

## TOP 3.5.2 AK/IFES-Strukturwandelbarometer 2016 – Digitaler Wandel aus der Sicht von BetriebsrätInnen

Abteilung Betriebswirtschaft

### Ziele des Strukturwandelbarometers

Zielsetzung des Strukturwandelbarometers ist es, die Inhalte, die Dynamik und die beobachteten Auswirkungen des betrieblichen Strukturwandels aus einer ArbeitnehmerInnenperspektive regelmäßig zu erheben und zu analysieren. Dazu wird vor allem das ExpertInnenwissen und der Erfahrungsschatz von BetriebsrätInnen genützt. Die Erhebung – durchgeführt von IFES im Auftrag der AK-Wien – erfolgte nun das vierte Mal im Jahresabstand. Fast 300 BetriebsrätInnen von Wirtschaftsbetrieben wurden nach verschiedenen Indikatoren, etwa Zeitdruck, Anteil von Leiharbeit, Outsourcing, Investitionen in Personal und Einbindung der BetriebsrätInnen online befragt. Als weiterer Schwerpunkt wurde der Einsatz von digitalen Technologien als Indikator des Strukturwandels definiert.



### Zuständige Abteilungen

Betriebswirtschaft, Sozialpolitik und Wirtschaftspolitik

Projektteam SWB: Ursula Filipic, Roland Lang, Heinz Leitsmüller, Ulrich Schönbauer, Christina Wieser, Michael Heiling und Silva Hruska-Frank (für Sonderauswertung Digitaler Wandel)

### Die wichtigsten Ergebnisse der Studie

- 1) Der digitale Wandel ist in den Betrieben bereits weit fortgeschritten, viele Technologien werden schon seit längerem eingesetzt. Rund zwei Drittel etwa verwenden Softwaresysteme (wie etwa SAP) zur Steuerung und Planung, knapp die Hälfte der Unternehmen im Sektor Industrie/Gewerbe setzen computergesteuerte Fertigungsprozesse ein.
- 2) 71% der BetriebsrätInnen verbinden mit Digitalisierung positive Auswirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens, gleichzeitig beantwortet nur mehr knapp die Hälfte die Frage, ob sie auch ein Vorteil für die Arbeitsbedingungen sei, mit einem Ja. Insbesondere wird die räumliche und zeitliche Autonomie der Beschäftigten als positiv gesehen. Investitionen (in Hard- & Software, Breitbandausbau, Bildung/Ausbildung/Weiterbildung und Forschung) nehmen daher – vor dem Hintergrund von „Industrie 4.0“ – eine besondere Bedeutung ein und bieten Chancen, die es zu nützen gilt.
- 3) Als negative Effekte sehen die BetriebsrätInnen Auswirkungen auf ältere ArbeitnehmerInnen (zu 49%), steigende Arbeitsbelastungen (sagen 59%) sowie immer schwieriger werdende Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Nur 18% glauben, dass sich die Digitalisierung positiv auf die Work-Life-Balance ausgewirkt hat.

- 4) Digitalisierung verläuft Top-Down. Treiber sind vor allem die Geschäftsleitungen (lt. 87% der Betriebsräte) oder die Konzernmütter. Sie werden auch als Profiteurinnen des Strukturwandels gesehen.
- 5) Dem Thema „Qualifizierung der Beschäftigten“ kommt nun noch mehr Bedeutung zu, insbesondere weil bei Neuaufnahmen verstärkt auf digitale Fertigkeiten der BewerberInnen geachtet wird (das sagen 63% der Befragten). Für 57% nimmt auch die einschlägige betriebliche Weiterbildung zu. Aber: Nur 20% der BetriebsrätInnen sieht, dass sich die höheren digitalen Kompetenzen auch positiv in der Entlohnung wiederfinden.
- 6) Der digitale Wandel ist meist eng mit anderen organisatorischen Maßnahmen innerhalb der Betriebe verbunden und wirkt sich daher auf klassische Themen der Mitbestimmung wie Arbeitszeit, Lohngestaltung, Arbeits- und Organisationsstrukturen aus.
- 7) Allerdings: Betriebsräte werden bei der Einführung digitaler Technologien lediglich informiert (meinen 65% der Befragten), in der Regel aber nicht aktiv eingebunden. 12% wussten gar nichts von der Einführung neuer Technologien. Erst auf Druck der ArbeitnehmerInnenvertreter werden verbindliche Regeln (zB Betriebsvereinbarungen) abgeschlossen. In 7 von 10 Fällen geht hier die Initiative vom Betriebsrat aus. Großer Aufholbedarf besteht insbesondere bei Datenschutzregularien.

