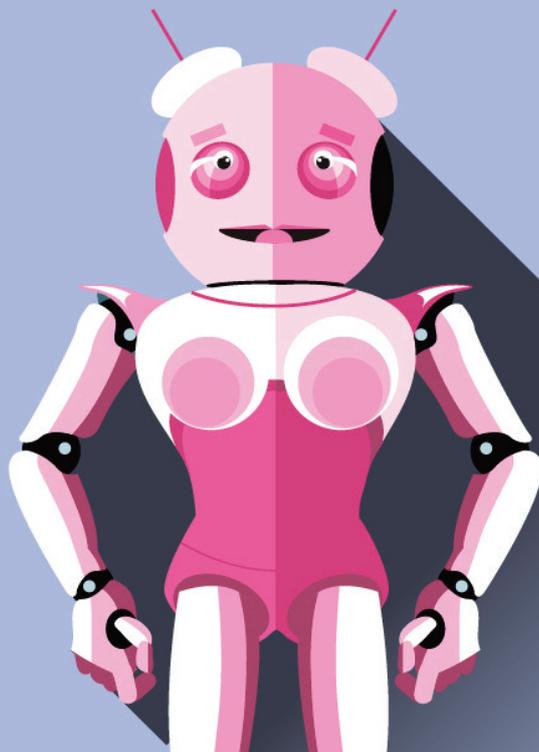


freepik



die ZUKUNFT der arbeitswelt

eins: besoldung neu ab 1.1.2018

Wie alles begann:

Im November 2012 wurde eine sozialpartnerschaftliche Arbeitsgruppe zur „Besoldung Neu“ in der Stadt Wien ins Leben gerufen. GewerkschaftsvertreterInnen der Mehrheitsfraktion und DienstgebervertreterInnen kamen zum Beschluss, dass vierzig Jahre „Altes Besoldungssystem“ genug sind und ein Neues her muss.

Dieses neue System wird für alle neu in den Dienst der Stadt Wien eintretenden MitarbeiterInnen ab 1.1.2018 Gültigkeit haben. Das in Wien zur Anwendung kommende System bewertet Funktionen im Betrieb aufgrund ihrer Anforderungen. Dieses in der Privatwirtschaft weit verbreitete Stellenbewertungsverfahren setzen mittlerweile der Bund, sowie etliche Bundesländer, aber auch beispielsweise der Fond Soziales Wien ein.

Durch das neue Besoldungsmodell wird eine fixe Anzahl an Funktionslaufbahnen in der Gemeinde Wien geschaffen.

Mit dieser funktionsorientierten Entlohnung soll eine Neuverteilung der Lebensverdienstsumme in Form höherer Einstiegsgehälter, eines flacheren Gehaltsverlaufs und einer erhöhten Mobilität und Durchlässigkeit erreicht werden. Geplant sind bei der Stadt Wien fünf Einreihungspläne, welche sich zwischen € 1.671,- und € 16.000,- bewegen werden.

Das Umsetzen des Modells soll in der Theorie die gleiche Bezahlung für Beamte und Vertragsbedienstete bei gleicher Tätigkeit bewirken. Außerdem soll es ein Abgehen vom Ausbildungsprinzip, eine verwendungsorientierte Einstufung und ein sofortiges Auswirken der neuen Funktion auf die jeweilige Einstufung mit sich bringen. Anzumerken ist, dass nur noch jene MitarbeiterInnen pragmatisiert

Die „Rechte“ der Altbediensteten müssen erhalten bleiben!

werden, wo es eine zwingende gesetzliche Grundlage gibt (z.B. Verwaltungsgericht Wien).

Nach der Reform wird – wenn die Erwartungen zutreffen – das Entlohnungssystem für „ALLE“ einfacher, transparenter und finanziell langfristig planbar werden. Dies entsteht vor allem durch eine Umverteilung der –Lebensverdienstsumme der MitarbeiterInnen (höhere Einstiegsgehälter aber geringere Endbezüge, weniger Vorrückungen und eine flachere Gehaltskurve), der Abschaffung des derzeitigen „Zulagenschungsels“ und dafür sogenannte „all-in-Gehälter“ ohne Beförderungssprünge. Eine Annahme der Dienstgeberin ist dabei, dass sich Leistungsanreize insbesondere aus der Durchlässigkeit des –Systems ergeben, da es Karrieren auch ohne zusätzliche schulische bzw. universitäre Höherqualifikation ermöglicht.

