

**PRESSE-
KONFERENZ**
2.2.2023

ÜBERWACHT WERDEN, NICHT MITBESTIMMEN KÖNNEN – DIE DIGITALISIERUNGS-SORGEN DER BESCHÄFTIGTEN

Ergebnisse einer IFES-Umfrage im Auftrag der AK zur Digitalisierung in Österreich und wie die AK zu einer gerechten Arbeitswelt von morgen beiträgt

SILVIA HRUŠKA-FRANK
Direktorin der Arbeiterkammer

CHRISTOPH HOCHWARTER
IFES



„Computer übernehmen in einigen Jahren ein Drittel der Jobs.“ „Roboter gefährden Millionen Arbeitsplätze in Europa.“ Solche Schlagzeilen dominierten die Berichterstattung vor einigen Jahren, wenn es um Digitalisierung ging. Die AK wollte wissen, wie sich die vergangenen Pandemiejahre auf das Thema Digitalisierung ausgewirkt haben und hat IFES im Herbst 2022 damit beauftragt, zu beforschen, wie digitalisierungsfähig sich die Beschäftigten in Österreich sehen und was derzeit ihre größten Ängste und Hoffnungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung sind.

Die wichtigsten Ergebnisse zuerst: Die Angst vor Arbeitsplatzverlusten durch die Digitalisierung ist anderen Ängsten gewichen: Vor allem die lückenlose Überwachung durch die Arbeitgeber, die Gefahr der Vereinsamung vor den Bildschirmen und der Druck, mithalten zu müssen, machen vielen Beschäftigten Sorgen.

„Die Ergebnisse der Umfrage zeigen uns als Arbeiterkammer, wo besonderer Handlungsbedarf besteht“, sagt AK Direktorin Silvia Hruška-Frank. Vor allem die Themenbereiche Überwachung am Arbeitsplatz, Mitbestimmung, Bildung und die Digitalisierung als Chance für alle sind in diesem Zusammenhang wichtig, damit alle Arbeitnehmer:innen etwas vom technischen Fortschritt haben.

Seit fünf Jahren setzt die AK einen Schwerpunkt auf Digitalisierung. Dieser wurde im Rahmen des Zukunftsprogramms 2019 bis 2023 nach einer großen Umfrage („Wie soll Arbeit?“) ins Leben gerufen. Rund 500 Projekte wurden österreichweit von der AK bisher durch diese Digitalisierungsoffensive gefördert. „Die AK ist auch die Stimme für eine gerechte Arbeitswelt von morgen. Die Projektergebnisse zeigen, was geschehen muss, damit Arbeitnehmer:innen im Zuge der Digitalisierung nicht gläsern oder abgehängt werden“, sagt AK Direktorin Silvia Hruška-Frank. „Eine gerecht gestaltete Digitalisierung ist möglich.“

Umfrage zeigt: Drei Viertel der Beschäftigten rechnen mit mehr Überwachung am Arbeitsplatz

Die IFES-Umfrage (Stichprobe n=1.011) hat sehr interessante Ergebnisse zu Tage gebracht. Die gute Nachricht zuerst: Von den rund 4 Millionen AK Mitgliedern sehen sich mehr als zwei Drittel gut darin, digitale Systeme zu nutzen – dabei gilt grundsätzlich: je jünger, je höher die Schulbildung, je höher das Einkommen, desto mehr sind diese digitalen Basis-Skills vorhanden.

Prinzipiell ist eine positive Einstellung zur Digitalisierung vorhanden: Knapp 60 Prozent sagen, die Digitalisierung bringe in ihrer Arbeit mehr Vor- als Nachteile. Elf Prozent, also beinahe jede/r zehnte Beschäftigte, sieht durch die Digitalisierung Nachteile. Bei Menschen ohne Matura sind es beispielsweise aber schon 15 Prozent die Nachteile sehen.

