

STRUKTURWANDELBAROMETER 2016

Digitaler Wandel – Aus Sicht von BetriebsrätInnen

EINE STUDIE DER AK WIEN DURCHGEFÜHRT VON IFES

IFES



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Strukturwandelbarometer Welle 4

Bericht

Diese Studie wurde erstellt für:
Arbeiterkammer Wien

Wien, im Februar 2016
Archivnummer: 21917 065



INSTITUT FÜR EMPIRISCHE SOZIALFORSCHUNG GMBH
Teinfaltstraße 8 • 1010 Wien
Telefon: (01) 54 670-0 • Fax: (01) 54 670-312
E-Mail: ifes@ifes.at • Internet: <http://www.ifes.at>

Inhaltsverzeichnis

Daten zur Untersuchung	4
Abbildungsverzeichnis.....	5
EINLEITUNG – METHODISCHE VORBEMERKUNG	6
1. STRUKTURWANDEL IM ZEITVERGLEICH	7
1.1. Die Notwendigkeit des strukturellen Wandels.....	7
1.2. Beurteilung der Managemententscheidungen	8
1.3. Die Profiteure des Strukturwandels sind...	9
1.4. Die Entwicklung von Personalstand, Umsatz und Gewinn	10
1.5. Steigender Wirtschaftspessimismus.....	11
2. DIMENSIONEN DES BETRIEBLICHEN STRUKTURWANDELS	12
2.1. Dimension I: Arbeitsumfeld/Arbeitsbedingungen.....	12
2.2. Dimension II: Beschäftigtenstruktur	13
2.3. Dimension III: Unternehmensstrukturen.....	14
2.4. Dimension IV: Unternehmensstrategien	15
2.5. Dimension V: Betriebliche Mitbestimmung	16
2.6. Die zentralen Erkenntnisse	17
3. DIGITALER WANDEL.....	18
3.1. Digitale Technologien als Indikator des Strukturwandels	18
3.2. Einsatzformen und Entwicklungsstand der Digitalisierung	19
3.3. Die Treiber der Digitalisierung	23
3.4. Digitalisierung und betriebliche Mitbestimmung.....	27
3.5. Auswirkungen der Digitalisierung.....	29

Daten zur Untersuchung

Thema:	Strukturwandelbarometer – Welle 4
Auftraggeber:	AK-Wien
Grundgesamtheit:	Betriebsratsvorsitzende großer Unternehmen mit verfügbarer Mail-Adresse
Erhebungsgebiet:	Österreich
Stichprobenumfang:	Netto: 271 Interviews
Zielpersonenauswahl:	Zufallsauswahl aus den von der AK zur Verfügung gestellten Mail-Adressen
Art der Befragung:	Online-Befragung (CAWI)
Befragungszeitraum:	September – Dezember 2015
Projektleiter:	Georg Michenthaler
Projektassistent:	Mag. Nedeljko Beier
Auswertung:	Mag. Claudia Pflügl

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Notwendigkeit des betrieblichen Strukturwandels	7
Abbildung 2: Beurteilung der Managemententscheidungen im Hinblick auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens	8
Abbildung 3: Beurteilung der Managemententscheidungen in Bezug auf die Beschäftigten (Arbeitsbedingungen, Einkommen...)	8
Abbildung 4: Profiteure des Strukturwandels.....	9
Abbildung 5: Entwicklung von Personalstand, Umsatz und Gewinn	10
Abbildung 6: Wirtschaftliche Perspektiven	11
Abbildung 7: Dimension I: Arbeitsumfeld/Arbeitsbedingungen.....	12
Abbildung 8: Dimension II: Beschäftigtenstruktur	13
Abbildung 9: Dimension III: Unternehmensstrukturen.....	14
Abbildung 10: Dimension IV: Unternehmensstrategien	15
Abbildung 11: Dimension V: Betriebliche Mitbestimmung	16
Abbildung 12: Veränderung des Einsatzes digitaler Technologien.....	18
Abbildung 13: Folgen der Zunahme der Digitalisierung	19
Abbildung 14: Formen der Digitalisierung	20
Abbildung 15: Zeitpunkt der Einführung der digitalen Technologien.....	21
Abbildung 16: Entwicklungstendenz digitaler Technologien	22
Abbildung 17: Digitalierungsentscheidung in Konzernbetrieben	23
Abbildung 18: Gründe für die Einführung digitaler Technologien.....	24
Abbildung 19: Digitalisierung im Zusammenhang mit organisatorischen Veränderungen	25
Abbildung 20: Initiatoren der Digitalisierung	26
Abbildung 21: Einbindung des Betriebsrates	27
Abbildung 22: Betriebsvereinbarungen zu digitalen Technologien.....	28
Abbildung 23: Initiatoren der Betriebsvereinbarungen.....	28
Abbildung 24: Auswirkungen der Digitalisierung.....	29
Abbildung 25: Auswirkungen der Digitalisierung auf das Kompetenzprofil	30

EINLEITUNG – METHODISCHE VORBEMERKUNG

Zielsetzung des SWB ist es, die Inhalte, die Dynamik und die beobachteten Auswirkungen des betrieblichen Strukturwandels aus einer ArbeitnehmerInnenperspektive regelmäßig zu erheben und zu analysieren. Dazu soll vor allem das ExpertInnenwissen und der Erfahrungsschatz von BetriebsrätInnen genützt werden.

Die Erhebung erfolgte bislang in vier jährlichen Online-Befragungen in einem Panel von 250 bis 300 BetriebsrätInnen von Wirtschaftsbetrieben, wobei größere Unternehmen und Konzernunternehmen schon alleine deshalb überrepräsentiert sind, weil dort eher innerbetriebliche Interessenvertretungen existieren.

Die Messung des betrieblichen Strukturwandels erfolgte in den Befragungswellen 1-3 in fünf Dimensionen auf der Grundlage von 30 Indikatoren, in der Welle 4 von 31 Indikatoren (sowie eines Zusatzindikators für Konzernbetriebe). Die den betrieblichen Strukturwandel kennzeichnenden Aspekte wurden in enger Kooperation mit den FachexpertInnen der AK sowie mit den betrieblichen InteressenvertreterInnen erarbeitet und festgelegt.

Die 31 (32) Einzelaspekte wie z.B. Zeitdruck, Leiharbeit, Outsourcing, Verlagerungen werden zu folgenden fünf Überkategorien zusammengefasst:

1. Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld
2. Beschäftigtenstruktur
3. Unternehmensstruktur
4. Unternehmensstrategie
5. Mitbestimmung

Daneben werden noch eine Reihe von betrieblichen Kenndaten und Hintergrundfragen erhoben.

In der der aktuellen Untersuchungswelle zugrunde liegenden Stichprobe dominieren Betriebsgrößen ab 200 MitarbeiterInnen (41%). Umgekehrt liegt der Anteil der BetriebsrätInnen in Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten bei 16 Prozent. Am stärksten repräsentiert sind in der Stichprobe die Branchen des Sektors Industrie/Gewerbe (mit einem Anteil von 50%), gefolgt vom Handel (12%) sowie dem Geld- und Versicherungswesen (11%). Rund drei Viertel der Unternehmen sind in einen Konzern eingegliedert und in jeweils rund einem Drittel der Fälle liegt die Unternehmenszentrale im Ausland sowie die Entscheidungskompetenz überwiegend nicht beim örtlichen Betrieb, sondern anderswo.

1. STRUKTURWANDEL IM ZEITVERGLEICH

1.1. Die Notwendigkeit des strukturellen Wandels

Mit nunmehr 60 Prozent hält ein zunehmender Anteil von BetriebsrätInnen den strukturellen Wandel „im Hinblick auf die wirtschaftliche Entwicklung ihres Betriebes“ für absolut notwendig bzw. notwendig. Lediglich 10 Prozent der Befragten (zuletzt: 11%) halten den Strukturwandel für mehr oder weniger entbehrlich. Überdurchschnittlich begrüßt wird der betriebliche Strukturwandel in den Branchen Industrie/Gewerbe, Telekom/IT sowie Kredit- und Versicherungswesen sowie generell in Betrieben der Größenklasse zwischen 50 und 99 Beschäftigten.

Frage: *Wie notwendig sind Ihres Erachtens ganz allgemein Strukturveränderungen im Hinblick auf die wirtschaftliche Entwicklung Ihres Betriebes? (Bitte anhand einer Ziffer zwischen 1 und 5)*

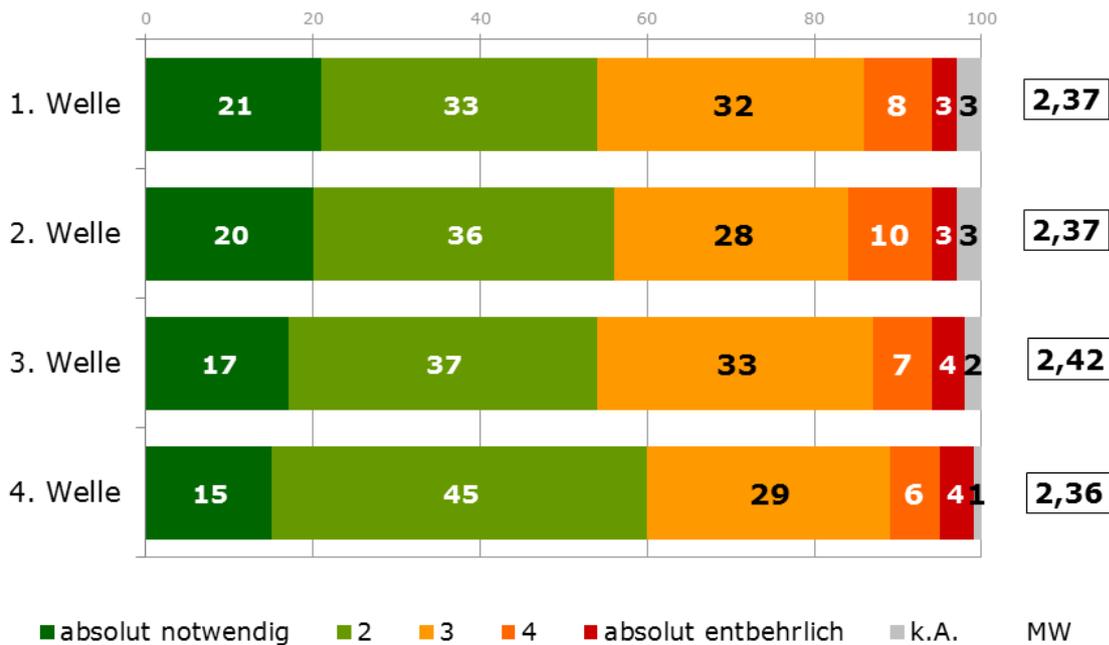


Abbildung 1: Notwendigkeit des betrieblichen Strukturwandels

1.2. Beurteilung der Managemententscheidungen

Über die Qualität der Managemententscheidungen von Geschäftsführungen bzw. von Vorständen fällt das Urteil der Befragten differenziert aus: Im Hinblick auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens wird der Leitung weiterhin mehrheitlich ein gutes Zeugnis ausgestellt. Lediglich rund ein Viertel – mit leicht steigender Tendenz beurteilt die Entscheidungen des Managements als eher bzw. sehr negativ. Umgekehrt sehen für die Belegschaft inzwischen 57 Prozent der BetriebsrätInnen durch die Entscheidungen der Unternehmensleitung negative bzw. sehr negative Konsequenzen. Dieses Ergebnis zeigt, dass aus Sicht der BetriebsrätInnen bei der Entscheidungsfindung des Managements offensichtlich das wirtschaftliche Kalkül deutlich im Vordergrund steht und in vielen Fällen negative Auswirkungen auf die Belegschaft in Kauf genommen werden, um den betriebswirtschaftlichen Nutzen zu heben.