Worauf die Personalvertretung und Gewerkschaft im Zuge der Umstellung besonderes Augenmerk legen müssen, da auch die Dienstordnung und die Vertragsbedienstetenordnung novelliert werden: Die erworbenen, über sozialpartnerschaftliche Verhandlungen, gelebten „Rechte“ der Altbediensteten müssen erhalten bleiben. So zum Beispiel die zusätzlichen Urlaubstage für PädagogInnen, genereller Anspruch des Erholungsurlaubes, Fortbildungsmöglichkeiten in der Dienstzeit, Aktion „verbilligtes Mittagessen“, §9 bei schwerer Erkrankung eines/einer MitarbeiterIn vor Pensionsantrittsalter, Karenzierung ohne Angaben von Gründen im

Höchstausmaß von 10 Jahren,...

Auch die KollegInnen von morgen wollen gut vertreten sein

Es wird nach Einführung des neuen Besoldungssystems immer wieder Gesprächs- und Arbeitstreffen zwischen Dienstgeberin und Gewerkschaft geben, welche sich mit den laufend notwendigen Anpassungen und Verbesserungen befassen werden.

Jedenfalls gilt: Die MitarbeiterInnen von morgen haben dieselben qualitätsvollen Vertretungsansprüche seitens der Personalvertretung und (bei Mitgliedschaft) von der Gewerkschaft.

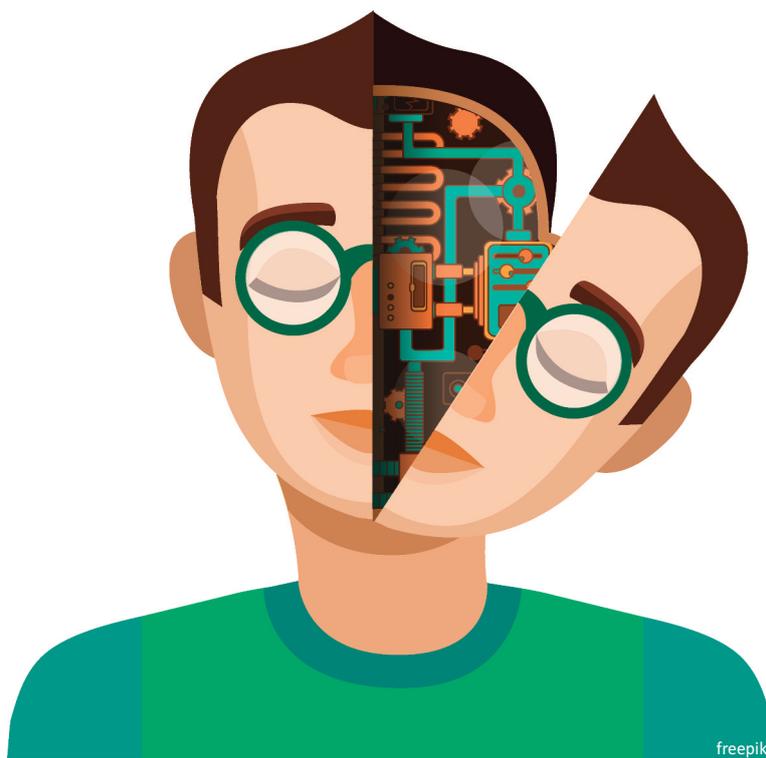
zwei: die zukunft der arbeitswelt

Roboter, Algorithmen und künstliche Intelligenz bestimmen den Diskurs über die Arbeitswelt von morgen. Vielen macht das Angst, das Schreckgespenst vom Jobverlust geht um. Längst rütteln die Maschinen nicht mehr nur an wenigen nied-

rig qualifizierten Jobs, sondern sind im Herzen der Erwerbstätigkeit angekommen: Mittelstand und auch Führungskräfte sind betroffen. Immer deutlicher wird uns bewusst, dass die Zukunft nicht so weit hergeholt ist, wie sie einmal war. Digitalisierung beendet nicht nur ein Kapitel Industriegeschichte, sondern auch ein Kapitel Sozialgeschichte, so Franz Kühmayer (Franz Kühmayer ist Experte für das Thema Zukunft der Arbeit. Er ist Trendforscher am Zukunftsinstitut und Unternehmensberater. Er lehrt an mehreren Hochschulen und publiziert regelmäßig. Zuletzt ist von ihm erschienen: „Leadership Report 2017“)

