

„WER BESTIMMT HEUTE DIE ARBEITSWELT VON MORGEN?“

Eine soziologische Perspektive für Betriebsrät*innen im Spannungsfeld von Macht, Technik und Gesellschaft





Sozialarbeiterin, Soziologin, Erziehungswissenschaftlerin

katrin.rossmann@fh-salzburg.ac.at

+43-676-6714777

[Katrin Rossmann | LinkedIn](#)

Wer bin ich?

Fachhochschule Salzburg:

- Department für Angewandte Sozialwissenschaften
- Department für Information Technologies & Digitalisation

Lehre und Forschung an den Studiengängen:

- Soziale Arbeit (BA) und Soziale Innovation (MA)
- AI for Sustainable Technologies (MA)
- Cyber Security (MA)
- Robotik (MA)

Verein Neustart Salzburg:

- Ehrenamtl. Bewährungshelferin

Branchenübergreifend:

- Vorträge/WS/Trainings: Digitalisierung, KI und Gesellschaft
- Menschenrechtstraining: Social Profit Sektor, Polizei, etc.
- Change-Management und Organisationsentwicklung

5 zentrale Thesen



1.

**Technologie
ist nie nur
Technik.**



2.

**Neue
Technologien
sind Verstärker
gesellschaftlicher
Strukturen.**



3.

**Neue
Technologien
verändern
Tätigkeit und
soziale Ordnung.**



4.

**Neue
Technologien sind
Macht- und
Mitbestimmungsfrage.**



5.

**Digitale
Transformation
ist Wertearbeit –
KEIN IT-Rollout.**

5 zentrale Inhalte



1.

**Betriebliche
Szenarien der
Gegenwart**



2.

**Soziologische
Perspektive auf
Technologie und
Arbeit**



3.

Veränderungsfelder



4.

**Geopolitik und
Regulierung**



5.

**Frage der
Gestaltung**








Betriebliche Szenarien der Gegenwart



KI ist längst im Betrieb



KI erscheint oft
als normale
Software.

-  1 Bewerbung
-  2 Dienstplan
-  3 Dashboard
-  4 Chatbot
-  5 Prozesssteuerung

KI IM BETRIEB: STEUERUNG, KONTROLLE, ENTSCHEIDUNG – OFT UNSICHTBAR, ABER REAL

Beispiele aus verschiedenen Branchen zeigen: Algorithmen organisieren, bewerten und beeinflussen Arbeit.

1. HEADSETSYSTEME

Echtzeit-Steuerung in Logistik & Handel



- Vorgabe von Tempo und Routen
- Überwachung von Wegen und Zeiten
- Messung von Leistung in Echtzeit
- Anweisungen über Headset
- Verwarnungen bei „Ineffizienz“

„Das System weiß immer, wo ich bin und was ich tue.“
– Lagerarbeiter, Australien

2. DASHBOARD-SCREENSHOTS

Leistung wird sichtbar – und bewertbar



Solche Dashboards beeinflussen Entscheidungen zu Schichten, Prämien, Bewertungen und mehr.

3. PRESSEÜBERSCHRIFTEN

KI und Algorithmen sind längst Thema – weltweit

The Guardian „Stop all time wasting': Inside the algorithmic crackdown on Woolworths workers
23.10.2024

ZEIT ONLINE **Bewerbungsroboter: Künstliche Intelligenz diskriminiert (noch)**
10.10.2018

Handelsblatt **Algorithmus entscheidet über Dienstplan – und über das Privatleben**
12.06.2023

FINANCIAL TIMES **Amazon scraps AI recruiting tool that showed bias against women**
10.10.2018

4. DIAGRAMME ZU ALGORITHMIC MANAGEMENT

Wie Algorithmen Arbeit organisieren und Kontrolle ausüben



Der Algorithmus als Boss: Wie KI die Arbeitswelt verändert - AlgorithmWatch

5. ZITATE VON BESCHÄFTIGTEN

Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag

„Ich habe ständig das Gefühl, beobachtet zu werden. Selbst meine Pausen werden getrackt.“
– Kommissionierer, Deutschland

„Das System sagt mir, ich sei nicht effizient genug – aber es sieht nicht, wenn Kund*innen schwierige Fragen haben.“
– Einzelhandelskauffrau, Österreich

„Der Dienstplan kommt automatisch. Wenn ich mich beschwere, heißt es: Das System hat so entschieden.“

6. KI-GESTÜTZTE DIENSTPLAN-OBERFLÄCHEN

Automatisierte Planung in Echtzeit



5 zentrale Mitbestimmungsfragen



5 Takeaways für Betriebsrät*innen



1.