Sorge vor mehr Überwachung und Kontrolle als Folge der Digitalisierung

74 Prozent, oder anders gesagt, etwa drei Millionen Beschäftigte fürchten durch die fortschreitende Digitalisierung mehr Überwachung. Dass diese Angst nicht unbegründet ist, zeigen zahlreiche Fälle, die in letzter Zeit die AK erreicht haben, wo Arbeitgeber:innen mit unerlaubten Mitteln ihre Mitarbeiter:innen überwachen. (Konkrete Beispiele siehe Seiten 5-7)

Mehr Überwachung

Fortschreitende Digitalisierung führt zu mehr Überwachung der Menschen



Die Vermessung und Überwachung der Arbeitsleistung lehnen fast die Hälfte der Beschäftigten ab (29 Prozent sehr, 22 Prozent eher). Das heißt aber nicht, dass andere die Überwachung gutheißen oder dass das etwa sinnvoll, legal oder vertretbar ist. Das Hinnehmen der Überwachung und Vermessung hat vor allem mit der Lohnabhängigkeit zu tun. Da Arbeitnehmer:innen auf das Geld angewiesen sind, akzeptieren sie auch Arbeit unter menschenunwürdigen Bedingungen. Und mehr als ein Drittel (36 Prozent) – das sind über 1,4 Millionen AK-Mitglieder – sagen, dass bei ihrer Arbeitsstelle Arbeitsleistungen durch digitale Techniken bereits gemessen oder überwacht werden.

34 Prozent finden, dass durch die Digitalisierung das Arbeitsleben immer komplizierter wird. Das bedeutet, das digitale Versprechen der Erleichterung der Arbeit durch die Digitalisierung wird für etwa 1,3 Millionen arbeitender Menschen in Österreich nicht nur nicht eingehalten, sondern die Folge der Digitalisierung ist für ein Drittel sogar eine Erschwerung ihrer Arbeit.

Angst vor weniger Mitbestimmung

32 Prozent erwarten sich durch die Digitalisierung weniger Möglichkeiten der Arbeitnehmer:innen, im Betrieb mitbestimmen zu können. Was die Digitalisierung im eigenen Betrieb betrifft, sagen 20 Prozent, dass es in ihrem Betrieb keine ausreichenden Begleitmaßnahmen gibt, wenn neue digitale Arbeitsmittel im Betrieb eingeführt werden. In fast vier von zehn Fällen (36 Prozent) werden die Arbeitnehmer:innen wenig bis gar nicht eingebunden, wenn neue Arbeitsmittel eingeführt werden.

Eingebunden bei digitalen Arbeitsmitteln

Wenn neue digitale Arbeitsmittel im Betrieb eingeführt werden, dann wird die Belegschaft miteingebunden.



Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen immer mehr

Mehr als ein Viertel der Beschäftigten (27 Prozent), also etwa 1,1 Millionen Arbeitnehmer:innen geben an, dass Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen. Das ist aus mehreren Gründen alarmierend. Das Arbeitsrecht sagt klar: Beschäftigte haben ein Recht auf ungestörte Freizeit. Gesundheitlich hat das nämlich viele Folge für die Arbeitnehmer:innen: Ständige Erreichbarkeit verursacht Stress, Grübeln und Nachdenken über die Arbeit. Daraus resultieren Schlafschwierigkeiten und Schlaflosigkeit. Es gibt einen Zusammenhang zwischen ständiger Erreichbarkeit und psychischen Belastungen.

Arbeitszeit vs. Freizeit

Bei mir verschwimmen Arbeitszeit und Freizeit



56 Prozent der Befragten sagen auch, dass in ihrem Betrieb durch die Digitalisierung Dokumentations- und Berichtspflichten zunehmen. Das sind zusätzliche Tätigkeiten, die den Arbeitsdruck auf die Arbeitnehmer:innen noch verstärken.

Angst, ausgeschlossen zu werden

Ernst zu nehmen ist überdies die Angst, von den Vorteilen der Digitalisierung ausgeschlossen zu sein. Fast jede/r Fünfte (18 Prozent) teilt diese Angst. Der Hauptgrund dafür (37 Prozent sagen das) ist, dass Kenntnisse im Umgang mit digitalen Angeboten fehlen. 27 Prozent nennen die fehlende technische Ausstattung, 24 Prozent nennen die fehlende technische Ausstattung, 24 Prozent mangelnde Englisch-Kenntnisse.

