

Arbeitszeitflexibilisierung

Nachlese *Digitaltalk* (10.10.2018)

Werner Illsinger

Wir hatten am 10.10.2018 im Zuge des monatlichen „Digitaltalks“ der Digital Society eine Podiumsdiskussion mit Experten zum Thema Arbeitszeitflexibilisierung. Unsere Diskutanten siehe Kasten rechts.

Ausgangspunkt für die Diskussion waren die neuen Arbeitszeitgesetze, die von der Regierung beschlossen wurden, und die seit September 2018 in Kraft sind.

Gleich am Anfang der Diskussion waren sich die Diskutanten einig, dass die neuen Arbeitszeitregelungen eigentlich eine Themenverfehlung sind. Natürlich benötigen wir in der „digitalen Arbeitswelt“ neue Regelungen, aber die neuen Gesetze schaffen die notwendigen Rahmenbedingungen nicht einmal ansatzweise.

Die Diskussion war sehr ausgewogen, und auch wenn man meinen könnte, dass hier die Meinungen zwischen Arbeitnehmerseite und Arbeitgeberseite weit auseinander liegen, haben sich einige Themen herauskristallisiert, die sehr wichtig wären, aber derzeit in der Diskussion kaum Beachtung finden:

Klassischer „Arbeitsplatz“ versus neue Arbeitsmodelle

Derzeit ist ein Großteil der Arbeitnehmer noch immer in klassischen Arbeitsmodellen beschäftigt. Sie gehen also in die Arbeit und sind an Anwesenheit gebunden. Die digitale Transformation wird dieses Verhältnis aber in den kommenden Jahren/Jahrzehnten umkehren. Immer mehr Arbeitnehmer werden nicht an eine Anwesenheit gebunden sein, weil die Betriebsmittel digital werden.

Flexibilisierung ist keine Einbahnstraße

Flexibilisierung muss in beide Richtungen gelten. Das Unternehmen bekommt mehr Möglichkeiten und Freiheiten, diese Freiheiten müssen aber auch Mitarbeitern gewährt werden. Wenn die Flexibilisierung in beide Richtungen geht, dann schafft das erstrebenswerte Arbeitsbedingungen und motiviert die Mitarbeiter (Beispielsweise Gleitzeitregelungen ohne Kernzeit).

Mitarbeiter als „Unternehmer“

Wenn ein Mitarbeiter Mitverantwortung im Unternehmen trägt, dann fühlt er sich auch in gewisser Weise für den Unternehmenserfolg (mit-)verantwortlich. Manche Firmen gehen auch den Weg, ihre Mitarbeiter am Unternehmen zu beteiligen. Das stärkt natürlich auch die Motivation von Mitarbeitern zum Unternehmenserfolg beizutragen. In manchen Fällen werden Mitarbeiter aber auch in diese Rolle gezwungen, wenn sie in die Selbstständigkeit gedrängt werden.



Prof.(FH) Dipl.-Ing. Dipl.-Wirtsch.-Ing. Michael Bartz
Professor am Institut für internationales Business

Michael Bartz ist langjähriger Industriemanager (Philips, Capgemini, Microsoft). 2010 hat er eine volle Professur an der IMC FH Krems angenommen. Dort leitet er den „New World of Work“ Forschungsbereich. Der Fokus der Forschung am IMC liegt auf zwei Schwerpunkten: Spielregeln für mobiles Arbeiten und Erfolgsmessung. In der Spielregelforschung werden internationale Best Practices ausgewertet und auf dieser Basis optimale Spielregeln für Unternehmen entwickelt. Zielsetzung im zweiten Schwerpunkt – der Erfolgsmessung – ist die Messung und Bewertung der betriebswirtschaftlichen Erfolge und Verbesserungen durch die Einführung neuer innovativer Arbeitsformen und -technologien in Unternehmen – sozusagen die Berechnung eines Return on Investment für das neue Arbeiten.



Markus Raunig
Geschäftsführer Austrian Startups

Markus Raunig ist der Geschäftsführer der Non Profit Plattform Austrian Startups. Die Plattform fördert Startups in Österreich. Er leitet ein Team von 45 Personen und steht in ständigem Kontakt zu den relevanten Stakeholdern im Startup Ecosystem. Vor seiner Funktion als Geschäftsführer hat er sein eigenes Startup gegründet, Europas größte Startup Konferenz für Studenten organisiert und mit unterschiedlichen Startups gearbeitet.



Mag. Albert Steinhauser
Gewerkschaft der Privatangestellten (djp)

Albert Steinhauser war bis zum Ausscheiden der Grünen aus dem Nationalrat Clubchef der Grünen im Parlament. Er ist Jurist, hat nach der Absolvierung seines Gerichtsjahres in der Gewerkschaft der Privatangestellten im Bereich der Interessensvertretung gearbeitet, wohin er nach dem Ausscheiden aus dem Parlament wieder zurückgekehrt ist.



Dipl. Ing. Leopold Miedl
Langjähriger Betriebsratsvorsitzender RHI

Leopold Miedl ist gelernter Schlosser und Lokführer, hat Eishüttenwesen bei der Montanuniversität Leoben studiert, war langjährig in Marketing und Vertrieb der Veitscher Magnesit bzw. RHI tätig. 30 Jahre war er Betriebsratsvorsitzender und 16 Jahre Aufsichtsrat. Derzeit ist er als Senior Expert bei boardsearch.at tätig.



