

Legal Design Sprint: Tackling the Wicked

RECHT, DIGITALISIERUNG,
ARBEITNEHMER:INNENSCHUTZ

INTERDISZIPLINÄRE LÖSUNGEN
GEMEINSAM ERARBEITEN

IN KOOPERATION MIT DER
ARBEITERKAMMER WIEN



Inhalt

1	Themen	2
2	Vorträge	4
3	Jury	5
4	Auszeichnung und Gewinne	5
5	Ablauf	6

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an

Annemarie Hofer

annemarie.hofer@univie.ac.at

Institut für Innovation und Digitalisierung im Recht

Universität Wien, Juridicum

1 Themen

Thema 1

Aufenthalts- und Beschäftigungsrecht – Arbeitsmarktzugang für Drittstaatsangehörige oder das Nadelöhr Österreichs

Zur Verfügung gestellt von Johannes Peyrl, AK Wien

- Während EU-Bürger:innen und ihnen gleichgestellte Personen freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt haben, brauchen Drittstaatsangehörige („Fremde“) einen Aufenthaltstitel und für den Arbeitsmarktzugang idR eine Arbeitserlaubnis.
- Fremde, die Zugang zum Arbeitsmarkt in Österreich erhalten wollen, lassen sich je nach Aufenthaltsgrund in Schutzsuchende und Fremde, die aus anderen Gründen, als des Schutzes wegen in Österreich sind, unterteilen.
- Gleich ist ihnen jedoch, dass sie zahlreichen Auflagen unterliegen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren.
- Der herrschende Fachkräftemangel in Österreich hat die Politik dazu veranlasst, unterschiedliche Möglichkeiten zu schaffen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern sollen, darunter zB die Rot-Weiß-Rot Karte.
- Doch selbst wenn der Zugang zum Arbeitsmarkt einmal gewährt ist, bedeutet das nicht, dass dieser auch aufrecht bleibt. Es gibt zahlreiche Fristen und Auflagen zu beachten, die für die Betroffenen häufig schwer nachvollziehbar sind.
- Zahlreiche Unterstützungsinitiativen, wie zB die Refugee Law Clinic oder der Österreichische Integrationsfonds versuchen, Drittstaatsangehörige beim Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt zu unterstützen.
- Dennoch stellen sich zahlreiche Herausforderungen für Migrant:innen und Personen, die in der Unterstützung tätig sind. Das liegt unter anderem an schwer durchschaubaren und sich häufig ändernden Anforderungen, aber auch an der Diskrepanz zwischen politisch gewollter (Fachkräfte) und ungewollter Migration (restriktive Integrationspolitik).

Thema 2

Betriebliche Mitbestimmung – Aushandlungsprozesse begleiten und gestalten

Zur Verfügung gestellt von Sebastian Klocker, ÖGB

- Arbeitgeber:innen haben ein hohes Interesse an der Kontrolle und Optimierung des Arbeitsprozesses. Umso umfangreicher eine Kontrollmaßnahme ist, umso eher greift sie in die Privatsphäre und damit auch die Menschenwürde der Arbeitnehmer:innen ein.
- Werden neue technische Systeme – wie etwa ein Zeitmanagement-Tool – eingeführt, muss das im Rahmen der Betriebsvereinbarung ausgehandelt werden. Durch Betriebsvereinbarung können bestimmte Arbeitsbedingungen im Betrieb einheitlich geregelt werden. Es ist dann nicht notwendig, diese mit den einzelnen Arbeitnehmer:innen zu vereinbaren.
- Betriebsvereinbarungen sind schriftliche Vereinbarungen, die zwischen Arbeitgeber:in und Betriebsrat abgeschlossen werden. Betriebsvereinbarungen sind daher nur möglich, wenn ein Betriebsrat eingerichtet ist.

