



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der AK Wien

Antrag Nr. 2

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 167. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
am 14. November 2016

MITBESTIMMUNG 4.0 – DEN DIGITALEN WANDEL AKTIV MITBESTIMMEN UND MITGESTALTEN

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.

So werden die **Zersplitterung von Arbeitsverhältnissen und Aufgaben** etwa im Falle von Crowdfunding, **geteilte Arbeitgeberfunktionen, teilselbstständige Arbeit und On-Demand-Dienstleistungen** von sogenannten Online-Unternehmen aber auch von einer Reihe konventioneller Unternehmen praktiziert.

Gleichzeitig finden sich ArbeitnehmerInnen schon seit langer Zeit mit **einer Vielzahl von technischen und organisatorischen Veränderungen inner- und außerhalb der Betriebe konfrontiert**. Diese sind oftmals Teil eines langen kontinuierlichen Organisationsprozesses und haben **teils massive Auswirkungen auf Arbeitsrealitäten und Arbeitsbedingungen**. Dieses Phänomen von stetigen technischen Entwicklungen und der in diesem Zusammenhang von Arbeitgeberseite geforderten Flexibilität ist an sich nichts Neues. Es erscheint aber wahrscheinlich, dass durch den weiteren digitalen Wandel **Veränderungsprozesse intensiver und häufiger auftreten**, und dass deren **Auswirkungen auf die betriebliche Arbeitsrealität unter Umständen noch tiefer greifen werden**.

Forderung

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte fordert daher von der Bundesregierung eine **Modernisierung des Mitbestimmungsrechts im Rahmen des kollektiven Arbeitsrechts**.

Begründung

Den **digitalen Wandel gerecht zu gestalten** und die Produktivitätsfortschritte der Digitalisierung fair zu verteilen, setzt voraus, dass auch **auf kollektiv-arbeitsrechtlicher Ebene, die notwendigen Handwerkszeuge für ArbeitnehmerInnenvertreterInnen bereit stehen**, um Interessen zu organisieren, zu formulieren und zu vertreten, kurz: **den digitalen Wandel mitzugestalten**. Mitbestimmungsrechte müssen abgesichert und infolge neuer Herausforderungen ausgebaut und



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der AK Wien

weiterentwickelt werden. Insbesondere Fragen der Arbeitsorganisation, des Datenschutzes sowie der Weiterbildung sind hier auf betrieblicher Ebene besonders relevant.

Die Forderungen im Detail

Geltungsbereich des ArbVG ausweiten

- Einbeziehung **aller persönlich oder wirtschaftlich abhängigen Beschäftigten** einschließlich freier DienstnehmerInnen, die wirtschaftlich abhängig ohne wesentliche Produktionsmittel arbeiten, in den Geltungsbereich des ArbVG. Dies soll auch dann der Fall sein, wenn kein formeller Dienstvertrag vorliegt. Weiters sind **kollektivvertragliche Schutzlücken im Zusammenhang mit Crowdworking**, auf kleinsten Aufträgen basierende Arbeit („Gig-Economy“) und ähnlichen Phänomenen zu schließen.
- Nicht nur in diesem Zusammenhang muss im kollektivvertragsfreien Raum **zumindest das angemessene und ortsübliche Entgelt vergütet werden**, sofern eine Satzung oder ein Mindestlohn nicht erlassen wird. Fair „verhandelte“ individuelle Vereinbarungen sind in diesem Zusammenhang reine Fiktion.

Möglichkeiten zur Gestaltung digitaler Veränderung schaffen: Betriebsvereinbarungen und faire Bedingungen durchsetzen