Frage: *Wie beurteilen Sie alles in allem die Entscheidungen des Managements im Hinblick auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens?*

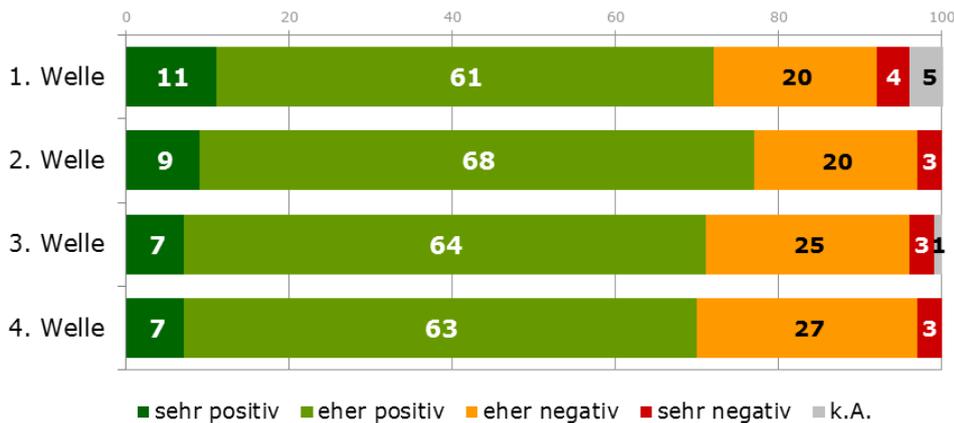


Abbildung 2: Beurteilung der Managemententscheidungen im Hinblick auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens

Frage: *Wie beurteilen Sie alles in allem die Entscheidungen des Managements in Bezug auf die Beschäftigten (Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Einkommen...)*

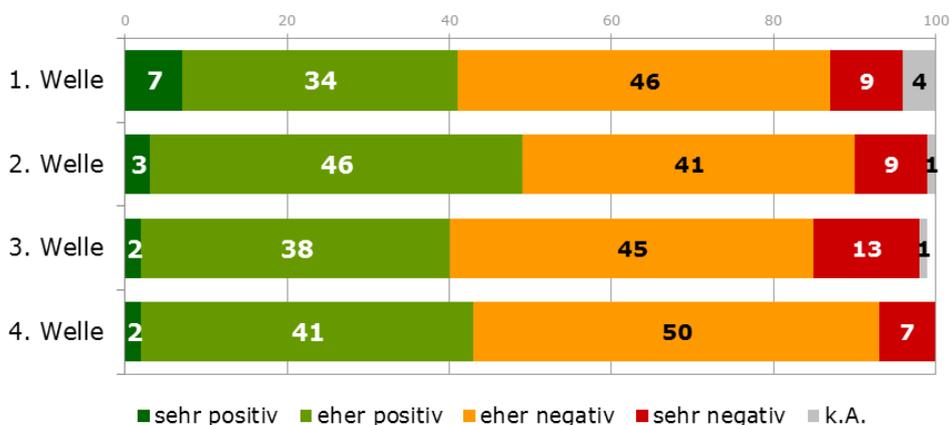


Abbildung 3: Beurteilung der Managemententscheidungen in Bezug auf die Beschäftigten (Arbeitsbedingungen, Einkommen...)

1.3. Die Profiteure des Strukturwandels sind...

Die Profiteure des Strukturwandels, der stark ökonomisch getrieben ist, sind aus Sicht der BetriebsrätInnen vor allem die Unternehmen bzw. deren Eigentümer (z.B. Managementboni, Gewinne, Dividenden). Für die Kunden heben sich demnach die Vor- und Nachteile mehr oder weniger auf, und die Volkswirtschaft insgesamt (z.B. Steuereinnahmen, nachhaltige Unternehmensentwicklung, Beschäftigung/Arbeitslosigkeit usw.) zählt im Saldo schon zu den Verlierern des betrieblichen Strukturwandels. Als mit klarer Mehrheit nachteilig werden die betrieblichen Veränderungen und Anpassungen für die Beschäftigten (z.B. Arbeitsbedingungen, Einkommen) erachtet. Diese Beurteilungen sind im Zeitverlauf über die vier Erhebungswellen weitgehend stabil.

Frage: *Wie sehr profitieren die folgenden Gruppen Ihres Erachtens von den Strukturveränderungen in Ihrem Betrieb?*

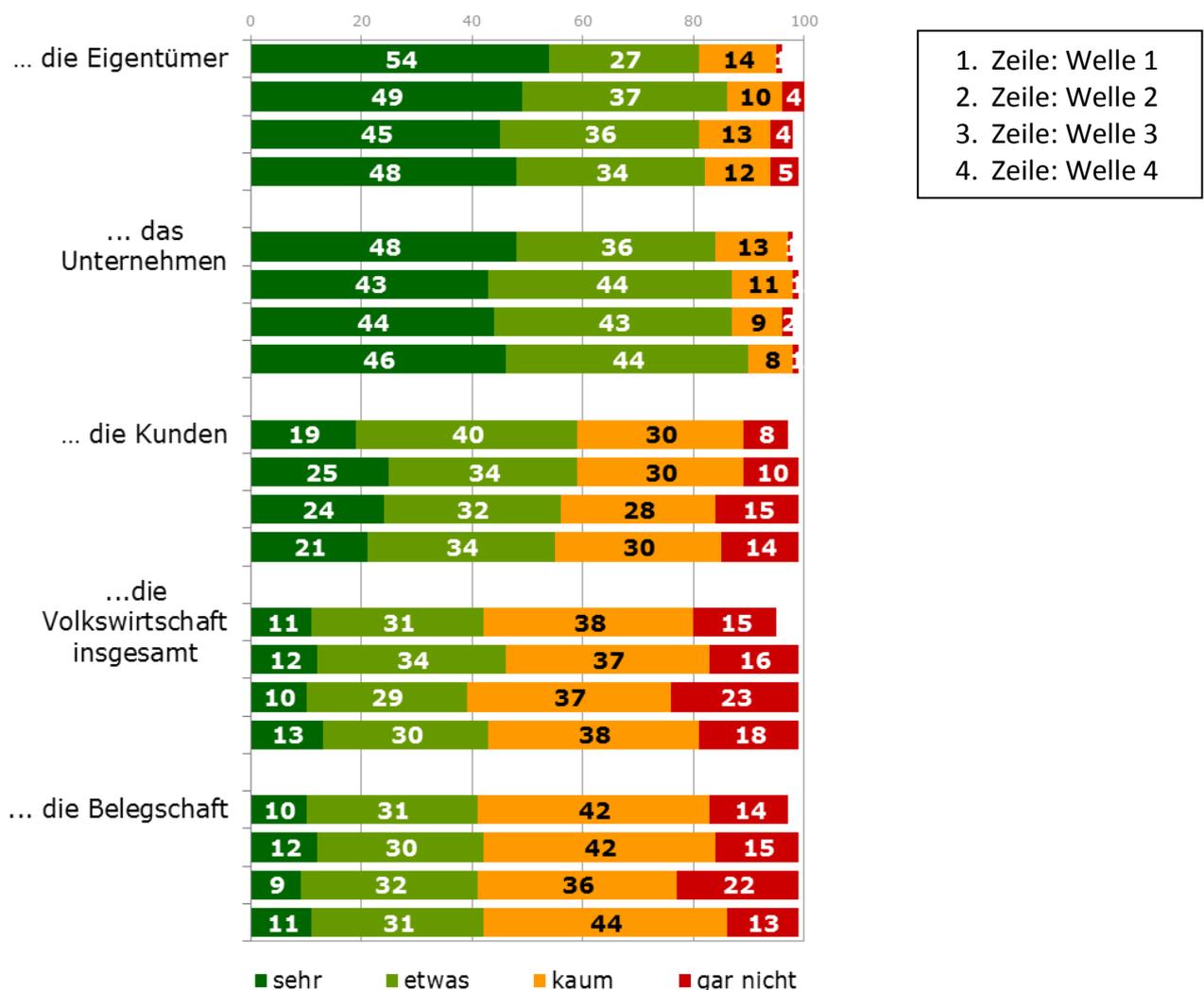


Abbildung 4: Profiteure des Strukturwandels

Klar erkennbar sind die Zusammenhänge der vermuteten Effekte des Strukturwandels mit der Beurteilung der Managemententscheidungen und der Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunfts-

perspektiven des Unternehmens: je besser das Urteil ausfällt, desto positiver werden auch die Folgen des Strukturwandels für sämtliche Stakeholder bewertet, wenngleich hinsichtlich der Auswirkungen auf die Beschäftigten weiterhin eine skeptische Grundhaltung bestehen bleibt.

1.4. Die Entwicklung von Personalstand, Umsatz und Gewinn

Wie auch in den Vorerhebungen gehen die BetriebsrätInnen mehrheitlich von einem gleichbleibenden Personalstand aus. Jeweils ein Anteil von knapp der Hälfte nimmt auch einen gleichbleibenden Umsatz sowie ein stabiles Betriebsergebnis an. Auffällig im Zeitverlauf ist jedoch, dass die Anteile jener BetriebsrätInnen, die von einem Steigen dieser drei Kennzahlen ausgehen, gegenüber jenen, die einen Rückgang befürchten, stetig im Sinken begriffen sind. Es scheint sich somit ein stabiler Negativtrend hinsichtlich zentraler betriebswirtschaftlicher Parameter abzuzeichnen.

Frage: *Wie werden sich in Ihrem Betrieb folgende Kennzahlen im nächsten Halbjahr (bei Saisonbetrieben: im Durchschnitt des nächsten Jahres) voraussichtlich entwickeln?*

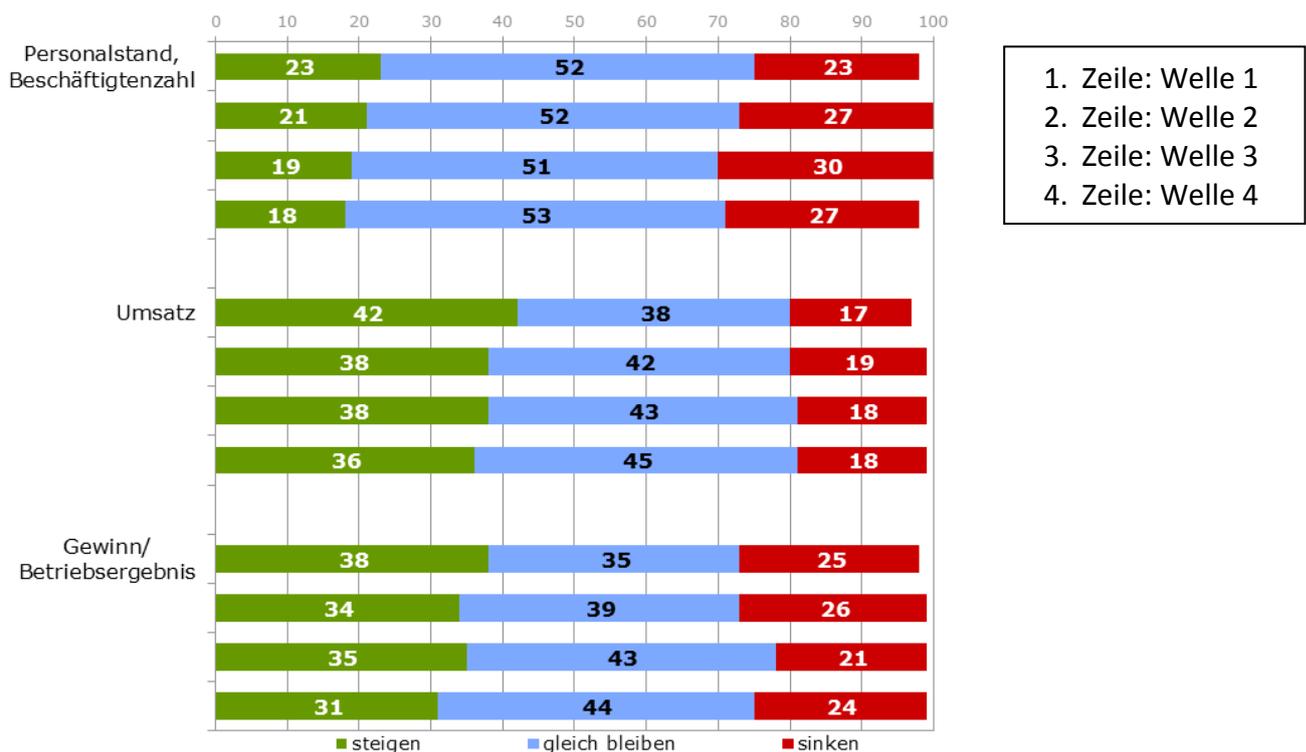


Abbildung 5: Entwicklung von Personalstand, Umsatz und Gewinn

1.5. Steigender Wirtschaftspessimismus

Obiger Trend spiegelt sich auch in der Einschätzung der generellen Wirtschaftsentwicklung seitens der BetriebsrätInnen wider: Zwar herrscht hinsichtlich der Zukunftsperspektiven Österreichs insgesamt und des eigenen Betriebs noch Optimismus vor, hinsichtlich der Branche jedoch überwiegt inzwischen bereits der Pessimismus, und der Anteil der Zuversichtlichen geht in Bezug auf alle drei Beobachtungsebenen zurück.