Nicht auf
KI-Label warten
– Szenarien
ernst nehmen!



2.

Frage nach
Wirkung von
technischen
Systemen auf
Arbeit und
Beschäftigte
stellen!



3.

Transparenz
als Schutzrecht
einfordern!



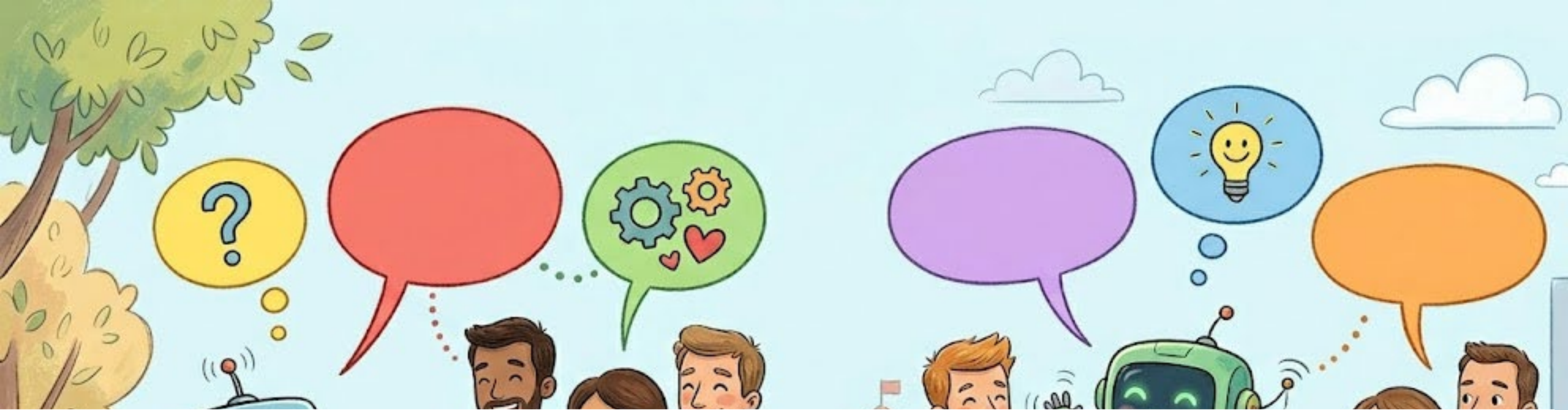
4.

Mitgestaltungs-
kompetenz
fördern und
weiterentwickeln!



5.

Vor dem
Rollout
mitgestalten!



Übersetzung in die Betriebsrats-Praxis





Soziologische Perspektive auf Technologie und Arbeit

KI ist ein sozio-technisches System



Nicht das Tool allein entscheidet – das betriebliche System entscheidet.