- Schaffung eines „Umstellungsplanes“, der es Betriebsräten ermöglicht, **im Fall von schleichenden, digital getriebenen Veränderungen**, die Einfluss auf die künftige Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzsicherheit haben, **eine erzwingbare Betriebsvereinbarung zusätzlich zu den im ArbVG bestehenden Regelungen zu Betriebsveränderungen bzw datenschutzrelevanten und menschenwürderelevanten Maßnahmen abzuschließen. Betriebsräte sollen dabei auch das Recht haben, unternehmensinterne und -externe ExpertInnen beizuziehen, wie dies bereits in Deutschland praktiziert wird.**
- Auf Ebene des ArbVG sollen im Rahmen der gesetzlichen Kollektivvertragsermächtigung Möglichkeiten geschaffen werden, digital bedingte Veränderungen der Arbeitsbedingungen sowie Betriebs- oder Branchenveränderungen auf überbetrieblicher Ebene zu gestalten.
- **Weitergeltung des bisherigen Kollektivvertrags** für jene ArbeitnehmerInnen, die von **digital bedingten Änderungen** der Arbeitsbedingungen betroffen sind. Es soll eine unveränderbare Nachwirkung gelten, bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen nur auf dem persönlich erreichten Niveau.
- **Erweiterung des Katalogs der erzwingbaren Betriebsvereinbarungen für einschlägige Arbeitsschutzmaßnahmen**, um neuen gesundheitlichen Herausforderungen von Industrie 4.0 gerecht zu werden. Der Katalog soll auch **mobile Arbeit, „desksharing“ und Wiedereingliederungsmaßnahmen** beinhalten.
- **Erweiterung des Katalogs der notwendigen, vor der Schlichtungsstelle erzwingbaren Betriebsvereinbarungen gemäß § 96a ArbVG für sämtliche Leistungsentgelte und alle**



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der AK Wien

Systeme der Beteiligung am Unternehmenserfolg, die unter anderem auch typisch für die „Gig-Economy“ sind.

- Klarstellung, dass bei Betriebsvereinbarungen zu **Arbeitszeit bzw -flexibilisierung jegliche kompensatorischen Maßnahmen abgeschlossen werden können**. Davon sollen etwa **auch** Zeitausgleichs- und Pausenregelungen für CrowdworkerInnen, kompensatorische Entgelte etc erfasst sein.

Bildungsfreistellung ausweiten

- **Erweiterung der Bildungsfreistellung aufgrund notwendiger Zusatzkenntnisse** zu digitalisierten Arbeitsorganisationsformen, Beschäftigtendatenschutz etc. Der Anspruch auf Bildungsfreistellung soll auch für ErsatzbetriebsrätInnen und Ersatz-JugendvertrauensrätInnen gelten.

Anpassung der Vertretungsstrukturen

- Möglichkeit, über Betriebs- und Unternehmensgrenzen hinweg Belegschaftsorgane zu wählen sowie **Ausdehnung der Überwachungsbefugnisse hinsichtlich Entgelt, SV-Meldungen etc im Rahmen des § 89 ArbVG auf alle „ArbeitnehmerInnen im Rahmen der mobilen Arbeit im weitesten Sinne“ (einschließlich desksharing und ähnliche Formen)** und auf alle Beschäftigten, die im Rahmen des Betriebes oder einer betrieblichen Kooperation wie etwa Arbeitsgemeinschaften oder Joint Ventures etc tätig sind.

Mitbestimmung in Aufsichtsorganen ausweiten

- Verstärkte **Mitbestimmung in jenen Aufsichtsorganen und Sub-Gremien** wie Beiräten, Kuratorien, Ausschüsse des Aufsichtsrats usw. hinsichtlich Veränderungen der Arbeitswelt. Nicht erst eine grundsätzliche Änderung der Geschäftspolitik des Unternehmens soll ein aufsichtsratspflichtiges zustimmungspflichtiges Geschäft sein, sondern **auch stetige „schleichende bzw kontinuierliche Veränderungen“, wie sie oben aufgezeigt werden**.

Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung ausbauen

- Im Zuge der Digitalisierung ergeben sich neue Möglichkeiten um Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu erhalten und unter Einbeziehung neuer Technologien auszubauen und zu verbessern. Neben dem Drang nach Produktivitätssteigerung muss ein Augenmerk darauf gelegt werden, dass vor allem Menschen mit Behinderung der Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht wird und neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Die Digitalisierung bietet eine Chance, verstärkt Menschen mit Behinderung auch in Wirtschaftszweigen zu beschäftigen in denen es bis zum jetzigen Zeitpunkt seitens des Bundesministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales Ausnahmeregelungen gibt. Es bedarf einer Evaluierung der Ausnahmeregelungen sowie einer Verpflichtung der Arbeitgeberseite verstärkt in diesem Bereich zu investieren. (BEinstG, §1 Abs. 2)



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der AK Wien

Mitbestimmungsfreundliche Umsetzung der Europäischen Datenschutzgrund-Verordnung

- Sicherstellung der ArbVG-Mitwirkungsrechte des Betriebsrats in der geplanten Novelle zum Datenschutzgesetz.
- Mitwirkungsrecht des Betriebsrates bei der Bestellung des/r betrieblichen Datenschutzbeauftragten.
- Vertretungsrecht des Betriebsrates in Angelegenheiten des betrieblichen Datenschutzes.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig