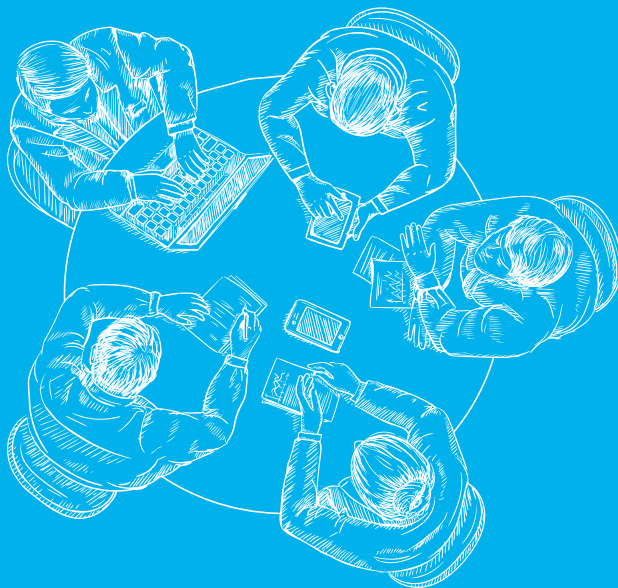


# DIE ZUKUNFT DER ARBEIT

**BESTIMMT MIT UNS!**



STRATEGIEN UND OPTIONEN  
FÜR DIE BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG 4.0

## LIEBE LESERIN, LIEBER LESER!

Diese Broschüre gibt einen Überblick über Thesen, Forderungen und Diskussionen zum Thema Zukunft der Arbeit und Zukunft der betrieblichen Mitbestimmung. Die Inhalte der Broschüre basieren auf den Vorträgen und Workshops der Veranstaltung „Die Zukunft der Arbeit – bestimmt mit uns!“ vom 24. November 2016 im Bildungszentrum der Arbeiterkammer Wien. Mehr als 320 Betriebsrätinnen und Betriebsräte aus ganz Österreich diskutierten mit ExpertInnen die unterschiedlichen Facetten des digitalen Wandels. Die Veranstaltung wurde von Olaf J. Lutz (verantwortlicher Redakteur der Fachzeitschrift „Computer und Arbeit“) moderiert.

Diese Broschüre wurde in Form einer Dokumentation verfasst, es gilt das gesprochene Wort der Vortragenden. Ausführliche Materialien zum Thema und zur Veranstaltung (Programm, Vorträge in voller Länge, Fotos, Präsentationen) finden Sie zum kostenlosen Download unter: [wien.arbeiterkammer.at/mitbestimmung40](http://wien.arbeiterkammer.at/mitbestimmung40)

Eine umfangreiche Sammlung von Inhalten zum Thema des digitalen Wandels finden Sie zum kostenlosen Download unter: [wien.arbeiterkammer.at/arbeitdigital](http://wien.arbeiterkammer.at/arbeitdigital)

### *Impressum*

**Medieninhaber und Herausgeber:** Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22

**Konzeption und Kreation:** ÖGB-Verlag

**Redaktion:** Irene Steindl

**Gestaltung:** Reinhard Schön, ÖGB-Verlag

**Graphic Recordings:** Der Abdruck der Graphic Recordings erfolgt mit freundlicher Genehmigung der Rechteinhaber Alexander Czernin und Paul Tontur von der Graphic Recording Company [www.graphic-recording.at](http://www.graphic-recording.at)

**Lektorat:** Karin Flunger, ÖGB-Verlag

**Fotografie:** Fotos Vorträge, Workshops, Diskussion: Daniel Flamme, ÖGB-Verlag

**Hersteller:** © 2017 Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

[www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at), [office@oegbverlag.at](mailto:office@oegbverlag.at)

**Verlags- und Herstellungsort:** Wien, Printed in Austria

**Eine Veranstaltung von** Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, Gewerkschaft GPA-djp, Gewerkschaft vida, Gewerkschaft youunion

**PartnerInnen:** Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), Hans-Böckler-Stiftung, Fachzeitschrift „Computer und Arbeit“

# INHALT

## GRUSSWORTE:

„Mitgestaltung jetzt mehr denn je“	4
------------------------------------	---

## THESEN:

Zukunft der Arbeit – Szenarien und Wege	8
Mitbestimmung 4.0	10
Handlungsfelder und Herausforderungen für die Mitbestimmung im Betrieb	12

## DISKUSSIONEN:

Diskussion 1: Zukunft der Arbeitsorganisation	16
Diskussion 2: Zukunft des Arbeitsrechts	18
Diskussion 3: Gesundheit und digitales/mobiles Arbeiten	20
Diskussion 4: Zukunft der Betriebsversammlung	22
Diskussion 5: Zukunft des betrieblichen Datenschutzes	24
Diskussion 6: Robotik und Technikgestaltung in der Arbeitswelt	26

## FORDERUNGEN:

10 Forderungen zur Zukunft der Mitbestimmung	30
--	----

Die Inhalte basieren auf einer gemeinsamen Veranstaltung von:

## „MITGESTALTUNG JETZT MEHR DENN JE!“

### ERICH FOGLAR

Präsident des Österreichischen Gewerkschaftsbundes

### DWORA STEIN

Vizepräsidentin der Arbeiterkammer Wien



Der derzeitige Wandel ist nicht vergleichbar mit anderen technologischen Umwälzungen. Das Besondere an der Digitalisierung: Sie durchdringt alle Branchen, und zwar gleichzeitig und permanent. Industrie 4.0, der steigende Einsatz von Robotern und neue Geschäftsmodelle im Internet ersetzen zum Teil die menschliche Arbeitskraft. Auf diese gravierenden Änderungen müssen wir uns als Interessenvertretung einstellen. Unsere Aufgabe ist es, Nutzen und Auswirkungen der Entwicklungen abzuwägen und das Geschäftsmodell Gewerkschaft neu zu denken.

