

Veranstaltung der Initiativegruppe Alpbach Wien in Kooperation mit der  
Arbeiterkammer Wien, 12. März 2019, Arbeiterkammer Wien

## Working title – Arbeit im Umbruch

Annika Schönauer (FORBA)

1

## Umbruch durch Digitalisierung?

Abseits der „Hypes“: Schleichende Veränderungen – die  
Spielräume zur Gestaltung der Arbeit werden größer:

- Automatisierung
- Neuausrichtung ganzer Geschäftsprozesse
- Auslagerung von Arbeit
- Veränderung der Arbeitsteilung
- Neue Kooperationsformen
- **neue räumliche und zeitliche Verteilung von Arbeit**

2

## Basis: Digitalisierung von Datenaustausch und Kommunikationsabläufen

- Internet of Things
- Vernetzte Systeme mit Kunden/AuftraggeberInnen (Eingriff direkt ins System möglich)
- Smartphones oder andere (mobile) Endgeräte (Laptops, PCs,...)
- Telefon- und Videokonferenzen (Skype to Business, Adobe Connect), Physische Distanz nicht mehr Voraussetzung für den Einsatz
- neuer Tools wie „Kollaborationssoftware“, „Groupware“, „Enterprise Social Media Anwendungen“ dienen der Kommunikation, dem Datenaustausch, der Dokumentation;

3

## Veränderungen der Arbeitsbedingungen

- Normalarbeitsverhältnis wird ausgehöhlt, Kollektivvertragsflucht durch Outsourcing, Auslagerung and Dienstleister und Selbständige (global), steigender Druck auf Beschäftigte
- Zeitlich befristet beschäftigte SpezialistInnen oder Hilfskräfte ersetzen Regelbeschäftigung
- Verdichtung der Arbeit durch Technologie, Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen steigen
- Automatisierte Steuerung und Kontrolle führt zu Unsichtbar-Werden und zu Schwierigkeiten bei der Artikulation von Bedürfnissen und Anerkennungsproblemen
- Flexible Arbeitsorte und Vertrauensarbeitszeit (Entgrenzung) – ausgedehnte berufliche Erreichbarkeit durch Technologien – Vor dem Hintergrund des 12-h-Tages

4

## Ortsunabhängiges Arbeiten

3 wichtige Trends:

- **Arbeiten im home office oder mobil** (unterwegs, im Coworkingspace, beim Kunden)
  - Basis sind mobile Endgeräte und div. Cloud Services
- **„Arbeit zwischendurch“** nicht reguliert und erfasst!
  - Basis sind mobile Endgeräte und div. Cloud Services
- **Abnehmende Vor-Ort Präsenz bei KundInnen**
  - Basis ist die entsprechende IT-Infrastruktur, Cloudservices, Vernetzung, Fernzugriff

5

## Home Office und mobiles Arbeiten

Basis: flexible Arbeitszeitmodelle und technologische Entwicklungen

24% aller MitarbeiterInnen bekommen tragbare Geräte mit mobilem Internetzugang vom AG zur Verfügung gestellt (Statistik Austria 2016).

Home Office als Privileg – alle wollen Home Office

Verantwortung der Grenzziehung wird dem Individuum überantwortet

6

## Problem der Entgrenzung

„Erkauft“ werden diese Privilegien zumeist mit durchgehender Erreichbarkeit und Arbeit in der Freizeit (z.B. Feuchtl et al. 2016).

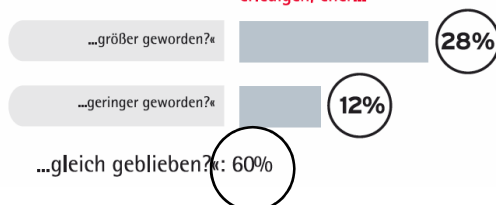
Zufriedenheit: Je größer der persönliche Freiraum bei der Steuerung und Planung von Ort und Zeitpunkt der Arbeit ist, umso zufriedener sind die Erwerbstätigen (z.B. Hartner-Tiefenthaler et al. 2016).