Wer heute überrascht wird, hat die letzten Jahre verschlafen. Wir stehen nicht am Anfang der vierten industriellen Revolution, sondern sind bereits mittendrin. In den allermeisten Fällen handelt es sich nämlich gar nicht um plötzliche, sprunghafte Veränderungen, sondern um seit langer Zeit wahrnehmbare Veränderungen. Allerdings steigt die Geschwindigkeit und die Dynamik und der Grad der Komplexität, also der miteinander vernetzten Systeme, steigen. Digitalisierung ist eine Lawine in Zeitlupe. Unternehmen und Kommunen haben damit zu kämpfen. Noch viel mehr kämpfen wir aber auf gesellschaftlicher Ebene, denn die politischen Systeme hinken in ihrer Aktionsgeschwindigkeit dramatisch hinterher. Dieser Geschwindigkeits-

Wer heute überrascht wird, hat die letzten Jahre verschlafen.



unterschied kann fatal werden.

Bildung schützt den Einzelnen vor den Auswirkungen.

Die vergangenen industriellen Revolutionen hatten eine Gemeinsamkeit: Auf der Bildungsleiter nach oben zu klettern, war die sicherste Methode, um drohendem Jobverlust durch Automatisierung und Rationalisierung zu entkommen. In der aktuellen vierten industriellen Revolution verliert diese Regel an Gültigkeit. Wir können nicht mehr schneller oder besser denken, als Maschinen, und auch nicht mehr schneller oder besser lernen als Algorithmen.

Die Erfolgsrezepte der Vergangenheit greifen nicht mehr, und sich daran zu klammern, wäre der sichere Untergang. Solange Bildung vor allem Aus-Bildung, also Berufsorientierung, meint, geht sie an den Anforderungen des Wandels vorbei. Und zwar mit zunehmender Dramatik. Dass die durchschnittliche Verweildauer im Unternehmen sinkt, ist nämlich nicht nur ein Phänomen neuer Wertvorstellungen der jungen Generationen, sondern auch ein Zeichen,

Kritisches Denken, Kommunikation, Kreativität, und Initiative sind die neuen Kompetenzen

dass sich die Halbwertszeit beruflicher Qualifikation im freien Fall befindet. Stärker als Berufsausbildung wird eine Betonung der Kompetenzen des 21. Jahrhunderts benötigt: Kritisches Denken, Kommunikation, Kreativität, Initiative und ähnliche Kompetenzen. Wenn wir nicht mehr darauf vertrauen können, dass Bildung hilft, uns im bestehenden System zu bewähren, dann brauchen wir Bildung, die uns hilft, neue Systeme zu denken und zu bauen.

Der Mensch ist ein soziales und kreatives Wesen, und genau jene Tätigkeiten werden überleben und damit auch unsere Freude an der Arbeit massiv ansteigen.

Digitale Systeme und künstliche Intelligenz sind uns in vielen Tätigkeiten überlegen: Sie ermüden nicht, werden durch Routine nicht gelangweilt – und sie denken schneller und besser als wir. Indem sie uns kognitiv überlegen sind, nehmen sie uns

daher nicht nur niedrigqualifizierte Tätigkeiten ab, sondern zunehmend auch intelligente. Sie treiben uns damit nicht nur aus der Erwerbsarbeit hinaus, sondern vor allem in der

Wir werden massiv mehr Freude an der Arbeit haben

Evolution nach oben. Dieser Aspekt ist für viele ein Schreckensszenario. Aber anstatt in Angststarre zu verfallen, sollten wir den Blick öffnen und erkennen, dass uns Maschinen aus dem monotonen Arbeitsalltag lösen. Eine aktuellen Studie (marktagent, Office Report 2017) unterstreicht es: Montag ist der unbeliebteste Tag, Freitag der Tag, an dem Erwerbstätige am fröhlichsten und glücklichsten sind.

Der Mensch ist ein soziales und kreatives Wesen, und genau jene Tätigkeiten werden überleben und damit auch unsere Freude an der Arbeit massiv ansteigen. Das wird auch zu einer gesellschaftlichen Neubewertung von Arbeit führen. Uns geht nämlich nicht die Arbeit aus, sondern maximal die bezahlte Erwerbsarbeit, wie wir sie heute kennen.

Technischer Fortschritt führt allerdings stets auch zu fallenden Preisen und letztlich zur Entwertung ganzer Wertschöpfungsketten. Ob steigende Produktivität auch ein höheres Sozialprodukt bedeutet, ist also zumindest fraglich. Den Wohlstand einer Gesellschaft direkt mit der Erwerbstätigkeit der Bevölkerung zu koppeln, ist daher gar nicht so schlüssig, wie es uns heute erscheint.

