

# AK POLICY PAPER

## MITBESTIMMUNG 4.0

Michael Heiling, Silvia Hruska-Frank, Heinz Leitsmüller, Hannes Schneller

Dezember 2016

### Das Wichtigste auf einen Blick

- Debatten über die Digitalisierung, über Industrie und Wirtschaft 4.0 müssen unter **Einbeziehung der inner- und überbetrieblichen Vertretungsstrukturen** geführt werden.
- Diese Debatten müssen auch **Anforderungen an die Weiterentwicklung des kollektiven Arbeitsrechts thematisieren**. Wenn ständig über Modernisierung und Innovation gesprochen wird, sollten diese auch hier nicht Halt machen.
- Im Bereich des betrieblichen Datenschutzes, der Arbeitsgesundheit, der Ausgestaltung von (neuen) Arbeitsverträgen, im Bereich des digitalen und mobilen Arbeitens stellt die Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeit die Vertretungskörperschaften vor große **Herausforderungen** und Verantwortungen. Sie gibt diesen aber auch ein wesentliches **Handwerkzeug** mit. Um dieses handhaben zu können, braucht es ausreichend Ressourcen für BeschäftigtenvertreterInnen.
- Unabhängig davon machen Trends und Entwicklungen in der **betrieblichen Organisationspraxis**, die durch eine verstärkte digitale Entwicklung unter Umständen noch weiter dynamisiert werden, eine **Weiterentwicklung bzw. Anpassung der Mitbestimmungsinstrumente notwendig**.

### Worum es geht

**Die Rahmenbedingungen der Wirtschaft, insbesondere aber viele Arbeitsbedingungen, haben sich seit Inkrafttreten des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) und seit der gesetzlichen Verankerung der Aufsichtsrats-Mitbestimmung stetig und auch tiefgreifend verändert.** Derzeit wird gar von einer **neuen Qualität einer industriellen Revolution unter dem Stichwort „Industrie 4.0“ gesprochen**. Bereits jetzt sind Trends in der betrieblichen und überbetrieblichen Praxis zu erkennen, die jedenfalls das Potenzial haben, durch die fortschreitende Digitalisierung von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft weiter verstärkt zu werden.

Es gilt einerseits **die bestehenden Mitbestimmungsmöglichkeiten zu nutzen und BelegschaftsvertreterInnen mit den entsprechenden Ressourcen auszurüsten**. Debatten über die Digitalisierung und Modernisierung der Arbeitswelt und der Wirtschaft dürfen nicht einseitig aus Perspektive der ArbeitgeberInnen diskutiert werden **sondern brauchen eine faire und adäquate Einbeziehung jener Menschen, die die Auswirkungen massiv betreffen werden: der ArbeitnehmerInnen und ihrer VertreterInnen**. Dazu braucht es entsprechende Handwerkzeuge und somit eine **Weiterentwicklung des kollektiven Arbeitsrechts**.

## Probleme

Herausforderungen an BelegschaftsvertreterInnen fußen nicht nur auf Entwicklungen der Digitalisierung. Auch ohne den digitalen Wandel finden sich ArbeitnehmerInnen schon seit langer Zeit mit **einer Vielzahl von technischen und organisatorischen Veränderungen inner- und außerhalb der Betriebe konfrontiert**. Die BeschäftigtenvertreterInnen sind seit Jahrzehnten im Umgang mit radikalen Umstrukturierungsformen (etwa Ausgliederungen, Fremdvergaben, Eigentümerwechsel) erprobt. All diese Veränderungen haben **teils massive Auswirkungen auf Arbeitsrealitäten und Arbeitsbedingungen**.

Durch die Dynamik des digitalen Wandels und insbesondere die erwarteten zukünftigen Entwicklungen erscheint es denkbar, dass **Veränderungsprozesse noch intensiver, unvermittelter und häufiger auftreten, und dass deren Auswirkungen auf die betriebliche Arbeitsrealität unter Umständen noch tiefer greifen werden**.

## Wesentliche Erkenntnisse

Empirische Arbeiten zum Thema Mitbestimmung und digitaler Wandel zeigen einerseits, dass BelegschaftsvertreterInnen grundsätzlich **positive wirtschaftliche Potenziale** für ihr Unternehmen durch digitale Veränderungen wahrnehmen (vgl. IFES, 2016, 29), gleichzeitig aber eine Reihe von konkreten Bedenken in Bezug auf die Auswirkungen auf die Beschäftigten bestehen. Sichtbar wird auch, dass der digitale Wandel kein singuläres Ereignis ist, sondern eher ein **mittelfristig prozessförmiges** Konvolut an unterschiedlichen **betrieblichen Veränderungen**, die für sich alleine oft keine besonders erkennbare Tragweite aufweisen aber im Gesamtergebnis **hohe qualitative und quantitative Auswirkungen auf die Beschäftigten und die Arbeitsbedingungen haben können**.

Das Arbeitsverfassungsgesetz sieht bei wesentlichen betrieblichen Änderungen und insbesondere bei Datenschutzfragen **notwendige Mitbestimmungsakte** vor. Gleichzeitig wird auch Unternehmen in juristischen Expertisen empfohlen, den **Betriebsrat von Beginn an in den betrieblichen** (digitalen) Transformationsprozess einzubinden, da bei vielen

betrieblichen – durch die Digitalisierung bedingten – Transformationen dessen **Zustimmung auch eine rechtliche Notwendigkeit** ist (vgl. etwa Maier/Feiler, 2016: 5).

