mir grau erscheinenden Haare auf zumindest sieben Jahre geschätzt, tatsächlich ist „Rosi“ erst fünf Monate alt, wie ich gelernt habe.

Weiterbildung am Hund kann nie schaden. „Rosi“ ist meiner Frau und zwei ihrer Freundinnen zugelaufen, als die Damen am Sonntag auf dem Nussberg in Wien-Döbling spazieren waren. Es waren kein Frauli zu sehen und kein Herrli. Der Dackel lief einfach mit. Bog dann ein bei unserem Haus, stand in der Küche und wollte fressen. Im Vergleich zum Atomabkommen mit dem Iran war das Abkommen mit dem Herrli- und Frauli-befreiten Dackel insofern interessant, als beide Fälle auf dieselbe Frage hinausliefen. Was tun, fragten wir uns.

Was in Wien leicht zu beantworten war. Beim Polizeinotruf wurde auf den „Fundservice für Haustiere“ im Rathaus verwie-

sen, Magistratsabteilung 60. Besetzt 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche. Und keine Stunde nach meinem Anruf war ein freundlicher Mitarbeiter der MA 60 bei uns zu Hause und löste umgehend das Problem „Rosi“.

Läge die Weltgeschichte doch nur in den Händen der MA 60, war die eine Moral der Geschichte. Sie zu erzählen erschien mir heute wichtiger, als über den Iran zu schreiben. Denn sie zeigt, was wir haben an unserem Österreich, und in diesem Fall speziell an unserem Wien. Die andere Moral dürfte eher darin liegen, dass sich die „Krone“ auch unter dem neuen Bürgermeister den kommunalen Inseratensegen erschmeicheln will. Da muss der Iran zurückstehen.

Bei Jeannée ging es zwei Tage vorher um keinen Dackel, sondern nur um den kleinen Prinzen, der in seiner royalen Damast-Wiege in einem der 1000 lichten Zimmer des prunkvollen Kensington-Palastes zu London noch namenlos (Wie wär's mit Rosi?), aber schon weltberühmt ... greinend, weinend, heißhungrig nach Mamas Milch ... liebenswert, entzückend und für Deinen Daddy William und Deine Mom Kate natürlich das süßeste Baby der Welt ... Und dann alles noch einmal von vorn: Ach, mein kleiner namenloser Prinz in Deiner Damast-Wiege in einem der 1000 lichten Zimmer des prunkvollen Kensington-Palastes zu London, greinend, weinend und heißhungrig nach Mamas Milch ... Was hätte Jeannée erst aus der Geschichte vom Dackel „Rosi“ herausgeholt!



BLATTSALAT

STREICHQUARTETT-ZYKLUS

Orbit Schönberg

Asasello Quartett

DO 3. Mai

Warum Halbgott sein wollen? Warum nicht lieber Vollmensch?
Johannes BRAHMS, Márton ILLÉS, Arnold SCHÖNBERG

FR 4. Mai

Ist das Recht zu verschweigen nicht schutzwürdig?
Max REGER, Viera JANÁRČEKOVÁ, Arnold SCHÖNBERG

MI 16. Mai

Vorsicht hat noch nie einen Sieg errungen; Ungestüm schon oft!
Arnold SCHÖNBERG, Lisa STREICH, L.v. BEETHOVEN

DO 17. Mai

Schmerz, tobe dich aus!
Arnold SCHÖNBERG, Jay SCHWARTZ, W. A. MOZART

www.schoenberg.at

Generalpass für 4 Konzerte € 44
Einzelkonzert € 14



01 712 18 88 | Zaunergasse 1–3, 1030 Wien



Arnold Schönberg Center

Die Zukunft der Arbeitslosigkeit

Viel ist gesagt und geschrieben worden über die Zukunft der Arbeit.
Wenig findet sich jedoch über die Zukunft der Arbeitslosigkeit.

Johannes Kopf

Wer über die zukünftige Entwicklung von Arbeitslosigkeit nachdenken will, sollte diese nach ihrer jeweiligen Entstehung betrachten. Denn Arbeitslosigkeit entsteht nicht nur aus konjunkturellen Gründen, sondern zusätzlich friktionell und strukturell. Als friktionelle Arbeitslosigkeit bezeichnet man die meist nur kurz andauernde Sucharbeitslosigkeit zwischen zwei Jobs. (Die saisonale Arbeitslosigkeit kann als Sonderform betrachtet werden.) Bei der strukturellen Arbeitslosigkeit hingegen passen Arbeitssuchende und offene Stellen nicht zusammen, etwa aus regionalen Gründen oder aufgrund der Qualifikation.

Anders als unsere Eltern und Großeltern die oft im gleichen Unternehmen, in dem sie ihre Arbeit begonnen haben, ihr Arbeitsleben auch beendeten, wechseln heute die meisten von uns viel öfter die Arbeitgeber: Im Durch-



Arbeit ist mehr: „Wir wollen nicht nur überleben, sondern auch sinnvoll leben“, sagt Johannes Kopf.
Foto: AMS/Spiola

schnitt dauern Dienstverhältnisse in Österreich heute weniger als zwei Jahre. Dadurch nimmt die friktionelle Arbeitslosigkeit entsprechend zu.

Die strukturelle Arbeitslosigkeit ist die am schwierigsten zu bekämpfende Form der Arbeitslosigkeit und leider zumeist eine langfristige.

Viele österreichische Unternehmen suchen heute qualifizierte Arbeitskräfte – aber fast jede/r zweite Arbeitssuchende beim AMS hat nur die Pflichtschule besucht. Während bei Akademiker/innen aktuell nur etwa jede 30. Person am Arbeitsmarkt arbeitslos ist, ist es bei Personen mit nur Pflichtschulbesuch aber jede/r Vierte. Für sie gibt es schon heute aufgrund von Automatisierung und Produktionsverlagerung einfach zu wenige Jobs. Ein Mangel, der sich künftig noch verstärken wird, zuletzt hat die OECD schlecht ausgebildete Personen als von der Automatisierung und Digitalisierung als „am meisten gefährdet“ bezeichnet.

Ich persönlich halte nichts von den Kassandrarufern, die meinen, Arbeit wird durch die künftigen technologischen Entwicklungen immer mehr zu einem seltenen



← Seite 32 ... und jeder dieser „verschwindenden Berufe“ wäre Stoff für einen Film im Angebot von Mario Olavo Campanha in Rio de Janeiro, aber vermutlich eher nicht auf Video.

Gut, sodass wir uns schon heute auf Massenarbeitslosigkeit einstellen sollten. Zu oft sind diese Schreckensbilder schon seit den Maschinenstürmern zu Beginn des 19. Jahrhunderts an die Wand gemalt worden. Richtig ist zwar, dass große technologische Innovationen wie die Dampfmaschine, die Eisenbahn, die Verbreitung der Elektrizität, das Automobil oder das Internet unseren Arbeitsmarkt grundlegend verändert haben. Immer wieder haben dabei zwar zahlreiche Menschen ihre bisherige Arbeit verloren, aber immer sind dabei auch viele neue Jobs entstanden. Insgesamt ist die Summe an bezahlter Arbeit sogar deutlich gestiegen.

Diesmal aber, so sagen die Warnrufe, sei es anders, denn die digitale Revolution sei mit keiner

der genannten Erfindungen vergleichbar. Warum aber steigen dann laut Statistik Austria seit 2015 die in unserem Land tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden ständig weiter an? Warum kann erwartet werden, dass wir heuer sogar den bisherigen Höchststand von 7,1 Milliarden Arbeitsstunden, die in Österreich bisher nur im Vorkrisenjahr von 2008 gearbeitet wurden, übertreffen werden? Hat also die „große digitale Revolution“, die so viele Arbeitsplätze vernichten soll, für die Pessimisten noch gar nicht begonnen?

Ich glaube, dass sich die Arbeitslosigkeit in Zukunft stark polarisieren wird und die Digitalisierung dafür der entscheidende Treiber sein wird. Denn während sie die Probleme der strukturellen Arbeitslosigkeit noch deutlich ver-

schärfen wird, wird sie bei der Bekämpfung der friktionellen Arbeitslosigkeit hingegen helfen.

Der Arbeitsmarkt gilt unter anderem deswegen als unvollkommener Markt, weil – anders als etwa an der Börse – Arbeitsanbieter und Arbeitsnachfrager bisher über keine vollständigen Informationen über den gesamten Markt, seine detaillierten Angebote und Bedingungen besitzen. Mithilfe moderner Technologien aber wird es uns nicht nur gelingen, die Transparenz massiv zu steigern, sondern auch gesuchte und angebotene Kompetenzen detailliert zu erfassen und elektronisch zu „matchen“. Das bedeutet, dass Unternehmen und Arbeitssuchende in Zukunft fast „auf Knopfdruck“ zueinanderfinden können. Zur Vorbereitung dieser Entwicklung ist eine bessere Erfassung der fachlichen Skills aktuell ein besonderer Schwerpunkt im AMS.

Und ob es uns passt oder nicht: Die künftige Technik wird auf Wunsch demnächst auch Social Skills wie Team- oder Lernfähigkeit eines Bewerbers messbar und für potenzielle Arbeitgeber zugänglich machen. Spätestens dann können Personalentscheidungen schneller als heute fallen und die friktionelle Arbeitslosigkeit verkürzen.

Nicht wehrlose Opfer

Wie groß hingegen die strukturelle Arbeitslosigkeit in Zukunft sein wird, weil die Qualifikation, Lernbereitschaft oder etwa Flexibilität vieler Jobsuchender für die künftigen Erfordernisse nicht ausreicht, das bestimmt glücklicherweise nicht nur der technologische Fortschritt, sondern kann auch durch die Intensität unserer Gegenmaßnahmen gestaltet werden. Und so gibt es Zuversicht, dass wir hier nicht wehrlose Opfer einer unverschuldeten Entwicklung sein müssen, sondern entscheidende Reformen dagegen-

Ö100
Hundert Jahre Republik:
Österreich neu entdecken.