7

## DGB-Index Gute Arbeit 2016 – Wirkungen der Digitalisierung auf Arbeitsbedingungen

„Mobiles Arbeiten“

»Durch die Digitalisierung ist der Anteil der Arbeit, den Sie von zu Hause oder unterwegs erledigen, eher...«

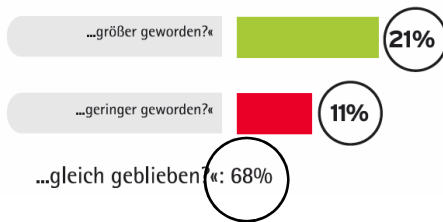


8

## DGB-Index Gute Arbeit 2016 – Wirkungen der Digitalisierung auf Arbeitsbedingungen

### „Work-Life Balance“

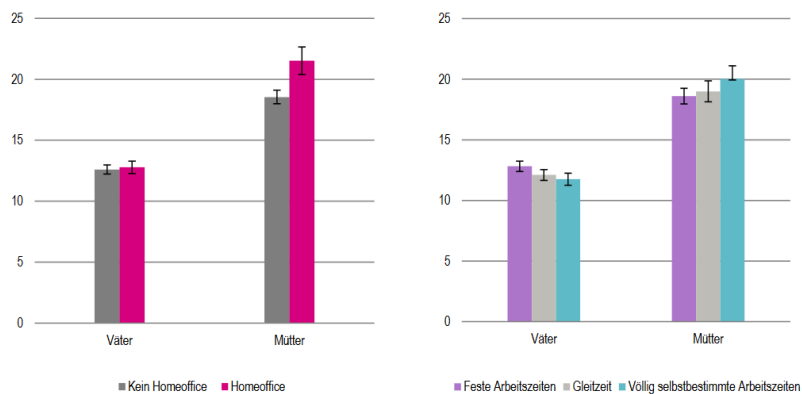
»Durch die Digitalisierung ist die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie für Sie eher...