- Die Interessen der Arbeitgeber:innen stehen dabei häufig im Widerspruch zu den unternehmerischen Interessen, die mit solchen Systemen umgesetzt werden sollen. Die Aushandlung der Betriebsvereinbarung ist daher immer eine Aushandlung von Interessen und Bedürfnissen.
 - Um eine möglichst gleichberechtigte Verhandlungsposition zu schaffen, ist es notwendig, dass sowohl Betriebsrat als auch Arbeitgeber:in Wissen über die Auswirkungen und Bedingungen haben, die mit dem technischen System, das umgesetzt werden soll, einhergehen. Häufig ist den Beteiligten nicht in vollem Ausmaß bewusst, welche Möglichkeiten ein neu einzuführendes technisches System hat. Das ist insbesondere dann relevant, wenn es sich um Fragen des Datenschutzes handelt – hier kann der Betriebsrat den größten Hebel ansetzen.
 - Fraglich ist daher, wie solche Aushandlungsprozesse begleitet und gestaltet werden können, um das Verständnis um eigene Rechte und Pflichten, aber auch technische Verständnis beider Seiten, in den Verhandlungsprozess miteinzubeziehen.
-

Thema 3a & 3b

Digitale Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitkontrolle – Zwischen Überwachung und Arbeitnehmer:innenschutz

Zur Verfügung gestellt von Johannes Gärtner, XIMES GmbH und Alexandra Marx, Arbeitsinspektorat

- Arbeitgeber:innen sind dazu verpflichtet, die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer:innen zu erfassen, **sofern** nicht vereinbart wird, dass diese die Arbeitszeiterfassung selbst übernehmen.
 - Dazu hat etwa der EuGH (Mai 2019) festgestellt, dass Arbeitgeber:innen dazu verpflichtet sind, „ein objektives, verlässliches und zugängliches System“ einzuführen, um die Rechte aus der Arbeitszeitrichtlinie zu gewährleisten
 - Während die Erfassung der Arbeitszeit vor allem Arbeitnehmer:innen schützen soll, bietet sie auch Potential zu Überwachung und ausufernder Optimierung der Arbeitszeit.
 - Neben der Einhaltung gesetzlicher Höchstarbeitszeiten spielt jedoch auch die Gestaltung der Arbeitszeit eine wesentliche Rolle für die Gesundheit der Mitarbeiter:innen. So sollten Arbeitgeber:innen etwa darauf achten, dass Arbeitszeiten gesund und sozial verträglich sind – besonders relevant wird das zB bei Schichtarbeit.
 - Neben der Frage nach technischen Systemen und deren potenziellem Überwachungscharakter geht es also auch darum, das Bewusstsein dafür zu schärfen, dass Arbeitszeit ein relevanter Faktor für das Wohlbefinden der Beschäftigten und damit für einen reibungslosen Betrieb ist.
-

Mehrpersone Verhältnisse im Kontext von Plattformarbeit – „Poly“-Relationen ohne Verantwortung?

Zur Verfügung gestellt von Michael Gogola und Ilona Amann, GPA

- Unter Plattformarbeit versteht man Dienstleistungen, die unter Zuhilfenahme webbasierter Plattformen vermittelt und/oder erbracht werden. Die Auftraggeber:innen können dabei aus einem Pool von Dienstleistenden wählen.
- Solche Plattformen sind z.B. Angebote wie Airbnb, Lieferando/Mjam, Uber, Clickworker, Designcrowd oder betreut.de. Die Arbeit kann dabei gänzlich online oder lokal verrichtet werden.
- Charakteristisch für Plattformarbeit sind die niedrigen Einstiegsbarrieren und eine hohe Flexibilität. Ebenfalls charakteristisch ist jedoch auch die Frage, ob und inwiefern Plattformarbeiter:innen durch arbeitsrechtliche Vorgaben geschützt sind bzw wie ihr Arbeitsverhältnis einzuordnen ist.
- Während sich Plattformen idR als Vermittler von Leistungen sehen, wird in Rsp und Lehre hinterfragt, ob es sich beim Verhältnis zwischen Plattformarbeiter:innen und Plattform um ein Arbeitsverhältnis im herkömmlichen Sinn handelt.
- Relevant ist das insbesondere deshalb, weil Plattformarbeit häufig mit prekären Beschäftigungsverhältnissen einhergeht und dazu führt, dass Plattformarbeiter:innen als (Schein-)Selbstständige tätig werden. Das hat zur Folge, dass diese das vollständige Risiko der Selbstständigkeit tragen, also zB keinen Anspruch auf Krankenstand, andere Versicherungsleistungen oder die Möglichkeit einen Betriebsrat zu wählen haben.
- Zahlreiche regulatorische Bestrebungen versuchen daher, die Verantwortungsverhältnisse innerhalb der Plattformarbeit zu klären, das Problem der ungleichen Machtverteilung bleibt bis dato jedoch bestehen. Zurzeit wird es iRd europäischen Gesetzgebungsverfahrens diskutiert.
- Fraglich ist zB, wie die Beziehungsverhältnisse der Plattformarbeit besser dargestellt werden könnten, um Verantwortungen deutlich sichtbarer zu machen, oder wie Plattformarbeiter:innen trotz fehlendem Betriebsrat kollektive Interessen durchsetzen könnten.