Welche Auswirkungen haben diese Entwicklungen für die Aus- und Weiterbildung von Arbeitskräften? Was geschieht zukünftig mit FacharbeiterInnen? Was bedeutet es, wenn sich Grenzen der Arbeitszeiten und Arbeitsverträge auflösen? Die Entwicklungen machen deutlich, wie wichtig die Mitgestaltung der Prozesse durch die Interessenvertretung wird. Vor allem für die Belegschaftsvertretung, die an der Schnittstelle zwischen Beschäftigten, Unternehmen, Interessenvertretung und Öffentlichkeit steht.

Um mitgestalten zu können, ist Mitbestimmung nötig. Jetzt mehr denn je! Betriebsrätinnen und Betriebsräte sind jedoch wenig bei der Gestaltung von Digitalisierungsmaßnahmen eingebunden. Oftmals werden sie nur darüber informiert. Unternehmen verzichten dadurch auf das Wissen und die Erfahrungen von BetriebsrätInnen, MitarbeiterInnen bleiben auf der Strecke. Mitgestaltung ist aber auch eine Holschuld! BetriebsrätInnen müssen selbst aktiver in den Prozess einsteigen.

**Digitaler Wandel ist nichts, das einfach so passiert.**

**Digitaler Wandel ist gestaltbar! Wir können gestalten!**

**Und wir können das umso besser, je mehr wir gemeinsam agieren!**



AUS 2 DATENQUELLEN...

BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG (AUS 2012)  
LANGZEITSTUDIEN SEIT 1992



BEFragung von  
BETRIEBSRÄT/INNEN

"STRUKTURWANDELBAROMETER" (2015)

ONLINEBEFRAGUNG



SPIEGELT DIE GESAMTSITUATION  
IN DEN BETRIEBEN



## DIGITALISIERUNG AUS DER SICHT VON BETRIEBSRÄT/INNEN



EINSATZ DIGITALER  
STEUERUNGSTECHNIK  
IST VORTEILHAFT  
UND INSGESAMT  
VORTEILHAFT FÜR DIE  
WIRTSCHAFTLICHE  
ENTWICKLUNG...



ABER SCHLECHT  
FÜR DIE  
BESCHÄFTIGTEN...  
... z.B.: DURCH VIRTUELLE  
BESCHÄFTIGUNGSFORMEN

# THESEN

DIGITALISIERUNG  
BRAUCHT REGELN,  
DAMIT DIE TECHNIK  
DEM MENSCHEN  
DIEN T!

DIE KONSEQUENZEN  
SIND  
GESTALTBAR




WO FÜHRT DAS HIN,  
WENN ARBEIT EINGESTART  
WIRD?

TECHNIKZENTRIERTE  
ZUKUNFT

HUMANZENTRIERTE  
PERSPEKTIVE



- MÖGLICHT VIEL AUTOMATION
- MÖGLICHT UNABHÄNGIG VOM MENSCHL. EINGRIFF
- SICH SELBST STEUERENDE GERÄTE

TECHNIK ALS UNTERSTÜTZUNG

ASSISTENZ-SYSTEME

ARBEITER\*INNEN ENTSCHEIDEN & STEUERN

# THESEN

## SCHLUSSFOLGERUNGEN



- DIE DIGITALEN TECHNOLOGIEN SIND ANGEKOMMEN! (ALSO KEINE ZUKUNFTSMUSIK, ABER ALS HANDLUNGS-FELD NOCH ZU BEARBEITEN)
- <sup>\*) KAUM EINBUNDUNG VON INTERESSENSVERTRETER\*INNEN</sup> STEIGENDE BELASTUNG DER BESCHÄFTIGTEN
- UM EFFEKTIV MITBESTIMMEN ZU KÖNNEN BRAUCHT ES ZEITLICHE RESSOURCEN, KNOW-HOW UND STRATEGISCHE PLANUNG



ZUKUNFT KOMMT AUF UNS ZU...

ZUKUNFT IST MITGESTALTBAR!!

WER STEUERT WEN BEI INDUSTRIE 4.0?




ES BRAUCHT DIE EINSICHT, DASS ENTSCHEIDUNGEN GETROFFEN WERDEN



# ZUKUNFT DER ARBEIT – SZENARIEN UND WEGE

Univ.-Prof. Dr. Jörg Flecker, Universität Wien

## 1. ZUKUNFT DER BESCHÄFTIGUNG

**Szenario 1:** Hohe Arbeitslosigkeit bei gleichzeitiger Unterbeschäftigung

**Szenario 2:** Vollbeschäftigung bei günstigen Arbeitsbedingungen

**Weg:** Vollbeschäftigung kann vor allem durch Arbeitszeitverkürzung und Verteilung der Produktivitätsgewinne erzielt werden.

