

TOP 3.5.1

**AK/IFES-Strukturwandelbarometer 2018 – Digitaler Wandel
aus der Sicht von BetriebsrätInnen**

TOP 3.5.2

IFAM-Ausbildungsprogramm 2019

TOP 3.5.3

**SOZAK Projektpräsentation und
Abschluss des 67. Lehrgangs**

TOP 3.5.4

Aktueller Bericht

TOP 3.5.1 AK/IFES-Strukturwandelbarometer 2018 – Digitaler Wandel aus der Sicht von BetriebsrätInnen

Abteilung Betriebswirtschaft – Heinz Leitsmüller

Ziele des Strukturwandelbarometers

Zielsetzung des Strukturwandelbarometers ist es, die Inhalte, die Dynamik und die beobachteten Auswirkungen des betrieblichen Strukturwandels, aus Sicht der ArbeitnehmerInnen, 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 – wurde nach 4 Wellen einer Evaluierung unterzogen und in Folge dessen neu aufgesetzt. 300 BetriebsrätInnen aus Wirtschaftsbetrieben wurden nach verschiedenen Indikatoren, etwa Zeitdruck, Anteil von Leiharbeit, Outsourcing, Investitionen in Personal und Einbindung der BetriebsrätInnen online und neu, teilweise auch telefonisch befragt. Die Fragestellungen wurden bei diesem 5. Durchgang grundlegend neu aufgesetzt. Als weitere Schwerpunkte wurde der Einsatz von digitalen Technologien sowie Arbeitszeitfragen als spezifische Indikatoren des Strukturwandels definiert.

Zuständige Abteilungen

Betriebswirtschaft, Sozialpolitik und Wirtschaftspolitik

Projektteam SWB: Ursula Filipic, Roland Lang, Heinz Leitsmüller, Ulrich Schönbauer, Christina Wieser, Vera Lacina und Silvia Hruska-Frank bzw Christian Dunst (für Sonderauswertung Arbeitszeitfragen)

Die wichtigsten Ergebnisse der Studie

Die befragten BetriebsrätInnen stehen dem betrieblichen Strukturwandel grundsätzlich weiterhin überwiegend positiv gegenüber: 56 Prozent erachten Strukturveränderungen für sehr oder eher notwendig, nur 14 Prozent für entbehrlich.

- **Betriebliche Veränderungen, die mit Reduktionen von Geschäftsfeldern oder betrieblichen Funktionen** - etwa in Form von Outsourcing oder Verlagerung von Betriebsteilen - einhergehen, werden **nur von einem Fünftel als vorteilhaft**, aber von einem etwa **doppelt so hohen Anteil als nachteilig** erachtet. Umgekehrt werden Veränderungen mit Wachstumseffekt (z.B. Akquisitionen, Insourcing) überwiegend positiv gesehen.
- Mehr als ein **Drittel der Befragten ist derzeit von größeren betrieblichen Reorganisationen betroffen**. Darüber hinaus entfalten die Unternehmensführungen eine Reihe von Aktivitäten und Veränderungsprozessen, die **primär betriebswirtschaftlichen Zielsetzungen** folgen, wie z.B. die Einführung oder den Ausbau von digitalen Technologien, die Diversifizierung der Geschäftsfelder, betriebliche Weiterbildung und Investitionen in Maschinen und Know-How.

- **Deutlich unterbewertet** sind demnach Aktivitäten ohne unmittelbar ökonomischen Effekt wie Maßnahmen im Sinne der **sozialen und ökologischen Verantwortung, die Beschäftigung von Älteren und Menschen mit Behinderung oder die Verbesserung der Führungskultur**.

So gut wie alle Unternehmensaktivitäten, insbesondere Umstrukturierungsmaßnahmen und Digitalisierungsschritte, haben im letzten Jahr mehr oder weniger stark zugenommen, abnehmende Tendenz zeigen lediglich die oben angesprochenen soziokulturellen Maßnahmen.