2 Vorträge

- **Stummes Wissen: Die Bedeutung Impliziter Vermittlung Im Gestaltungsprozess**
Stefanie Egger, Invisible Lab GmbH
- **Nudging by Design und Techniksoziologie**
Nikolaus Poehhacker, D!ARC, Universität Klagenfurt
- **Arbeitnehmer:innenrecht(e)**
Michael Gogola, GPA
- **Arbeitszeitkontrolle und -management durch technische Systeme**
Johannes Gärtner, XIMES GmbH

3 Jury

- **Mag. Ludwig Dvořák**
Bereichsleiter Arbeitsrechtliche Beratung und Rechtsschutz, AK Wien
- **Univ.-Prof. Iris Eisenberger**
Professorin für Innovation und Öffentliches Recht, Uni Wien
- **Univ.-Prof. Nikolaus Forgó**
Professor für Technologie- und Immaterialgüterrecht, Uni Wien
- **Univ.-Prof. Sabine T. Köszegi**
Professorin für Arbeitswissenschaft und Organisation, TU Wien

4 Auszeichnung und Gewinne

Am Samstag, 13.05.2023, werden die Projekte in Pitches vorgestellt. Wie die Projekte dargestellt werden, liegt im Ermessen der Gruppen – es können z.B. Prototypen vorgestellt werden, eine (interaktive) Präsentation gehalten werden, ein Sketch, eine Performance oder eine Erzählung präsentiert werden. Wichtig ist, dass das Ziel des Projektes und seine Methodik gut verständlich präsentiert werden. Jeder Pitch dauert maximal 10 Minuten, danach sind 5 Minuten für Rückfragen durch die Jury vorgesehen.

Zwei Projekte werden als Gewinner-Projekte ausgezeichnet. Die Auszeichnungen erfolgen in der Kategorie „Juristische Exzellenz“ (1 Team) und „Gesellschaftliche Relevanz“ (1 Team). Die Mitglieder der Gewinner-Teams erhalten je 500€ Preisgeld, das von der AK Wien zur Verfügung gestellt wird.

Leitfragen für die allgemeine Bewertung der Projekte können sein:

- Geht aus der Präsentation klar hervor, welches Problem bearbeitet wird?
- Ist die Problemstellung überzeugend bzw. kann der Bedarf einer Lösung klar dargelegt werden?
- Ist der Lösungsvorschlag überzeugend bzw. kann klar dargelegt werden wie die Problemstellung adressiert wird und was der konkrete Nutzen für wen genau ist?

Juristische Exzellenz (1 Team)

Folgende Fragen können bei der Beurteilung der „juristischen Exzellenz“ herangezogen werden. Die Projekte können und dürfen über den derzeit vorhandenen Rechtsrahmen hinausgehen. Erwünscht sind neben rechtspolitischen Vorschlägen auch Überlegungen zu alternativen rechtlichen Regulierungsmethoden, etwa durch die Anwendung von Regulatory Sandboxes.

- Wird ein konkret vorhandenes rechtliches Problem bearbeitet?
- Werden rechtliche Lösungen für das konkrete Problem vorgeschlagen?
- Kann die präsentierte Lösung zu einer besseren rechtlichen Regelung des Problems beitragen?
- Wird ein rechtliches Problem erkannt, das bisher weniger Aufmerksamkeit erfahren hat?