Gründe für Ausgeschlossenheit

(Mehrfachnennungen möglich)



Zwei Drittel (66 Prozent) sehen die Gefahr, dass sich durch moderne digitale Kommunikationsmittel die Menschen immer mehr in ihrer eigenen Blase bewegen.

Und: Mehr als ein Drittel (36 Prozent) denkt, dass moderne digitale Kommunikationsmittel dazu führen, dass die Beziehungen zwischen den Menschen verschlechtert werden.

Für die Umfrage wurden im Oktober und November 2022 mehr als tausend Personen in ganz Österreich zwischen 18 und 60 Jahren befragt (n=1.011).

Was muss für eine bessere Digitalisierung passieren?

Damit möglichst alle Arbeitnehmer:innen von der Digitalisierung profitieren und es in der Arbeitswelt von Morgen gerecht zugeht, fordert die AK:

+ Überwachung am Arbeitsplatz beschränken

Die AK fordert menschenwürdige Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer:innen! Die Datenschutz- und Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer:innen gilt es auch am Arbeitsplatz zu schützen, sie dürfen keinen übermäßigen Eingriffen ausgesetzt werden. Die Verwendung (technischer) Kontrollmaßnahmen wie zum Beispiel Videoüberwachung am Arbeitsplatz, GPS-Ortung von Außendienstmitarbeiter:innen oder die Aufzeichnung und Auswertung der Arbeitsleistung durch Maschinen (in der Produktion etc) bzw durch verwendete Arbeitsmittel (Smartphone, Laptop etc) müssen verhältnismäßig sein. Es braucht in jedem Fall einen rechtmäßigen Kontrollzweck und es muss immer geprüft werden, ob das „gelindeste“ (das die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer:innen am wenigsten tangierende) Kontrollmittel eingesetzt wird. Überdies müssen die Arbeitnehmer:innen und der vorhandene Betriebsrat vorab über den (möglichen) Einsatz von (technischen) Kontrollmaßnahmen informiert werden. Bei der Durchführung der Kontrollmaßnahmen ist der Betriebsrat beizuziehen. Durchgeführte Kontrollen müssen dokumentiert werden, damit die Rechtmäßigkeit überprüft werden kann (beispielsweise durch die Datenschutzbehörde). All das gilt es in einer Betriebsvereinbarung zu regeln, denn in Betrieben mit einem Betriebsrat dürfen Kontrollmaßnahmen und technische Systeme zur Kontrolle der Arbeitnehmer:innen, sofern dadurch die Menschenwürde berührt wird, nur mit Zustimmung des Betriebsrates in Form einer Betriebsvereinbarung eingesetzt werden; andernfalls ist die Verwendung derartiger Systeme und Maßnahmen unzulässig.

In Betrieben ohne Betriebsrat dürfen solche Kontrollmaßnahmen nur mit Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer:innen durchgeführt werden. Die Zustimmung muss (insbesondere datenschutzrechtlich) freiwillig erfolgen. Ob Arbeitnehmer:innen im Arbeitsverhältnis – von dem sie finanziell abhängig sind, weil sie damit den Lebensunterhalt verdienen – immer in der Lage sind, die Einwilligung freiwillig abzugeben, darf kritisch hinterfragt werden. Die Beratungspraxis zeigt deutlich, dass in Betrieben mit Betriebsrat den Datenschutz- und Persönlichkeitsrechten der Arbeitnehmer:innen ein weit höherer Stellenwert eingeräumt wird.

Die AK fordert:

- Es bedarf stärkerer Schutzmaßnahmen für die Arbeitnehmer:innen: Es müssen die Auswirkungen des Einsatzes aller digitalen Anwendungen auf die arbeitenden Menschen und die Arbeitsbedingungen evaluiert und erhöhte Transparenz und Nachvollziehbarkeit sowie Verständlichkeit sichergestellt werden. Begleitende Aus- und Weiterbildungen für die

betrieblichen Interessenvertreter:innen und alle Arbeitnehmer:innen, sind zu schaffen, um auf dem neuesten Stand zu bleiben.