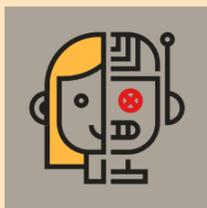
setzen können: Reformen etwa im Bereich der Früherziehung, unseres Bildungssystems oder sogar unseres Gesundheitssystems. Und natürlich auch Reformen im Bereich des AMS, das wissen wir, und darum bemühen wir uns täglich.

Dennoch: Auch wenn wir alle genannten Politikfelder schon heute daraufhin ausrichten, das Entstehen struktureller Aussichtslosigkeit zu verhindern – es werden Mitmenschen übrig bleiben, für die wir in Zukunft keine Arbeit am Markt finden.

Ob dafür das bedingungslose Grundeinkommen der richtige Problemlöser wäre? Ich glaube es nicht, nicht nur, weil ich an dessen Mehrheitsfähigkeit zweifle, sondern auch, weil meines Erachtens auch die Sinnstiftung dabei zu kurz käme. Weil wir nicht nur überleben, sondern auch sinnvoll leben wollen.

So ist also Nachdenken angesagt, darüber, wie eine gesellschaftliche Teilhabe für vom Arbeitsmarkt ausgegrenzte Personen in Zukunft aussehen kann.

JOHANNES KOPF, geb. 1973 in Wien, ist Jurist und seit 2006 im Vorstand des Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich.



Cartoon: Rudi Klein (www.kleinteile.at)

ANTONIO FIAN

Generation Praktikum

(Großstadtstraße. Bürotürme. Von rechts erscheinen zwei junge Frauen, eine erfahrene und eine weniger erfahrene Praktikantin, und gehen raschen Schritts Richtung linken Bühnenausgang. Beide essen mit Essstäbchen ein Nudelgericht aus Pappendeckelboxen mit der Aufschrift eines asiatischen Fastfoodlokals. Die erfahrene Praktikantin schreibt gleichzeitig eine SMS auf ihrem Smartphone.)
DIE WENIGER ERFAHRENE PRAKTIKANTIN (sie beobachtet): Toll, wie du das machst. Ich könnt' das nicht, glaube ich.
DIE ERFAHRENERE PRAKTIKANTIN: Das lernst du schon noch. Wenn du mit deiner Arbeit fertig werden willst und trotzdem nicht verhungern, wird dir nichts anderes übrigbleiben.
DIE WENIGER ERFAHRENE PRAKTIKANTIN: Wie lang hat es gedauert, bis du so weit warst?
DIE ERFAHRENE PRAKTIKANTIN: So vier, fünf Wochen. Aber ich hab's noch weiterentwickelt. Inzwischen hab' ich meistens auch einen Orgasmus dabei. Ist das auch gleich erledigt.
DIE WENIGER ERFAHRENE PRAKTIKANTIN: Ah, praktisch! (Sie gehen ab. Vorhang.)

Zukunft der Arbeit Der Anthropologe und Anarchist **David Graeber** über das Phänomen „Bullshit-Jobs“. A 3

Interview Verschwörungstheorien im Aufwind: Autor **Michael Butter** weiß, dagegen hilft Medienkompetenz. A 4 & 5

Kunstmarkt Teurer „Salvator Mundi“: Zwei arabische Prinzen matchen sich um **Leonardo da Vincis** Jesus-Bild. A 9



Foto: Christian Andre

Zuständig für das „Maibaumaufstellen“ auf der Spielplatzwiese gleich neben dem rosa getünchten Pfarrheim ist wie jedes Jahr die „Jugend Immendorf“.

Was das Dorf zusammenhält

Freiwilligkeit und Geselligkeit: Über die kleine Ortschaft Immendorf im niederösterreichischen Weinviertel und seine identitätsstiftenden Vereine und Institutionen – ein Modellfall für dörfliches Landleben.

REPORTAGE: *Mia Eidlhuber*

Gemeinschaft ist etwas Schönes, aber Gemeinschaft, das wissen schon die Jungen in Immendorf, ist immer auch mit Arbeit verbunden. Vor ein paar Tagen etwa haben sich ein paar von der Dorfjugend im örtlichen Jugendheim hinter der kleinen Dorfkirche schon zum Frühstück getroffen, um dann mit dem örtlichen Förster in den Wald aufzubrechen. Dort haben sie einen Baum ausgesucht, ihn gemeinsam gefällt und mit dem Traktor in den Ort gefahren. Jetzt liegt er da unter einem Vordach, wurde schon zur Gänze abgeschält und wartet darauf, wieder aufgestellt zu werden. Aber das ist längst nicht alles, was bis zum 30. April um 18 Uhr zu tun sein wird, wenn im 428-Einwohner-Dorf Immendorf, Teil der Weinviertler Großgemeinde Wullersdorf, das traditionelle Maibaumaufstellen über die Bühne geht. Zuständig für diesen Event auf der Spielplatzwiese neben dem kleinen, rosa getünchten Pfarrheim ist wie jedes Jahr die „Jugend Immendorf“. Ein Verein von rund 120.000 in ganz Österreich – an die 40 gibt es in der Gemeinde Wullersdorf, im kleinen Immendorf sind es auch schon einige.

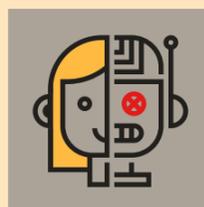
Rund 20 Buben und Mädchen zwischen 16 und 28 Jahren treffen sich regelmäßig im von der Gemeinde zur Verfügung gestellten Jugendheim. „Fixe Termine“, sagt Florian Andre, seit vier Jahren Chef der Jugend, „gibt es keine, aber das Jugendheim ist sicher erweitertes Wohnzimmer für viele im Ort!“ Auch für ihn, obwohl der bald 25-Jährige im zehn Kilometer entfernten Hollabrunn lebt und arbeitet. Die Wochenenden sind fix: gemeinsam Filme schauen, Geburtstage feiern und „vorglühen“, wenn es nachher zu einem Heurigen geht oder auch zum Feuerwehrrund oder einer anderen Veranstaltung ins Gasthaus Müll.

Freitagabend beim Müll Rudi

Dorthin kommt pünktlich am Freitagabend um 19 Uhr auch Florians Onkel, Richard Hognl, um mit weiteren Ortsgrößen über das Vereins- und Gemeinwesen des kleinen Ortes zu erzählen. Denn dafür ist Immendorf in der Umgebung bekannt: seinen Zusammenhalt. In der alten Wirtsstube saß bis dato nur die Seniorwirtin Anna Müll mit ihrer Hündin Jenny, die gern bellt, wenn jemand reinkommt. Rund um den Holztisch sitzen jetzt aber vier Herren: Richard Hognl,

50 Jahre alt und seit 2010 Bürgermeister von Wullersdorf, gebürtiger Immendorfer, überdies seit 2013 ÖVP-Landtagsabgeordneter. Und selbst natürlich in allen Vereinen und Institutionen vertreten. Herbert Ruzicka (71), Rechtspfleger und Regierungsrat in Rente und seit 1987 Obmann des örtlichen Österreichischen Kameradschaftsbunds (ÖKB). Karl Dangel (63), pensionierter Beamte und Obmann der sogenannten „Herrenrunde“, eines Geselligkeitsvereins, und Josef Kopp (46), mehrfaches Vereinsmitglied, angestellt beim Lagerhaus, einer jener Menschen im Ort, die zur Stelle sind, wenn jemand etwas braucht – und derjenige, der die Runde zusammengetrockelt hat.

Auf dem Tisch steht schnell eine Flasche Veltliner DAC, „bitte vom Krimmel Hans aus Immendorf“, das ist dem Bürgermeister wichtig, serviert vom Wirt des einzigen Gasthauses im Ort: Rudi Müll, der neben seiner Gastwirtschaft auch Pferde hat und stellvertretender Obmann des überregionalen Weinviertler Geselligkeitsvereins ist.



Der Herr Bürgermeister ist ein Orts- und Landespolitiker wie aus dem Bilderbuch: leutselig, eloquent und selbstbewusst. Er selbst kommt aus der Bauernschaft, und aus der zugesagten halben Stunde werden am Ende eineinhalb Stunden, in denen er über die Wichtigkeit der Freiwilligen Feuerwehr (eigentlich eine Körperschaft öffentlichen Rechts) erzählt, darüber, dass sich ein Drittel der Menschen im Ort stark für die Gemeinschaft engagiert, oder über die Notwendigkeit, die Parteipolitik aus dem Vereinswesen rauszuhalten (das Ergebnis der letzten Gemeinderatswahl: ÖVP 61 Prozent, SPÖ 18 Prozent, FPÖ 14 Prozent). Und natürlich auch darüber, dass der Jahreskreislauf der kirchlichen Feierlichkeiten für die Dorfgemeinschaft wichtig ist und dass Kirche und Kameradschaft das Kulturleben des Ortes prägen. „Der ÖKB ist ja ein schmaler Grat“, formuliert es der Bürgermeister geradeheraus und macht dem neben ihm sitzenden Langzeitobmann Ruzicka ein Kompliment, „dass der das immer sehr gut gemacht hat“. Die Kriegs-

veteranen sterben aus, Immendorf hat nur noch einen. Die Jungen interessiert das kaum mehr.