Datafication

Was gemessen wird



Geschwindigkeit



Anwesenheit



Klicks



Fallzahlen



Bearbeitungszeiten



Was oft unsichtbar bleibt



Beziehungsarbeit



Erfahrung



informelle Hilfe



emotionale Belastung

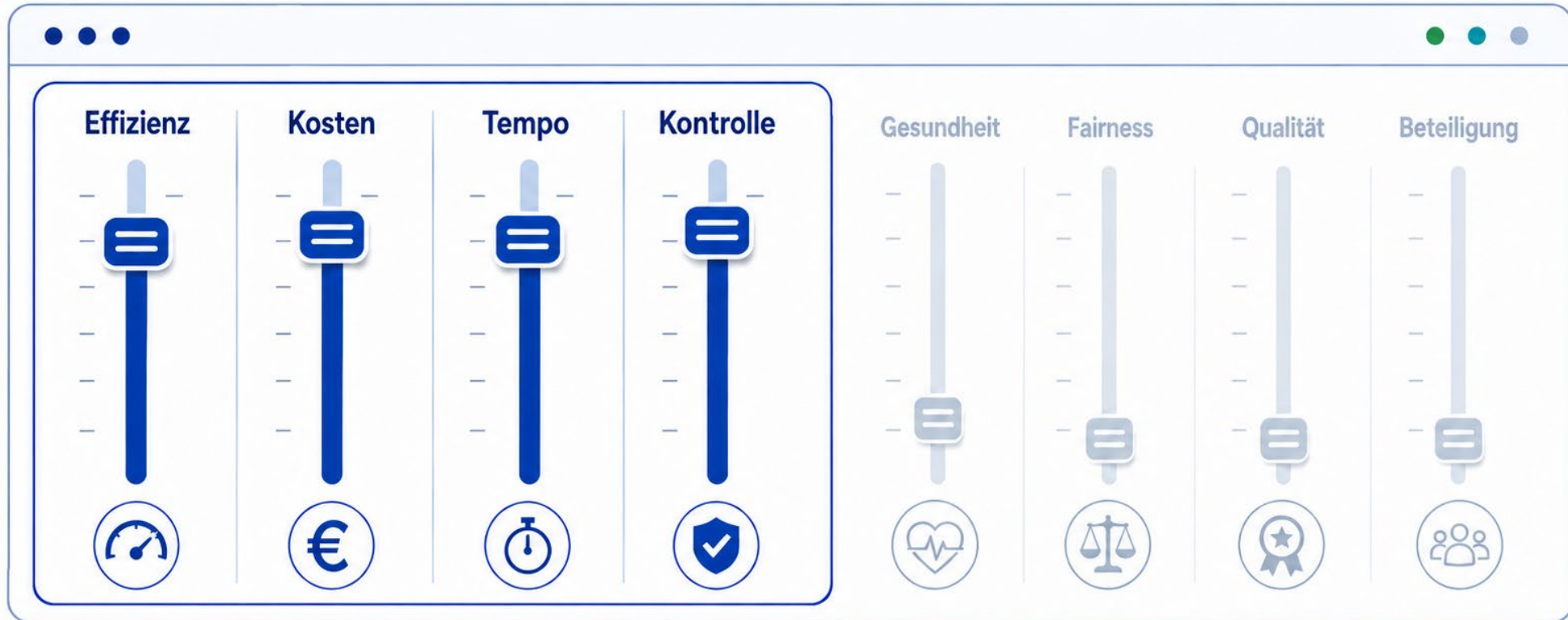


Qualität im Einzelfall



**Die messbare Seite der Welt ist nicht die Welt,
sondern die messbare Seite der Welt.**

Rationalisierung



Taylorismus auf Steroiden

Qualifikation



Wenn das System klüger wirkt als die Beschäftigten

Verantwortlichkeit



Das gibt das System so vor

Autonomie vs. Kontrolle

Autonomiespielräume



1. eigene Reihenfolge von Aufgaben



2. flexible Zeiteinteilung



3. situatives Entscheiden



4. Assistenz statt Ersatz



5. Mitgestaltung von Abläufen

Kontrollmöglichkeiten



1. Echtzeit-Tracking von Arbeitsschritten



2. Zeitmessung und Taktvorgaben



3. Standardisierung durch Vorgaben



4. Monitoring von Klicks und Leistung



5. algorithmische Steuerung von Abläufen



Spannungsfeld



Mehr Autonomie bestellt - mehr Kontrolle geliefert

5 Takeaways für Betriebsrät*innen



1.

**Nicht nur
Daten prüfen –
Unsichtbares
sichtbar machen!**



2.

**Bei Optimierung
immer fragen:
Für wen läuft
das hier
optimal?**



3.

**Kompetenzen
schützen –
Menschen sind mehr
als Bedienpersonal
der KI!**



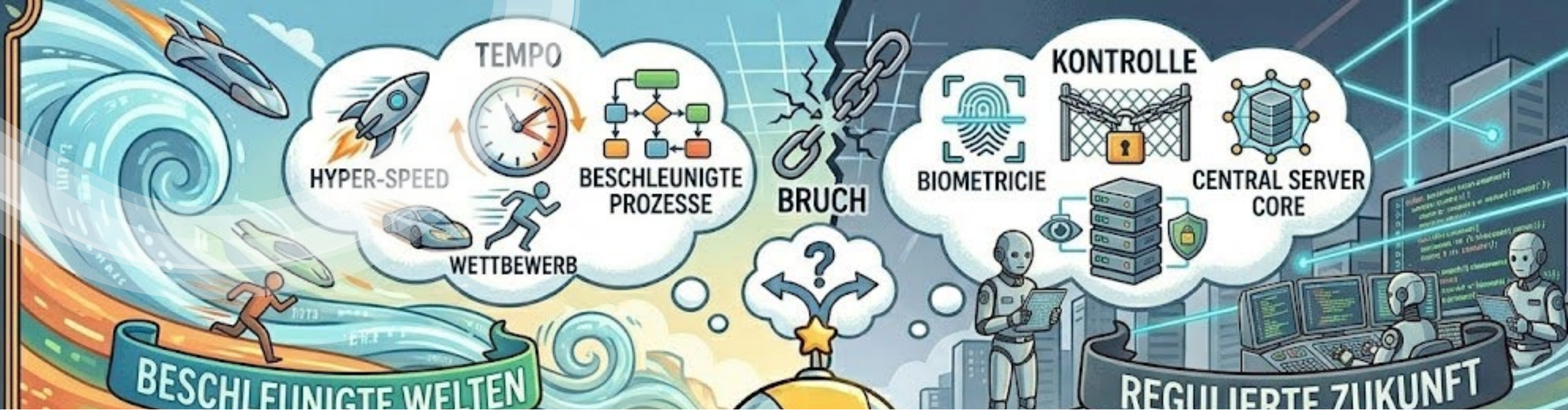
4.