Die mit Abstand düsterste Prognose für die eigene Branche signalisieren BetriebsrätInnen des Banken- und Versicherungswesen. Pessimistischer eingestellt sind auch Angehörige der Sektoren Handel und Bauwirtschaft.

Frage: Wenn Sie an die nächsten fünf Jahre denken, sind Sie da hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung ...?

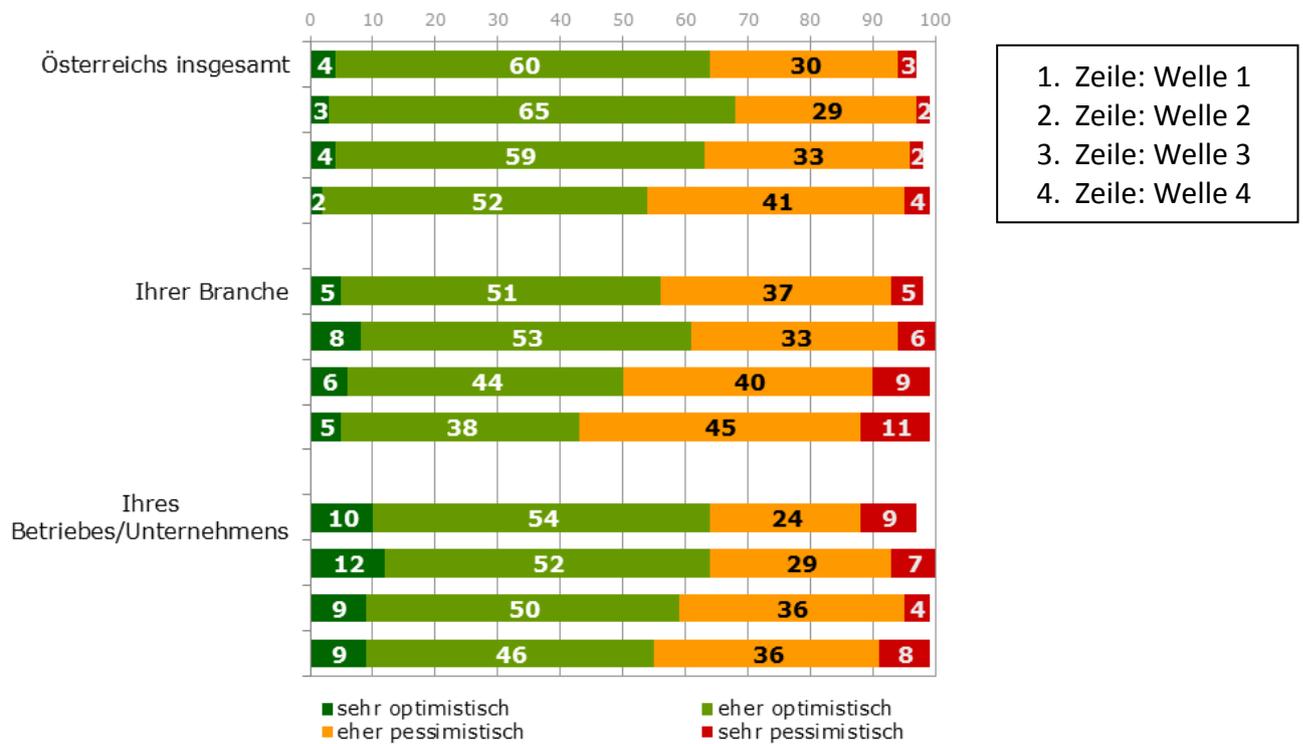


Abbildung 6: Wirtschaftliche Perspektiven

2. DIMENSIONEN DES BETRIEBLICHEN STRUKTURWANDELS

Folgende fünf Dimensionen wurden als den Strukturwandel für ArbeitnehmerInnen prägend definiert: Arbeitsbedingungen/Arbeitsumfeld, Beschäftigtenstruktur, Unternehmensstruktur, Unternehmensstrategie und Mitbestimmung. Konkret wurde nach dem Ausmaß des Strukturwandels im letzten halben Jahr gefragt. Ist es zu Veränderungen gekommen, wurden in einem nächsten Schritt die Auswirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens sowie die Konsequenzen für die Beschäftigten in den betreffenden Unternehmen erhoben.

2.1. Dimension I: Arbeitsumfeld/Arbeitsbedingungen

Wie schon in den Vorperioden wurden von den befragten Betriebsratsmitgliedern als weitaus stärkste Veränderungen in dieser Dimension die Zunahme der Flexibilitätsanforderungen und des Zeitdrucks wahrgenommen. Im Saldo leicht zunehmend sind weiters die Aufwendungen für Weiterbildung wie die Lohnspreizung zwischen den BezieherInnen höchster und niedrigster Einkommen. Stärker negative Entwicklungen werden für das Betriebsklima konstatiert sowie für die Beschäftigungschancen älterer MitarbeiterInnen. Auch die Bedachtnahme auf Menschen mit Behinderungen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben weisen leicht negative Tendenzen auf.

Die Auswirkungen dieser Veränderungen werden in Summe für die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens leicht negativ und für die Situation der Beschäftigten insgesamt als sehr nachteilig interpretiert, wobei die Ausprägungen im Zeitverlauf der vier Erhebungswellen relativ stabil sind.

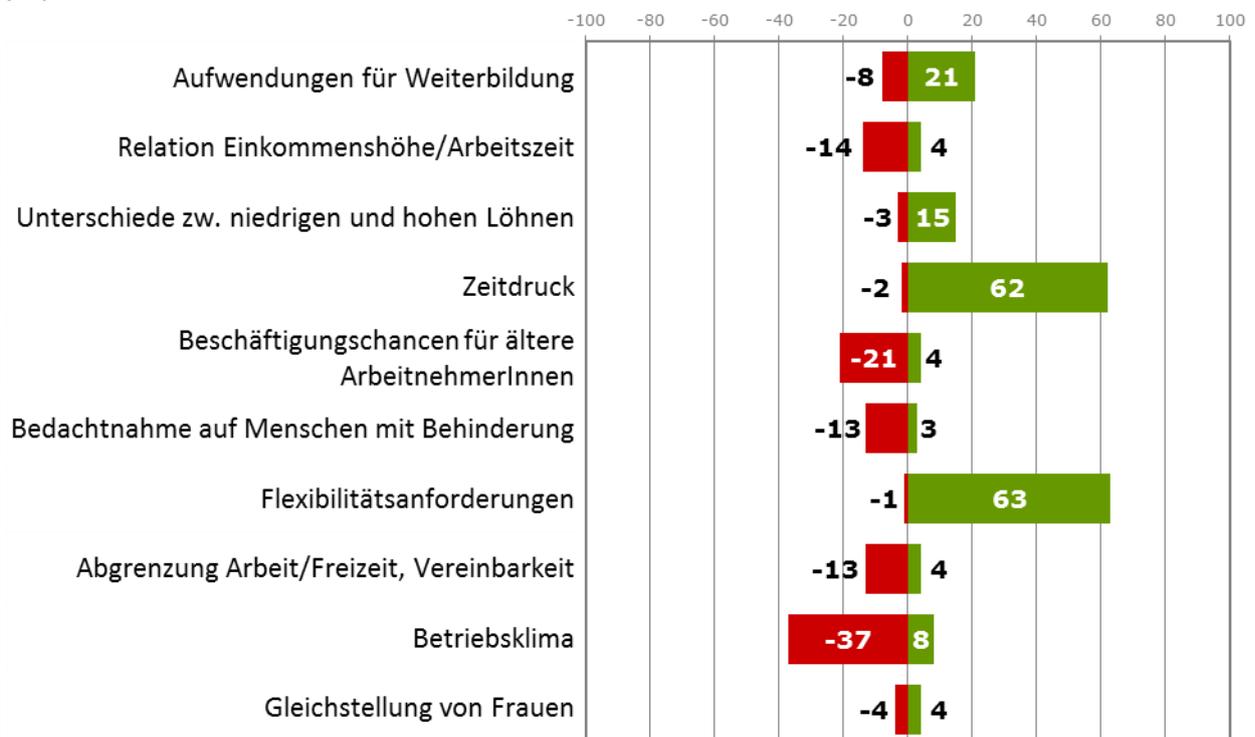


Abbildung 7: Dimension I: Arbeitsumfeld/Arbeitsbedingungen

2.2. Dimension II: Beschäftigtenstruktur

In der Dimension Beschäftigtenstruktur beobachten die BetriebsrätInnen – wie schon in den Vorperiode - insbesondere eine Zunahme bei den Teilzeitbeschäftigten. Auch Leiharbeit ist im Saldo noch leicht steigend, wenngleich nicht mehr mit diesem starken Überhang von BetriebsrätInnen, die eine Ausweitung wahrnehmen, gegenüber jenen, die einen Rückgang konstatieren. Hinsichtlich der Ausbildung von Lehrlingen in Betrieb spiegelt die Befragung in der Tendenz einen leichten Rückgang wider. Der in den vergangenen Perioden jeweils konstatierte Saldo-Zuwachs von unterschiedlichen Dienstnehmergruppen im Betrieb hat sich nunmehr etwa ausgeglichen. Die konstatierten Entwicklungen bei den Beschäftigtenstrukturen wirken sich aus Sicht der BetriebsrätInnen in Summe auf die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebs tendenziell leicht vorteilhaft und für die Beschäftigten und deren Arbeitsbedingungen jedoch nachteilig aus.