Dass gesellschaftlich entscheidende Tätigkeiten wie etwa KrankenpflegerInnen oder PädagogInnen deutlich niedriger bezahlt sind, als Investmentbanker oder Unternehmensberater, wird sich ändern: Was persönlich und gesellschaftlich wertvoll ist, wird auch entsprechend entlohnt werden. Die Digitalisierung bringt uns also menschlich und gesellschaftlich Segensreiches.

drei: fragen

Franz Kühmayer meint: Damit der Wandel gelingen kann, müssen drei Fragen gelöst werden:

1. Wer soll von der Umstellung profitieren?

Es muss gelingen, die Produktivitätsvorteile, die durch Digitalisierung entstehen, nicht den IT-Giganten der GAFAnomie (Google, Apple, Facebook, Amazon) zu überlassen, sondern in der Region zu behalten und zu vergesellschaften.

2. Wie können wir den gesellschaftlichen Wandel meistern?

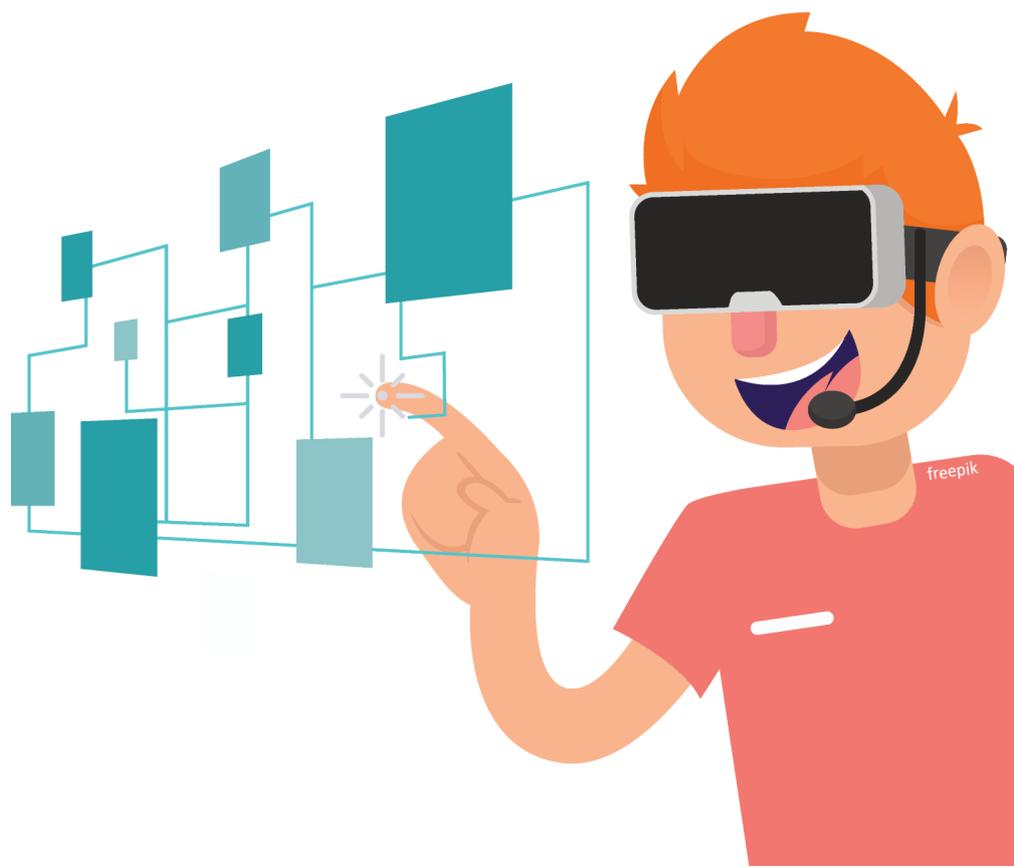
Die Reflexantwort „Bildung“ greift zu kurz, da wir es mit einem viel tiefgreifenderen, sozialen Veränderungsprozess zu tun haben, an dessen Ende völlig neue Strukturen entstehen werden. Gefragt ist visionäre Politik, die eine Vorstellung von Gesellschaft und Wirtschaft im digitalen Zeitalter entwickelt und vorantreibt.