## 2. ZUKUNFT DER TECHNOLOGIE

**Szenario 1:** Technik bestimmt über den Menschen (technikzentrierter Ansatz)

**Szenario 2:** Mensch bestimmt über die Technik (humanzentrierter Ansatz)

**Weg:** Für einen humanzentrierten Ansatz braucht es einen Wandel in der Technologie-Politik selbst. Politik kann mitwirken, in welche Richtung sich Technik entwickeln soll.

## 3. ZUKUNFT DER ARBEITSORGANISATION

**Szenario 1:** Degradierung von Arbeit

**Szenario 2:** Professionalisierung von Arbeit

**Weg:** Technische Unterstützung für qualifizierte, selbstorganisierte Arbeit und Höherqualifizierung von Beschäftigten.





#### 4. ZUKUNFT DER LEISTUNGSPOLITIK

**Szenario 1:** Überforderung

**Szenario 2:** Gute Arbeit und Gesundheitsschutz

**Weg:** Für gute Arbeit mit hohem Gesundheitsschutz bedarf es individueller und kollektiver Mitbestimmung, ausreichender Personal- und Zeitressourcen und einer Begrenzung von Konkurrenz.

#### 5. ZUKUNFT DER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSE

**Szenario 1:** Arbeit auf Abruf, „Ware Arbeitskraft“

**Szenario 2:** Abgesicherte Dienstverhältnisse und Statusrechte

**Weg:** Sichere Dienstverhältnisse bedürfen der Regulierung und Eingliederung aller Beschäftigungsformen in das Arbeits- und Sozialrecht.

**LINK ZUM VORTRAG:** <http://tinyurl.com/fleckervideo>

# MITBESTIMMUNG 4.0

Georg Michenthaler, IFES

## ERGEBNISSE AUS BETRIEBSRÄTINNEN-BEFRAGUNGEN\* ZEIGEN:

### DIGITALISIERUNG IST SCHON LÄNGST REALITÄT

92 Prozent der Betriebe nutzen regelmäßig zumindest eine computergesteuerte digitale Technologie. In 43 Prozent der Unternehmen gibt es virtuelle Arbeitsformen wie z. B. Teleworking oder Virtual Groups.

### BETRIEBSRÄTINNEN STEHEN DER DIGITALISIERUNG VORWIEGEND POSITIV GEGENÜBER

Vorteile sehen BetriebsrätInnen vor allem hinsichtlich Qualität der Arbeitsplätze, räumlicher und zeitlicher Autonomie und Kommunikation. Skeptisch betrachten sie steigende Arbeitsbelastungen, die Situation älterer Beschäftigter und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

### GESCHÄFTSFÜHRUNGEN TREIBEN DIGITALEN WANDEL VORAN

Die Initiativen zur Digitalisierung gehen vorwiegend von Geschäftsführungen aufgrund ökonomischer Überlegungen aus – kaum von KundInnen, LieferantInnen oder BetriebsrätInnen.

### BETRIEBSRÄTINNEN SIND WENIG EINGEBUNDEN

Nur 14 Prozent der BetriebsrätInnen wurden aktiv in den Prozess der Digitalisierung eingebunden, 65 Prozent wurden „nur informiert“.



## BETRIEBSRÄTINNEN FOKUSSIEREN NOCH WENIG AUF DIGITALE MITWIRKUNGS-AGENDEN

In der Mitbestimmung setzen BetriebsrätInnen noch auf klassische Mitwirkungs-Themen wie Arbeitszeit und Gesundheit, jedoch unterdurchschnittlich auf Agenden mit Bezug zur Digitalisierung (z. B. Aus- und Weiterbildung, Datenschutz und Kontrolle).

## KOMMUNIKATION ÜBER SOZIALE MEDIEN IST AUSBAUFÄHIG

BetriebsrätInnen kommunizieren vorwiegend über persönliche Gespräche, während Intranet und soziale Netzwerke verstärkt zur raschen Informationsweitergabe genutzt werden könnten.

**LINK ZUM VORTRAG:** <http://tinyurl.com/michenthalervideo>

**LINK ZUR PRÄSENTATION:** <http://tinyurl.com/michenthalerfolien>

\* Studien: Strukturwandelbarometer 2015, Betriebliche Mitbestimmung in Österreich (2012)

# **HANDLUNGSFELDER UND HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE MITBESTIMMUNG IM BETRIEB**

**Dr.<sup>in</sup> Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung**

Mitbestimmung schützt immer weniger Beschäftigte, tarifvertrags- und betriebsratsfreie Zonen breiten sich aus. Aber: Technologische Entwicklungen und deren Folgen sind gestaltbar. BetriebsrätInnen können auf vielfältige Weise im Betrieb mitbestimmen, etwa bei den Themen Digitale Medien, Big Data, Digitale Vernetzung, Plattform-Ökonomie, CPS-Systeme etc.