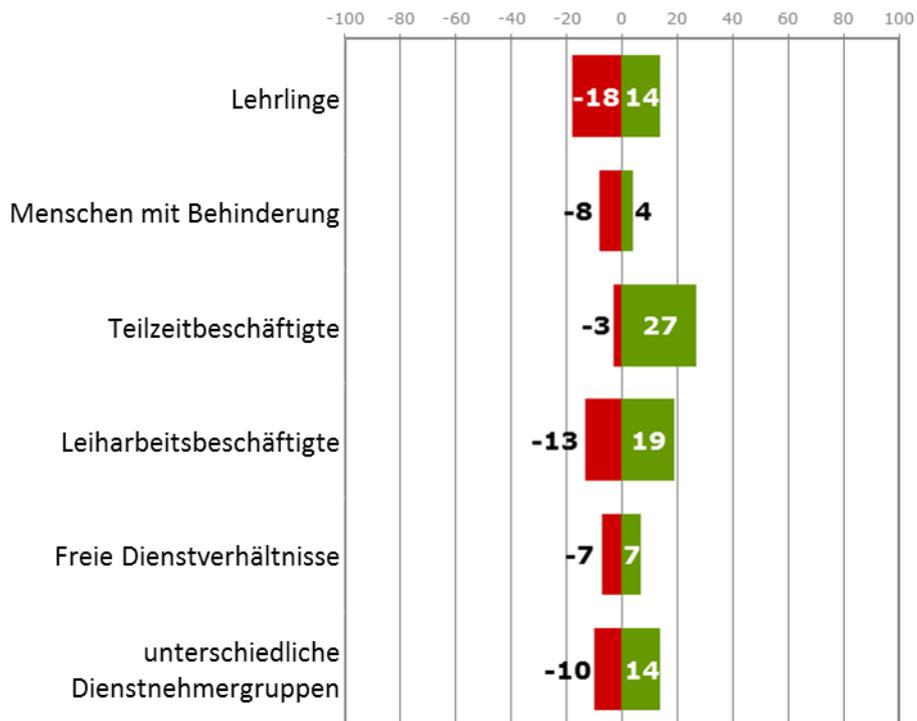


Abbildung 8: Dimension II: Beschäftigtenstruktur

2.3. Dimension III: Unternehmensstrukturen

Der Strukturwandel in der Dimension Unternehmensstrukturen wird durch vier Aspekte abgebildet, von denen die Auslagerung von Geschäftsfeldern/Outsourcing weiterhin die stärkste Veränderungstendenz aufweist. Der Wechsel der Eigentumsverhältnisse, die Verlagerung von Geschäftsfeldern bzw. Betriebsteilen ins Ausland oder auch Insourcing von früher ausgelagerten Tätigkeiten nehmen nur einen geringen Stellenwert ein.

Auffällig ist, dass die Maßnahmen, die auf eine Reduktion des Geschäftsumfangs abzielen (Auslagerungen, Outsourcing) nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens als sehr nachteilig empfunden werden. Ein stattgefundenener Wechsel der Eigentumsverhältnisse wird mehr oder weniger neutral wahrgenommen, deutlich positiv im Hinblick auf die wirtschaftliche Unternehmensentwicklung und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten naturgemäß die Wiedereingliederung von Geschäftsbereichen.

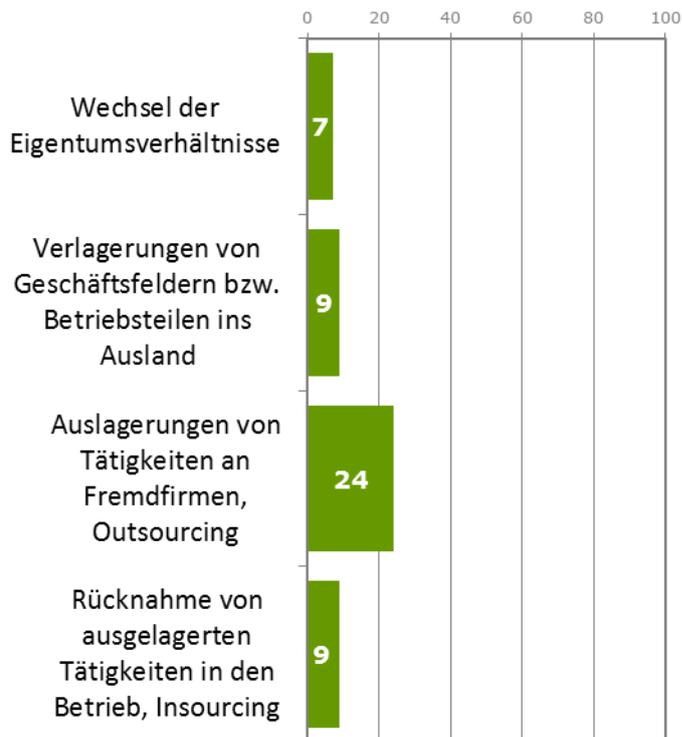


Abbildung 9: Dimension III: Unternehmensstrukturen

2.4. Dimension IV: Unternehmensstrategien

Der strukturelle Wandel in Bezug auf die Unternehmensstrategien wird ursprünglich durch acht und seit der Welle 4 durch neun Indikatoren gemessen. Der zusätzliche Indikator erhebt die Veränderung des Einsatzes digitaler Steuerungstechnologien in Kommunikation, Produktion oder Logistik (siehe unten, Abschnitt 3).

Maßgebliche Veränderungen im letzten Halbjahr im Sinne von Erhöhungen zeigen sich demnach hinsichtlich der Investitionen in Anlagen und Maschinen sowie in Know How und Personal, wobei im Vergleich mit den Vorerhebungen die Dynamik der Investitionen in die menschliche Arbeitskraft etwas nachgelassen zu haben scheint. Der Anteil derjenigen BetriebsrätInnen, die hier einen Rückgang vermerken, ist kontinuierlich gestiegen. Im Saldo ein Anwachsen, wenngleich in geringerem Ausmaß ist beim Umfang der Geschäftsfelder, des Tätigkeitsbereiches der Betriebe, hinsichtlich der Betriebsgröße sowie in Bezug auf den Ressourceneinsatz für betriebliche Umstrukturierungen zu vermerken. Maßnahmen im Sinne der sozialen und ökologischen Verantwortung haben seit der letzten Erhebungsperiode scheinbar an Bedeutung verloren.

Uneingeschränkt positiv bewertet – sowohl für den Betrieb als auch für die Beschäftigten – werden die Investitionsmaßnahmen, tendenziell auch die bei Konzernbetrieben im Saldo steigende Bedeutung der österreichischen Standorte. Bei den übrigen angesprochenen Aspekten des Strukturwandels in der Dimension Unternehmensstrategien werden Vorteile allenfalls für die wirtschaftliche Entwicklung gesehen, hinsichtlich der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten jedoch mehrheitlich Nachteile.

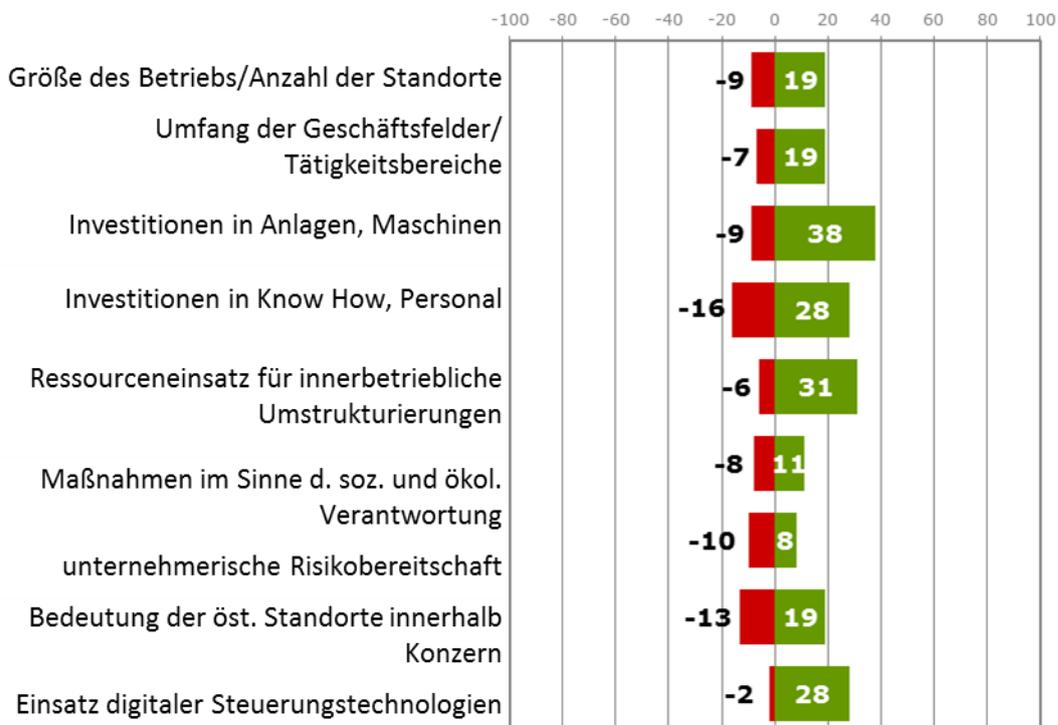


Abbildung 10: Dimension IV: Unternehmensstrategien

2.5. Dimension V: Betriebliche Mitbestimmung

Bei den drei Indikatoren für den Strukturwandel der betrieblichen Mitbestimmung heben sich in der Vergangenheit die Anteile jener Betriebsräte, die hier jeweils Verbesserungen bzw. Verschlechterungen sehen, weitgehend auf. In der 4. Erhebungswelle haben sich allerdings hinsichtlich der Informationspolitik seitens der Geschäftsführungen sowie der Einbindung des Betriebsrates die Gewichte etwas zu Lasten der Interessenvertretungen verschoben. Für die allermeisten hat sich – auch hinsichtlich des tatsächlichen Einflusses des Betriebsrates – diesbezüglich nichts verändert.

Wenn sie mit einem Anstieg der Beschäftigtenzahlen, des Umsatzes sowie des Gewinnes rechnen, beurteilen die BetriebsrätInnen die Strukturentscheidungen im Hinblick auf die Wirtschaftsentwicklung naturgemäß mehrheitlich positiv, im gegenteiligen Fall negativ. Differenziertere Sichtweisen bestehen hinsichtlich der Auswirkungen der Strukturveränderungen für die Beschäftigten mit Blick auf die Kennzahlen: eindeutig positiv fällt demnach ein steigender Personalstand ins Gewicht, was einen allenfalls steigenden Umsatz oder gar Gewinn betrifft, sind die Urteile sehr ambivalent. Wird allerdings mit einem Sinken dieser Indikatoren gerechnet, dann werden die Strukturmaßnahmen klar mehrheitlich als nachteilig betrachtet.