- Hohe Zufriedenheit signalisieren die BetriebsrätInnen mit den sozialen Rahmenbedingungen ihres Betriebes wie der Mitarbeiterloyalität, dem Betriebsklima und auch der Pausenkultur. Auch die Frauengleichstellung sowie die Sozialleistungen werden mehrheitlich als zufriedenstellend wahrgenommen. Das Einkommen und die gesundheitliche Situation der Beschäftigten, die sich etwa in Krankenständen äußert, werden nur mehr von einem geringeren Anteil als zufriedenstellend bezeichnet. **Deutlich unzufrieden zeigen sich die BetriebsrätInnen jedoch mit der Arbeitsmenge, dem Arbeitsdruck, mit dem Arbeitszeitausmaß sowie mit der betrieblichen Einkommensschere.**
- Die seit 2013 gesetzlich vorgeschriebene **Evaluierung der psychischen Arbeitsbelastungen** wurde weitgehend bereits durchgeführt, die **positiven Effekte wurden vielfach aber noch nicht registriert**. Rund **ein Drittel der betreffenden Betriebe** ist hinsichtlich der Erstellung von verpflichtenden **Einkommensberichten säumig** – mit noch größerer Skepsis seitens der BR in Bezug auf Verbesserungen für die Einkommenssituation.
- Die **Digitalisierung der Betriebe** ist weit fortgeschritten. Hinsichtlich deren Auswirkungen sind die BetriebsrätInnen zwiespältig: Einerseits erhoffen sie damit durchaus Arbeitserleichterungen, eine Erhöhung der Qualität und des Anspruchsniveaus der Arbeitsplätze, verbesserte Kommunikationsmöglichkeiten und eine Erhöhung der Zeitautonomie der Beschäftigten, **übersehen aber andererseits nicht die Risiken durch erhöhte Arbeitsbelastung, Überwachung und Entgrenzung von Arbeit und Freizeit.**
- Jeweils rund ein Viertel der InteressenvertreterInnen orten die **Arbeitszeitsouveränität** bei variablen Arbeitszeitregelungen eher bei den Beschäftigten oder eher beim Betrieb. Während von den **ArbeiterbetriebsrätInnen die Gestaltungsfreiheit der Arbeitszeit zu 41 Prozent überwiegend dem Dienstgeber**, aber nur zu 9 Prozent den Beschäftigten zugeschrieben wird, betragen die entsprechenden Anteile aus Sicht von Angestelltenkörperschaften 13 versus 32 Prozent. Hinsichtlich der **möglichen Auswirkungen des 12-Stunden Arbeitstages sehen die befragten Betriebsrätinnen in der Tendenz deutlich mehr Nach- als Vorteile**. Am ehesten noch, aber auch nur von 46 Prozent der Befragten, wird ein Vorteil der gesetzlichen Arbeitszeitausweitung in der Möglichkeit des Ansparens längerer Freizeitblöcke gesehen.

TOP 3.5.2 IfAM-Ausbildungsprogramm 2019

Abteilung Betriebswirtschaft – Ines Hofmann

Die Abteilung Betriebswirtschaft ist gemeinsam mit der Abteilung Weiterbildung für ArbeitnehmervertreterInnen für die inhaltliche Koordination der AK/VÖGB Ausbildung von AufsichtsrätInnen (IfAM – Institut für Aufsichtsrat Mitbestimmung) verantwortlich. Das neue Kursprogramm 2019 beinhaltet 20 Seminare mit insgesamt 52 Seminartagen. Die jährliche TeilnehmerInnenanzahl liegt zwischen 420 - 450 BetriebsrätInnen. Es gibt umfangreiche Kooperationen mit VÖGB, Gewerkschaften, AK OÖ, biwest (Verein für Bildung der Arbeiterkammern Salzburg, Tirol, Vorarlberg), Wirtschaftsprüfern, FinanzmarktexpertInnen und Führungskräften österreichischer Unternehmen.

Neu im Aufsichtsrat

Für neu in den Aufsichtsrat entsandte BetriebsrätInnen werden Willkommens-Seminare angeboten, die Basiswissen vermitteln und Gelegenheit zu einem Erfahrungsaustausch mit erfahrenen AufsichtsrätInnen geben.

Grundausbildung

Die 12-tägige Grundausbildung beinhaltet die Themen „Rechte und Pflichten im Aufsichtsrat“, „Wirtschaftliche Mitbestimmung im Aufsichtsrat“ sowie zwei IfAM-Wahlmodule. Aufgrund der großen Nachfrage, insbesondere bei den Grundmodulen, sind auch für 2019 bei Bedarf Zusatzkurse eingeplant. In zweijährigen Zeitabständen werden die Grundmodule auch in Westösterreich (biwest) abgehalten.

