

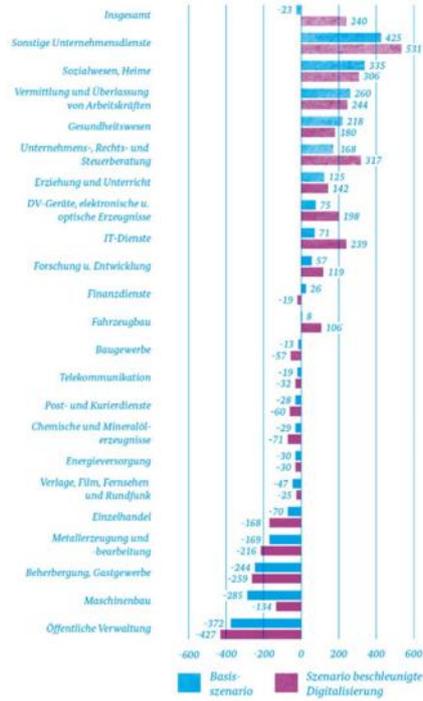
Neue Herausforderungen und  
Beratungspotenziale,  
die sich aus Arbeit 4.0 ergeben -  
die wichtigsten Erkenntnisse aus dem  
Weißbuch Arbeit 4.0

## Spannungsfelder 4.0

- Wandel von Branchen und Tätigkeiten
- Digitale Plattformen: Neue Märkte und Arbeitsformen
- Big Data: Rohstoff der digitalen Wirtschaft
- Industrie 4.0 und die Interaktion von Mensch und Maschine
- Zeit- und ortsflexibles Arbeiten: Jenseits von Präsenzkultur
- Unternehmensorganisation: Strukturen im Umbruch

[www.ubit.at/wien](http://www.ubit.at/wien)

Arbeitsmarktprognose  
2030  
Veränderung in 1.000



10.05.2017

Quelle: Vögl-5 und WIG n.a. 2016 - die Tabelle gibt lediglich Tendenzen wieder.

## Wandel von Branchen und Tätigkeiten

- Wegfall von Beschäftigung (IHS 04/2017, Wr. Zeitung 12.04.2017)  
ca. 360.000
- 30 % Hilfskräfte
- 18 % Maschinenbediener
- 19 % Handwerker
- 11 % Dienstleister
- mehr als 70 % automatisierbar und deshalb gefährdet bis 2027

Neue Beschäftigungen: je nach Studie - gleich viel, mehr oder weniger

## Digitale Plattformen: neue Märkte und Arbeitsformen

### Ausprägung digitaler Plattformen

- Soziale Kommunikationsplattformen
- Digitale Marktplätze (Vermittlung von Produkten und Dienstleistungen)
- Vermittlungsplattformen (mit Eingriff in Transaktion z.B. Uber, Airbnb)
- Crowdfunding Plattformen (klar definierte Arbeitspakete)

Soziale Kommunikationsplattformen – BIG Data

Digitale Marktplätze wie eBay, MyHammer – Plattformbetreiber greifen nicht direkt in die Transaktion ein

Vermittlungsplattformen: Plattformbetreiber greifen ein z.B. durch Regeln für die Preissetzung. On-Demand-Economy

## Crowdworking - Studie der AK Wien 09/2016

### Befragungsgrundlage:

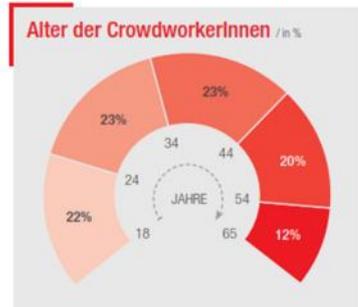
- 2003 österreichische Erwachsene im Alter zwischen 18-65 Jahren
- 36 % (724 Personen) haben 2015 versucht über „Share-Economy-Plattformen“ Arbeit zu finden
- 18 % (352 Personen) konnten auch tatsächlich eine Tätigkeit in diesem Bereich finden.

### Gesuchte Tätigkeitsgebiete auf Online-Plattformen:

- Crowdworking FahrerInnen: 16 %
- Crowdworking außer Haus: 20 %
- Crowdworking von zu Haus: 33 %

74 % sind Büroarbeit, kleinere Aufgaben oder online durchgeführte „Clickwork“  
62 % im kreativen Bereich oder IT  
49 % im hoch spezialisierten Bereich  
Außer Haus: 48 % als Fahrer, 44 % persönliche Dienstleistungen, 52 %  
Botengänge oder Büroarbeiten bei den Kunden, 53 % regelmäßig und 51 %  
gelegentlich Arbeiten in privaten Haushalten aus.