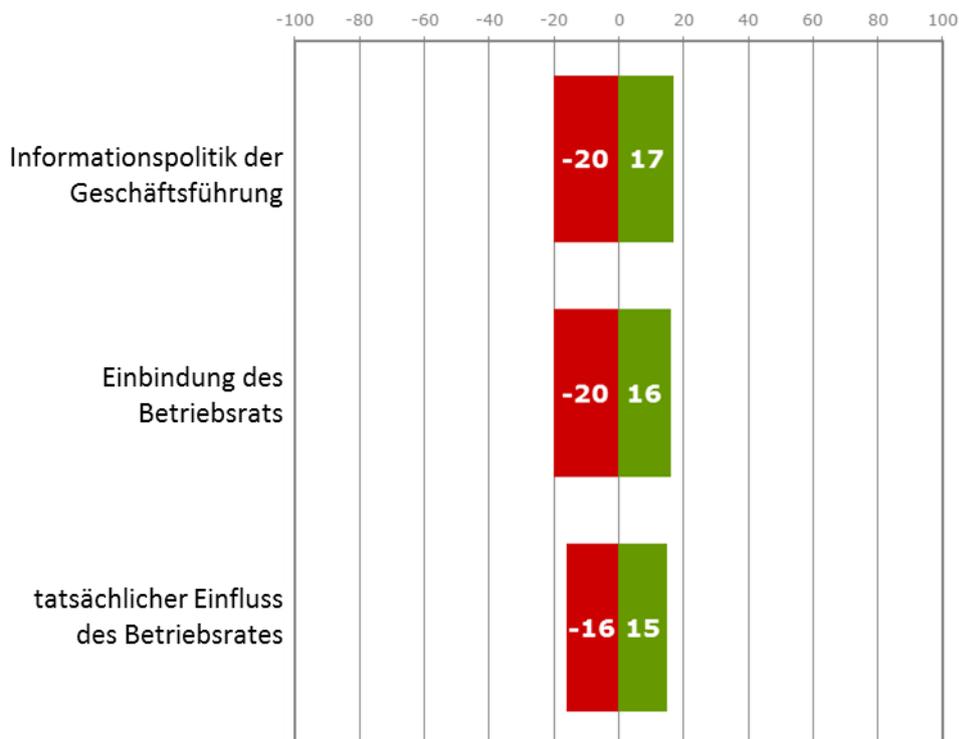


Abbildung 11: Dimension V: Betriebliche Mitbestimmung

2.6. Die zentralen Erkenntnisse

- Der Strukturwandel wird von BR grundsätzlich begrüßt und als notwendig erachtet.
- Es zeigen sich im Verlauf der vier Erhebungswellen keine signifikanten Umbrüche bzw. Veränderungstrends. Stärkere Abweichungen in kleineren Unternehmenssegmenten bzw. Branchen sind auf eher zufällige ad hoc Veränderungen in einzelnen Unternehmen zurück zu führen.
- Die stärksten Veränderungen zeigen sich weiterhin in der Dimension Arbeitsumfeld/Arbeitsbedingungen und da wieder hinsichtlich des Zeitdrucks, des Arbeitsklimas und der Flexibilitätsanforderungen.
- Der Strukturwandel in den unterschiedlichen Dimensionen wird für die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens tendenziell positiv, für die Beschäftigten jedoch eher negativ beurteilt.
- Ein entscheidender Faktor für die Beurteilung des strukturellen Wandels durch die BetriebsrätInnen ist weiterhin die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, die sich in wirtschaftlichen Kennzahlen und subjektiven Perspektiven ausdrückt: Je stärker die Kennzahlen nach oben weisen und je mehr Optimismus für den Betrieb und die Branche vorherrscht, desto positiver wird auch der Strukturwandel beurteilt.
- Ein weiterer wesentlicher Faktor für die Beurteilung des Strukturwandels ist das Ausmaß der Einflussmöglichkeiten seitens des Betriebsrates. Wo diese sinken, schlagen die vermuteten Auswirkungen des Strukturwandels z.T. massiv ins Negative um.

3. DIGITALER WANDEL

3.1. Digitale Technologien als Indikator des Strukturwandels

In rund zwei Drittel der Fälle hat sich der Einsatz digitaler Technologien im letzten Halbjahr nicht verändert. In 28 Prozent der Betriebe wurde der spezifische Einsatz von EDV-gestützten Prozessen und Kommunikationstechniken jedoch ausgeweitet. Überdurchschnittliche Zuwächse verzeichnen primär die Produktionsunternehmen, Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten und solche zwischen 50 und 99 MitarbeiterInnen. Bei Versorgungs- und Dienstleistungsunternehmen sticht der Energiesektor hervor, was auf den EU-weit verpflichtenden bzw. empfohlenen Ausbau der digitalen Energieverbrauchsmessung zurückzuführen sein dürfte. Auch die Telekom und IT-Unternehmen weisen überdurchschnittlich steigende Digitalisierungsraten auf.

Frage: Hat es in Ihrem Unternehmen im letzten Halbjahr eine der folgenden Veränderungen gegeben - Einsatz digitaler Steuerungstechnologien in Kommunikation, Produktion oder Logistik?

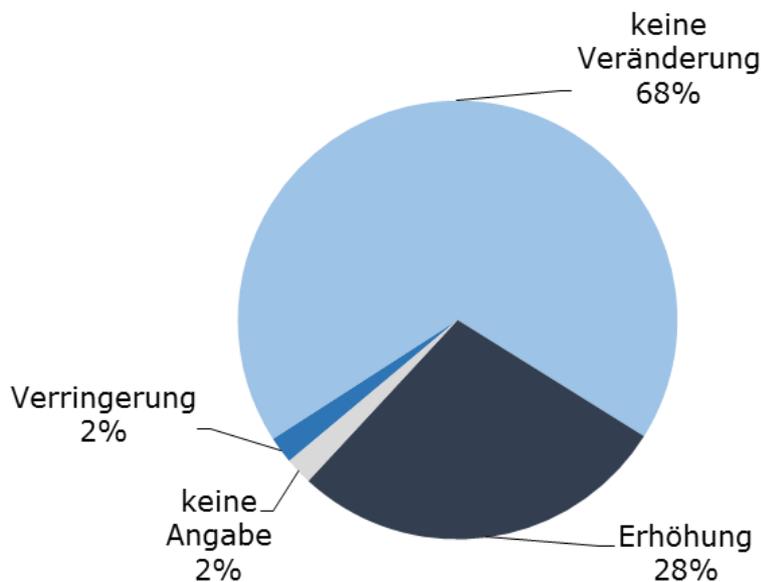


Abbildung 12: Veränderung des Einsatzes digitaler Technologien

BetriebsrätInnen, die einen Ausbau der digitalen Technologien im letzten Halbjahr konstatieren, verbinden damit überwiegend Vorteile, in erster Linie für die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens (zu 71%), in geringerem Ausmaß für die Beschäftigten und deren Arbeitsbedingungen (zu 48%). Für 14 Prozent der betroffenen BetriebsrätInnen überwiegen hier die Nachteile.

Frage: Und ist die Verringerung/Erhöhung (der digitalen Technologien) für ... die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebs/ die Beschäftigten (Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Einkommen usw.)... alles in allem eher von Vorteil oder eher von Nachteil?

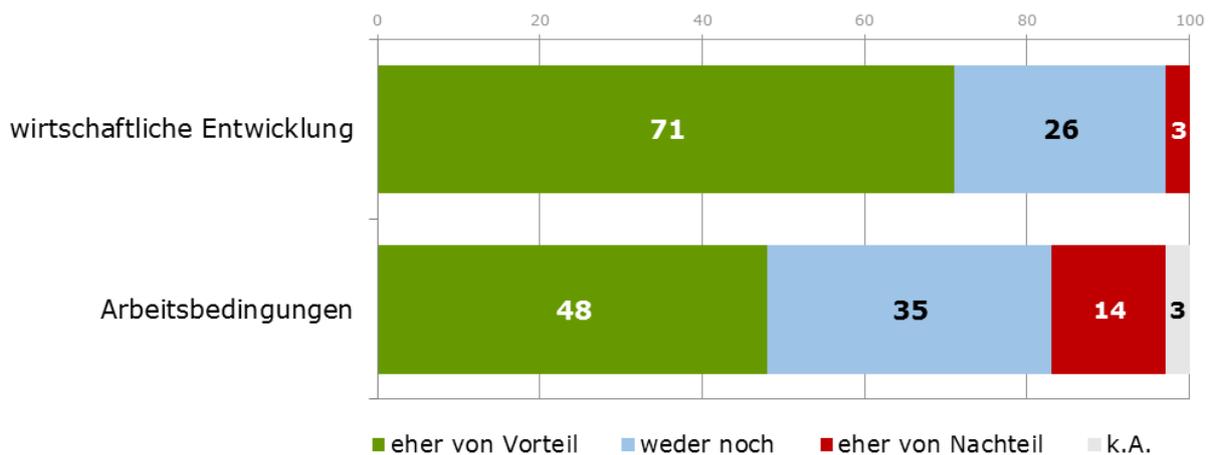


Abbildung 13: Folgen der Zunahme der Digitalisierung

3.2. Einsatzformen und Entwicklungsstand der Digitalisierung

Von den fünf abgefragten digitalen Technologien wird in mehr als 90 Prozent der Betriebe zumindest eine angewendet. Im Schnitt sind im Betrieb 2,5 Formen der Digitalisierung im Einsatz. Zu rund drei Viertel werden mobile Endgeräte mit Anbindung an das Firmennetzwerk verwendet, zwei Drittel nutzen Softwaresysteme zur Planung und Steuerung der Produktion. Jeweils knapp weniger als die Hälfte der BetriebsrätInnen verweisen auf Softwaresysteme zum automatisierten Austausch mit Kunden oder Zulieferern bzw. auf praktizierte virtuelle Arbeitsformen (z.B. Teleworking, virtuelle Gruppenarbeit usw.). Insgesamt weniger häufig angewendet, weil auf die großbetriebliche Produktion konzentriert, sind computergesteuerte Fertigungsprozesse (Robotic).

Der Einsatz digitaler Technologien steigt mit zunehmender Betriebsgröße. Insofern weisen Konzernbetriebe und solche, bei denen die Entscheidungskompetenz bei einer Konzernmutter im Ausland liegt, deutlich höhere Digitalisierungsraten auf. Abgesehen von den spartenbezogen naturgemäß unterschiedlich Einsatzformen – Herstellungsbetriebe mit langen Lieferketten bis hin zum Endverbraucher benötigen andere Planungs-, und Produktionstechnologien oder Transportlogistiken als Dienstleistungsunternehmen -, ist der Prozess der Digitalisierung mehr oder weniger branchenübergreifend.

Frage: Nun zu einem anderen Thema. In letzter Zeit kommen in den Betrieben vermehrt digitale, EDV-gestützte Systeme in der Planung, Steuerung, Produktion sowie in den Arbeitsprozessen zum Einsatz, die z.T. auch menschliche Arbeitskraft ersetzen können. Im Produktionsbereich spricht

man etwa auch von Industrie 4.0. Welche der folgenden computergesteuerten digitalen Technologien werden auch in Ihrem Betrieb eingesetzt?

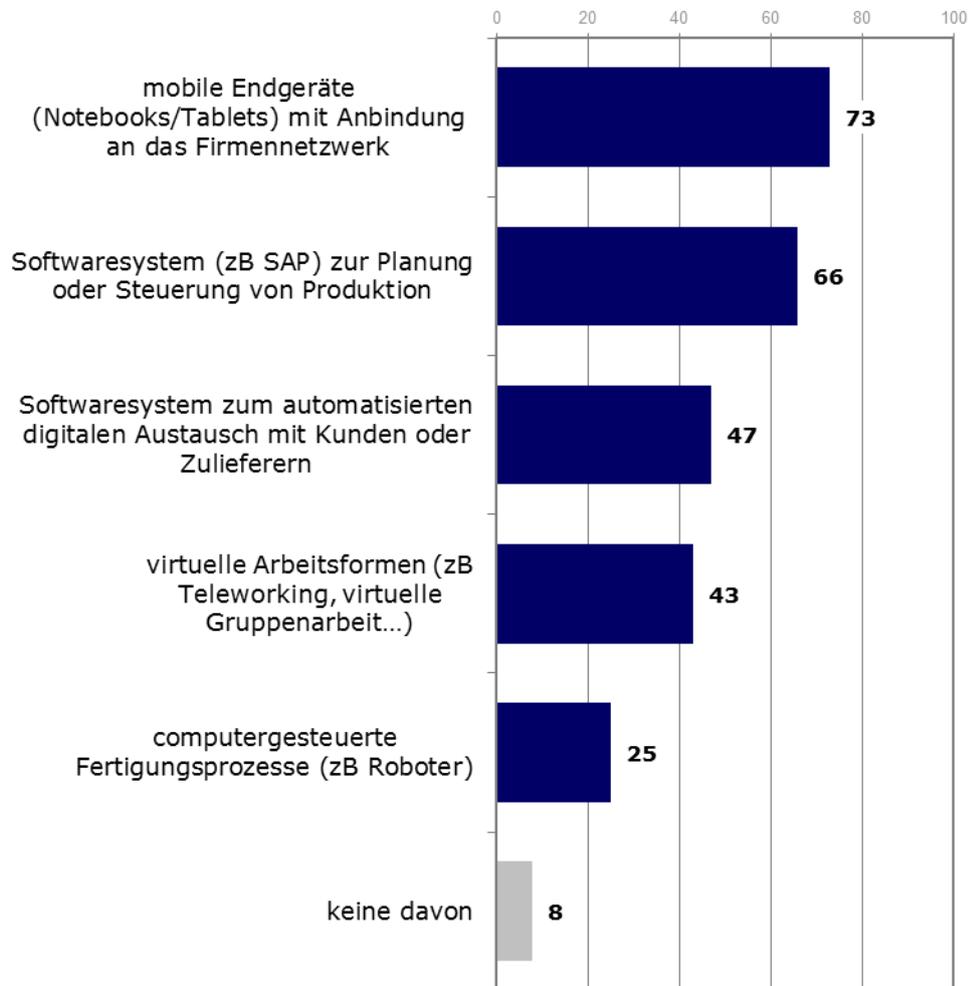


Abbildung 14: Formen der Digitalisierung

Gefragt nach dem Zeitpunkt der Einführung der jeweiligen Technologie, ist das in den meisten Fällen – mit gewissen Unterschieden nach den einzelnen Formen - schon länger als zwei Jahre her. Am längsten im Einsatz ist eine Planungssoftware. Neuere Formen, die zu größeren Anteilen erst in den letzten beiden Jahren implementiert wurden, sind digitale Kommunikationstechnologien zur Steuerung der Lieferströme sowie virtuelle Arbeitsformen.