**Kein
Verantwortungsnebel:
Wer erklärt,
entscheidet
und haftet?**



5.

**Autonomie
bilanzieren:
Wo KI Freiheit
verspricht,
droht oft
Kontrolle!**



Veränderungsfelder



Veränderungsfelder



Tempo

Wie umgehen mit Beschleunigung?



Macht

Wer gewinnt Spielraum — wer wird gesteuert?



Verantwortung

Wer ist zuständig, entscheidet, korrigiert und haftet?



Fachlichkeit

Bleibt menschliches Können entscheidend?



Digitale Transformation ist wertebasiertes Change Management

Calls to Action für Betriebsrät*innen



1.

Früh in den
Change-Prozess



2.

Zielfrage
stellen



3.

Folgen für
Arbeit prüfen



4.

Pilotphasen
verbindlich regeln



5.

Beschäftigte
beteiligen



6.

Kompetenz statt
nur Tool-Schulung



7.

Verantwortlichkeiten
klar regeln



8.

Evaluation
dauerhaft verankern

Ethische KI-Nutzung beteiligungsorientiert umsetzen (2026) - Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) in der Hans-Böckler-Stiftung

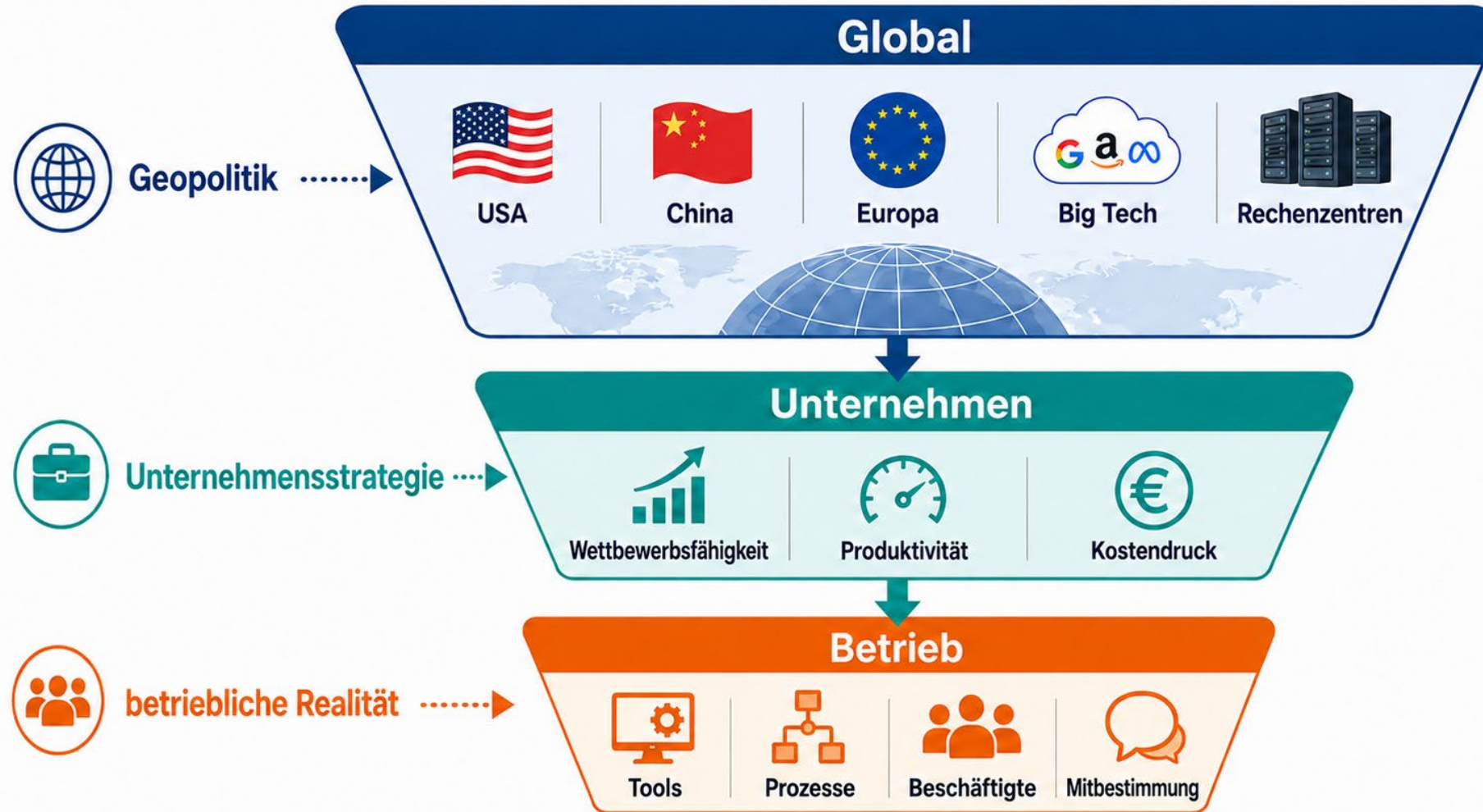
Aktive Mitgestalter*innen des Change-Prozesses