Dem Bürgermeister gehe es um eine Mahnung, sagt er, dass nicht immer alles so bleiben müsse, wie es jetzt ist, aber dass man klar ein Bekenntnis zum heutigen System ablegen müsse: zur Zweiten Republik. Auch Josef Kopp weiß, dass der ÖKB „im Zwielficht steht“. Sein zwei Jahre jüngerer Bruder Andreas wird irgendwann einmal die Obmannnachfolge von Ruzicka antreten, das wurde bei der Jahreshauptversammlung Anfang April beschlossen, zu der sich die Mitglieder in den graugrünen Vereinsanzügen und Volldekoration im Gasthaus Müll – wo sonst – eingefunden haben. „Es geht um Traditionspflege“, sagt Kopp – und auch um Geselligkeit: Gedenkmessen am Pfingstmontag, Gräberbesuch zu Allerheiligen, Denkmalpflege, „Leichenbegängnisse verstorbener Vereinsmitglieder“, wie es im Infoblatt steht, und auch um so etwas wie das alljährliche „Gesellschaftsschnapsen“ im Februar, damit sich die Vereinskasse wieder füllt. Für einen Kartenpreis von sieben Euro winkt ein Hauptpreis von

▷ Fortsetzung auf Seite A 2

▷ Fortsetzung von Seite A 1

250 Euro in bar. Der zweite Preis: ein halbes Schwein.

Aber bevor es irgendwo zu politisch wird, wird in Immendorf gern das Glas gehoben und auf was Schönes angestoßen, auf Immendorf zum Beispiel: Prost! Und danke, dass sich alle Zeit genommen haben, aber apropos Schnapsen, die Herren Obmänner Ruzicka und Dangl werden am gegenüberliegenden Gasthaustisch schon sehnsüchtig zum „Karteln“ erwartet, denn Freitagabend trifft sich ebenjene Herrenrunde beim Müll, und zwar schon seit 25 Jahren. Damals wurde, wie Karl Dangl jetzt erzählt, dieser lockere Verein gegründet, für Leute quer durch alle politischen Lager. Auch sie machen Ausflüge, fahren Wein kosten, feiern runde Geburtstage – und schnapsen, wie jeden Freitag. Einen Unterschied zur Jugend gibt es allerdings: Die Herrenrunde besteht aus 27 Männern, nur die Präsidentin ist seit Gründung eine Frau: Die heute 75-jährige Wirtin Anna Müll. Die ist aber längst

ströme vor allem medial. Zwei Syrer gab es, erzählt Vroni Wilfinger, eine im Dorfleben schwer engagierte Immendorferin, nur eine halbe Stunde später bei Kaffee und selbstgemachten Mohn- und Nusskipferln in ihrem Innenhof. Aber die sind längst in Wien und haben Asylstatus.

„Wenn der eine von da und der andere von dort kommt, ist es vorbei mit der Ortsgemeinschaft“, sagt Vroni, das sei auch schon drüben in Wullersdorf so, wo in der Siedlung jetzt viele Fremde wohnen. Mit Fremden meint Vroni alle, die nicht von hier sind, auch schon die aus Hollabrunn. Sie selbst, sagt die 55-Jährige lachend, sei auch eine „Zuagraste“, aus dem zwei Kilometer entfernten Kalladorf – vor 34 Jahren. In Immendorf gibt es immer noch viele alteingesessene Familien. Damit kommen wir zurück zum männlich dominierten Vereinsleben im Ort. Der „Pfarrcafé-Verein“ ist überhaupt erst entstanden, weil die Männer nach der Kirche immer ins Wirtshaus gegangen sind und die Frau-

mit dem sie letztes Jahr in Krakau waren oder vergangene Woche beim Kegeln. Sie weiß, wie viele Ministranten Immendorf hat, nämlich 18, wie gut der örtliche Kirchenchor singt – und das, obwohl die Akustik in der kleinen Kirche schwierig ist –, sie kocht mit fürs Fastensuppenessen der Caritas und ist Betreuerin beim Seniorentreff, um mit den Ortsalten im Winter im Pfarrheim Karten zu spielen. Gerade hat ihr Mann Leopold einen der drei Söhne, alle um die 30, vom Bahnhof in Wullersdorf geholt. Sebastian wird heute ein Konzert im nahegelegenen Mailberg spielen. Das Musikalische liegt in der Familie. Leopold Wilfinger ist Jäger und Mitglied der „Jagdhornbläsergruppe Puchberg“, die die jährliche Hubertusmesse der Jäger Anfang November gestaltet. Wie Puzzlesteine fügt sich ein Ortsbild zusammen.

Gerade saß Bürgermeister Hogl noch Freitagabend beim Müll, um über das Vereinsleben zu erzählen, Samstagmittag ist er selbst Gastgeber für die 15 Immendorfer

ken Hand. Warum? Weil sie mit der rechten schießen! Es ist ein Uhr Mittag, als Hogl erzählt, dass er als Schüler „noch umgelernt wurde“. „Eigentlich bin ich ein Linker“, feixt der ÖVP-Landtagsabgeordnete und erzählt, dass er alles mit links macht: „Nur drei Dinge nicht: schreiben, schießen und wählen.“ Die Männer lachen, die Weinviertler sitzen gern in ihren Kellern, der Schmah rennt immer.

Und wie gesagt, wenn es zu politisch wird, kann man sein Glas erheben: „Auf die Jäger!“

Und während die Jäger später sich noch einmal auf eine zweite Jause zusammenfinden, findet in Immendorf vor dem alten Zeughaus die dritte Übung der Freiwilligen Feuerwehr an diesem Wochenende statt. Es ist Samstag, 18 Uhr: Dass die Feuerwehr erst jetzt drankommt, liegt daran, dass sie ständig im Einsatz ist. Nicht für Notfälle, erklärt Wolfgang Thürr (41), seit acht Jahren örtlicher Feuerwehrkommandant, sondern für Wartungsarbeiten an der Ge-

dungsstunden und noch einmal 1000, die wir so einbringen.“ Das versucht er auch jenen klarzumachen, die beitreten, obwohl es auch bei der Feuerwehr diejenigen gibt, die sehr, und andere, die weniger im Einsatz sind.

Als kleines Dankeschön gibt es nach der Übung Pizza, die aus Hollabrunn geliefert wird, weil das Gasthaus am Samstag nicht offen hat. Wir sind jetzt im neuen Zeughaus mit den Garderoben für die Männer rundherum. An den Schildern sind alle bekannten Ortsnamen abzulesen. Im Gemeinschaftsraum sitzen die Männer und essen aus offenen Kartons, dazu gibt es Frucade oder Bier. In Thürs Kernteam ist auch Rudolf Freudenthal, Freiherr von, aber weil es Adelstitel seit 100 Jahren nicht mehr gibt, Ingenieur und Forstwart – zudem passionierter Feuerwehrmann. Seine Tochter Klara wird jetzt mit einem weiteren Mädchen der Feuerwehr Immendorf beitreten. Wie sagt man da? Feuerwehrfrau. Für Daubinger wurde eine extra Damengarde-

1. Florian Andre, Chef der Jugend.
2. u. 5. Sebastian u. Florian Wilfinger, Söhne von Vroni und Leopold.
3. Rudolf Müll, Gastwirt.
4. Nicola Daubinger, erste Feuerwehrfrau.
6. Josef Kopp, mehrfaches Vereinsmitglied.
7. Rudolf Freudenthal, Ingenieur und Forstverwalter.
8. Johann Krimmel, Weinbauer.



9. Karl Dangl, Obmann der Herrenrunde.
10. Andreas Kopp, nächster Obmann des ÖKB.
11. Klara Freudenthal.
12. Wolfgang Thürr, FFW-Kommandant.
13. Franz Wilfinger jun., Leiter des Kirchenchors.
14. Franz Schleinzer, Jagdleiter
15. Richard Hogl, Bürgermeister.

Foto: Christian Andre, FFW Immendorf

schlafen gegangen, und keine Jenny bellt mehr, wenn sich die Wirtsstube an diesem Freitagabend weiter füllt. Der Wirt steht rauchend und entspannt hinter der Schank, gerade war er mit seiner Freundin zehn Tage auf Kuba. Man weiß es nicht genau: Ist das Immendorfer Ortsleben noch intakt, weil es ein Gasthaus gibt, oder gibt es den Wirt noch, weil das Ortsleben so intakt ist? Gegen 22 Uhr stehen und sitzen beim Müll jede Menge Leute – junge und alte. 24 Männer, aber (außer der Reporterin) keine einzige Frau im Wirtshaus.

Es ist sicherlich ein Zufall, aber ein bemerkenswerter, dass auf der Autofahrt zum letzten Recherchetermin der deutsche Soziologe Heinz Bude auf Ö1 gerade über das heutige Gefühl der Verunsicherung, des Unwohlseins von Menschen gesprochen hat: Umweltzerstörung, Flüchtlingsströme etc. – „Die Idee der Solidarität, des Sichegegenseitig-Helfens, weil man alleine nicht mehr zurechtkommt, wird heute eher von rechts abgeschöpft“, sagt Bude aus dem Autoradio, sprich: „Wir, nicht die! Eine exklusive Solidarität!“

Der Blick aus dem Auto knapp vor der Ortstafel Immendorf fällt auf einen weiten, blauen Himmel, Felder und ansteigende Hügel. Landschaftlich ist hier alles in Ordnung, aber die Verunsicherung, die Pestizide, das Bienen- und Baumsterben sind auch hier angekommen, die Flüchtlings-

en nach Hause, um zu kochen. Jetzt gibt es an jedem ersten Sonntag im Monat nach der Kirche das Pfarrcafé: Da gibt es Kaffee und Mehlspeisen. Jeder kann kommen. Aber, sagt Vroni: „Hintennach kommen sowieso immer die Frauen!“, und sie meint damit: bei allen Gemeinschaftsanstrengungen. Beweis dafür ist ein Danke-Insert in der „125 Jahre“-Festschrift der FFW an die Frauen und Partnerinnen für „Ihr Verständnis und Ihre tatkräftige Mithilfe“.

Reine Frauenvereine gibt es aber auch: In der Arbeitsgemeinschaft der Bäuerinnen (AGB), für deren Mitgliedschaft man längst keine Bäuerin mehr sein muss, ist Wilfinger seit 25 Jahren Obfrau, sie hat diese Tätigkeit von der Mutter des Bürgermeisters übernommen. Im Winter treffen sie sich jeden Donnerstagabend im Pfarrheim, früher haben sie gebastelt, jetzt wird mehr gespielt. Und im Sommer? Da trifft man sich sowieso: „Da gibt es eh die Bankerln, wo die Leute regelmäßig zusammenkommen.“

Vroni Wilfinger ist eine Tausendsasserin und ein wandelndes Lexikon des Orts, kennt alle und jeden, erzählt über den Pfingstmontag, als sie mit anderen Frauen nicht nach Hause ging, sondern auch ins Wirtshaus, weil sie nicht einsehen wollten, dass die Musikkapelle nur für die Männer spielen soll. Sie und ihr Mann Leopold sind Mitglieder beim Verein „80er-Sparer“, einem Familienverein,

Jäger, die an ihrem Flurreinigungstag zu Mittag in seinem Weinkeller auf Gulasch und Salzstangerln eingeladen sind. Im Frühjahr müssen die Reviereinrichtungen in Schuss gebracht werden, weiß Franz Schleinzer, 64 Jahre alt und seit 1995 Jagdleiter. Die Jäger sind auch kein Verein, sondern eine Genossenschaft.