Frage: (FALLS ZUTREFFEND) Wann wurde diese digitale Technologie in Ihrem Betrieb eingeführt?

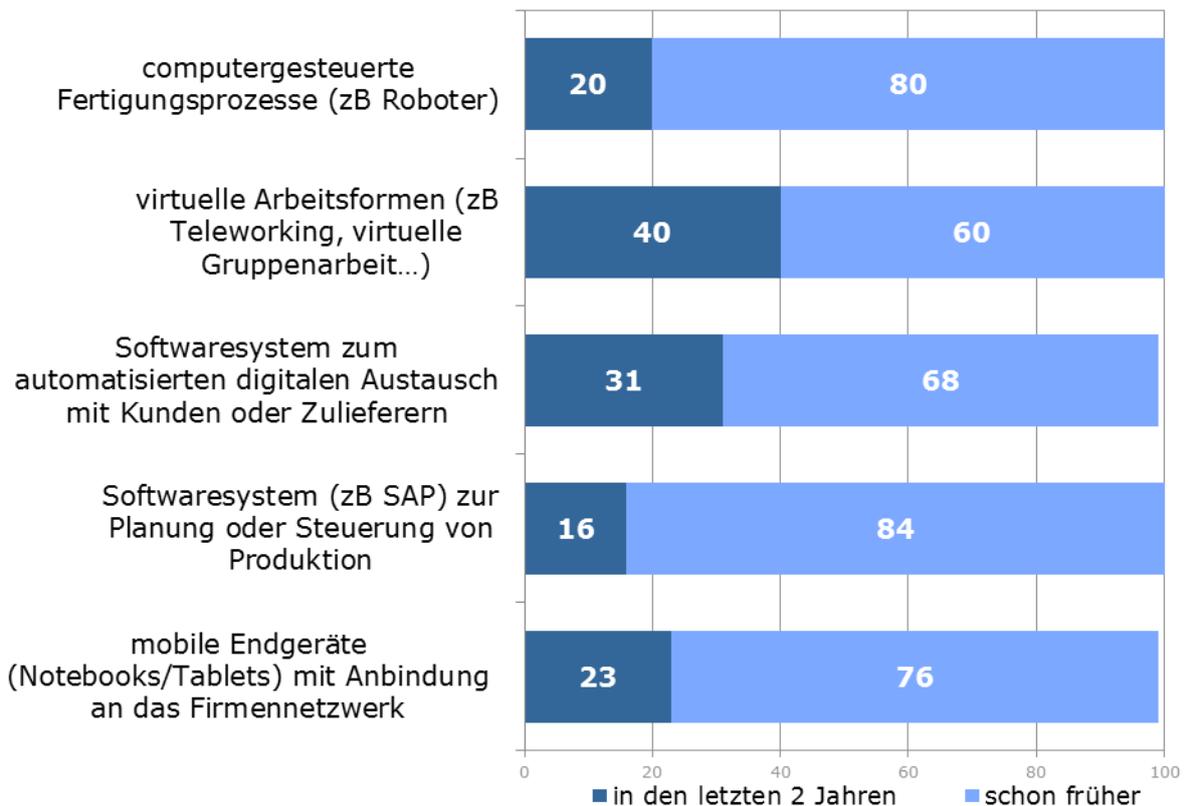


Abbildung 15: Zeitpunkt der Einführung der digitalen Technologien

Sämtliche eingesetzten Technologien nehmen seit der Einführung in ihrer Bedeutung eher noch zu, insbesondere die „jüngste“ der virtuellen Arbeitsformen. Abnehmende Bedeutung bzw. ein Rückbau digitaler Technologien ist so gut wie nirgends erkennbar.

Frage: *Wie verändert sich die Bedeutung dieser Technologie in Ihrem Betrieb seit ihrer Einführung?*

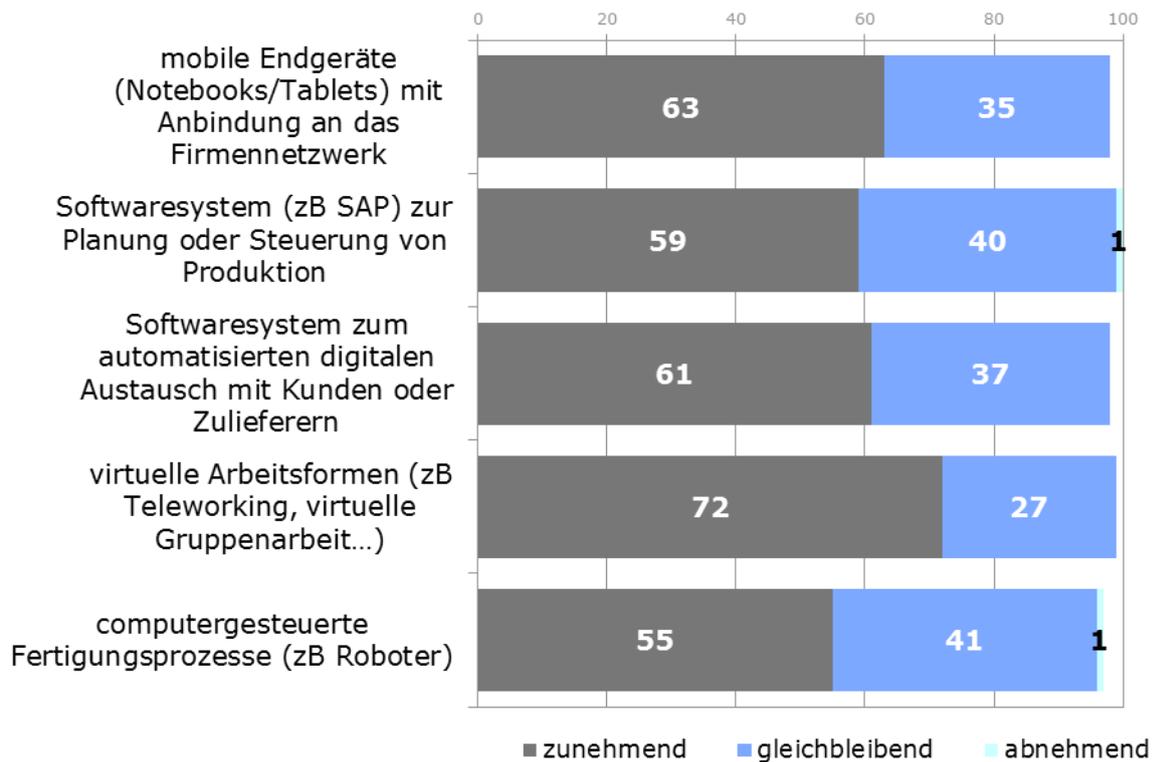


Abbildung 16: Entwicklungstendenz digitaler Technologien

Im Branchenvergleich würden die meisten Befragten ihren Betrieb in Bezug auf den Stand der Digitalisierung etwa auf dem Niveau der Mitbewerber sehen. 24 Prozent sehen den eigenen Betrieb eher als Vorreiter, 21 Prozent eher als Nachzügler.

3.3. Die Treiber der Digitalisierung

BetriebrätInnen von Konzernbetrieben geben knapp mehrheitlich an, dass die Initiative zur Einführung digitaler Technologien keine eigenständige Unternehmensentscheidung sondern Konzernvorgabe war. In großbetrieblichen Konzernen mit mehr als 200 Beschäftigten sowie in solchen mit ausländischen Unternehmenszentralen steigt der entsprechende Anteil auf bis zu rund zwei Drittel.

Frage: (FALLS KONZERNBETRIEB) Erfolgte die Einführung digitaler Technologien als eigenständige betriebliche Entscheidung oder war das eine Konzernvorgabe?

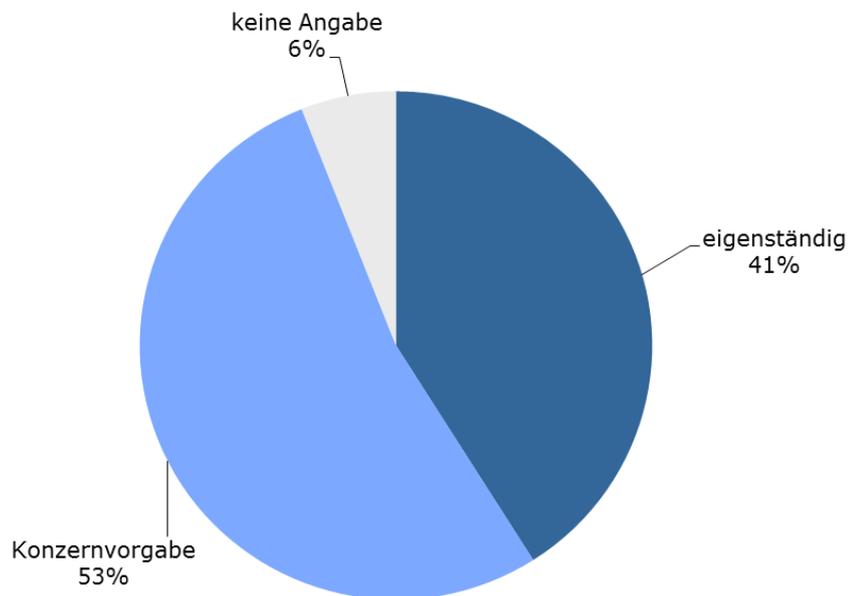


Abbildung 17: Digitalierungsentscheidung in Konzernbetrieben

Die Entscheidung für die Einführung oder Erweiterung digitaler Technologien erfolgte fast durchgängig aus betrieblichen Kosten – Nutzen Erwägungen. Rund die Hälfte der Befragten führen dafür geänderte Kunden- bzw. Konsumentenbedürfnisse ins Treffen, und nur bei einem Fünftel war dafür der Druck von Lieferanten oder Zulieferern ausschlaggebend. Die Kundenerwartungen sind insbesondere im Handel, in der Telekom-, IT-Branche sowie im Bankenwesen die maßgeblichen Treiber für die Digitalisierung.