#### Forderungen der AK

- **Mitbestimmung 4.0**

Bestehende betriebliche und überbetriebliche Mitbestimmungsrechte bewirken auch in einer digitalen Welt eine bessere Entwicklung der Unternehmen. Der digitale Wandel kann in Unternehmen mit hoher Mitbestimmung und aktiver Einbindung der ArbeitnehmerInnen und ihrer BetriebsrätInnen besser genutzt und gestaltet werden. Interessante Aufgaben, faire Entlohnung und die mitbestimmte Gestaltung der Arbeitsbedingungen können altersgerechte sowie körperlich und physisch weniger belastende Jobs und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bringen.

- **„Gesundheit first“ – Digitaler Wandel muss „gute Arbeit“ gewährleisten**

Auch in der digitalen Arbeitswelt müssen Arbeit und soziale Absicherung wie faire Entlohnung, Erholungsphasen, Gesundheitsschutz etc. garantiert bleiben. Es braucht klare Regelungen, um die dauernde Erreichbarkeit hintanzuhalten, zB dass mobile Geräte in der Freizeit abgeschaltet werden bzw. nicht synchronisiert werden dürfen. Rechtlich gedeckte Erreichbarkeit in der Freizeit muss sich für die Beschäftigten auszahlen (Überstunden, Rufbereitschaft). Betriebliche Gesundheitsvorsorge und der flächendeckende Einsatz von ArbeitspsychologInnen müssen gesetzlich verbindlich werden.

- **Sanktionen bei Rechtsverstößen**

Verstoßen Unternehmen gegen die Rechte der Belegschaften und BetriebsrätInnen, darf sich das nicht auszahlen. BetriebsrätInnen müssen ein Recht auf Einsicht in alle technologischen Überwachungsvorgänge im Unternehmen haben und dabei vermehrte Ressourcen und technische Unterstützung bekommen, um tatsächlich Einblick in die Vorgänge und Möglichkeiten der komplexen EDV Systeme zu haben. Dort, wo die Menschenwürde berührt oder gegen Datenschutz verstoßen wird, muss es klare und wirksame Sanktionen geben.

- **Mehr Investitionen und eine Qualifizierungs- und Bildungsoffensive**

Investiert werden muss nicht nur in Hardware, Software oder Breitbandausbau, sondern auch in Bildung, Ausbildung sowie Weiterbildung und nicht zuletzt in Forschungspersonal. Digitale Bildung, Methoden und Medienkompetenzen müssen zu integralen Bestandteilen des Bildungssystems werden.

- **Die Stärkung des digitalen Daten- und Beschäftigtendatenschutzes**

Die Mit- bzw. Selbstbestimmungsrechte der Beschäftigten müssen gestärkt werden. Klare Ge- und Verbote sollen in einem eigenen Beschäftigtendatenschutzgesetz geregelt und verpflichtende Datenschutzbeauftragte eingerichtet werden (externe Durchführung für KMU).

- **Bessere Verteilung der Arbeit**

Eine ausgewogene Balance von Arbeits- und Freizeit wäre sowohl eine Entlastung für alle, die zu viel arbeiten und dadurch erkranken, als auch für jene, die Arbeit suchen. Arbeitssparende Technologien mit verdichteter Arbeitsbelastung und hoher Produktivität ermöglichen kürzere Arbeitszeiten und bedingen längere Erholungsphasen. Die Chancen der Digitalisierung können und müssen beschäftigungssichernd genutzt werden.