Jagdliche Brauchtumpflege

Die Gruppe rund um den Kellerstisch, mehrheitlich in Grün adjustiert, haben nicht nur jede Menge Regeln, sondern auch eine eigene Sprache: Es geht um Niederwildbestand, artgerechtes Aufbrechen, darum, Wildschaden hintanzuhalten, um Ansichts- und Abschusspläne. Schleinzer macht klar: Den Männern geht es um jagdliche Brauchtumpflege, das beinhaltet auch, dass sie mit dem Wildbestand (der rückläufig ist) ordnungsgemäß umgegangen wird. Durch den Verlust an Jagdgebiet sind die Immendorfer Jäger ein bisschen ins Hintertreffen geraten. Fazit: Jetzt haben sie mehr Wildschaden und weniger zum Jagen. In der Jagdsaison kann man die Jäger trotzdem beim „Streckenverblasen“ hören. Leopold Wilfinger spielt dann die Jagdsignale „Hase tot“, „Reh tot“ oder auch „Sau tot“.

Auch hier geht es um Geselligkeit und Zeit, die man in die Gemeinschaft investiert: „Nicht nur der Körper, auch der Geist braucht ein Frühstück“, sagt der Bürgermeister, lacht und öffnet passend für den Zeitungsgast aus Wien eine Flasche Rosé. Jäger trinken grundsätzlich mit der lin-

ratschaft: Es ist wichtig, dass alles immer funktioniert. Die Freiwillige Feuerwehr, auch kein Verein, sondern eine Körperschaft öffentlichen Rechts, ist für einen Ort auf dem Land sicher einer der wichtigsten Faktoren. Die Immendorfer sind stolz auf ihre Truppe, auch wenn die Gerätschaft im benachbarten Wullersdorf noch besser ist.

Gerade wird eines der beiden Autos gereinigt, der Schlauch ausgerollt und wieder verpackt. Als einer der Freiwilligen den Wagen starten will, stockt der Motor. „So viel zum Thema Einsatzbereitschaft!“, sagt Thürr trocken, muss schmunzeln. Zum Glück kein Einsatz. Thürr ist passionierter, macht nicht umsonst die Pressearbeit der Freiwilligen Feuerwehr im gesamten Bezirk Hollabrunn und ist stolz, dass es mit seinen Mitgliederzahlen wieder aufwärtsgeht. 60 Leute hat er im Team und seit drei Jahren auch die erste Frau, Nicola Daubinger (25).

Während er Auskunft gibt über Abläufe bei Einsätzen, Organisation der örtlichen Feuerwehrfeste zur Mittelbeschaffung oder darüber, wie viel die Einsatzuniformen pro Mann kosten, nämlich rund 1000 Euro, schaut er auf sein kleines Team aus Männern und Burschen: „Danke, Jonas!“, „Bitte den Schlauch drehen!“ „Wir fahren jetzt rüber!“ Thürr, verheirateter zweifacher Vater, weiß am besten, wie viel Zeit für diese notwendige Freiwilligenarbeit draufgeht. Er wird an diesem Wochenende Freitag, Samstag und Sonntag Übungseinsätze mitmachen: „Wir kommen im Jahr auf 1000 Ausbil-

robe eingerichtet, und zwei weitere Spinde warten auf die weiblichen Neuzugänge.“

Vielleicht hat Nici, die auch Teil der Jugend Immendorf ist, beim Kranzflechten für den Maibaum mitgeholfen? Dass sie zum Buffet fürs Maibaumaufstellen am nächsten Montag etwas mitbringt, ist fix. Das müssen alle. Es wird Aufstrichbrote, Mehlspeisen, Weine aus der Umgebung und Bier vom Fass geben. „Der Reinerlös wird für die Instandhaltung des Jugendheims verwendet“, steht auf dem Flyer. Auch der Baum hat etwas gekostet und der, der mit dem Bagger das Loch ausgräbt, auch. Das alles erzählt der Jugend-Chef Florian abends kurz vor 22 Uhr am Handy. Er arbeitet noch, braut Bier, sein eigenes „Zebedäus“, damit es beim Maibaumaufstellen genug zu trinken gibt. Übrigens: Der Losgewinner, der den Maibaum gewinnt, lädt traditionellerweise die Immendorfer Jugend zu einer Jause ein. Verpflichtet ist natürlich niemand, sagt Florian und lacht. Alles freiwillig. „Wir freuen uns auf Ihr Kommen!“



Mia Eidlhuber ist seit 2004 beim STANDARD und leitet seit 2016 das ALBUM. Sie ist seit einiger Zeit Wochenend-Weinviertlerin. Foto: privat

ALBUM

Mag. Mia Eidlhuber (Redaktionsleitung)
E-Mail: album@derStandard.at

„Eine Narbe auf unserer Kollektivseele“

Sie sind prestigeträchtig und gut bezahlt, und dennoch hasst man sie, weil sie völlig sinnlos sind: Der Anthropologe und Anarchist **David Graeber** hat sich mit dem Massenphänomen der „Bullshit-Jobs“ beschäftigt.

Christoph Winder

Ohne den „East Coast Vision Manager“ des Softwarekonzerns XY unter den Lesern nahetreten zu wollen: Wenn Sie East Coast Vision Manager des Softwarekonzerns XY sind, haben Sie vermutlich ein Problem. East Coast Vision Manager, meint der US-Anthropologe und Anarchist David Graeber, das klingt nicht nur nach Bullshit-Job, sondern es ist mit größter Wahrscheinlichkeit auch einer.

Ein Missverständnis gilt es gleich vorweg auszuräumen: Keineswegs ist ein Bullshit-Job das Äquivalent dessen, was man auf Deutsch grob einen „Scheißjob“ nennt, ein schmutziger und vielleicht gefährlicher Job mit schlechtem Sozialprestige und lausiger Bezahlung. Nein, im Gegenteil: Bullshit-Jobs sind in der Regel gut dotiert und beeindruckend, wenn sie auf der Visitenkarte stehen. Ihr Pferdefuß ist, dass es sich bei ihnen um völlig nutz-, witz- und sinnlose Tätigkeiten handelt, die die Gesellschaft kein Jota nach vorne bringen. „Leute mit einem solchen Job sind sich so gut wie immer selbst im Klaren, dass der Welt nichts verlorenginge, wenn es ihren Job nicht mehr gäbe. Wenn man weiß, was ein Beruf für das Selbstwertgefühl der Menschen bedeutet, ist die massenhafte Existenz von Bullshit-Jobs eine Tragödie, eine Narbe auf unserer kollektiven Seele.“

Der 1961 geborene, an der London School of Economics lehrende Graeber ist ein Quergeist, der gern gegen den Strich bürstet. Er hat nicht nur dem Bullshit-Job seinen Namen gegeben, sondern gilt auch als Erfinder des – inzwischen etwas außer Mode gekommenen – Kampfrufs „Wir sind die 99 Prozent“ sowie als führender Kopf von Occupy Wall Street. Er hat Bücher über Hierarchien und Rebellionen geschrieben, über die Bürokratie sowie einen internationalen Bestseller über Schulden (*Schulden. Die ersten 5000 Jahre*; 2011, dt. 2013).

Sein jüngstes Buch über Bullshit-Jobs erscheint Mitte Mai auf Englisch, aber der Klett-Cotta-Verlag, der Graebers Werk auf Deutsch betreut, hatte bereits im Jänner eine Gruppe von Journalisten aus Deutschland, der Schweiz und Österreich an die Universität Oxford eingeladen, wo Graeber sein Opus präsentierte. Begonnen hat alles 2013 mit einem Artikel für die Anarcho-Postille *Strike-mag*, in dem Graeber ein Phantom-



Foto: Annette Hauschild

„Leute riefen mich an und sagten mir Sachen wie: ‚Ich bin Konzernanwalt und weiß haargenau, dass mein Beruf sinnloser ist als sinnlos‘.“: David Graeber hat mit seiner These von der massenhaften Verbreitung vollkommen inhaltsleerer Jobs einen Nerv getroffen.

bild der Bullshit-Jobs entwarf. Dabei nahm er Dienstleistungsberufe, die dem blanken Konsumerismus dienen – „Jobs, in denen man für 27 Sorten Mocca Latte oder Designersushi sorgt“ –, aus seiner Definition heraus.

„Ich hatte mich damals nach der Publikation des Artikels für ein paar Wochen mit meiner Freundin in eine WLAN-freie Gegend auf dem Land zurückgezogen. Als ich zurückkam und in mein Handy schaute, war das Ding regelrecht explodiert. Ich glaube, binnen drei Wochen ist der Artikel in 17 Sprachen übersetzt worden. Leute riefen mich an und sagten mir Sachen wie: ‚Ich bin Konzernanwalt und weiß haargenau, dass mein Job sinnloser ist als sinnlos.‘“ Busfahrer oder Krankenschwestern mögen ihren Job ebenfalls hassen, für sinnlos halten sie ihn sicher nicht.

Durch das enorme Feedback animiert, vertiefte Graeber seine Studien und ermittelte, dass es sich bei Bullshit-Jobs um ein Massenphänomen handelt. Bis zu 37

Prozent der gesamtgesellschaftlichen Workforce, meint Graeber, wüssten insgeheim, dass ihr berufliches Treiben völlig zwecklos ist, müssten dieses Wissen aber logischerweise für sich behalten. Als Graeber Arbeitgeber, die Bullshit-Worker beschäftigten, auf die Sinnlosigkeit von deren Jobs ansprach, reagierten diese regelmäßig zornig und empört.