Geopolitik und Regulierung



Technologie als Gegenstand von Macht- und Standortpolitik





Innovationsdruck

„Wir müssen schneller werden.“



Mindsets & Narrative

„Welche Haltungen/ Geschichten zu neuen Technologien existieren im Betrieb?“



Regulierungsrahmen

„Nicht alles, was möglich ist, ist zulässig oder legitim.“



Betriebsratsauftrag

„Druck in Prüffragen übersetzen.“

Mindset 1

optimistisch-
innovationsgetrieben
USA, Big Tech, Silicon
Valley.

Mindset 3

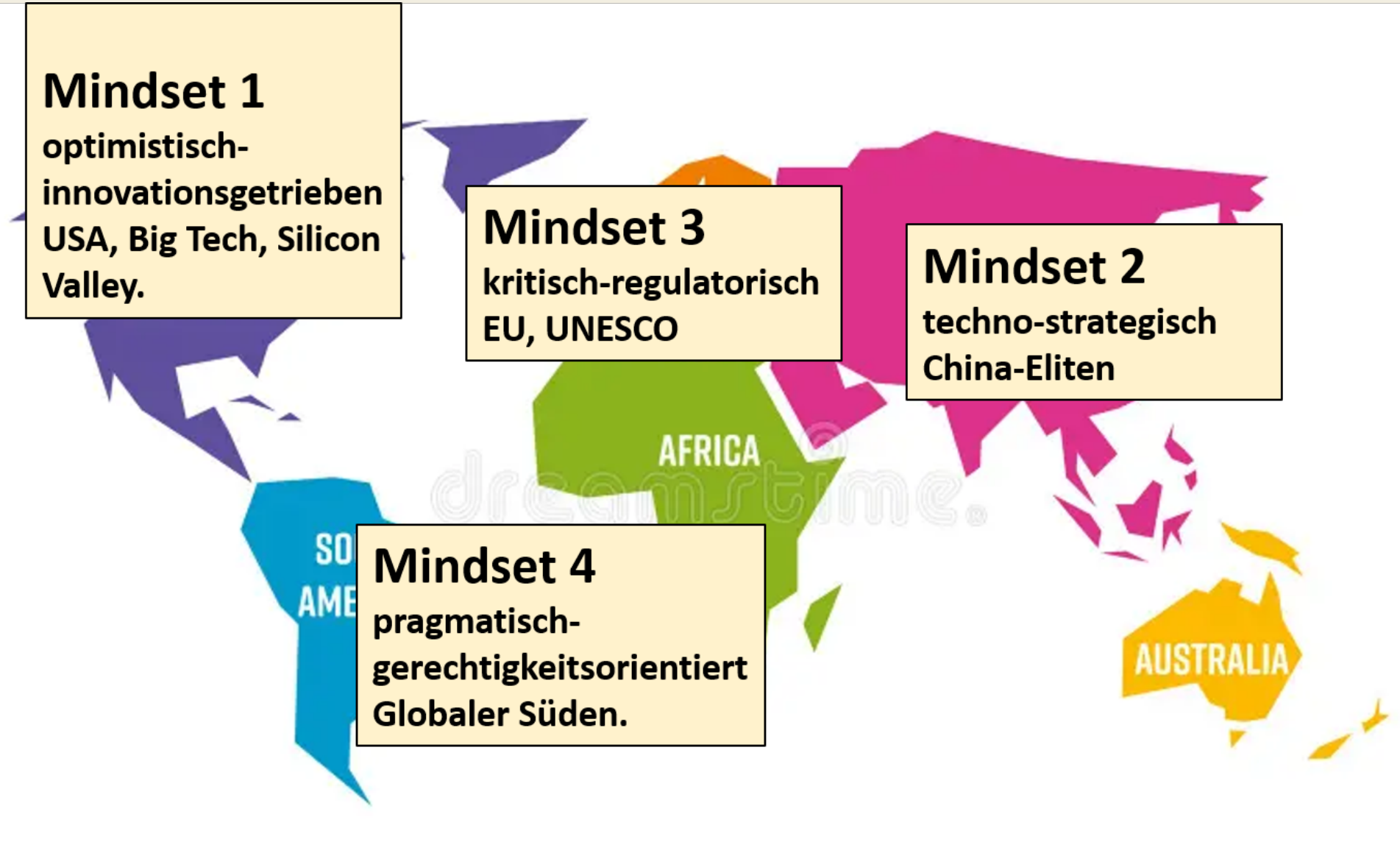
kritisch-regulatorisch
EU, UNESCO

Mindset 2

techno-strategisch
China-Eliten

Mindset 4

pragmatisch-
gerechtigkeitsorientiert
Globaler Süden.