Frage: *Erfolgte die Einführung digitaler Technologien in Ihrem Betrieb vorwiegend? (MEHRFACHNENNUNG MÖGLICH)*

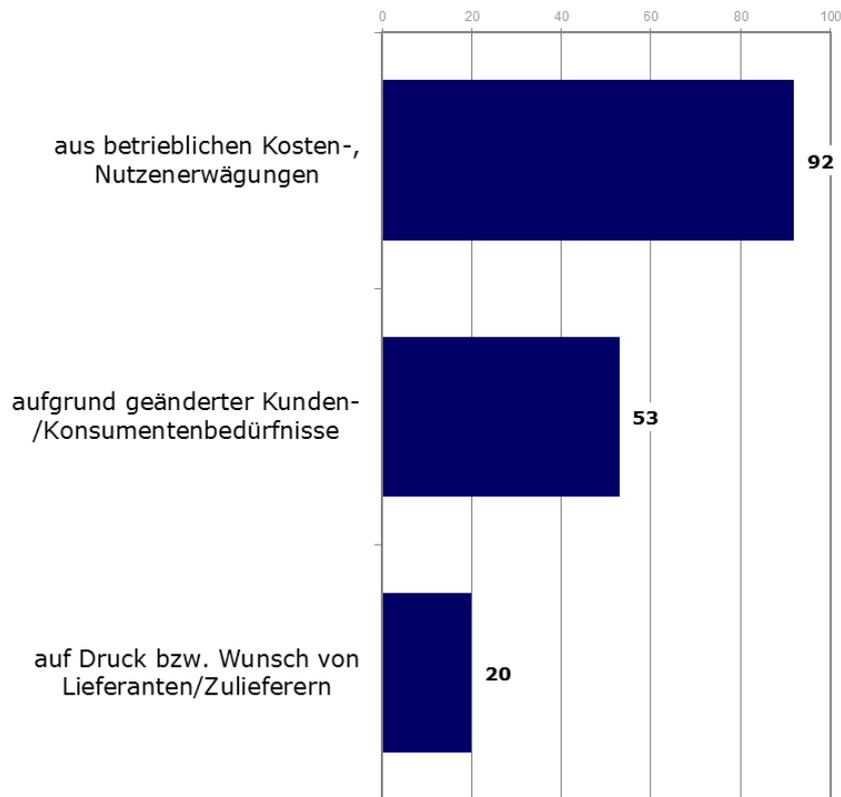


Abbildung 18: Gründe für die Einführung digitaler Technologien

In den allermeisten Fällen stand die Einführung digitaler Technologien im Zusammenhang mit einer anderen organisatorischen Veränderung im Betrieb wie einer größeren Investition oder einer Änderung der Geschäftsfelder. Nur bei rund einem Viertel der Betroffenen war die Digitalisierung ein isoliertes Innovationsvorhaben.

Frage: Stand die Einführung neuer digitaler Technologien im Zusammenhang mit einer der folgenden betrieblichen Veränderungen? (MEHRFACHNENNUNG MÖGLICH)

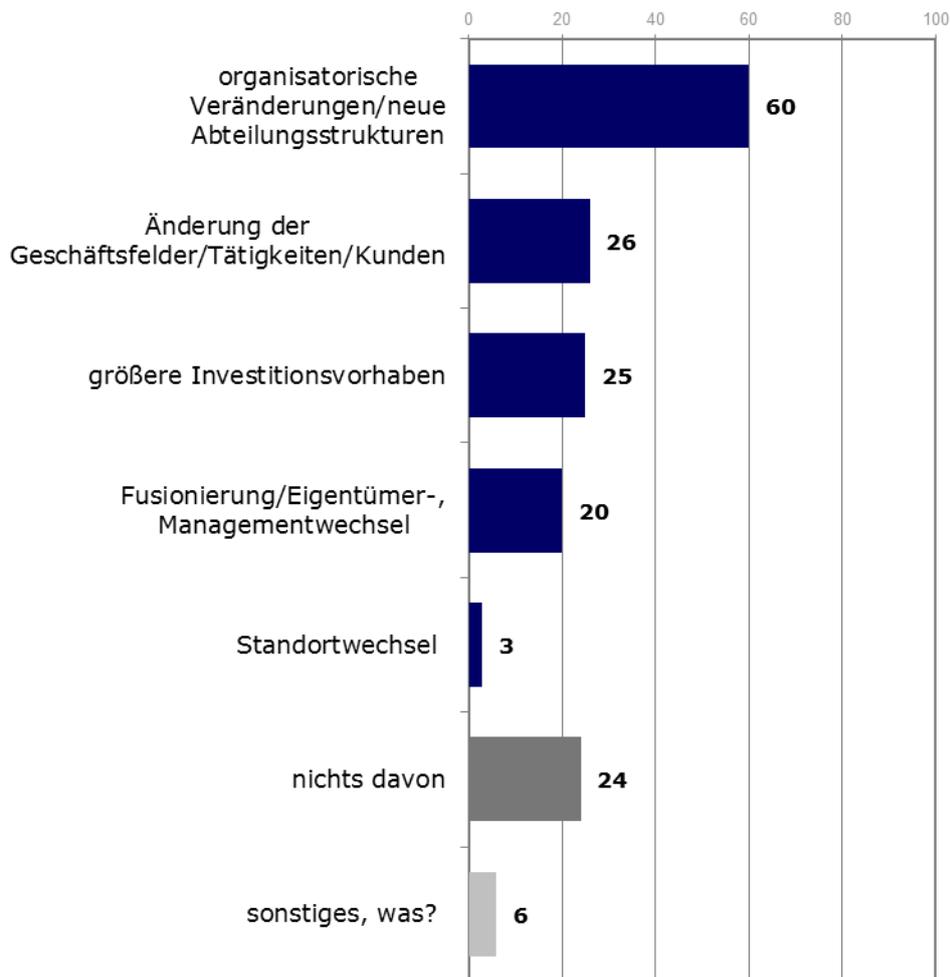


Abbildung 19: Digitalisierung im Zusammenhang mit organisatorischen Veränderungen

Korrespondierend mit der zumeist betriebswirtschaftlich motivierten Einführung digitaler Technologien wurde diese überwiegend (zu 87%) von der Geschäftsführung in die Wege geleitet, gefolgt von der mittleren Führungsebene (41%). Operative Ebenen ohne Führungsfunktion, seien sie nun im Angestellten- oder Arbeiterstatus oder etwa der Betriebsrat treten als Initiatoren dieser Innovation deutlich seltener bis kaum in Erscheinung.

Frage: Von welchen der folgenden Gruppen wurde die Umsetzung und Einführung der digitalen Technologien in Ihrem Betrieb maßgeblich vorangetrieben? (MEHRFACHNENNUNG MÖGLICH)

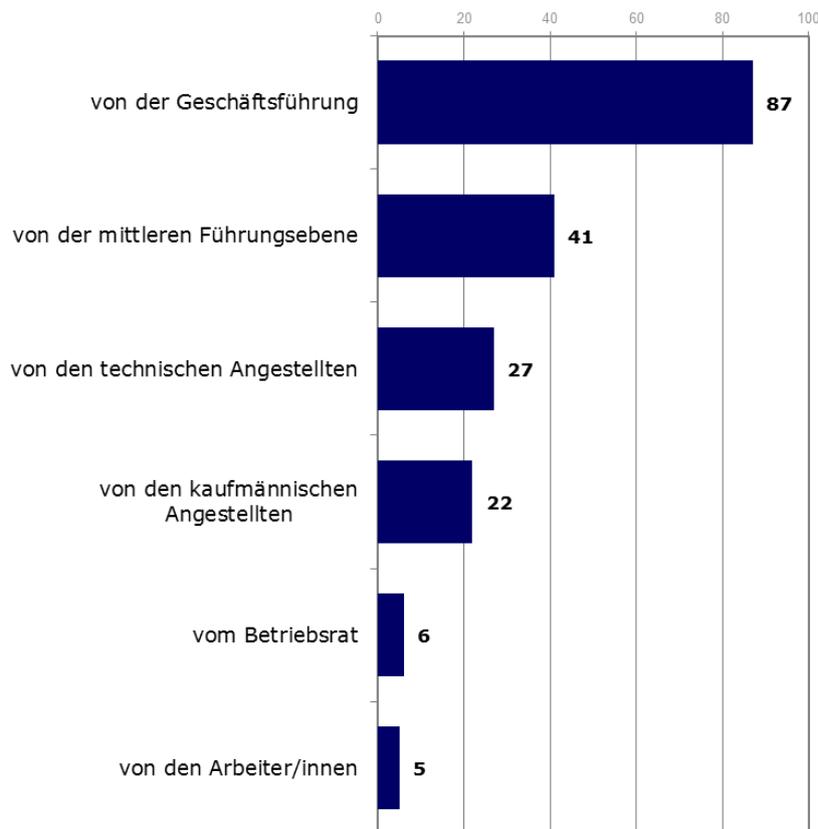


Abbildung 20: Initiatoren der Digitalisierung

3.4. Digitalisierung und betriebliche Mitbestimmung

In weniger als der Hälfte der Fälle wurden die zu erwartenden Veränderungen durch die Digitalisierung mit den betroffenen Mitarbeiter/innen vorab diskutiert. Auch die betrieblichen Interessenvertretungen wurden darüber im Vorfeld im Regelfall maximal informiert, aber kaum aktiv in die Entscheidung oder Planung eingebunden.

Frage: Inwieweit wurde der Betriebsrat in die Einführung digitaler Technologien eingebunden? (MEHRFACHNENNUNG MÖGLICH)

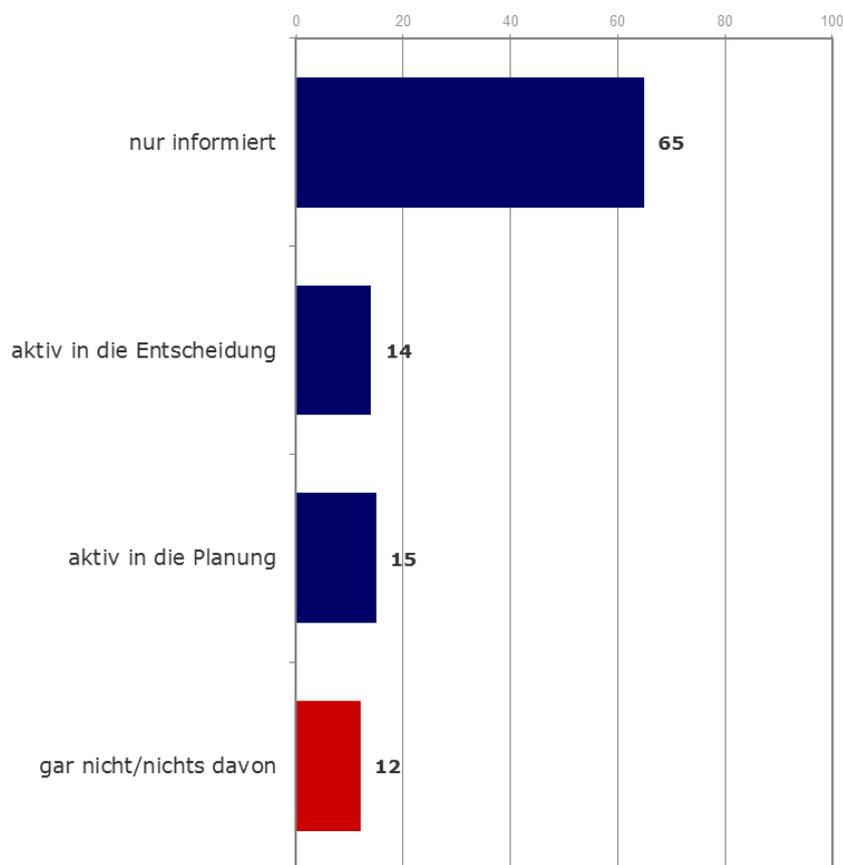


Abbildung 21: Einbindung des Betriebsrates

Laut Aussagen von 58 Prozent der betroffenen BetriebsrätInnen wurden im Zusammenhang mit der Einführung digitaler Technologien in den vergangenen beiden Jahren keine Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. Der geringe Anteil von aktuelleren Vereinbarungen kann auch damit zu tun haben, dass solche bereits früher abgeschlossen wurden, zumal die Digitalisierung kein Phänomen der jüngsten Zeit ist. Die neuen Betriebsvereinbarungen der letzten beiden Jahren beziehen sich primär auf den betrieblichen Datenschutz (zu 26%). Die Initiative zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen ging mehrheitlich von den BetriebsrätInnen aus.