Wenn Bullshit-Jobs aber keinen Sinn ergeben, warum existieren sie dann? Graeber erläutert dies am Beispiel eines Untertypus der Bullshit-Arbeiter, des „Flunky“. Flunkies sind Kofferträger, Lakaien, deren einziger Sinn und Zweck darin besteht, Leute, unter denen sie arbeiten, wichtiger erscheinen zu lassen. „Je mehr Kulis einer hat, desto bedeutender wirkt er selber. Daher hat er keinerlei Antrieb, sich in seinem Betrieb oder Konzern seiner unnützen Untergebenen zu entledigen“. Besonders groß sei das Flunky-Aufkommen an den Universitäten in den USA und Großbritannien, wo sich die Anzahl der in der Verwaltung beschäftigten Staffer, ganz anders als bei den Lehrenden, im Lauf weniger Jahre ver-

dreifacht habe. Dabei werde die Arbeitswelt auf den Kopf gestellt: „Eine wichtige Figur bekommt zuerst ihre Flunkies zugeteilt und überlegt erst nachträglich, wofür man sie verwenden könnte.“

Ein anderer Typus des Bullshit-Arbeiters ist der „Goon“: Der wird im Konzern X nur deshalb gebraucht, weil es im Konzern Y auch Goons gibt – so wie sich ein Land eine Armee nur deshalb hält, weil auch das Nachbarland eine Armee hat (klassische Goon-Beispiele sind Telemarketer oder Konzernanwälte). Andere Bullshit-Worker supervidieren Arbeitsprozesse, die ohne sie ebenso gut erledigt würden, kümmern sich um Probleme, die das Unternehmen ständig selbst erzeugt, oder evaluieren am laufenden Band irgendwelche Informationen in Dossiers oder Tabellen, ohne dass diese Evaluationsergebnisse jemals die geringste Konsequenz hätten.

Graeber hat für sein Buch 250 Fallstudien ausgewertet, an die er durch einen Aufruf an seine zehntausenden Twitter-Follower herangeraten ist. Keiner von all diesen Bullshit-Arbeitern habe sich auf den zynischen Stand-

punkt gestellt, dass es doch nichts zu klagen gebe, wenn man fürs Nichtstun auch noch bezahlt werde. Vielmehr litten sie an allen möglichen psychischen Problemen bis hin zu handfesten Depressionen. „Das verrät uns viel über die menschliche Natur. So wie einem Kleinkind, das nur dann ein befriedigendes Selbstbild entwickeln kann, wenn es das Gefühl hat, dass es etwas bewirkt, indem es zum Beispiel einen Bauklotz bewegt, geht es auch dem Erwachsenen.“ So gesehen sei es eine tragische Ironie, wenn unsere neoliberale Weltordnung, in der Effizienz angeblich das oberste Gebot ist, Unmengen von Jobs generiert, die nicht nur völlig ineffizient sind, sondern darüber hinaus den Menschen unglücklich machen.



David Graebers Buch „Bullshit Jobs. A Theory“ erscheint am 15. 5. bei Simon & Schuster. Die deutsche Übersetzung ist für Herbst bei Klett-Cotta angekündigt.



DA MUSS MAN DURCH

Die Krisenkolumne

Von Christoph Winder

Pediküre in der Staatsoper: Wie man Körperpflege und Kunstgenuss vereint

Der Krisenkolumnist war gerade eine Woche in China auf Reisen (nicht gleichzeitig mit der Bundesregierung, sondern kurz nach ihr). Als Begleitlektüre hatte ich mir ein neues Buch, Titel *Die Chinesen*, mitgenommen, in dem der deutsche Ex-Wirtschaftswochen-Chefredakteur Stefan Baron und seine aus Kanton stammende Gattin Guangyan Yin-Baron das „Psychogramm einer Weltmacht“ entwerfen.

Völkerpsychologische Studien sind stets faszinierend und zugleich ob ihrer Tendenz zu Verallgemeinerungen mit Vorsicht zu genießen, aber die Barons haben ihre Aufgabe vorzüglich erledigt und ein kenntnis- und informationsreiches Buch verfasst.

Sie verweisen, neben sehr vielem anderen, auf das ganzheitliche und vernetzte Denken der Chinesen, auf ihren Familiensinn, ihren Respekt vor Bildung, dem Lehrberuf und dem Alter, aber auch auf Eigenschaften, die aus hiesiger Warte problematischer erscheinen. So führe etwa „die Gleichgültigkeit gegenüber Außenstehenden“ dazu, dass im Vergleich zu chinesischen Metropolen „selbst als rüde bekannt-

westliche Städte wie Berlin oder New York verblassen“. Die Barons berichten auch (S. 184), dass sie in der Sun-Yatsen-Gedenkhalle in Kanton einst Konzertbesucher gesehen haben, die „in den vorderen Reihen Schuhe und Socken auszogen und ungeziert die Fußnägel schnitten“.

Nun müssten sich Konzertbesucher in Wien wahrscheinlich erstaunte oder sogar missbilligende Blicke gefallen lassen, wenn sie mit Nagelschere, Bimsstein und warmwassergefülltem Lavoir in die Staatsoper einrückten. Die Frage aber ist: Wieso eigentlich? Sitzen muss man in der Oper, außer auf den Stehplätzen, so wieso, daher wäre es im Sinne der Zeitökonomie günstig, wenn

man Fußpflege und Kulturgenuss in einem Aufwaschen hinter sich bringen könnte. Auch nebenher im Sitzen rasieren, föhnen, tupieren und legen wäre möglich.

Natürlich müsste durch spezielle Vorkehrungen (Abschirmungen, Zusatzvorhänge etc.) dafür gesorgt werden, dass keine Fußnägel in den Orchestergraben fallen oder Anna Netrebko nicht von überhastig abgeschnittenen Hühneraugen getroffen wird. Die Möglichkeit zur Staatsoperpediküre käme aber der Heimeligkeit des Hauses stark entgegen und würde auch einem proletarischen Publikum die Schwellenangst nehmen. Darüber sollte der designierte Direktor Roscic unbedingt einmal nachdenken.

Ich mach mir das Büro, wie es mir gefällt

Ob Coworking-Space, Sofa oder Laptop: Künftig werden wir entscheiden, wo und wie wir arbeiten wollen. Im Fokus stehen Freiheit und Flexibilität sowie Technologien, die sich den Bedürfnissen anpassen.

Wojciech Czaja, Selina Thaler

Klammer auf, Platte raus, Platte hoch, Klammer zu, Bremsen lösen, und dann mit dem ganzen Ding quer durch den Raum, wohin auch immer einen die räumliche Sehnsucht gerade treibt. „Ich bin kein Freund von fix eingebauten, schweren Büromöbeln“, sagt der Amsterdamer Designer Dave Keune. „Mit flexiblen, beweglichen Einrichtungsgegenständen ist die Gestaltungsvielfalt um ein Vielfaches größer. Und die Lust an der Nutzung ebenso! So kann der Raum jeden Tag neu erlebt und erkundet werden.“

Seine bislang radikalste Bürospielweise ist der sogenannte Design Innovation Space (DIS) in Strijp-S im Nordwesten von Eindhoven. Einst wurden in der denkmalgeschützten Fabrikhalle Geräte für Philips hergestellt, heute finden hier kreative Prozesse statt. Einmal im Jahr, wenn im Oktober rund eine Viertelmillion Besucher zur Dutch Design Week anreisen, wird der 20 auf 15 Meter große Raum als öffentlich zugänglicher Thinktank genutzt. Die restliche Zeit ist er Coworking-Space und Event-Location. „Aufgrund des Denkmalschutzes war es theoretisch nicht einmal möglich, eine Schraube in die Wand zu bohren“, sagt Keune. „Allein deshalb schon habe ich mich für ein modulares, frei bewegliches Mobiliar entschieden, das man in jedem Büroraum implementieren kann.“

Kreativität braucht Freiraum

Der DIS in Eindhoven folgt einem jungen Trend (einem von vielen), der im Fachjargon als Activity Based Working bezeichnet wird. Im Gegensatz zum klassischen Büro wählt der Mitarbeiter hier für jede Tätigkeit die dafür am besten geeignete Arbeitssituation selbstverantwortlich aus. Das Spektrum umfasst nicht nur unterschiedliche Orte im Büro, sondern auch entsprechend variantenreiche und bewegungsorientierte Positionen – ob das nun Sitzen, Stehen oder Liegen, ob das nun Drehstuhl, Samtsofa oder Hängematte ist. Erlaubt ist, was gefällt. Fachleute und Arbeitgeber preisen den Trend als das Zukunftsmodell schlechthin.

„Kreativität braucht Freiraum, und zwar nicht nur im Kopf, sondern auch im Körper“, sagt Bernhard Herzog, verantwortlich für Forschung und Entwicklung beim Wiener Beratungsunterneh-



men M.O.O.CON. „Daher halte ich diese Entwicklung in der zeitgenössischen Büroplanung grundsätzlich für sehr positiv. Allerdings gebe ich zu bedenken: Activity-based Working muss zu mir als Person und zur Kultur des Unternehmens passen. Nicht jeder fühlt sich in dieser räumlichen Wahlfreiheit beglückt.“ Besonders warnt

Herzog davor, neue Bürokonzeppte einzig und allein aus Gründen der Flächeneffizienz und Wirtschaftlichkeit einzuführen. „Das geht immer schief.“

Experten sind sich einig: Das Arbeiten befindet sich im Umbruch. Vorbei sind die Zeiten der klassischen Einzel- und

Großraumbüros sowie der Cubicles, der kleinen, abgegrenzten Schreibtischzellen, wie man sie aus US-amerikanischen Sitcoms kennt. Flexibilität, Individualität, Mitbestimmung sind nun die Buzzwords. Denn durch Technologien wie künstliche Intelligenz oder Big Data werden sich die Büros künftig an die jeweiligen Bedürfnisse der Mitarbeiter anpassen. „Dem einen ist zu kalt, dem anderen zu heiß. Mit zentralen Systemen kann man es niemandem recht machen“, sagt Sabine Hoffmann, Professorin für Gebäudesysteme und -technik an der Technischen Uni Kaiserslautern. Sie erforscht mit dem Deutschen

Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz im sogenannten Living Lab Smart Office Space, wie man solche Streits künftig vermeiden kann.