9

### Geschätzter Zeitaufwand für Kinderbetreuung von Müttern und Vätern mit Homeoffice und flexiblen Arbeitsarrangements

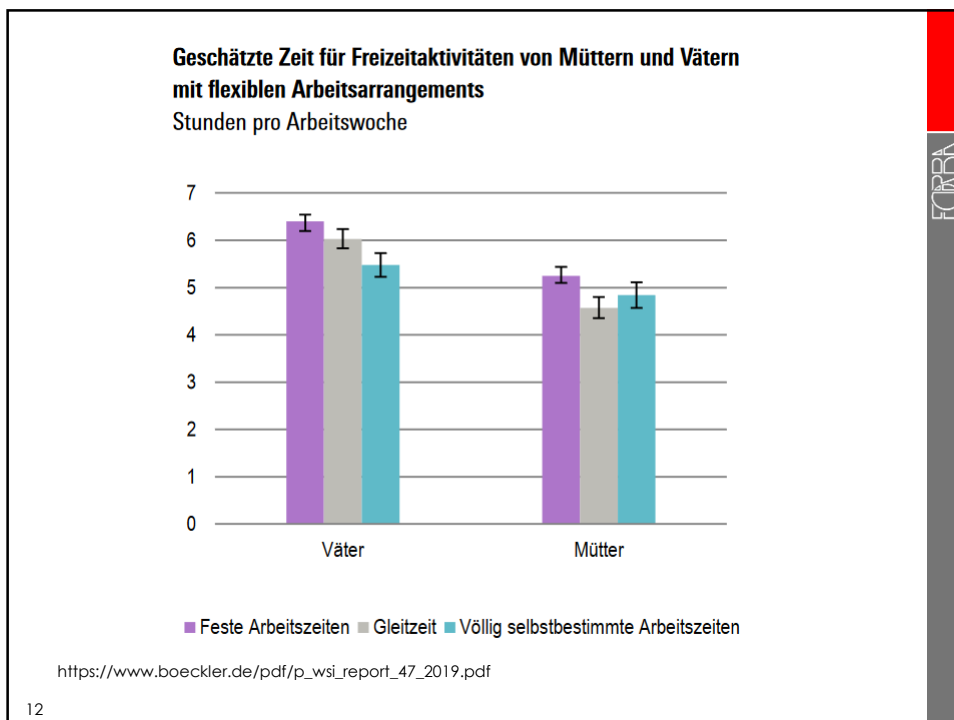
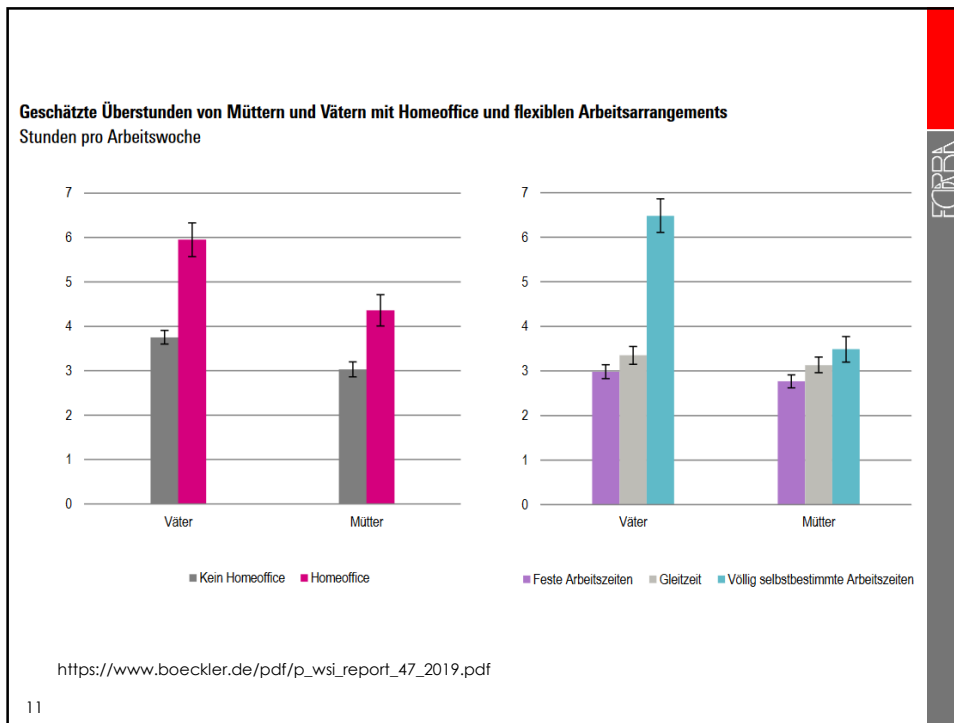
Stunden pro Arbeitswoche



Anmerkung: vorhergesagte Überstunden basierend auf OLS Regressionen (kontrolliert um beruflichen Status inkl. Teilzeit, Branche, sozio-ökonomische Charakteristika und Haushaltsmerkmale) mit robusten Standardfehlern, N=25,470 (Homeoffice) und 43,600 (flexible Arbeitszeiten)

[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_47\\_2019.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_47_2019.pdf)

10



## Home Office und mobiles Arbeiten

Auch gegenläufige Tendenzen zum „**home-office**“:

Anteil der AkademikerInnen, die Heimarbeit betreiben rückläufig;  
Höchststand im Jahr 2008: 33% → 2014: 25% (Brenke 2014)

Mögliche Gründe:

Anwesenheitskultur, direkte Kontakt zu KollegInnen fehlt, isoliertes Arbeiten verringert die Motivation, Interessen der ArbeitnehmerInnen lassen sich schlechter vertreten, räumliche Abwesenheit birgt in wirtschaftliche schlechteren Zeiten Risiken

Aktuell wohl Übergangsphase, in der alle Akteure den Umgang mobilen Technologien lernen müssen – auch in Fragen der Regulierung

13

## Danke für Ihr Interesse

Kontakt:

[schoenauer@forba.at](mailto:schoenauer@forba.at)

14