Wahlmodule - NEU: Englisch 4 Aufsichtsräte, IFRS

Zu folgenden Inhalten werden 2019 themenspezifische Seminare angeboten: „Die Aufsichtsratssitzung“, „Psychologie im Aufsichtsrat“, „Aufsichtsrat meets Abschlussprüfer“ und erstmals neu „Englisch 4 Aufsichtsräte“ und IFRS für Aufsichtsräte der Wiener Stadtwerke.

- **NEU: Englisch 4 Aufsichtsräte:** ArbeitnehmervertreterInnen in Aufsichtsräten sind mittlerweile oft mit Unterlagen in englischer Sprache konfrontiert. Zunehmend werden Aufsichtsratssitzungen (teilweise) auch in Englisch abgehalten. Dieses neue Wahlmodul soll aufsichtsratsspezifische Begriffe vermitteln und aktiv trainieren.
- **NEU: IFRS – Internationale Rechnungslegung für AufsichtsrätInnen der Wr. Stadtwerke** Internationale Bilanzregeln (IFRS) werden zunehmend auch für die interne Berichterstattung und Planung innerhalb von Konzernen verwendet. Dieses Seminar soll speziell AufsichtsrätInnen der Wiener Stadtwerke auf diese umfangreichen und komplexen Inhalte vorbereiten.

Fit & Proper Ausbildung für AufsichtsrätInnen in Banken, Versicherungen

Angesichts der regulatorischen Anforderungen hinsichtlich der fachlichen Eignung von BankenaufsichtsrätInnen werden gezielte „Fit & Proper“-Schulungen mit bankspezifischen Inhalten wie organisatorische und prozessuale Rahmenbedingungen, Aufsichtsrecht, Risikomanagement, Großkredite, Eigenmittelvorschriften, Liquiditätskennzahlen sowie Lesen der eigenen Bankbilanzen angeboten.

Für ArbeitnehmerInnenvertreterInnen in Aufsichtsräten von Versicherungen wird 2019 erstmals ein auf diese Branche zugeschnittenes Grundmodul mit Basiswissen hinsichtlich Rechte und Pflichten im Aufsichtsrat und der Analyse von Versicherungsbilanzen angeboten.

IfAM-Seminarprogramm

Das gesamte Ausbildungsangebot mit einer Beschreibung der Schulungsinhalte, TrainerInnenliste, Schulungsunterlagen, Beratungsangebote und weiteren Infos rund um IfAM werden in einer eigenen IfAM-Broschüre zusammengefasst. Diese ist auch ab Mitte Oktober 2018 auf unserer IfAM-Homepage verfügbar: <http://wien.arbeiterkammer.at/service/betriebsrat/ifamaufsichtsrat/ifamneu/seminare/IfAM-Seminare.html>

TOP 3.5.3 SOZAK Projektpräsentation und Abschluss des 67. Lehrgangs

Abteilung Weiterbildung für ArbeitnehmervorteilerInnen – Brigitte Daumen Garrido

Am 28. Juni 2018 fand im Bildungszentrum der AK Wien die Projektpräsentation und Abschlussfeier des 67. Lehrgangs der Sozialakademie statt.

Folgende vier Projekte wurden in diesem Lehrgang bearbeitet:

Zukunft der Arbeitswelt

Auftraggeber: ÖGB Steiermark (Wolfgang Waxenegger)

Projektbetreuerin: Ute Sonnleitner (ÖGB Steiermark)

Projektteam: Mario Drapela, Karl Heinz Platzer, Danijel Radic, Christian Wersonik

Die Zukunft der Arbeitswelt beschäftigt uns alle und vor allem ArbeitnehmervorteilerInnen sollen bei diesem Thema mitreden, mitdenken und mitdiskutieren. Zu diesem komplexen Thema erarbeitete die Projektgruppe ein Quiz. Ausgehend von der Frage, „Was ist Arbeit 4.0?“ erlernt man auf spielerische Art und Weise, was Begriffe wie „Crowdwork“, „Gig Economy“ oder z.B. „Smart City“ bedeuten.