## **WIE KANN BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG GESTÄRKT WERDEN?**

- Grundrechte des Betriebsrates mittels Ressourcen stärken (Personen, Zeit, Geld, Qualifizierung)
- Faire Arbeitsbedingungen für heterogene Belegschaften als Ziel verfolgen
- Mitbestimmungsrechte stärken bei Schlüsselthemen wie Technikeinsatz, Qualifizierung, Beschäftigungssicherung, Arbeitsorganisation, Personalbemessung, Zielvereinbarungen sowie bei Auslagerung und im Daten- und Gesundheitsschutz
- Tarifautonomie stärken
- Flucht aus der (Unternehmens-)Mitbestimmung verhindern

**LINK ZUM VORTRAG:** <http://tinyurl.com/maschkevideo>

**LINK ZUR PRÄSENTATION:** <http://tinyurl.com/maschkefolien>



## ZITATE

„Aufgabe der Interessenvertretung ist es, Nutzen und Auswirkungen der Entwicklungen abzuwägen und das Geschäftsmodell Gewerkschaft neu zu denken.“

Erich Foglar

„Das Kernproblem ist die geringe Einbindung von BetriebsrätInnen bei der Gestaltung von Digitalisierungsmaßnahmen.“

Dwora Stein

„Politik kann mitwirken, in welche Richtung sich Technik entwickeln soll.“

Jörg Flecker

„BetriebsrätInnen stehen der Digitalisierung vorwiegend positiv gegenüber.“

Georg Michenthaler

„Mitbestimmung schützt immer weniger Beschäftigte, tarifvertrags- und betriebsratsfreie Zonen breiten sich aus. Aber: Technologische Entwicklungen und deren Folgen sind gestaltbar.“

Manuela Maschke



# DISKUS-



WIE ERREICHE ICH DIE MITARBEITER/INNEN, DIE NICHT IM UNTERNEHMEN ARBEITEN. ES GIBT KEINE FABRIKMITARBEITER/INNEN, DIE ICH AM TOR ABFANGEN KANN, UM IHNEN INFORMATION ZU KOMMEN ZU LASSEN

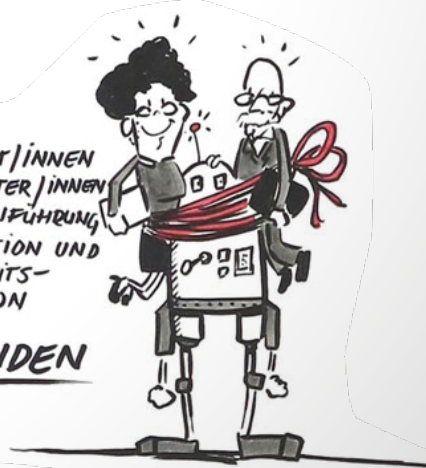


WENN'S UM GESUNDHEIT GEHT, SOLLTEN WIR SOLIDARISCH HANDELN ... UND DIE KOLLEG/INNEN SPÄTESTENS NACH 10 STUNDEN "NEG-TRAGEN"



# SIONEN

BETRIEBSRÄT/INNEN UND MITARBEITER/INNEN BEI DER EINFÜHRUNG VON AUTOMATION UND DEREN ARBEITS-ABLÄUFEN VON ANFANG AN EINBINDEN



# **DISKUSSION I: ZUKUNFT DER ARBEITSORGANISATION**

**Referent: Dr. Hubert Eichmann, FORBA**

**Moderation: Simon Schumich, MA**

Wie wirkt sich der digitale Wandel auf die Zukunft von Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnissen aus? Wie gestalten sich Arbeitszeiten und welche Qualifikationen sind zukünftig gefragt? Was bedeutet das für die betriebliche (Re-)Organisation und die Handlungsfelder von BetriebsrätInnen?

## **1. ZUKUNFT DER BESCHÄFTIGUNG**

Absehbare Verlierer der Digitalisierung sind Jobs mit manuellen Routinetätigkeiten. Branchen wie Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Gastronomie, IKT, Bauwirtschaft oder Kultur- und Kreativwirtschaft werden wachsen. Die Beschäftigung in der Sachgüterproduktion oder im Finanz- und Versicherungssektor könnte zurückgehen.

## **2. ZUKUNFT DER QUALIFIKATIONEN**

Höhere und breitere Qualifikationen mit einem fächerübergreifenden Wissen werden weiter wachsen, vor allem in den Bereichen Maschinenbau und IT. Gleichzeitig zeichnet sich eine IT-basierte Standardisierung von Tätigkeiten ab, zum Beispiel im Online-Handel.

## **3. ZUKUNFT DER ARBEITSZEITEN**

40 Prozent der Beschäftigten rufen ihre beruflichen E-Mails außerhalb der Arbeitszeit ab, 67 Prozent sind gelegentlich außerhalb der Arbeitszeit erreichbar. Digitalisierung treibt Flexibi-





lisierung weiter voran. Langfristig bedeutet das: mehr Handlungsspielraum und Eigenverantwortung bei höherem Arbeitstempo.

#### 4. ZUKUNFT DER BETRIEBLICHEN REORGANISATION

Digitalisierung und Automatisierung beschleunigen die Reorganisation. Interne Umstrukturierungen sind in etlichen Betrieben eine „Dauerbaustelle“. Kern- und Randgruppen der Belegschaft werden dadurch weiter differenziert.