Etwa haben sie und ihre Kollegen mit einer Wärmebildkamera Personen, die das Labor als Arbeitsplatz nutzen, aufgezeichnet und die Umgebungstemperatur eingestellt, bevor diese erkannt haben, dass ihnen zu warm ist. Oder einen Bürosessel entwickelt, der individuell temperiert werden kann. In die Sitzfläche wurden Sensoren eingebaut, um zu erkennen, welche Tätigkeit die Person ausübt. Je nachdem, ob sie am Computer liest, von Hand schreibt oder mit Kollegen spricht, könnte sich das Licht am Arbeitsplatz der Tätigkeit anpassen.

Auch Lichtsysteme, die sich der Sonneneinstrahlung angleichen und so auf den Biorhythmus der Person eingehen, oder Lampen, die ein konstantes Geräusch verbreiten, um ablenkenden Lärm zu reduzieren, zählen zu Hoffmanns Forschung. Die gesammelten Daten, so die Idee, würden zentral gespeichert, die vernetzten Möbel so programmiert, dass sie aus den Daten lernen. So würde der Schreibtisch in die ideale Höhe fahren, sobald ein Mitarbeiter das Büro betritt und sich einloggt.

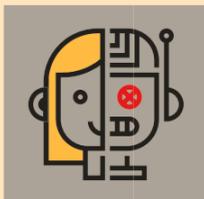
Was nach Science-Fiction klingt, wird laut Hoffmann in „fünf bis zehn Jahren häufig in Büros zu finden sein, vorausgesetzt, der Datenschutz ist geklärt“. Neben der Flexibilität haben solche Systeme weitere Vorteile. Sie wirken sich positiv auf Wohlbefinden und Produktivität aus, sowie auf Gesundheit, Emotionen und Schlaf, wenn Temperatur, Licht und Lärmpegel passen. Denn: „In Großraumbüros sind Mitarbeiter am anfälligsten für Temperatur, gefolgt von Lärm und zu wenig Tageslicht“, sagt Brent Bauer, medizinischer Leiter der US-amerikanischen Mayo Clinic. Er forscht im zugehörigen Well Living Lab, wie sich Räume auf Menschen auswirken und wie man sie gesünder gestalten kann.

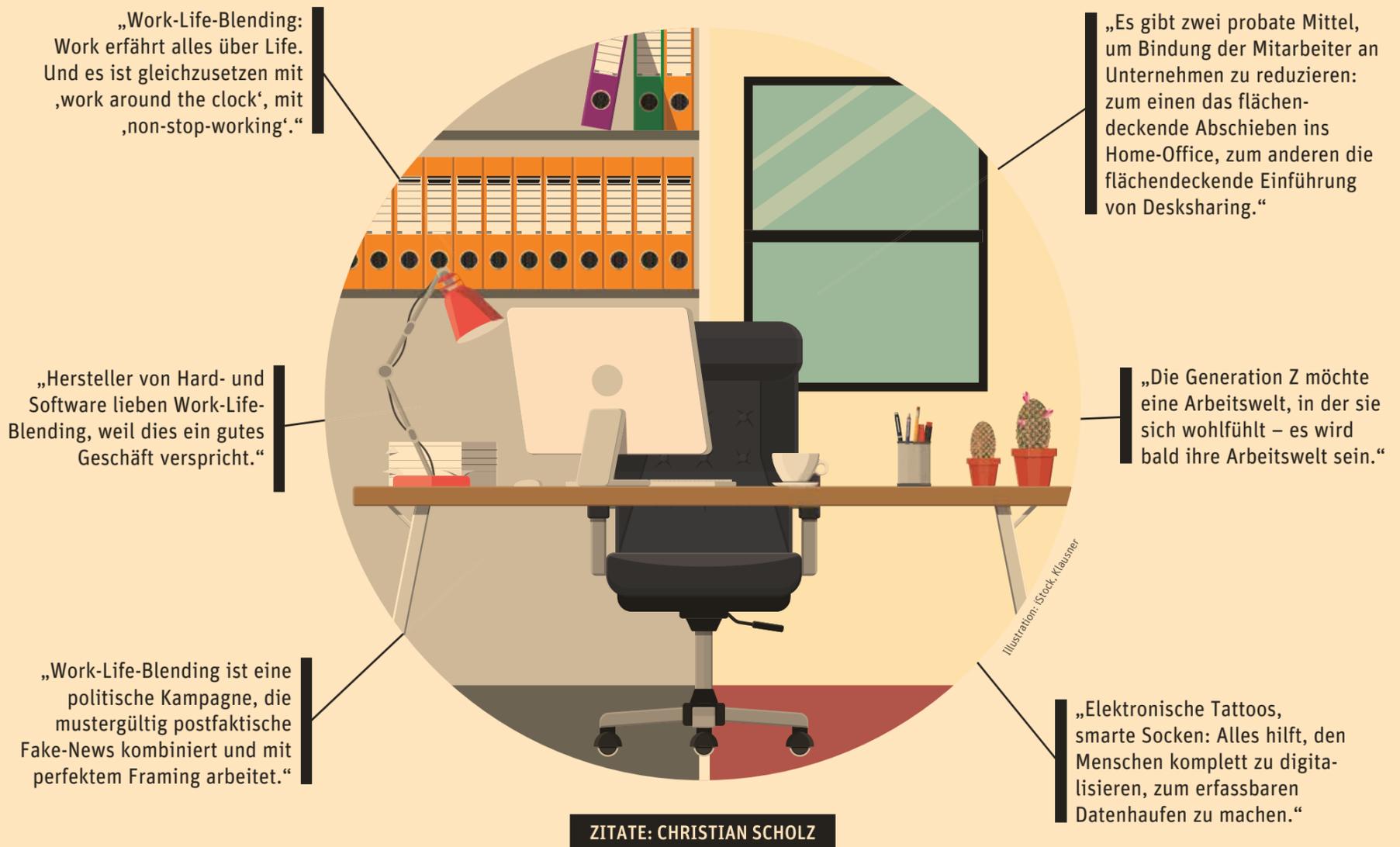
Doch haben Büros überhaupt Zukunft, wenn viele eigentlich nur mehr Laptop und WLAN brauchen? Einerseits ist das Home-Office die Antwort auf das Bedürfnis nach Individualität, erst im Juli 2017 ließ das US-amerikanische Tech-Unternehmen Automattic sein Büro in San Francisco auf. Andererseits gewinnt das Büro als Ort wieder an Bedeutung. Ebenfalls 2017 stellte IBM seinen Mitarbeitern ein Ultimatum, entweder ins Büro zu kommen oder

die Firma zu verlassen. Die Idee dahinter: Persönlicher Austausch fördere Kreativität und Innovation. Gleichzeitig verbessere das Arbeiten außerhalb des Büros die Ideenfindung, wie Forschungen des Fraunhofer-Instituts zeigen. Die Antwort liegt also letztlich in der Architektur der Büros: kein starres Interieur, sondern flexible Formen wie etwa im Design Innovation Space.

Der Design Innovation Space ist der baulich manifeste Auftrag zum ständigen Weiterentwickeln. Damit nimmt das von Dave Keune geplante Büro auf analoge Weise die Zukunft vorweg.

Foto: Raoul Kramer





„Work-Life-Blending: Work erfährt alles über Life. Und es ist gleichzusetzen mit ‚work around the clock‘, mit ‚non-stop-working‘.“

„Es gibt zwei probate Mittel, um Bindung der Mitarbeiter an Unternehmen zu reduzieren: zum einen das flächendeckende Abschieben ins Home-Office, zum anderen die flächendeckende Einführung von Desksharing.“

„Hersteller von Hard- und Software lieben Work-Life-Blending, weil dies ein gutes Geschäft verspricht.“

„Die Generation Z möchte eine Arbeitswelt, in der sie sich wohlfühlt – es wird bald ihre Arbeitswelt sein.“

„Work-Life-Blending ist eine politische Kampagne, die mustergültig postfaktische Fake-News kombiniert und mit perfektem Framing arbeitet.“

„Elektronische Tattoos, smarte Socken: Alles hilft, den Menschen komplett zu digitalisieren, zum erfassbaren Datenhaufen zu machen.“

ZITATE: CHRISTIAN SCHOLZ

Das klingt doch richtig nach Freiheit, nach Selbstbestimmtheit – zumindest recht praktisch: von überall aus arbeiten, zu jeder Zeit, keine langen Anfahrten ins Büro voll quälender Routine, vollgestopfter Öffis, Verzögerungen im Kindergarten. Mein Zuhause ist mein Büro.

Oder umgekehrt: Warum sollte ich noch in ein anderes Zuhause gehen, wenn doch alles an einem Ort sein kann – auch total praktisch, vom Frühstücksburrito über die Krabbel- und Sportgruppe bis zum After-Work-Smoothie ist alles da im Büro, alle Kollegen sind gern zusammen und – vor allem – glücklich. Was soll daran falsch sein?

„Work-Life Blending“ heißt das angesagte Konzept, das neue Heilsversprechen für glückliches (Arbeits-)Leben ist. Also andauernd und immer fließender Übergang zwischen Arbeits- und Privatleben. Der gute alte Sehnsuchtsbegriff der Work-Life-Balance ist damit in die Mottenkiste der Lächerlichkeit gepackt. Ein Ausgleich mit Grenzen zwischen den beiden Welten ist also etwas für Leute, denen offensichtlich das Wichtigste fehlt: Passion. Und wem das fehlt, proklamierte Steven Jobs schon vor Jahren, wer das „passion principle“ nicht verinnerlicht hat, für den wird es leider keinen guten Platz in der New World of Work geben, in der „Wir sind alle sehr glücklich und immer verbunden“ das Morgengebet ist. Der Circle ist einer der jüngsten (beunruhigenden) Entwürfe einer Arbeitswelt, die Privatheit und Abgrenzung ächtet. Interesse an Privatheit ist dort bereits als „Unausgefülltsein im Beruf“ determiniert. Wer Grenzen ziehen muss, ist bejammerns-



wert, er hat sein richtig glücklich-leidenschaftliches Leben noch nicht gefunden. An dieser Stelle hakt sich der streitbare Personalprofessor Christian Scholz (Universität des Saarlands) – einer, der auf der Liste der „wichtigsten Personen des Personalwesens“ in Deutschland steht – mit seinem jüngsten Buch zu Work-Life-Blending ein. Wie er seine Forschungsfrage „Werden wir am Ende belogen, betrogen und manipuliert?“ beantwortet, ist schon am Cover ersichtlich. „Mogelpackung“ heißt es dort merkwürdig zärtlich. Was tatsächlich erscheint, ist dann allerdings Work-Life-Blending als von Politik und Wirtschaft schlau gebaute Echokammer zwecks weiterer Verdinglichung von Arbeitssklaven. Diesmal sind sie „glücklich“, weil die Gehirnwäsche so weit funktioniert hat. Und diesmal sind sie – eben durch den Fall al-

Belogen, betrogen manipuliert?