Frage: Wurden in Ihrem Betrieb in den letzten 12 Monaten Betriebsvereinbarungen zu folgenden Themen abgeschlossen oder novelliert? (MEHRFACHNENNUNG MÖGLICH)

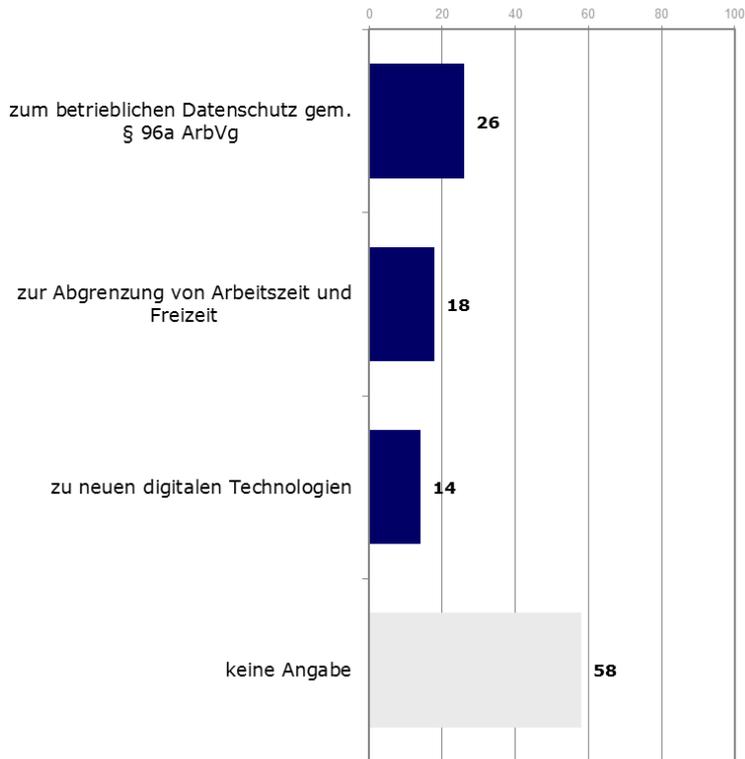


Abbildung 22: Betriebsvereinbarungen zu digitalen Technologien

Frage: Und von wem ging die Initiative für diese Betriebsvereinbarung hauptsächlich aus – vom Betriebsrat oder von der Geschäftsführung?

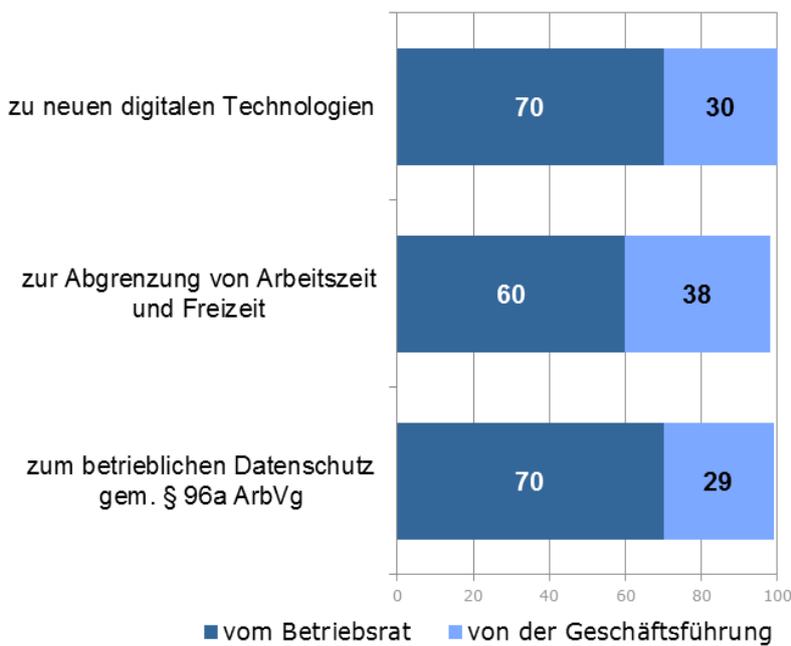


Abbildung 23: Initiatoren der Betriebsvereinbarungen

3.5. Auswirkungen der Digitalisierung

Hinsichtlich der Auswirkungen der Digitalisierung sehen die BetriebsrätInnen sowohl Vorteile als auch Nachteile. Die Vorteile liegen einerseits im davon abgeleiteten höheren Niveau der Arbeitsplätze und in der größeren Raum-Zeit-Autonomie der Beschäftigten. Die Kehrseite der mit der Digitalisierung durchaus verbundenen Erleichterungen sind jedoch vermutete steigende Arbeitsbelastungen und generell Druck auf ältere MitarbeiterInnen, die mit ihren qualifikatorischen Voraussetzungen in diesem digitalisierten Arbeitsumfeld keinen Platz mehr haben. Im Hinblick auf die Kommunikation, den Austausch der KollegInnen untereinander halten sich Vor- und Nachteile der Digitalisierung aus BetriebsrätInnen-Perspektive etwa die Waage, in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben überwiegen die befürchteten Nachteile die angenommenen Vorteile bei weitem.

Frage: *Wie hat sich die Einführung digitaler Technologien auf die Qualifikationsstrukturen im Betrieb ausgewirkt? Was davon trifft bei Ihnen zu? (MEHRFACHNENNUNG MÖGLICH)*

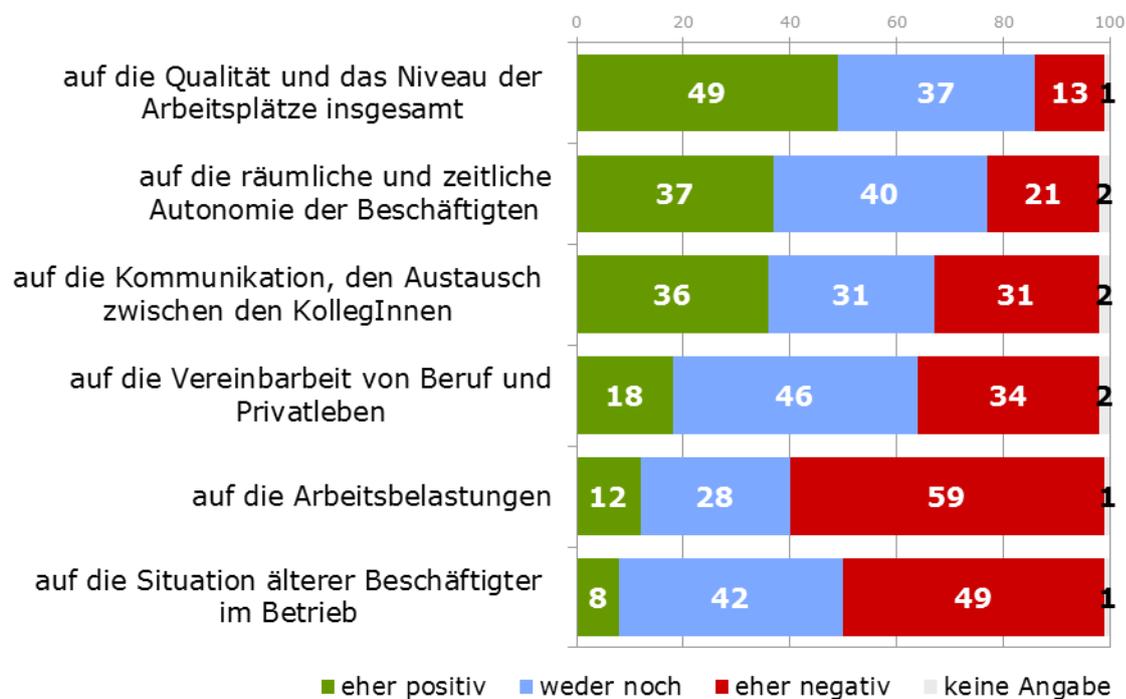


Abbildung 24: Auswirkungen der Digitalisierung

Auswirkungen der Digitalisierung werden insbesondere im Hinblick auf die Qualifikationsstrukturen und das Kompetenzprofil der MitarbeiterInnen registriert. Primär beobachtet man verstärktes Augenmerk auf digitale Kompetenzen bei Neuaufnahmen und die Zunahme von einschlägigen betrieblichen Weiterbildungsangeboten.

Unmittelbare (positive) Auswirkungen auf die Entlohnung der KollegInnen durch deren Kompetenzzuwachs werden nur von einem Fünftel der befragten BetriebsrätInnen wahrgenommen.

Frage: *Wie hat sich die Einführung digitaler Technologien auf die Qualifikationsstrukturen im Betrieb ausgewirkt? Was davon trifft bei Ihnen zu? (MEHRFACHNENNUNG MÖGLICH)*

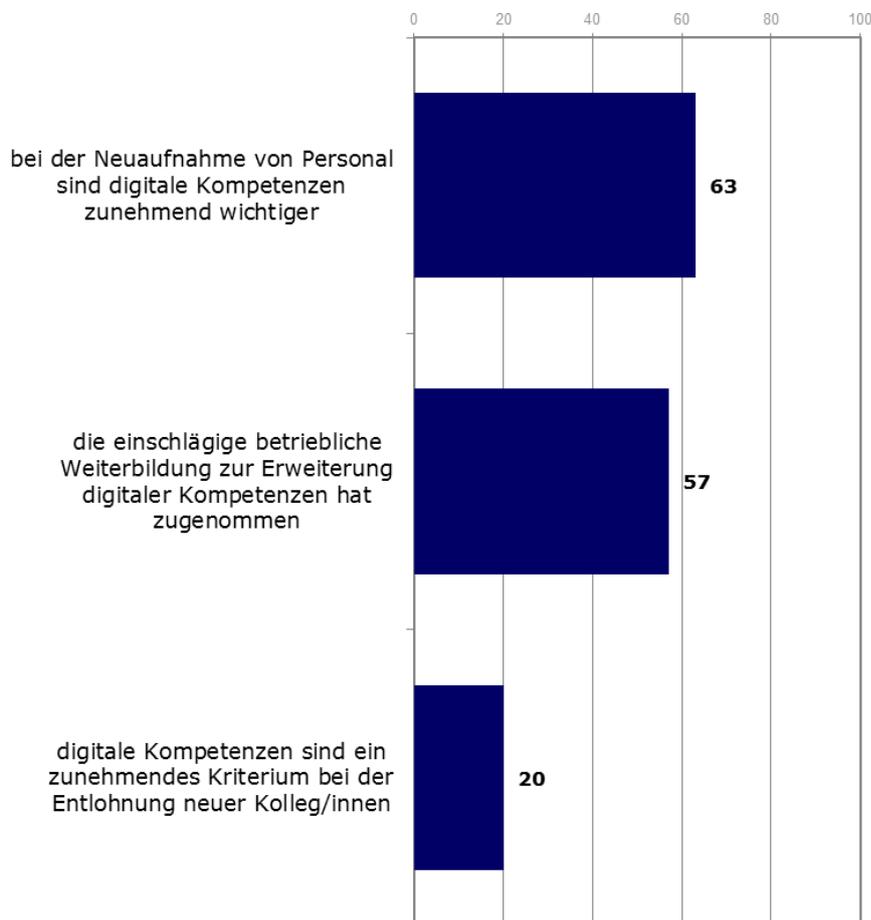


Abbildung 25: Auswirkungen der Digitalisierung auf das Kompetenzprofil