##### **Was brauchen wir, um diese Herausforderungen gut zu bewältigen?**

Ergebnisse aus der Diskussion der BetriebsrätInnen:

- Das Kollektive stärken: Es braucht mehr verbindende „Bilder“ und Themen.
- Neue Kommunikationswege, um als Betriebsrat eine „zerrinnende“ Belegschaft zu erreichen (z. B. TeleworkerInnen).
- Betriebsrat 4.0: Flexible Mitarbeit und Diversität
- Einbindung von MitarbeiterInnen in den Prozess der Digitalisierung und Mitbestimmung

**LINK ZUR PRÄSENTATION:** <http://tinyurl.com/eichmannfolien>

# **DISKUSSION 2: ZUKUNFT DES ARBEITSRECHTS**

**Referent: Dr. Martin Risak, Universität Wien**

**Moderation: Szilvia Leisser**

Der Einfluss digitaler Technologien auf die Arbeitswelt bedeutet einerseits mehr Freiheit, andererseits bringt Digitalisierung neue Formen der Kontrolle – auch für geistige Tätigkeiten. Im Grunde geht es in allen Bereichen um ein ungleiches Machtgefüge: Jene, die Arbeit organisieren und über den Betrieb verfügen, besitzen das Machtmonopol. Um dieses Machtmonopol zu brechen, braucht es betriebliche Mitbestimmung.

## **1. ARBEIT JENSEITS DER (ARBEITS-)ZEIT – TEILZEIT UND DAUERERREICHBARKEIT**

Technologien wie Smartphones entgrenzen Arbeits- und Ruhezeiten. Gleitzeit ist zunehmend fremdbestimmt. Die Dauererreichbarkeit wirft auch Fragen im rechtlichen Graubereich auf: Was gilt z. B. angesichts der Erreichbarkeit außerhalb von Arbeitszeiten als Rufbereitschaft?

## **2. ARBEIT JENSEITS DES (BETRIEBLICHEN) ARBEITSORTES – HOMEWORK UND TELESWORK**

Arbeiten jenseits des betrieblichen Arbeitsortes meint das Arbeiten von zu Hause (Home-office), Arbeiten an einem frei gewählten Ort (z. B. Kaffeehaus), virtuelles Arbeiten (Telework) und Crowdwork. Viele Home- und TeleworkerInnen arbeiten mit eigenen Betriebsmitteln abseits jeglicher Schutzmaßnahmen.

Problematisch ist hier:

- Wie werden Arbeitszeiten festgelegt?
- Wie werden Arbeitszeiten aufgezeichnet?
- Welchen ArbeitnehmerInnenschutz haben Beschäftigte?
- Wer stellt die Betriebsmittel bereit?
- Wie sind Datenschutz und Kontrolle geregelt?



### 3. ARBEIT JENSEITS DES ZWEIPERSONALEN VERTRAGS – ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG, CROWDWORK

Der Arbeitsvertrag regelt fremdbestimmtes Arbeiten. Im Gegenzug verkaufen ArbeitnehmerInnen ihre Zeit. Das hat sehr lange gut funktioniert. Heute gibt es aber viele Selbstständige, die aufgrund ihrer wirtschaftlichen Situation schutzbedürftig sind, für die es aber keinen Kollektivvertrag gibt. Auch hier stellt sich die Frage: Inwieweit schützen der bestehende ArbeitnehmerInnenbegriff und das herkömmliche Arbeitsrecht alle Arbeitenden?

#### **Was brauchen wir, um diese Herausforderungen gut zu bewältigen?**

Ergebnisse aus der Diskussion der BetriebsrätInnen:

- Neudefinition von Begriffen wie ArbeitnehmerIn, Dienstvertrag oder Betrieb
- Besserer Datenschutz und Datenschutzbeauftragte im Betrieb
- Erhöhte Bildungsfreistellung für Betriebsratsmitglieder
- Mehr Rechte für Ersatz-Betriebsratsmitglieder
- Mehr erzwingbare Betriebsvereinbarungen
- Mehr gesetzliche Muss- statt Kann-Bestimmungen (z. B. Freizeitoption für Betriebsratsmitglieder)
- Höhere Diversität im Betriebsrats-Team
- Unterstützung und Tools für Betriebsratsmitglieder hinsichtlich rechtlicher und technischer Möglichkeiten
- Neue Formen der internen Zusammenarbeit

**LINK ZUR PRÄSENTATION:** <http://tinyurl.com/risakfolien>

# **DISKUSSION 3: GESUNDHEIT UND DIGITALES/ MOBILES ARBEITEN**

**Referentin: Dr.<sup>in</sup> Gerlinde Vogl, Universität Oldenburg**

**Moderation: Gerald Hautz**

## **FORMEN MOBILER ARBEIT**

- **Mobilität von Arbeitsinhalten (Telework, Homework oder virtuell vernetzte Projektarbeit)**
- **Mobilität der Beschäftigten (Dienstreisen, Arbeit bei KundInnen etc.)**
- **Mobilität von Arbeitsinhalten und Beschäftigten (bei Arbeiten von unterwegs)**

Im Digitalisierungsdiskurs wird oft vernachlässigt, dass mobiles Arbeiten oft auch räumliche Mobilität umfasst.