Das Quiz findet sich auf der Homepage des ÖGB: <http://web.oegb.at/zukunft-der-arbeitswelt/>

Bildung (d)eines politischen Bewusstseins

Auftraggeber: PRO-GE

Projektbetreuer: Toni Steinmetz

Projektteam: Mara Markovic, Phönix Tölle, Dominik Wührer, Peter Fleck, Matthias Aistleithner, Christoph Rohm

Die Projektgruppe hat verschiedene Aktionen zusammengestellt, die sich ohne großen Budget-, Zeit- und Personalaufwand von BetriebsrätInnen im Betrieb umsetzen lassen und somit gewerkschaftspolitische Themen in den Betrieb bringen. Die Projektgruppe hat sich mit folgenden Fragen beschäftigt:

- Du willst die Welt (in deinem Betrieb) verbessern und hast noch nicht damit angefangen, weil dir Zeit, Geld und Ansätze fehlten?
- Du willst wichtige und manchmal auch schwierige Themen an die Belegschaft bringen und brauchst neue Ideen?
- Sind dir bei deiner Arbeit als Betriebsrätin bzw. Betriebsrat oder als GewerkschaftssekretärIn oft Steine im Weg?

Die handliche Broschüre „Mach was!“ ist eine Unterstützung für neue, kreative Herangehensweisen zur Verbreitung gewerkschaftspolitischer Botschaften.

Missing Link – Spots die bewegen

Auftraggeber: ÖGB - Willi Mernyi

Projektbetreuer: Christoph Höllriegl (ÖGB)

Projektteam: Karin Kádár, Günter Eck, Florian Guggenbichler, Carina Köpf, Stephan Leicht, Wolfgang Führer

Erklärt erfolgreiche Werbung oder erzeugt sie ein Gefühl? Die Projektgruppe sagt, sie erzeugt ein Gefühl und setzt emotionale Anker. Einen solchen emotionalen Anker wollte die Gruppe mit 3 Spots unter dem Namen „Missing Link – Spots die bewegen“ bei den ZuseherInnen setzen. Die Spots spielen mit dem Stilmittel der radikalen Reduktion von Information, welche über Alltagszenen aus der Arbeitswelt transportiert wird. Einprägsame Bilder, eine eigens kreierte, kulträchtige Figur und ein gerütteltes Maß an Humor transportieren die Botschaft an die ZuseherInnen: Gewerkschaft hat Faustschlagqualität. Und am Ende hat das Anschauen auch noch einen bomben Spaß gemacht. Die Spots können bei Werbekampagnen des ÖGB eingesetzt werden.

Aufbau, Pflege und Evaluierung eines gewerkschaftlichen Netzwerkes im Betrieb

Auftraggeber: GPA-djp – Werner Drizhal

Projektbetreuer: Gerhard Kopinits (GPA-djp), Michael Schaller (GPA-djp)

Projektteam: Helmut Blaziczek, Orhan Dönmez, Leopold Kohzina, Manuel Pretsch, Franz Rettensteiner, Jürgen Schrönkhammer

Mit dem Aufbau, der Pflege und Evaluierung eines gewerkschaftlichen Netzwerkes im Betrieb hat sich die Gruppe „Netzwerk aktiv“ auseinandergesetzt. Die Projektgruppe hat sich unter anderem mit den Fragen beschäftigt, ob überhaupt ein Netzwerk erforderlich ist. Welchem Zweck soll es dienen? Nach einer kurzen Erläuterung, werden Tools wie „Betriebslandkarte“ oder „Mapping“ vorgestellt. Dabei wird nicht nur die Funktionsweise dieser Tools erklärt, sondern auch praktische Tipps wie diese zu erstellen sind, gegeben. Damit Netzwerke langen Bestand haben, wird im letzten Kapitel auf die Pflege eingegangen. Ein Leitfaden für BetriebsrätInnen die die Anliegen ihrer Belegschaft besser vernetzen wollen.

Die Projektarbeiten können beim ÖGB-Verlag bestellt werden.

AK Präsidentin Renate Anderl und ÖGB-Vizepräsidentin Korinna Schumann würdigten im Anschluss an die Projektpräsentationen die Leistungen der 22 KollegInnen des 67. Lehrgangs und übergaben die Abschluss-Zertifikate.