- Für Betriebsräte ist es wichtig, dass sie Unterstützung bei der Technikfolgen-Abschätzung bekommen: Die betriebliche Interessenvertretung ist bereits bei der geplanten Einführung oder der geplanten Aktualisierung digitaler Anwendungen bzw Systeme im Betrieb explizit miteinzubeziehen. Damit sie ihre Mitbestimmungsrechte auch in praktischer und lebbarer Weise handhaben können, braucht es ausreichende zeitliche und finanzielle Ressourcen: Sie benötigen ein entsprechendes Zeitbudget und besonderes IT-Fachwissen, das allenfalls auch auf Kosten des Arbeitgebers zugekauft werden kann.
- Der Rechtsschutz ist zu verbessern: Einerseits durch Schaffung eines expliziten Verbandsklagerechts nach Art 80 Abs 2 DSGVO; eine Verbandsklagebefugnis böte den überbetrieblichen (gesetzlichen und freiwilligen) Interessenvertretungen die Chance, für Datenschutzinteressen von betroffenen Arbeitnehmer:innen eintreten zu können, ohne dass Arbeitnehmer:innen selbst mit dem Einbringen einer formellen behördlichen oder gerichtlichen Beschwerde belastet werden müssen. Das ist wichtig, um das bestehende Machtungleichgewicht im Arbeitsverhältnis ohne Risiko für betroffene Arbeitnehmer:innen fair auszubalancieren. Andererseits durch Regelung eines Melde/Antrags- und Vertretungsrechts des Betriebsrates für die Beschäftigten vor der Datenschutzbehörde (DSB), damit auch dieser die Interessen der Arbeitnehmer:innen in datenschutzrechtlichen Angelegenheiten vor der Datenschutzbehörde vertreten kann.
- Es bedarf der Regelung eines Beweiserhebungs- und -verwertungsverbots: Arbeitgeber müssen sich an die gesetzlichen Vorgaben halten und dürfen keine Vorteile aus dem Einsatz rechtswidriger Kontrollmaßnahmen bzw aus rechtswidriger Datenverarbeitung ziehen können.
- Die Strafbestimmungen im ArbVG bei Nichtbeachtung der Mitbestimmungsrechte müssen verschärft werden.

Warum das so wichtig ist, zeigen zahlreiche Fälle, die in letzter Zeit die AK erreicht haben, wo genau das nicht eingehalten wurde. (Hier werden nur drei Fälle exemplarisch angeführt):

- Im Zuge eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens gegen einen mittelgroßen Gastronomiebetrieb stellte sich heraus, dass im Betrieb Datenschutzbestimmungen verletzt wurden. Die Mitarbeiter:innen tragen ihre Arbeitszeiten selbst in eine Liste ein und müssen diese einmal im Monat, nach Identifizierung via Handvenenscannergerät, bestätigen. Der aus dem Gerät generierte Code ersetzt dabei die Unterschrift. Die Datenschutzbehörde erklärte diese Praxis nach eingebrachter Beschwerde wegen unrechtmäßiger Verarbeitung besonders schutzwürdiger personenbezogener Daten als unzulässig. Das Sammeln solcher biometrischer Daten ist ein zu großer Eingriff für das einfache Bestätigen der Richtigkeit von Arbeitszeitaufzeichnungen. Dafür wären auch gelindere Mittel möglich gewesen. Der Betrieb wurde zusätzlich nahezu lückenlos mit Videokameras überwacht. Im Rahmen der konkreten Beschwerde eines Mitarbeiters (eines Kochs) wurde die Überwachung seines Arbeitsplatzes (Küche und Vorküche) als unzulässig beurteilt und die entsprechenden Kameras mussten entfernt werden.
- Bei einem anderen Fall hat beispielsweise ein Arbeitgeber ein Apple AirTag (zur Überwachung der Koordinaten) unter dem Sitz seines Arbeitnehmers „versteckt“, ohne den Arbeitnehmer darüber zu informieren. Was der Arbeitgeber dabei nicht bedacht hat: Das AirTag wollte sich mit dem iPhone des Arbeitnehmers immer wieder verbinden (passiert, sobald ein iPhone in die Nähe des AirTag kommt), so kam der Arbeitnehmer dem Ganzen auf die Spur.