Empirisch ist jedoch zu erkennen, dass **verbindliche Regeln für die kollektiv-betriebliche Ebene (Betriebsvereinbarungen)** auch in Fragen des **betrieblichen Datenschutzes vom Betriebsrat eingefordert und mühsam erkämpft werden müssen** und dass in Zeiten zunehmender Digitalisierung die Einbindung der BelegschaftsvertreterInnen eher als rückgängig empfunden wird. Aber auch abseits von Fragen der Digitalisierung und der „Arbeitswelt 4.0“ arbeiten ArbeitnehmervertreterInnen verstärkt in einem Umfeld, das unter anderem von **internationalen Verflechtungen**, einer Vielzahl von **unterschiedlichen Dienstverhältnissen** und „**Flexibilisierung**“ geprägt ist (vgl. IFES, 2015, 165).

Als **Gefahren für die Mitbestimmung** werden **daher unter anderem auch Szenarien** identifiziert, in der Betriebsräte **nicht mehr „für die im jeweiligen Unternehmen arbeitenden Menschen zuständig sind“**, wenn in internationalen Konzernen **„kein autorisierter Verhandlungspartner** auf der Arbeitgeberseite vorhanden ist“ oder wenn IT-Anwendungen nicht vom Unternehmen, sondern von Dritten gesteuert werden (vgl. dazu Maschke/Nils, 2015: 28). Auf der Hand liegt auch, dass durch diese Phänomene und die Digitalisierung im Allgemeinen die **Anforderungen an Kompetenzen und Ressourcen der handelnden Personen noch stärker steigen werden**, als es jetzt ohnehin schon der Fall ist.

## Forderungen<sup>1</sup>

Der **Geltungsbereich des Arbeitsverfassungsgesetzes** muss auf alle persönlich und/oder wirtschaftlich abhängigen Beschäftigten **ausgeweitet** werden (zB Crowdworker), es soll weiters soll die grundsätzliche Möglichkeit bestehen auch über Unternehmensgrenzen hinweg Belegschaftsorgane zu wählen.

Um auch digitale Veränderungen gestaltbar zu machen, braucht es unter anderem die **Erweiterung des Katalogs der erzwingbaren Betriebsvereinbarung**, sowie außerdem die Möglichkeit schleichende, digital getriebene Veränderungen zB durch einen „Umstellungsplan“ zu regeln und dabei ExpertInnen beizuziehen. Solche Veränderungen

sollten auch in Aufsichtsorganen und Sub-Gremien als zustimmungspflichtige Geschäfte behandelt werden und somit der **Aufsichtsratsmitbestimmung unterliegen**.

Der **Anspruch auf Bildungsfreistellung muss weiterhin ausgeweitet** werden, insbesondere um komplexe, digital bedingte Arbeitsorganisationsänderungen und Datenschutzerfordernisse besser mitbestimmen und vertreten zu können.

Nicht zuletzt benötigt es eine **mitbestimmungsfreundliche Umsetzung der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung**, allen voran die Sicherstellung aller im ArbVG festgelegten Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.

<sup>1</sup> Vgl. dazu ausführlicher Beschluss der HV der BAK vom 24. November 2016

## Weiterführende Literatur und Links

Die gesammelten Policy Paper finden Sie hier <https://wien.arbeiterkammer.at/arbeitdigital> Übersichtsseite „Mitbestimmung 4.0“ <https://wien.arbeiterkammer.at/mitbestimmung40>

**Bundesarbeitskammer (2016) Beschluss der 160.** Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer am 24. November 2016: Mitbestimmung 4.0 – Den digitalen Wandel aktiv mitbestimmen und gestalten!



### **Hans-Böckler-Stiftung (2015) Mitbestimmung 2035 – 4 Szenarien**

[http://www.boeckler.de/pdf/p\\_mbf\\_mitbestimmung\\_2035.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_mitbestimmung_2035.pdf)

25. 10. 2016.



### **IFES (2015) Betriebliche Mitbestimmung in Österreich 2012/2014.**

Studie auf Grundlage einer Befragung von Beschäftigten und betrieblichen InteressenvertreterInnen

[https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/Betriebliche Mitbestimmung in Oesterreich - Maerz 2015.pdf](https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/Betriebliche_Mitbestimmung_in_Oesterreich_-_Maerz_2015.pdf), 25.10.2016.



### **IFES (2016) Strukturwandelbarometer 2016.** Digitaler Wandel aus der Sicht von ArbeitnehmerInnen

[https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/Strukturwandelbarometer\\_2016.pdf](https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/Strukturwandelbarometer_2016.pdf)  
25.10.2016.



### **Maier, Philipp/Feiler, Lukas (2016) Rechtliche Compliance 2.0 – Hot Spots**

<http://plattformindustrie40.at/wp-content/uploads/2016/05/Industrie-4.0-rechtliche-Herausforderungen-f%C3%BCr-die-%C3%B6sterreichische-Industrie-BakerMcKenzie.pdf>, 25. 10. 2016.



### **Maschke, Manuela/Nils, Werner (2015) Arbeiten 4.0 – Diskurs und Praxis in Betriebsvereinbarungen**

[http://www.boeckler.de/pdf/p\\_mbf\\_report\\_2015\\_14.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2015_14.pdf), 25.10.2016.