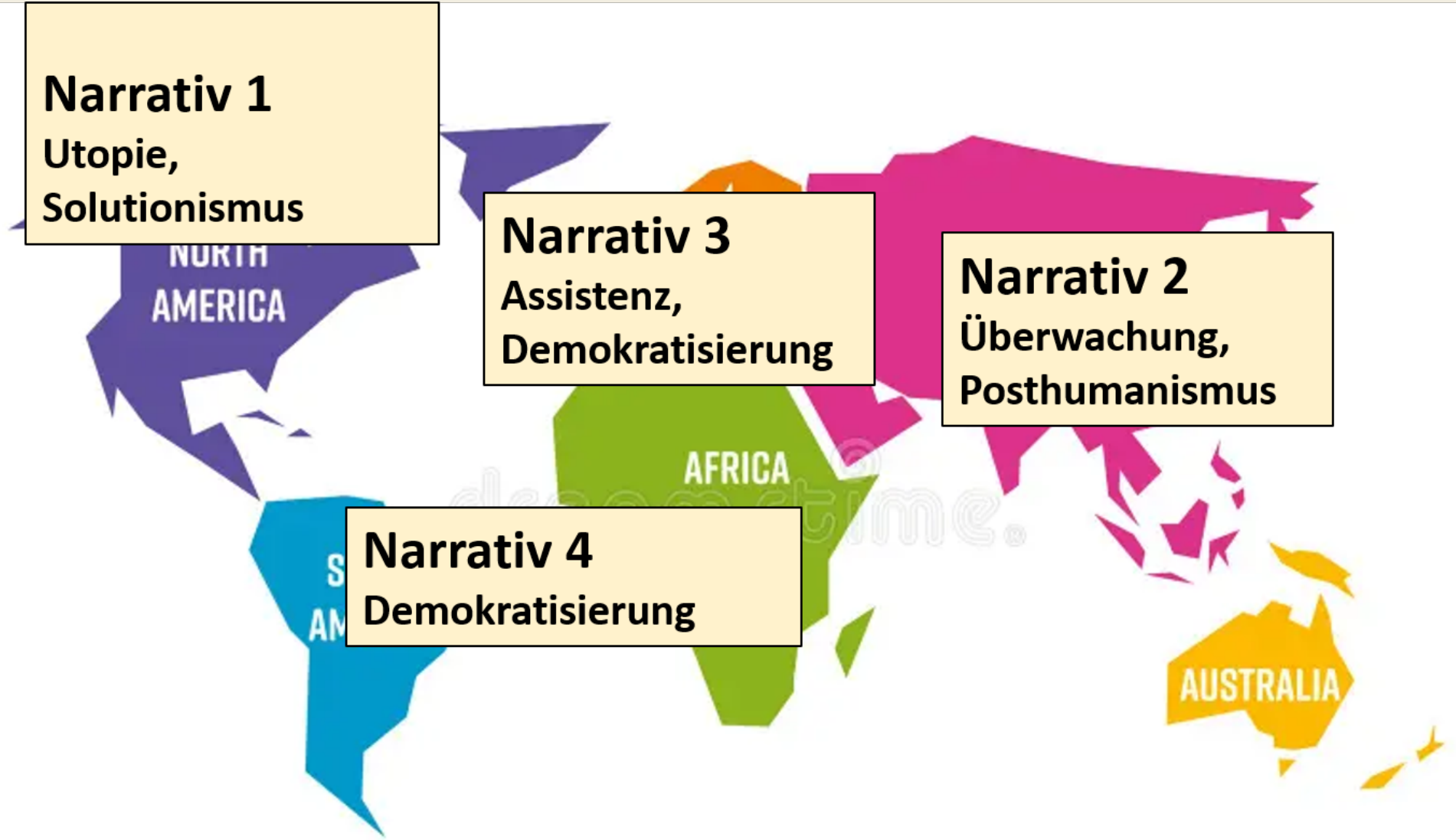


Narrativ 1
Utopie,
Solutionismus

Narrativ 3
Assistenz,
Demokratisierung

Narrativ 2
Überwachung,
Posthumanismus

Narrativ 4
Demokratisierung





Betriebsrats-Check



Management-Narrativ



Betriebsratsfrage



„Wir müssen KI nutzen.“



Welches konkrete Problem lösen wir?



„Das erhöht Effizienz.“



Für wen — und mit welchen Folgen?



„Das System ist objektiv.“



Welche Daten und Kriterien stecken darin?



„Es ist nur eine Empfehlung.“



Wer trägt Verantwortung?



„Wir starten erst einmal als Pilot.“



Welche Regeln gelten schon im Pilotbetrieb?

Die Kernziele der KI-Verordnung



Förderung vertrauenswürdiger KI

Schaffung eines einheitlichen Rechtsrahmens für menschenzentrierte und sichere KI-Systeme.

Schutz von Grundrechten

Gewährleistung von Gesundheit, Sicherheit, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit im Einklang mit der EU-Grundrechtecharta.



Stärkung des Binnenmarktes

Sicherstellung des freien Verkehrs von KI-gestützten Waren und Dienstleistungen in der gesamten EU.



Der risikobasierte Ansatz: Eine Klassifizierung von KI-Systemen

Inakzeptables Risiko: Verbotene KI-Praktiken

KI-Systeme, die den Werten der Union widersprechen und daher verboten sind.

Beispiele für Verbote

-  Soziale Bewertung („Social Scoring“)