- Ein anderer Fall aus der Beratung: In einem Friseursalon hat der Arbeitgeber ohne Einwilligung der Mitarbeiter:innen nicht nur eine Kamera installiert, sondern die Kamera hat auch den Ton bzw. die Gespräche aufgezeichnet.

+ Entgrenzung von Arbeit und Freizeit verhindern

Hier braucht es Vorkehrungen, um den Arbeitnehmer:innen Offline-Zeiten zu ermöglichen. Zusätzlich und als Voraussetzung muss die Sensibilität für die Bedeutung einer Grenzziehung zwischen Arbeit und Leben geschärft werden.

+ Recht auf Weiterbildung für alle

Die AK fordert einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf eine Woche Weiterbildung pro Jahr in der bezahlten Arbeitszeit. Damit würde Österreich endlich die Resolution der Internationalen Arbeitsorganisation ILO aus dem Jahr 1974 für eine bezahlte Bildungsfreistellung umsetzen – mit fast 50 Jahren Verspätung.

In verschiedenen Kollektivverträgen (etwa Elektrizitätsversorgung) gibt es schon eine vergleichbare Regelung. Studien zeigen: Nur drei von zehn Arbeitnehmer:innen werden vom Betrieb weitergebildet. „Hier braucht es auch von den Unternehmen selbst mehr Anstrengung“, sagt Silvia Hruška-Frank. „Lebensbegleitendes Lernen kann nicht nur eine Forderung an die Beschäftigten sein. Die Voraussetzungen müssen auch von den Betrieben geschaffen werden. Der Zugang zur Weiterbildung muss für alle gleich sein. Eine gesetzliche Bildungswoche wäre daher wichtig, damit alle fit und gut gerüstet sind. Letztlich profitieren auch die Unternehmen von gut ausgebildeten Beschäftigten.“

+ Qualifizierungsgeld für alle

Alle Arbeitnehmer:innen über 25 Jahren sollen das Recht für insgesamt drei Jahre Aus- und Weiterbildung im Lauf von 15 Jahren bekommen. Bezahlt werden soll das Qualifizierungsgeld aus dem Finanzierungstopf der Bundesregierung. Damit wird der Anteil der öffentlichen Hand an der Finanzierung der Weiterbildung deutlich erhöht. Insbesondere Menschen mit niedrigen und mittleren Qualifikationen sollen davon profitieren können.

+ „Digital Natives“ stärken, Neues zu lernen

Der Digitale Wandel lässt so gut wie keinen Lebensbereich aus, schon gar nicht die Schule. Dabei zeigen sich drei große bildungspolitische Herausforderungen rund um den Digitalen Wandel: Digitale Bildung in der Schule, Schulkosten und Lernfreude.

Die sogenannten „digital natives“ wachsen in einer digitalisierten Lebenswelt auf. Völlig selbstverständlich wird über das Internet und soziale Medien kommuniziert, das Smartphone ist der ständige Begleiter in allen Lebenslagen, der Onlineauftritt mindestens ebenso bedeutsam wie das persönliche Auftreten. Doch bei genauerer Betrachtung wird klar: nicht alle „digital natives“ sind vorne mit dabei, wenn es darum geht, ihre digitale Lebenswelt mitzugestalten.

Neben dem Lernen mit digitalen Medien und einer großen Breite an zusätzlichen Lernmöglichkeiten, ist die kritische Auseinandersetzung mit digitalen Räumen, wie beispielsweise Hass im Netz oder Fakenews für die Lebensrealität von Kindern und Jugendlichen zentral. Schulen brauchen eine gute digitale Ausstattung, die digitale Bildung muss Teil der Schulentwicklung sein und ein wichtiger Aspekt in der Weiterbildung von Lehrer:innen.