## **RADIKALISIERTE ENTGRENZUNG UND HOHER ARBEITSDRUCK**

Mobil Arbeitende stehen vor zwei Konflikten: Einerseits ist es herausfordernd, Privatleben und Arbeit zu vereinbaren. Andererseits müssen sie Konflikte in der Arbeit lösen, die ihre Mobilität mit sich bringt. Private Zeit wird dadurch zur „Verhandlungsmasse“. Die Folge ist eine radikalisierte Entgrenzung im Verhältnis von Beruf und Privatleben.

Mobilitätsbedingte Belastungen:

- **Unzureichende Autonomie, etwa durch fremdbestimmte Reiseorganisation**
- **Rationalisierung durch zunehmende und verdichtete Reisetätigkeiten**
- **Ständige Erreichbarkeit**
- **Unpassende Arbeitsmittel und Umgebung**
- **Mobile Endgeräte wie Laptop oder Smartphones sind nicht für eine Dauernutzung geeignet.**
- **Arbeiten im öffentlichen Raum ist selten ergonomisch, Verkehr und Lärm belasten zusätzlich.**

## **(NEUE) HERAUSFORDERUNGEN IM ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ**

- **Arbeitsplatz: Einige rechtliche Regelungen setzen einen konkreten Arbeitsplatz voraus. In einer digitalen Arbeitswelt ist das nicht mehr gegeben.**



- Normen im Arbeits- und Gesundheitsschutz müssen auch für mobile Arbeiten gelten. Es braucht Instrumente, um die Einhaltung dieser Normen auch außerhalb des Betriebes zu kontrollieren.
- Verantwortung: Die Einhaltung der Regeln wird zunehmend auf Beschäftigte abgewälzt.
- Sie werden trotz hohem Arbeitsdruck selbst dafür verantwortlich gemacht, Höchstarbeitszeiten und Ruhepausen einzuhalten.
- Psychische und physische Belastungen: Mobil Arbeitende gefährden sich selbst, indem sie die eigene Gesundheit zugunsten einer Leistungsorientierung hintanstellen.

### Was brauchen wir, um diese Herausforderungen gut zu bewältigen?

Ergebnisse aus der Diskussion der BetriebsrätInnen:

- Solidarität in der Belegschaft
- Weiße Flecken auf der Landkarte der Mitbestimmung identifizieren und regeln
- Rechtliche Klarheit schaffen: Was ist eine angeordnete Überstunde hinsichtlich der Erreichbarkeit in der Freizeit? Wie ist das mit Arbeiten von unterwegs?
- Mobile ArbeitnehmerInnen von Verantwortung entlasten: Arbeits- und Gesundheitsschutz ist Aufgabe der ArbeitgeberInnen
- Einbindung von Sicherheitsfachkräften
- Mehr Muss-Bestimmungen statt Kann-Bestimmungen in Gesetzen und Kollektivverträgen
- Mehr Arbeitsinspektorate zur Kontrolle
- Mittleres Management als Bündnispartner

LINK ZUR PRÄSENTATION: <http://tinyurl.com/voglfolien>

# **DISKUSSION 4: ZUKUNFT DER BETRIEBSVERSAMMLUNG**

## **ReferentInnen:**

**Mag.<sup>a</sup> Elisabeth Steinklammer, AK Wien, und Karl Dürtcher, GPA-djp**

**Moderation: Andreas Laaber**

## **THESE 1: ARBEITSVERHÄLTNISSE UND BETRIEBSRATSARBEIT SIND IM WANDEL.**

Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit oder Filialbetriebe erhöhen die Segmentierung der Belegschaft. Um auch zukünftig als Betriebsrat durchsetzungsfähig zu sein und eine Vertrauensbasis zu Beschäftigten zu schaffen, braucht es neue Formen der Zusammenarbeit – etwa durch Teamarbeit im Betriebsratsgremium, Einbindung der Beschäftigten oder Vernetzungen der Belegschaft vor Ort.

## **THESE 2: BETRIEBSVERSAMMLUNGEN STÄRKEN DEN BETRIEB.**

Themen des Betriebsrates müssen längerfristig aufbereitet, geplant, kommuniziert und bearbeitet werden. Das erfordert eine kontinuierliche Kommunikation des Betriebsrates in der Belegschaft. Betriebsversammlungen sind Highlights, um die Belegschaft einzubinden und als Betriebsrat stärker zu werden. Diese Chance bleibt oft ungenutzt.

## **THESE 3: BETRIEBSVERSAMMLUNGEN KÖNNEN MEHR, ALS IHR RUF VERSPRICHT.**

Die wenigsten BetriebsrätInnen organisieren – trotz gesetzlicher Möglichkeit – zwei Betriebsversammlungen im Jahr. Dabei können gerade Teilversammlungen hilfreiche Antworten auf veränderte Arbeitsrealität geben.