-  manipulative Techniken
-  ungezieltes Auslesen von Gesichtsbildern

Hohes Risiko: Streng regulierte KI-Systeme

Systeme, die ein hohes Risiko für Gesundheit, Sicherheit oder Grundrechte darstellen.

Anwendungsbereiche mit hohem Risiko

-  Kritische Infrastruktur
-  Bildung
-  Beschäftigung
-  Justiz und Strafverfolgung
-  Migration

Strenge Anforderungen für Hochrisiko-Systeme

-  Umfassendes Risikomanagement
-  Hohe Datenqualität
-  Transparenz
-  Menschliche Aufsicht sind verpflichtend

Begrenztes & Minimales Risiko: Transparenz ist entscheidend

Für KI-Systeme wie Chatbots oder volume, die Inhalte generieren, gelten spezifische Transparenzpflichten.

Kennzeichnungs- & Informationspflicht

Nutzer müssen informiert werden, wenn sie mit einer KI interagieren oder KI-generierte Inhalte (z.B. Deepfakes) sehen.

Aus AI-Act-Pflichten werden Betriebsratsfragen



AI Act

- ✓
- ✓

-  **Transparenz**
-  **Dokumentation**
-  **Risikobewertung**
-  **Menschliche Aufsicht**
-  **Grundrechtsschutz**





Betriebsrats-Check

- 1. Wer erfährt, dass KI eingesetzt wird?
- 2. Welche Daten, Kriterien und Ziele stecken im System?
- 3. Welche Risiken entstehen für Beschäftigte?
- 4. Wer kann prüfen, korrigieren oder stoppen?
- 5. Wie werden Diskriminierung, Druck und Fehlentscheidungen verhindert?