Für Familien rücken auch die Kosten immer stärker in den Fokus. Immer wieder kommt es zu hohen Belastungen durch den Ankauf von Hardware, sowie durch zusätzliche Lernsoftware und digitalen Lernmaterialien an höhere Schulen. Besonders die Anschaffung teurer Spezialgeräte für graphische oder technische Schulen ist für viele Erziehungsberechtigte nur schwer oder gar nicht finanzierbar. Das Tempo des digitalen Wandels und technischen Fortschritts sind enorm und es wird zukünftig weiter

ansteigen. Es ist daher überhaupt nicht absehbar, welche Programme oder Kompetenzen Kinder und Jugendliche zukünftig brauchen werden. Was jedoch sicher ist: In so gut wie allen Bereichen werden Kompetenzen vorausgesetzt werden, sich in neue Techniken und Tools einzuarbeiten. Weiterbildung wird daher an Bedeutung dazugewinnen. Vor diesem Hintergrund sind eine hohe Weiterbildungsaffinität und eine große Lernmotivation wohl die beste Voraussetzung für Kinder und Jugendliche von heute. Schule muss daher ein Ort werden, an dem Kinder und Jugendliche gestärkt werden, Neues zu erlernen.

AK unterstützt Weiterbildungen und Projekte

Seit Start des Zukunftsprogramms (2019 bis 2023) wurden von der AK österreichweit 500 digitale Projekte gefördert. Einerseits unterstützt die AK dank dieser Digitalisierungsoffensive den Erwerb von Qualifikationen, andererseits werden Projekte gefördert, die dazu beitragen, dass die Digitalisierung gerechter abläuft.

Projekte zur Überwachung

Einen großen Schwerpunkt stellen dabei Projekte zu Überwachung und Kontrolle dar. In seinem Projekt „Gläserne Belegschaft“ deckt Wolfie Christl auf, welche Software und Überwachungspraktiken es bereits gibt:

- von tragbaren Barcode-Scannern in Warenlogistikzentren, die aufzeichnen, ob immer der kürzeste Weg genommen oder dabei auch geplaudert wird,
- über Headsets im Callcenter die die Emotionalität in der Stimme registrieren und Aussagen zur Empathiefähigkeit der Mitarbeiter:innen tätigen sollen,
- bis zum Productivity Score von Microsoft der auf Basis von Microsoft 365 eine Produktivitätskennzahl der Mitarbeiter erstellen möchte.

Im Zuge des Projekts wurde nicht nur eine Landkarte betrieblicher Datenpraktiken und entsprechende Schulungsunterlagen erstellt. Die an die Recherchen anknüpfende Öffentlichkeitsarbeit konnte sogar ein Einlenken von Microsoft bewirken.

Projekte zur Förderung digitaler Inklusion

Projekte, die Beratung und Kompetenzerwerb vereinen und sich digitaler Inklusion aus der Perspektive migrantischer Frauen widmen, stammen von LEFÖ (Beratungs- und Betreuungsorganisation für Migrantinnen), Integrationshaus und dem Frauentreff Pyramidops. Dabei geht es um die aufsuchende Vermittlung – für den Bewerbungsprozess genauso wie für das Berufsleben relevanter – digitaler Skills, aber auch den Frauenstimme-Podcast, der Frauen mit Migrationsbiographie die Möglichkeit gibt, sich zu Themen Arbeit und Leben in Österreich auszutauschen.

Ein weiteres Projekt, ermöglicht es sehingeschränkten Personen an virtuellen Konferenzen und Webinaren teilnehmen zu können.

Und ein anderes vom AK Digifonds unterstütztes Projekt, erprobt etwa die Beschäftigungsmöglichkeit für Menschen mit Behinderung (zB Autismus) in der Datenannotation (Daten-Kennzeichnung, Bildbeschriftung, Datenmerkmale) für die Entwicklung von KI-Algorithmen.

Projekte zur Förderung der Ermächtigung und Organisation

Ein weiteres Cluster ergibt sich rund um Ermächtigung und Organisation. Beim „Riders Collective Space“ formiert sich eine zukunftssträchtige gewerkschaftliche Vertretung für Beschäftigte der Plattformwirtschaft. In den Wiener Stadtbahnbögen wurde ein Treffpunkt eingerichtet an dem Rider:innen ihren Betriebsrat für Sprechstunden antreffen können, ihr Fahrrad reparieren oder auch

einfach nur etwas trinken oder aufs Klo gehen können. So wird ein Ort der Begegnung und gewerkschaftlichen Organisation ermöglicht.