Ist das angesagte „Work-Life-Blending“ lediglich politisches Framing für die totale Ausbeutung, die ungebremste Datensammelerei, für die Abschaffung aller Grenzen? Gesammelte Indizien.

Karin Bauer

ler Grenzen – die optimalen Datenpunkte. Optimal analysiert, gesteuert, gefüttert und verwendet. Im „Blending“ weiß Work eben alles über Privat – und das ist, scheint's, einer der Zwecke angesichts der rasanten Entwicklung der People-Analytics und Predictive-People-Analytics.

Der Zweck ist als ein guter ausgelobt: Fehler verhindern, bevor sie passieren, Arbeitsunfälle ausräumen, die Leute so einsetzen, wie sie gerade verfasst sind. Dazu muss die Firma doch genau Bescheid wissen. Verhaltenssteuerung, so gut es geht – auch im Privatleben. Wie nett ist das denn, wenn die Firma mir hilft, privat fit zu werden, mich richtig zu ernähren und die richtigen Dinge zu kaufen. Sie kann das ja auch, sie kennt mich so gut. Wobei, so meint auch Scholz, nicht die Daten das Problem sind, sondern ihre (willkürliche) Zusammensetzung, das Erzeugen von Kausalitäten und daraus folgenden Bewertungen, Ausschließungen oder Zugängen und Chancen.

Selbstverständlich wurde da freiwillig mit Hakerl und Unterschrift zugestimmt – ja, das war ja auch Bedingung für die Arbeitsstelle. Und wie meistens: Alles fing ganz harmlos an. Nämlich mit einer Suche, der fast ewigen Suche nach dem angemessenen Zusammenspiel von Erwerbsarbeit und dem Privatleben. Dann kamen „Digitalisierung“ und „Disruption“, die Roboterfreunde, die Automatisierung. Schließlich der Erleichterung verheißende Begriff der Flexibilisierung. Für Professor Scholz Versatzstücke einer ziemlich perfekten Propagandamaschinerie. Ihm fehlt der Glaube, es handle sich bei „Flexibilisierung“ um das Ansinnen, allen Arbeitnehmern Wahlfreiheit zu gewähren. Vielmehr belegt er als Inhalt diese Wundertüte, die arbeitgeberseitige Flexibilisierung als Diktat an die Abhängigen. „Digitalisierung“ sieht er solcherart als tayloristisches Werkzeug missbraucht, dem sich die Arbeitenden unterzuordnen ha-

ben. „Wir haben den mechanischen Taylorismus abgeschafft, um ihn durch den digitalen Taylorismus zu ersetzen.“ Die allgegenwärtige Digitalisierung fordert dann logischerweise Work-Life-Blending. Der Datenstrom soll ja nicht unterbrochen werden.

Welche Rolle Rhetorik bei der Erstellung von Wirklichkeiten spielt, ist bekannt – diesbezüglich aktuell wieder dringend empfohlen: Victor Klemperers *LTI*, 1947, über die Lingua Tertii Imperii.

Scholz fällt dazu viel ein, das als „frame“ der neue Arbeitswelt dient: Clean-Desk-Policy etwa – leerer Schreibtisch, alles sauber, alles immer ganz toll reisebereit im eigenen Rucksack. Oder Open Office – die Befreiung aus der finsternen Höhle. Home-Office – die als Entgegenkommen dargestellte Auslagerung von Infrastruktur an Arbeitnehmer.

Da passen gut die Projektjobs, die Mikrojobs, die Clickjobs dazu – für die muss man „geblendet“ leben, schließlich wartet man ja, bis einem ein Happen vor die Füße geworfen wird: Arbeitnehmer in permanenter Rufbereitschaft in der Geolocation, aus dem „Life“ wird an „Work“ gemeldet.

Work-Life-Blending hebe, warnt Scholz, den Unterschied zwischen beruflichen und privaten Daten völlig auf, dadurch werde der Mensch nun wirklich gläsern – ohne jedwede Rückzugsmöglichkeit. Er legt hier nicht Verschwörungstheorien nach, sondern will zur Frage zwingen: Wollen wir da fröhlich mitmachen? Wollen wir alles, was serviert wird, glücklich konsumieren?

Relevante Fragen. Und nicht nur für die Generationen Y und X, die sich überwiegend „Work-Life-Separation“ noch als Luxusgut leisten können.

Christian Scholz, „Mogelpackung Work-Life-Blending“, Wiley 2018, 230 Seiten, Euro 20,60

„Der Großteil der Daten ist Müll“

Der „Harvard Business Review“ bezeichnete ihn als „sexiest job“ des 21. Jahrhunderts: den Data-Scientist. Seine Aufgabe ist es, aus einer Masse an Daten sinnvolle Informationen zu gewinnen. Oft seien jedoch die Erwartungen zu hoch und die Suche verlaufe ergebnislos, sagt ein Data-Scientist, mit dem DER STANDARD gesprochen hat.

JOBGESPRÄCH: Lisa Breit

Jeder von uns erzeugt aber tausende Daten pro Tag – ob als Autofahrer mit dem Navi oder als Konsument beim Einkaufen, ob mit dem Smartphone oder der Kreditkarte. Die Aufgabe von uns Data-Scientists ist es, aus dieser unglaublichen Fülle sinnvolle Informationen herauszufiltern. Dafür spielen wir sehr viel mit Daten herum, drehen sie, wenden sie, werten sie aus – um herauszufinden, wie man damit ein Produkt verbessert, die Ansprache der Kunden oder neue Erkenntnisse für die Wartung hervorbringt und so schließlich Zeit und damit Geld sparen kann.

Ein gutes Beispiel für den Nutzen von Data-Science liefern die Wiener Linien: Sie sammeln beinahe minutiös verschiedene Informationen über die Straßenbahnen – messen die Temperatur der Bremsen ebenso wie den Neigungswinkel der Führerkabine. Anhand der Ergebnisse wird schließlich versucht, zu prognostizieren, wann die Bahn kaputtgeht, damit man rechtzeitig ein Wartungsteam hinschicken, so die Stehzeiten minimieren und letztendlich effizienter sein kann.

Data-Science wird aber noch in vielen anderen Gebieten angewendet, es ist ein sehr breites Feld. Der Online-Versandhändler Amazon sieht sich beispielsweise an, was Kunden gekauft haben, um sie noch zielgenauer anzusprechen. Jeder kennt den Hinweis: „Kunden, die diesen Artikel gekauft haben, kauften auch ...“ Dahinter steckt Data-Science.

Eine Querschnittsmaterie

Ein mathematisches Verständnis, um gewisse Trends zu erkennen, ist Grundvoraussetzung für den Beruf. Im Grunde genommen ist er jedoch eine Querschnittsmaterie. Man braucht neben Analysefähigkeiten auch Fachexpertise, Programmierkenntnisse, und am allerwichtigsten ist Kommunikationsstärke.

Denn die besten Ergebnisse nutzen nichts, wenn ich sie nicht visualisieren und verständlich weitergeben kann. Mit einem bloßen Excel-Sheet kann niemand etwas anfangen. Die Geschäftsführung muss wissen, was die Zahlen sagen.

Die Erwartungen an Data-Scientists sind inzwischen sehr hoch. Jeder Geschäftsführer scheint zu glauben, dass er damit das Zauberrezept findet.

Das Problem: Data-Science ist keine genaue Wissenschaft, sondern immer nur eine Annäherung. Ich schaue mir sehr viele Daten an, und der Großteil ist kompletter Müll, komplett ergebnislos. Es geht also sehr viel Zeit verloren, ohne Resultat. Da braucht man in der Geschäftsführung schon sehr viel Geduld, und gerade in Österreich sind viele Geschäftsführer nicht die geduldigsten.



Typischerweise führt der Weg in den Job über ein IT-Studium. Österreichische Universitäten und Fachhochschulen bieten ebenfalls schon entsprechende Spezialisierungen und Aufbauprogramme an. Es gibt mittlerweile auch Fernstudien. Die waren mir allerdings zu langwierig, deshalb habe ich in den letzten zwei Jahren verschiedene Lehrgänge absolviert.

Ich bin also nicht der klassische Data-Scientist, sondern ein Sonderfall. Ich habe Publizistik studiert, war Pressesprecher und habe zuvor 15 Jahre lang im Journalismus gearbeitet.

Für Quereinsteiger öffnen

Die meisten Stellenausschreibungen richten sich nicht an Quereinsteiger wie mich, sondern an Mathematik- und Informatikabsolventen. Es ist so wie bei vielen Jobs: Die Firmen suchen idealerweise 23-jährige mit einem akademischen Abschluss und sieben Jahren Auslandserfahrung, die fünf Sprachen sprechen. Und den Job am besten für 1700 Euro brutto machen. Das spielt es nicht.

Die ersten akademischen Programme werden erst in ein bis zwei Jahren abgeschlossen sein und Absolventen bringen. Man ist also auf Quereinsteiger angewiesen.