 **Prüfrecht sichern!**

RECHTE DES BETRIEBSRATES

- **Überwachungs- und Interventionsrecht:** Der Betriebsrat hat umfassende Möglichkeiten, die Einhaltung aller die Arbeitnehmer:innen berührenden Normen sicherzustellen und entsprechend Maßnahmen zu beantragen (§§ 89, 90 ArbVG).
- **Auskunftsrecht:** Der Betriebsrat hat das Recht zu erfahren, ob und in welchen Bereichen KI-Systeme eingesetzt werden (§ 91 Abs 1 ArbVG).
- **Informationspflicht:** Arbeitgeber:innen müssen den Betriebsrat über die Arten der personenbezogenen Daten, die KI-Systeme verarbeiten, sowie die vorgesehenen Verarbeitungen und Übermittlungen informieren (§ 91 Abs 2 ArbVG).
- **Anhörungen und Beratung:** Der Betriebsrat hat ein spezifisches Anhörungs- und Beratungsrecht bei der Einführung neuer Technologien einschließlich KI-Systeme, die die Arbeitsbedingungen beeinflussen (§ 92a Abs 1 Satz 2 Z 1 ArbVG).
- **Zustimmungspflicht bei Kontrollmaßnahmen:** Die Einführung von KI-Systemen zur Kontrolle der Mitarbeitenden benötigen die Zustimmung des Betriebsrats, insbesondere wenn die Menschenwürde betroffen ist (§§ 96, 96a und 97 ArbVG).
- **Information über den Einsatz von Hochrisiko-KI-Systemen am Arbeitsplatz:** Arbeitgeber:innen als Betreiber:innen von Hochrisiko-KI-Systemen müssen auch die Interessensvertretung vor der Inbetriebnahme eines Hochrisiko-KI-Systems darüber informieren, dass die Arbeitnehmer:innen dessen Nutzung unterliegen werden (Art 26 Abs 7 KI-VO).
- **Mitwirkung bei Betriebsänderungen:** Der Einsatz von KI-Tools kann eine Betriebsänderung darstellen, wenn er die Einführung neuer Arbeitsmethoden sowie Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung zum Inhalt hat. Hierbei sind die Mitwirkung des Betriebsrates gemäß § 109 ArbVG und der Abschluss von Betriebsvereinbarungen/Sozialplänen nach § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG zu beachten.

5 Takeaways für Betriebsrät*innen



1.

Technologie als
Gegenstand
globaler Macht-
und Standortpolitik
begreifen.



2.

Globaler
Wettbewerb kann
sich als Innovations-
und Effizienzdruck
in Betrieben
auswirken



3.

Alternativlosigkeit
ist keine
Tatsache.



4.

Betriebsrät*innen
sind
Gestalter*innen



5.

Eigene Rolle als
Ermöglicher*in
sozialer Innovation
begreifen.



Regelkonforme digitale Transformation gestalten

Reflection & Action



Persönliche-Ebene

- Abbau von Ängsten und Unsicherheiten
- Stärkung von Selbst-/Mitbestimmung
- Förderung kritischen Denkens



Mitarbeiter*innen-Ebene

- Schutz vor Überforderung und Arbeitsverdichtung
- Stärkung von Kompetenzbewusstsein
- Besserer Umgang mit algorithmischen Entscheidungen, Vorschlägen, Verzerrungen



Ebene der Unternehmensleitung

- Professionalisierung von Transformationsprozessen
- Realistische Einschätzung des Technik-Potentials
- Fundierte und wertebasierte strategische/operative Entscheidungen



Ebene der Betriebsrät*innen

- Vermittlung zwischen Narrativen der Mitarbeiter*innen und der Unternehmensleitung
- Risikoerkennung und Schutz der Beschäftigtenrechte
- Qualifikation- und Kompetenzentwicklung fördern



Sozialarbeiterin, Soziologin, Erziehungswissenschaftlerin

katrin.rossmann@fh-salzburg.ac.at

+43-676-6714777

[Katrin Rossmann | LinkedIn](#)

Wer bin ich?

Fachhochschule Salzburg:

- Department für Angewandte Sozialwissenschaften
- Department für Information Technologies & Digitalisation

Lehre und Forschung an den Studiengängen:

- Soziale Arbeit (BA) und Soziale Innovation (MA)
- AI for Sustainable Technologies (MA)
- Cyber Security (MA)
- Robotik (MA)

Verein Neustart Salzburg:

- Ehrenamtl. Bewährungshelferin

Branchenübergreifend:

- Vorträge/WS/Trainings: Digitalisierung, KI und Gesellschaft
- Menschenrechtstraining: Social Profit Sektor, Polizei, etc.
- Change-Management und Organisationsentwicklung