3. Wie entkoppeln wir Arbeit von Einkommen, Steuerleistung und Sozialabgaben?

Es scheint sonnenklar zu sein: Wenn Roboter unsere Arbeit übernehmen, sollen sie auch unsere Steuern zahlen und uns ein bedingungsloses Grundeinkommen ermöglichen. Auch wenn diese Denkrichtung schon stimmt, greift sie langfristig zu kurz. Denn konsequent weitergedacht spielt Geld in der Ökonomie der Zukunft überhaupt keine Rolle mehr. „Wir arbeiten, um uns selbst und die Gesellschaft zu verbessern“, heißt es in Star Trek – diese Utopie des 24. Jahrhunderts könnte schon viel rascher Realität werden.

ZUKUNFTSOPTIMISMUS: Wir werden staunend zurückblicken. Wir haben noch nicht einmal den Ansatz der Bedeutung erfasst, die die Digitalisierung mit sich bringt. Das Morgen wird sich in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik so sehr vom Heute unterscheiden, wie die monarchischen Agrargesellschaften vor der ersten industriellen Revolution von der proletarischen Industriegesellschaft danach.

Schon heute erleben wir auch die Schattenseiten des aktuellen Wandels: Neuartige gesundheitliche Belastungen der Wissensarbeiter, das wachsende digitale „Lumpenproletariat“ der Mo-



dernisierungsverlierer und den Shitstorm als demokratiepolitisches Instrument. Damit die Veränderung gelingen kann, reicht symptom bekämpfende Trostpflaster-Politik nicht aus, sondern es braucht völlig frisches Denken. Wir werden uns noch während unserer Lebenszeit verwundert die Augen reiben, mit welchen Fragen wir heute das Thema Ar-

beit behandelt haben – und wir werden zu völlig anderen Antworten gekommen sein. So werden wir künftig nicht mehr Arbeitslosigkeit bekämpfen, sondern im Gegenteil: Wir werden jene Menschen, die noch arbeiten „müssen“, davon befreien. Erst dann wird der Erste Mai ein richtiger Feiertag sein.

BESOLDUNG ^{neu}

pro & contra

Wir leben in einer Welt, die ständig komplexer und schnelllebiger wird. Starre Systeme, die versuchen diese Komplexität trotz hoher Geschwindigkeit im Vorfeld beschreiben zu wollen, sind überholt. Alte Gehaltssysteme haben aus dieser Sicht ausgedient. Um auf die sich andauernd verändernden Leistungen in der Kommune umstellen zu können, soll künftig Tätigkeit über Ausbildung bewertet und bezahlt werden.

Haben wir ein neues „diskriminierungsfreies, faires, transparentes usw.“ Dienst- und Besoldungsrecht mit der Neuverteilung der Lebensverdienstsumme mit höheren Einstiegsgehältern wirklich gebraucht?

Ich bin nicht überzeugt!

Lest den vollen Text zu pro und contra auf unserer (neuen) Homepage!



[www.facebook.com/
KIV.UG](http://www.facebook.com/KIV.UG)



twitter.com/KIV_UG



www.kiv.at

Alle namentlich nicht gekennzeichneten Artikel wurden vom Redaktionsteam unter der Leitung von Martina Petz-Bastecky erstellt. Layout und Gestaltung Lucia Schwarz.

TERMINE IM SEPTEMBER '17

Allgemeines Plenum

Besoldung neu, Vorstellung
der neuen Homepage
Donnerstag, 07.09.,
17.00–19.00h, KIV-Club

7.



**HELFEN SIE UNS
KOSTEN SPAREN:
ABONNIEREN SIE
DAS KIV-MAGAZIN
PER E-MAIL
UNTER [KIV@KIV.AT](mailto:kiv@kiv.at)**

Werte/r BriefträgerIn: Bei Unzustellbarkeit Retouren bitte an Postfach 100 1350 Wien. Danke.

IMPRESSUM

Medieninhaber, Herausgeber, Verleger: ÖGB/youunion _ Die Daseinsgewerkschaft, Maria Theresienstraße 11, 1090 Wien.

Redaktion, Vertrieb: KIV – Konsequente Interessenvertretung, Blumauergasse 22/3, 1020 Wien, Telefon: (+43 1) 4000/ 838 67, Fax: (+43 1) 4000/ 838 77, kiv@kiv.at; www.kiv.at

KIV-Magazin 07/2017 • Erscheinungsort Wien • P.b.b. 02Z031874 (KIV-Magazin) • ÖGB-Verlag, Johann Böhm Platz 1, 1020 Wien • Retouren an PF 100 1350 Wien

Kd-Nr.: 0021000056 • ZVR-Nummer: 576439352