Ing. Werner Illsinger
Präsident der Digital Society

Die Vorteile der digitalen Technologien zu verbreiten und eine kritische Auseinandersetzung zu fördern, ist die Mission von Werner Illsinger, seit er in den 80er Jahren die HTL für Nachrichtentechnik absolviert hat. Er hat einen der ersten Internet Provider in Österreich aufgebaut, hat Erfahrung in Vertrieb, Management und Geschäftsführung bei internationalen Konzernen, als Referent bei nationalen und internationalen Veranstaltungen und Konferenzen, und ist Präsident der Digital Society.



Missbrauch von „All-In“-Modellen

In vielen Fällen werden in Österreich „All-In“ Modelle dazu verwendet, Arbeitszeitregelungen zu umgehen. Das ist in manchen Fällen (keine oder gänzlich erfundene Zeitaufzeichnungen) sogar illegal, ist aber trotzdem gelebte Praxis.

Ausbildung der Unternehmensführung / Management

Das Führen von Mitarbeitern unter flexiblen Arbeitsbedingungen erfordert Vertrauen und auch andere Führungsmethoden. In vielen Bereichen sind die Manager dazu nicht ausgebildet.

Aus- und Weiterbildung für eine erfolgreiche Bewältigung der digitalen Transformation

Lebenslanges Lernen (der Erwerb von Grund- und Spezialfertigkeiten) ist überlebenswichtig – heute und in Zukunft noch mehr. Im Erwerbsleben stehende Personen (die Arbeitnehmer) müssen darauf vorbereitet werden, der digitalen Transformation zu folgen / sie erfolgreich im Unternehmen umzusetzen und auch mit flexibleren Arbeitsbedingungen umzugehen.

Arbeitszeit versus Produktivität

Die Arbeitszeit in Produktionsbetrieben ist oft ein gutes Messkriterium für Arbeit. Es gibt aber gute Beispiele von Unternehmen, wo mehr Arbeitszeit zu weniger Produktivität bei den Mitarbeitern führt. Ein ausgeruhter konzentrierter Mitarbeiter leistet mehr Arbeit als ein müder, der nur wartet, bis die Arbeitszeit um ist.

Arbeit versus Erholung

In der heutigen schnelllebigen Zeit – in der man „*always on*“ ist – scheint auch die Freizeit weniger Erholung zu bieten als früher, als man noch durch das Verlassen der Arbeitsräumlichkeiten den Job komplett hinter sich gelassen hat. Hier ist es notwendig, den Menschen auch beizubringen, wie sie damit umgehen. Jeder ist gefordert sich selbst auch einmal dazu zu zwingen, eine gewisse Zeit offline zu gehen und abzuschalten.

Hohe Arbeitsbelastung und Krankheit

Zu hohe Arbeitsbelastung, zu wenig Erholungsphasen, zu viel Stress führen nachweislich zu kranken Mitarbeitern. Es liegt im Interesse des Mitarbeiters, aber auch der Unternehmen, dass die Mitarbeiter ausreichend Phasen zur Erholung haben, um leistungsfähig und gesund zu bleiben.

Bildung (Schule, Universität, ...)

Unser Bildungssystem wurde dazu erfunden, dass es brave und folgsame Fabrikarbeiter generiert. Das macht es ausgezeichnet. Allerdings verändern sich die Anforderungen an Mitarbeiter immer stärker. Es ist künftig vielmehr Flexibilität und Kreativität gefordert. Laut Studien wird es 50% der Jobrollen, die es derzeit gibt, in 20 Jahren nicht mehr in dieser Form geben, dafür viele neue Rollen. Das Schulsystem muss daran arbeiten, die Menschen auf diese geänderten persönlichen Anforderungen vorzubereiten.

Anmerkung

Bildung ist immens wichtig für einen erfolgreichen Einstieg in das Erwerbsleben und wir werden auch dieses Thema adressieren.

Im Rahmen von „Arbeit 4.0“ wird jedoch Aus- und Weiterbildung von im Erwerbsleben stehenden Personen der Fokus sein.

Die gesamte Veranstaltung ist auf unserem YouTube Kanal nachzusehen:

<https://www.youtube.com/c/DigisocietyAt1>

Die Digital Society wird sich damit beschäftigen, wie wir die Digitalisierung in der Arbeitswelt positiv nutzen können. Unsere Sicht ist es, dass die Digitalisierung den Menschen wieder in den Mittelpunkt stellen muss, sowohl den Konsumenten, als auch den Mitarbeiter. Im Gegensatz zu den vergangenen Jahrzehnten wo die Effizienzsteigerung das einzige Ziel war, muss jetzt wieder der Nutzen für die Gesellschaft wieder im Vordergrund stehen.

Unternehmen bieten wir über das Digital Society Institute Unterstützung bei der digitalen Transformation an. Nähere Informationen dazu unter:

<https://DigiSociety.Institute>

Alle interessierten Bürger laden wir ein, in der Digital Society mitzuarbeiten um die Welt zu einem besseren Ort zu machen, frei nach unserem Motto „...*changing the digital world together!*“. Nähere Informationen über unsere Veranstaltungen und Aktivitäten sind zu finden unter

<https://DigiSociety.at>

bzw. auf unserer Facebook Seite:

<https://www.facebook.com/DigiSoc/>