## **THESE 4: BETRIEBSVERSAMMLUNGEN SIND EIN NÜTZLICHES INSTRUMENT ZUR DURCHSETZUNG VON INTERESSEN.**

Betriebsversammlungen haben vielfältige Funktionen, zum Beispiel:

- **Informationsaustausch und Meinungsbildung**
- **Aufbereitung und strategische Platzierung von Themen**



- Diskussion
- Vernetzung
- Stärkung des Gemeinschaftsgefühls
- Stärkung des Bekanntheitsgrades des Betriebsrates
- Abstimmungen

Mit einem klassischen Frontalvortrag lassen sich diese Möglichkeiten schwer realisieren. Für lebendige Betriebsversammlungen helfen Methoden zur Moderation von Großgruppen.

## THESE 5: DER EINSATZ VON IT UNTERSTÜTZT DIE INFORMATION UND DIE TEILNAHME AN BETRIEBSVERSAMMLUNGEN.

Moderne Technologien wie virtuelle Betriebsversammlungen oder e-Voting sind unterstützende Maßnahmen für eine Betriebsratsarbeit 4.0.

### Was brauchen wir, um diese Herausforderungen gut zu bewältigen?

Ergebnisse aus der Diskussion der BetriebsrätInnen:

- Gute Vernetzung mit den KollegInnen ist Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Betriebsversammlung. Technische Veränderungen können dabei unterstützen (z. B. durch WhatsApp-Gruppen).
- MitarbeiterInnen-Beteiligung führt zu Aktivierung – es braucht neue Methoden, um die Beteiligung an Betriebsversammlungen zu erhöhen.
- Teilbetriebsversammlungen ermöglichen vor allem in kleineren Betrieben eine lebendigere und effizientere Gestaltung. Die gesetzlichen Möglichkeiten dazu werden bislang zu wenig ausgeschöpft.

LINK ZUR METHODENSAMMLUNG: <http://blog.refak.at/tag/mm>

# **DISKUSSION 5: ZUKUNFT DES BETRIEBLICHEN DATENSCHUTZES**

**Referent: Dr. Thomas Riesenecker-Caba, FORBA**

**Moderation: Thomas Schauflinger**

## **VIelfALT TECHNISCHEr SYSTEmE UND GLOBALe VERNETZUNG**

Personenbezogene Daten von MitarbeiterInnen und Daten mobiler Endgeräte werden nicht ausschließlich im Betrieb verarbeitet, sondern in Konzernstrukturen quer über den Globus.

## **TECHNIKGESTEUErTE ZUKUNFT**

Die Informationen sind durch das Internet jederzeit verfügbar. Das führt zu automatisierten Marktplätzen, optimierten Wertschöpfungsketten und neuen Geschäftsmodellen. Für die Zukunft der Arbeit bedeutet das entweder technikgesteuertes Arbeiten (Crowdwork, Microwork, Arbeiten 4.0) oder Robotic Process Automation (RPA).

## **ÄLTERE VERSUS JÜNGERE BELEGSCHAFT**

Jüngere Beschäftigte sind mit neuen Technologien vertraut. Sie haben weniger Verständnis für den Schutz ihrer Daten im Betrieb.

## **DS-GVO – ZUKUNFT DES BETRIEBLICHEN DATENSCHUTZES**

Im Mai 2018 tritt die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) in Kraft und ersetzt das österreichische Datenschutzgesetz. Österreich muss bis dahin jene Paragraphen an die





Kommission melden, die eine Mitgestaltung und Mitwirkung des Betriebsrates ermöglichen. BetriebsrätInnen müssen bis dahin ihre Betriebsvereinbarungen anpassen.

### **Was brauchen wir, um diese Herausforderungen gut zu bewältigen?**

Ergebnisse aus der Diskussion der BetriebsrätInnen:

- Wie kann der Betriebsrat angesichts der Vielfalt technischer Systeme in einer globalen und komplexeren Struktur mitgestalten?
- Wie kann der Betriebsrat jüngere Beschäftigte für den Schutz der eigenen Daten sensibilisieren?
- Inwieweit kann die gemeinsame Unsicherheit von BetriebsrätInnen und Arbeitgebenden hinsichtlich der Datenschutz-Grundverordnung als Chance zur gemeinsamen Gestaltung genutzt werden?

**LINK ZUR PRÄSENTATION: <http://tinyurl.com/rieseneckerfolien>**

# **DISKUSSION 6: ROBOTIK UND TECHNIK- GESTALTUNG IN DER ARBEITSWELT**

**Referent: DI Dr. Mathias Brandstötter, JOANNEUM RESEARCH – ROBOTICS**

**Moderation: Sean Patrick Stanton**

## **ROBOTIK WÄCHST QUER DURCH ALLE BRANCHEN**

2014 wurden weltweit 270.000 Industrieroboter verkauft. In Österreich kommen auf 10.000 MitarbeiterInnen 122 Roboter. Die meisten Roboter werden in der Automobilbranche, der Elektronikbranche und in der Metallverarbeitung eingesetzt. Der Trend zur Robotik zeigt sich jedoch quer über alle Branchen mit zunehmend ausdifferenzierten Einsatzgebieten. Im Fokus steht derzeit das Thema „Collaborative Robotics“ – wie können Mensch und Maschine zusammenarbeiten?