**Alter der CrowdworkerInnen in %**



**Einkommenssituation**

- 5 % Gelegenheitsarbeit
- 2 % die einzige oder wichtigste Einnahmensquelle
- 11 % mehr als die Hälfte des Einkommens
- 59 % weniger als die Hälfte des Einkommens
- 30 % wollten oder konnten hierzu eine Angaben machen

7 Ungewichtete Basis: 451 erwachsene Österreicherinnen und Österreicher im Alter von 18-65 Jahren, die online bezahlte Crowdwork gefunden haben

## Arbeitswelt Crowdfunding

- Plattformenbetreiber verstehen sich nicht als Arbeitgeber
- Zunahme der EPU's
- **Vorteil:** hohe Selbstbestimmtheit
- **Nachteile:**  
hohe wirtschaftliche Beschäftigungs- und Einkommensunsicherheit  
reguläre durch unsichere Beschäftigung ersetzen

## **BIG DATA: Rohstoff der digitalen Zukunft**

- Hoher Nutzen für Unternehmen, Verwaltungen und im Gesundheitswesen
- Neue ethische und rechtliche Fragen
- Neue Herausforderungen für Datensicherheit und Datenschutz
- Neue Möglichkeiten  
Ältere Beschäftigte können länger und gesünder arbeiten  
Menschen mit Behinderungen können anspruchsvolleren Tätigkeiten nachgehen

Abgrenzung Datennutzung für Unternehmen – permanente Überwachung der MA  
Datenschutz und wirtschaftliche Interessen stehen in einem  
Spannungsverhältnis, das sich nur zum Teil dadurch auflösen lässt, dass ein  
hohes Datenschutzniveau auch ein Wettbewerbsvorteil sein kann

## Spannungsfelder Arbeit 4.0

- Qualifizierung und Dequalifizierung
- Starke Arbeitsverdichtung
- Weitreichende Entgrenzung (668.400 arbeiten in Wechsel- Schicht-Turnusdienst (stat.Austria 2013 - 18,03 % der unselbständig Erwerbstätigen)
- Reduzierung auf Tätigkeiten die aus technischen, sozialökonomischen oder ethischen Gründen nicht automatisierbar sind oder nicht automatisiert werden sollen (z.B. Pflegetätigkeit).

10.05.2017

Mag. Ulrike Amon-Glasl,  
Ingrid Puchberger, MBA

Mensch nur mehr als Überwacher – keine Möglichkeit Prozesswissen anzueignen, monotone Resttätigkeiten

Entgrenzung: homebased arbeiten, Vertrauensarbeitszeit – neue psychische Belastungen

## Jenseits der Präsenzkultur

- **Das Bedürfnis** Privat- und Berufsleben besser in Einklang zu bringen  
individuelle Arbeitszeitmodelle  
Langzeitkonten  
Sabbaticals oder  
home office (15 % in Österreich)  
Teilzeit (oft unfreiwillig / 26,5 % arbeiten Teilzeit)
- **Die Realität**  
Anliegen der MA bleiben unerfüllt betreffend Dauer und Lage der Arbeitszeit  
2014: 296 Millionen Überstunden (21,4 % davon wurden abgegolten)  
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit: 42h

10.05.2017

Mag. Ulrike Amon-Glasl,  
Ingrid Puchberger, MBA

Homeoffice, Vertrauensarbeitszeit und potentiell ständige Erreichbarkeit  
Flexibilitätsoptionen führen nicht nur zu einer anderen und besseren Arbeit  
sondern auch zu mehr bzw. verdichteter Arbeit (jeder 7. in D häufig  
Dienstzeitänderungen, jeder 5. ständig erreichbar) – neue Krankheiten  
Die Vorstellungen von Unternehmen sind nicht Deckungsgleich mit den  
Wünschen der Arbeitnehmer  
Unternehmer sind unabhängig von Ort/Zeit bzw. Vertrauensarbeitszeit für die  
Einhaltung der Vorschriften verantwortlich

## Leiharbeit, Werkvertragsnehmer, EPU

- Arbeitsschritte der Fertigung
- Verwaltung
- Vertrieb und Marketing
  
- Herausforderung  
durch gesetzliche Bestimmungen soll verhindert werden, dass Unternehmer-  
risiken an Leiharbeiter oder Crowdworker übergeben werden

Umgehung von normalen Dienstverhältnissen – um reguläre Beschäftigungen dauerhaft durch andere Formen zu ersetzen.

## Leitbild gute Arbeit im digitalen Wandel

### 3 Kernaspekte guter Arbeit der OECD

- Einkommen
- Arbeitsplatzsicherheit
- Arbeitsplatzbedingungen

## Anforderungen an die Zukunft

- Moderne Führungskultur
- Betrieblicher Gesundheitsschutz / Gesundheitsmanagement
- Kluges Personalmanagement

## Gestaltungsaufgaben im digitalen Wandel

- Anpassen der Qualifikationsstruktur
- Integration von geringer Qualifizierten
- Weitere Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen

Beibehaltung bzw. Ausbau der Strategien zu Facharbeitermangel u. demografischer Wandel

## Digitaler Wandel und betriebliches Gesundheitsmanagement

- Flexibilisierung des Arbeitsortes  
BGM schließt Homeoffice-Gestaltung mit ein?
- Flexibilisierung der Arbeitszeit  
BGM für Teilzeit-, Arbeitskonto-MA, Vertrauensarbeitszeit?
- Strukturen im Umbruch - Anpassung BGM
- Auftragsvergabe vermehrt an Kleinstunternehmer  
BGM verpflichtend für Lieferanten/EPU/Crowdworker?