Gesellschaftliche Relevanz (1 Team)

Folgende Fragen können bei der Beurteilung der „gesellschaftlichen Relevanz“ herangezogen werden. Die Projekte können und dürfen über den derzeit vorhandenen Rechtsrahmen hinausgehen. Erwünscht sind Lösungen für Probleme, die einer größeren Anzahl von Personen bei der Um- und Durchsetzung ihrer Rechte unterstützen können bzw. einen besseren Schutz dieser Personengruppen ermöglichen.

- Wird ein konkret vorhandenes Problem bearbeitet?
- Kann die präsentierte Lösung zu einer nachhaltigen Veränderung führen?
- Weist die Lösung einen innovativen Zugang auf?
- Werden gesellschaftliche Probleme behandelt, die bisher eher vernachlässigt wurden?

Bei entsprechender Umsetzbarkeit besteht außerdem die Möglichkeit, das Projekt gemeinsam mit der AK Wien im Rahmen des Digifonds 4.0 weiterzuentwickeln.

Zusätzlich erhält eine Person aus einem der Gewinner-Teams die Möglichkeit, einen Blogbeitrag für den Uni Wien Blog (<https://blog.univie.ac.at/>) zu verfassen und sich und das Projekt vorzustellen.

5 Ablauf

Catering wird an allen drei Tagen zur Verfügung gestellt. Es werden vegetarische und vegane Speisen angeboten. Frühstück wird von 08:30 – 09:00 zur Verfügung gestellt, danach gibt es über den Tag verteilt Kaffee und Kuchen sowie ein gemeinsames Mittagessen.

ACHTUNG: Samstag findet die gesamte Veranstaltung im DG des Juridicums statt!

Tag 1 – Donnerstag, 11. Mai 2023

AK Wien Bildungsgebäude, Theresianumgasse 16-18, 1040 Wien

08:30 – 08:50	Ankunft, Frühstück, Registrierung
09:00 – 09:30	Begrüßung durch die Veranstalter:innen
09:30 – 10:05	Vortrag „Stummes Wissen“ von Stefanie Egger (Invisible Lab GmbH)
10:05 – 10:40	Vortrag „Techniksoziologie“ von Nikolaus Poehhacker (D!ARC Research Center, AAU)
10:40 – 11:00	Kaffeepause
11:00 – 11:35	Vortrag „Grundlagen des Arbeitsrechts“ von Michael Gogola (GPA)
11:35 – 12:10	Vortrag „Arbeitszeit“ von Johannes Gärtner (Ximes GmbH)

12:10 – 13:15	Mittagessen
13:15 – 14:30	Gruppenfindung und Creative Circle Training
14:30 – 16:00	Gruppenarbeit
16:00 – 17:30	Feedback Runde I
17:30 – 18:00	Wrap-Up Tag I
18:00	Ende Tag I

Tag 2 – Freitag, 12. Mai 2023

AK Wien Bildungsgebäude, Theresianumgasse 16-18, 1040 Wien

08:30 – 09:00	Ankunft & Frühstück
09:00 – 09:15	Begrüßung
09:15 – 10:45	Gruppenarbeit
10:45 – 11:00	Kaffeepause
11:00 – 12:30	Gruppenarbeit
12:30 – 13:30	Mittagspause
13:30 – 13:40	Priming Tag II
13:40 – 15:10	Gruppenarbeit
15:10 – 15:30	Kaffeepause
15:30 – 16:30	Feedback Runde II
16:30 – 17:30	Gruppenarbeit
17:30 – 18:00	Wrap-Up Tag II
18:00	Ende Tag II

Tag 3 – Samstag, 13. Mai 2023

DG Juridicum

08:30 – 09:00	Eintreffen, Frühstück
09:00 – 10:45	Gruppenarbeit
10:45 – 11:00	Kaffeepause
11:00 – 12:30	Gruppenarbeiten abschließen, Pitches vorbereiten
12:30 – 13:30	Mittagessen
14:00 – 15:45	Pitches (10 + 5 Minuten / Gruppe)
15:45 – 16:15	Beratung der Jury
16:15 – 16:45	Preisverleihung
17:00	Ende Legal Design Sprint