## **QUALIFIZIERTE MITARBEITERINNEN SIND GEFRAGT**

Zukünftig wird es nicht weniger Beschäftigte brauchen, sondern mehr mit entsprechenden Qualifikationen. Am Arbeitsmarkt sind jene gefragt, die sich mit der Technik auseinandersetzen und auskennen.



### **Ergebnisse und Botschaften aus der Diskussion der BetriebsrätInnen:**

- Bei der Einführung von Automatisationen müssen Betriebsrat und MitarbeiterInnen von Beginn an mitwirken. Im Nachhinein ist es oft zu spät.
- Digitalisierung bringt durch den Wegfall physischer Belastungen auch Arbeitserleichterungen, zum Beispiel in der Pflege.
- Besonderes Augenmerk muss auf Datenschutz und Überwachung gelegt werden.
- Einerseits muss die Wertschöpfungsabgabe wieder in den Fokus rücken, andererseits sollen Betriebe mit „menschlichen“ Arbeitsplätzen gefördert werden.
- Arbeitsrecht 4.0 – Gesetze, wie das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz oder das Arbeitsverfassungsgesetz, müssen an neue Arbeitsrealitäten angepasst werden.
- Es braucht Beschäftigungssicherheit und verpflichtende Weiterbildung für ArbeitnehmerInnen bei Jobabbau, um Beschäftigungsfähigkeit zu gewähren.

**LINK ZUR PRÄSENTATION:** <http://tinyurl.com/brandstoetterfolien>



**FORDER-**

IN DEN KOLLEKTIVVERTRÄGEN  
SIND DIGITAL GESCHAFFENE  
VERÄNDERUNGEN ZU  
BERÜCKSICHTIGEN



DIE  
ÜBERWACHUNGS-  
BEFUGNIS VON  
BETRIEBSRÄT/INNEN SOLL  
AUF ALLE FORMEN DES  
MOBILEN ARBEITENS  
AUSGEWEITET WERDEN ...

... BESTEHENDE RECHTE SIND  
SO ZU GESTALTEN, DASS  
SIE WIRKSAM SIND !

UNGEN

# 10 FORDERUNGEN ZUR ZUKUNFT DER MITBESTIMMUNG

Mag.<sup>a</sup> Silvia Hruska-Frank und Mag. Heinz Leitsmüller, AK Wien

**1. Mitbestimmung bei schleichenden Entwicklungen gestalten:** Wandel geschieht nicht abrupt, sondern findet meist als kontinuierliche Entwicklung statt. Schleichende Prozesse sind weniger sichtbar und somit herausfordernd für die Betriebsratsarbeit.

**2. Stärkung der Selbstinitiative des Betriebsrates:** BetriebsrätInnen sind derzeit wenig in den Prozess der betrieblichen Digitalisierung eingebunden. Sie müssen dabei unterstützt werden, sich selbst stärker einzubringen.

**3. Mehr Ressourcen für den Betriebsrat:** Die Arbeitswelt ist komplex geworden, Wertschöpfungsketten sind undurchschaubar. BetriebsrätInnen benötigen entsprechende Ressourcen, um ihre Aufgaben bewältigen zu können.

**4. Das Rad nicht neu erfinden:** Entgrenzung, atypische Vertragsformen oder Heimarbeit sind keine neuen Themen. BetriebsrätInnen müssen aber die bestehenden Instrumente dazu weiterentwickeln.

**5. Arbeitsrecht – Verhältnisse ins Gleichgewicht bringen:** Um zukünftig eine demokratische Arbeitswelt zu gewährleisten, müssen Gesetze an die neuen Anforderungen in der Arbeitswelt angepasst werden.

**6. Bestehende Rechte wirksam gestalten:** Eine Arbeitswelt 4.0 braucht u. a. mehr erzwingbare Betriebsvereinbarungen und mehr verbindliche Regelungen in Kollektivverträgen.

**7. Alle Arbeitenden ins Arbeitsrecht integrieren:** Alle Arbeitenden gehören ins Arbeitsrecht integriert. Bestehende Kollektivvertrags-Lücken müssen geschlossen werden.

**8. Rechte des Betriebsrates ausdehnen:** Der Betriebsrat braucht zum Beispiel mehr Überwachungsbefugnisse über formelle Betriebsgrenzen hinweg.

**9. Freistellung ausdehnen:** Bei der Freistellung von BetriebsrätInnen braucht es mehr Flexibilität, um die umfassenden Aufgaben bewältigen zu können.

**10. Unterstützung für technisches Know-how:** Beim Thema „Datenschutz“ brauchen BetriebsrätInnen Unterstützung in rechtlichen Fragen und beim technischen Know-how.



**LINK ZUM VORTRAG: <http://tinyurl.com/vidEOForderungen>**  
**LINK ZUM AK-POLICY-PAPER „MITBESTIMMUNG 4.0“:**  
**<http://tinyurl.com/policypapermitbestimmung>**

Weitere Inhalte zum digitalen Wandel und zur Zukunft der Arbeit finden Sie unter:  
[wien.arbeiterkammer.at/arbeitsdigital](https://wien.arbeiterkammer.at/arbeitsdigital)

Weitere Inhalte zur Zukunft der Mitbestimmung finden Sie unter:  
[wien.arbeiterkammer.at/mitbestimmung40](https://wien.arbeiterkammer.at/mitbestimmung40)