Sich zu öffnen und nicht nur an der Technischen Universität nach Mitarbeitern zu suchen wäre keine blöde Idee. Zumal die Firmen sich auch nicht so richtig darüber im Klaren zu sein scheinen, was genau sie eigentlich wollen oder suchen. In den Stelleninseraten wird alles Mögliche – zum Beispiel Business-Intelligence und Datenbankexpertise – mit Data-Science vermischt.

Jeden Tag etwas Neues

Was ich an meinem Beruf mag, ist, dass ich jeden Tag etwas Neues lerne. Man muss unglaublich wissbegierig sein, weil sich gerade in diesem Feld unglaublich viel tut. Es gibt tagtäglich neue Funktionen, Algorithmen.

Ein Nachteil ist vielleicht, dass ich jetzt mehr am Computer sitze als in meinem früheren Job. Da man die Datenanalysen ja aber nicht zum Selbstzweck macht, bin ich auch viel im Haus unterwegs und führe Gespräche mit den Fachabteilungen.

Was die Zukunftsträchtigkeit dieses Berufs angeht, bin ich zuversichtlich. Künstliche Intelligenz wird in Zukunft sicherlich viele Tätigkeiten ersetzen – deskriptive Statistiken können Computer beispielsweise viel besser, viel schneller und exakter erstellen als der Mensch. Ich habe dennoch keine Angst, in den nächsten Jahren automatisiert zu werden. Denn sobald es darum geht, Ergebnisse zu kommunizieren, kann die künstliche Intelligenz nicht mithalten.

Wenn die Alten von den Jungen lernen

Mit der Digitalisierung und einer alternden Gesellschaft wird es wichtiger, dass Jugendliche ihr Wissen über soziale Medien vermitteln. Daher beraten Kölner Schüler Topmanager.

Selina Thaler

Anstatt an einem Montag wie für gewöhnlich in die Schule zu gehen, steigt Çagri Murat ins Flugzeug. Er schwänzt nicht, sondern ist auf dem Weg zu Gabriele Sommer, Leiterin der Personalabteilung von Tüv-Süd und Aufsichtsrätin der Firma. Der 19-jährige Kölner berät Firmenchefinnen und Manager in Sachen soziale Medien, Trends und Internetauftritt.

Çagris Termin in München ist Teil des wissenschaftlichen Pilotprojekts „jung.digital.innovativ“ des Europa-Instituts für Erfahrung und Management (Metis) an der Fachhochschule Köln. Und er ist eine Lösung, wie Firmen künftig mit der Digitalisierung und alternenden Mitarbeitern umgehen.

Nicht mehr Alteingesessene zeigen den Berufseinsteigern, was sie im Arbeitsleben erwartet, sondern Gymnasiasten geben der Führungsetage eineinhalb Stunden digitale Nachhilfe gegen Bezahlung. So die Idee des Projekts. Denn wie eine Umfrage der Beratungsgesellschaft PWC unter mehr als 2000 Topmanagern weltweit zeigt, stufen nur 52 Prozent die Digitalkompetenz ihrer Firma als hoch ein. Çagri und seine Klassenkameraden hingegen kennen keine Welt ohne Internet, sind mit dem Smartphone aufgewachsen, nutzen ständig Whatsapp, Instagram und Snapchat.

Unabhängig und offen

Werner Bruns, Leiter des Metis-Instituts, forscht zur Übermittlung von Erfahrungswissen und hat das Projekt im September 2017 initiiert. „Durch die Digitalisierung und die älter werdende Gesellschaft gewinnt die Erfahrungswissensweitergabe von der jüngeren zur älteren Generation größere Bedeutung“, sagt er. Reverse Mentoring heißt diese Form von Coaching, die im Prinzip nicht neu ist. Bereits vor 20 Jahren hat der US-Konzern General Electrics junge Mitarbeiter eingesetzt, um älteren die digitale Welt zu erklären. Doch Bruns wollte zeigen, dass auch Schüler die Vorstände von Tui, Porsche, Airbus, 3M oder eben Tüv-Süd beraten können. „Früher war solches Wissen 20 Jahre aktuell, heute sind es nur noch fünf“, sagt er. Eine 25-Jährige zählt zwar zu den Digital Natives, die Wahrscheinlichkeit, dass sie die gleichen sozialen Medien nutzt wie

ein 14-Jähriger, sind aber sehr gering. Und Berufseinsteiger stünden in einer Abhängigkeit, könnten aufgrund der Hierarchie manche Dinge nicht offen ansprechen. Çagri hatte hier keine Probleme, sagt er. „Anfangs war ich nervös, aber das Gespräch verlief gut, Frau Sommer war cool drauf und hatte sogar Vorwissen“, sagt Çagri, der einen Youtube-Kanal betreibt. Knapp 5000 Abonnenten schauen seine Videos, in denen er Strategie



Am Smartphone hängen hat Vorteile: Schüler erklären beim Reverse Mentoring Chefs soziale Medien.

Foto: Getty Images



spiele spielt und kommentiert. Das habe ihm geholfen, Dinge zu erklären. Seine Vorbereitung fürs Mentoring: Er hat mit Freunden darüber gesprochen. „Das ist wenig Aufwand dafür, dass ich im Gegenzug mehr Selbstvertrauen und Wirtschaftskontakte gewonnen habe“, sagt der Schüler.

Bevor Çagri nach München fliegen durfte, fragten Bruns und sein Forscherteam bei den Schülern aus dem Leistungskurs Informatik

des Dreikönigsgymnasiums in Köln nach, welche Themen sie beherrschen. Anschließend mussten die Schüler zu einem Thema ein kurzes Erklärvideo schicken, dann wurden die Mentoren ausgesucht. Sie sollten den doppelt so alten Mentees zeigen, warum man auf Whatsapp kommuniziert, wie man Snapchatfilter einsetzt, welche Plattform für Werbung geeignet ist. Aber auch wie man mit einem Shitstorm umgeht und was alle an der App Musical.ly finden.

Bei den Mentorings geht es auch um die Frage, wie sich eine Generation, die mit digitalen Technologien aufgewachsen ist, in die neue Arbeitswelt integrieren lässt. „Das Wissen der Schüler für Firmen bereitzustellen ist wichtig, da sie vielleicht demnächst dort arbeiten. So wissen die Manager, welche Generation nachkommt“, sagt Bruns. Ein attraktiver Arbeitgeber, so Çagri, hat einen authentischen Internetauftritt ohne Fehlermeldungen und stellt dort seine Mitarbeiter vor. Nicht mehr nur der gute Ruf, das Gesamtpaket zählt.

Minderjährige Berater

Nicht nur im Recruiting, auch in der Werbebranche: Jugendliche sind für viele Firmen die Zielgruppe, doch diese haben Schwierigkeiten, die Jungen zu erreichen. Einer, der das erkannt hat, ist Charles Bahr. Der 15-Jährige hat vor einem Jahr seine Agentur Tubconnect Media gegründet, mit der er Firmen, wie etwa den Ticketshop Eventim, im Social-Media-Marketing berät.

Nicht nur sein Erfolg zeigt, dass Jugendliche ernst genommen werden, auch die Auswertung von Bruns' Experiment: „Die Betriebe wollen das System übernehmen. Es ist kostengünstig, zielführend und kann Innovation erzeugen, da die Manager sehen, was verändert werden kann.“ Daher wird das Projekt fortgesetzt, Schulpartnerschaften mit Firmen und eine Kooperation mit einer Wiener Uni sind geplant.

Çagri würde noch einmal ein Mentoring machen, ab Herbst möchte er aber studieren. Vielleicht liegt dann ohnehin die nächste App im Trend, die nur mehr seine Schulkollegen in der Unterstufe verwenden und bei ihm genauso Unverständnis erzeugen wie bis zu Çagris Besuch bei Gabriele Sommer Snapchat.

Our Vision and Mission
Performance for our customers
Responsibility for the RAIFFEISEN brand
Achievement through our employees



Teamleiter/in Personaladministration, Reporting & Recht

Ihre Aufgaben für die Standorte Wien und Bratislava:

- Führung und Organisation der Teams
- Verantwortung für alle arbeits-, abgabenrechtlichen und personaladministrativen Belange
- Verantwortung für das laufende und jährliche HR-Reporting
- Koordination der Umsetzung rechtlicher Änderungen mit Unterstützung eines externen Rechtsexperten
- Koordination der Schnittstellen zu externen Dienstleistern, z.B. Gehaltsverrechnung, Zeiterfassung
- Laufende Prozessoptimierung und -dokumentationen innerhalb des Verantwortungsbereiches
- Verantwortung für Projekte innerhalb des Teams
- Schulung von Führungskräften in Arbeits- und Personalverrechnungsthemen
- Unterstützung bei der Abstimmung diverser Themen mit dem Betriebsrat / der Trade Union

Ihre Qualifikation:

- abgeschlossenes (Fach)Hochschulstudium (Schwerpunkt Personalmanagement, Arbeitsrecht)
- mehrjährige Berufserfahrung im Bereich Personaladministration und Arbeitsrecht
- mehrjährige Führungserfahrung
- fundierte Kenntnisse des österr. Arbeitsrechts, Kenntnisse des slowakischen Arbeitsrechts von Vorteil
- Personalverrechner-Kenntnisse (z.B. Ausbildung WIFI)
- fortgeschrittenes Englisch in Wort und Schrift
- Reisebereitschaft (wöchentliche Dienstreise an den Standort Bratislava)
- flexible und belastbare Persönlichkeit
- hohe soziale Kompetenz
- Bereitschaft, in einem dynamischen Umfeld zu arbeiten

Wir bieten Ihnen:

- ein interessantes Aufgabengebiet in einem dynamischen und innovativen Unternehmen
- Einstiegsbruttogehalt mind. EUR 55.000,- brutto pro Jahr (ohne Überstunden), abhängig von einer eventuellen Berufserfahrung ist eine Überzahlung möglich
- umfangreiche Sozialleistungen wie Bewegungsprogramm, gestützter Mittagstisch im Mitarbeiterrestaurant, Unfallversicherung etc.

Wir freuen uns auf Ihre aussagekräftige Bewerbung!
Bitte verwenden Sie dafür unser Online-Formular auf unserer Homepage www.rsc.at!