Laura Wiesböck vom IHS erforscht mit „Gig Clean“ die Arbeitsbedingungen der über Plattformen vermittelten Reinigungskräfte.

Projekte aus dem Bereich Jugend und Bildung

Im Bereich Jugend und Bildung tragen die Projekte des Vereins Future Learning und des Technischen Museum Wien dazu bei, die zT vorhandene Scheu vor Technik abzulegen. Digitalisierung kommt direkt zum Ausprobieren an Schulstandorte in ganz Österreich und wird über Workshops mit 3D-Druckern und Laser-Cuttern angreifbar.

Bei einem Projekt von Siemens Professional Education können Lehrlinge in einem geschützten Rahmen Kompetenzen im Bereich fahrerloser Transportsysteme entwickeln. Und im Rahmen des Digital Pioneers können Frauen zwischen 17 und 27 Jahren in einem bezahlten Jahr, eine zweimonatige technische Grundausbildung durchlaufen und acht Monate in einem Unternehmen einen technischen Beruf kennenlernen. In einer Pilotphase war das in Vorarlberg, Tirol und Oberösterreich möglich, in einem zweiten Schritt soll dies ab 2023 auf weitere Bundesländer (u.a. Steiermark) ausgedehnt werden. Im Rahmen der Digitalisierungsoffensive der Arbeiterkammer sollen gerade auch Mädchen und junge Frauen dazu befähigt werden, sich in MINT Berufen auszuprobieren. So wird beispielsweise das Projekt Handwerk goes digital gefördert, ein Praxislehrgang, der junge Frauen im Alter von 15 bis 25 Jahren in die Rolle von Produktdesignerinnen und Ingenieurinnen schlüpfen lässt. Im Lehrgang können sie ein Produkt konzipieren und dieses mittels Holzhandwerk, 3D-Druck und Programmieren umsetzen. Im Projekt Coding4Girls wird Mädchen möglichst früh in ihrem Bildungsweg der Zugang zum Programmieren von Computeranwendungen ermöglicht. Mit einer anregenden Coding-Workshopreihe werden sie dazu animiert, Informatik bei ihren späteren Überlegungen bei der Auswahl von Ausbildung und Beruf miteinzubeziehen.

„Mit jedem Projekt lernen wir mehr über die unterschiedlichen Problemstellungen – und können dazu beitragen, dass die Interessen der Arbeitnehmer:innen im Zuge der Digitalisierung berücksichtigt werden“, sagt AK Direktorin Silvia Hruška-Frank.

Die AK selbst macht viel, um die Weiterbildung der Arbeitnehmer:innen zu vereinfachen – in Wien etwa mit dem 120-Euro-Bildungsgutschein, dem Digi-Bonus und dem Digi-Winner, mit dem die AK Weiterbildung im digitalen Bereich mit bis zu 5.000 Euro pro Person fördert. Während der COVID-Lockdowns konnten Berufsschüler:innen mit Laptops zur virtuellen Unterrichtsteilnahme ausgestattet werden und neuerdings können auch Berufsschulen ihre Lehrwerkstätten um digitale Arbeitsgeräte erweitern lassen. Insgesamt stellen die Arbeiterkammer in fünf Jahren 150 Millionen Euro zur Verfügung – für Qualifizierung und Digi-Projekte.

„Das Zukunftsprogramm 2019 bis 2023 und die Digitalisierungsoffensive der AK tragen dazu bei, dass in Österreich die arbeitenden Menschen im Zentrum der Überlegungen zur Arbeitswelt von Morgen stehen“, sagt Silvia Hruška-Frank. „Denn wir wollen, dass unsere Mitglieder keine Angst vor der Zukunft haben, weil sie wissen, dass jemand an ihrer Seite ist und darauf achtet, dass die Digitalisierung im Interesse der Beschäftigten gestaltet wird“, so die AK Direktorin.