

**SAURER APFEL?
DER DIGITALE WANDEL
AUS SICHT VON BETRIEBSRÄTINNEN**

PRESSE-HINTERGRUNDGESPRÄCH

Es informieren:

Saurer Apfel?

Der digitale Wandel aus Sicht von BetriebsrätInnen

„Unser Ziel ist es, nicht nur in den sauren Apfel zu beißen, sondern den digitalen Wandel aktiv mitzugestalten – im Sinne der Beschäftigten und der Menschen. Damit die Gesellschaft als Ganzes davon profitiert“, so kommentiert AK Präsident Rudi Kaske die Ergebnisse des „AK-Strukturwandelbarometers“. Der jüngste Stimmungstest unter fast 300 BetriebsrätInnen zeigt, dass die ArbeitnehmerInnenvertretung der Digitalisierung grundsätzlich positiv gegenübersteht: Fast drei Viertel der Befragten sind der Meinung, dass die stärkere Verwendung digitaler Technologien in ihren Unternehmen eher von Vorteil ist, wenn es um die wirtschaftliche Entwicklung geht. Richtet sich der Blick auf die Arbeitsbedingungen, sind die BetriebsrätInnen nur mehr knapp zur Hälfte positiv gestimmt. Für ein Sechstel hat der digitale Wandel sogar eher nachteilige Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen, erfährt doch das Belastungsdreieck der Arbeitswelt (steigender Arbeitsdruck, zunehmende Flexibilisierung und Verschlechterung des Betriebsklimas) durch die Entgrenzung und Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit eine weitere Dimension – das zeigen die Ergebnisse des AK-Strukturwandelbarometers.

Zur Untersuchung „Der Strukturwandelbarometer“

Zielsetzung des jährlich durchgeführten „Strukturwandelbarometers“ ist es, die Inhalte, die Dynamik und die beobachteten Auswirkungen des betrieblichen Wandels aus einer ArbeitnehmerInnenperspektive zu erheben und zu analysieren. Dazu wird das ExpertInnenwissen und der Erfahrungsschatz von BetriebsrätInnen genützt. Das Institut für empirische Sozialforschung (IFES) führte diese Untersuchung im Auftrag der AK zum vierten Mal eine Online-Befragung (Erhebungszeitraum: September bis Dezember 2015) in einem Panel von BetriebsrätInnen und BetriebsrätInnen durch. „Bisher wurden die Auswirkungen des dynamischen Strukturwandels vor allem für die Betriebe dargestellt. Mit diesem Sample können nun auch die Konsequenzen für die ArbeitnehmerInnen, sprich etwa die Auswirkungen des digitalen Wandels auf die Arbeitsbedingungen festgehalten werden“, erklärt Georg Michenthaler, wissenschaftlicher Projektleiter beim IFES.

Gefragt wird nach verschiedenen Indikatoren – etwa Zeitdruck, Anteil von Leiharbeit, Outsourcing, Investitionen in Personal oder Einbindung des Betriebsrates. Die Einzelaspekte wiederum sind fünf Überkategorien zugeordnet. Diese sind:

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

Als weiterer Schwerpunkt wurde bei der vorliegenden Befragung der Einsatz von digitalen Technologien als Indikator des Strukturwandels definiert.

Der digitalen Wandel in österreichischen Unternehmen

Wie die Ergebnisse der Befragung zeigen, sind die digitalen Technologien schon lange in den österreichischen Unternehmen angekommen. Zwei Drittel der Unternehmen verwenden bereits Softwaresysteme wie etwa SAP zur Steuerung und Planung. Knapp die Hälfte der Unternehmen im Sektor Industrie/Gewerbe setzen computergesteuerte Fertigungsprozesse (z.B. Roboter) ein. In 87 Prozent der Fälle geht die Digitalisierung von Impulsen der Geschäftsführung aus. In 53 Prozent der Fälle wird die Digitalisierung von Konzernvorgaben getragen. Als Ziel stehen in 92 Prozent der Fälle betriebliche Kosten und Nutzenerwägungen.

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. Konzernleitungen, Geschäftsführungen sowie betriebswirtschaftliche Erwägungen sind wesentliche Treiber der Digitalisierung in den Betrieben. Der digitale Wandel findet ist gepaart mit organisatorischen Veränderungen und ein langjähriger Prozess.

71 Prozent der Befragten vertreten die Meinung, dass die stärkere Verwendung digitaler Technologien in ihren Unternehmen eher von Vorteil ist, wenn es um die wirtschaftliche Entwicklung geht. Gleichzeitig beantwortet aber nur mehr knapp die Hälfte die Frage, ob es auch ein Vorteil für die Arbeitsbedingungen sei, mit ja, während 14 Prozent eher Nachteile sehen.

Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen

Werden die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigten analysiert, so zeigt sich ein höchst ambivalentes Bild (vgl. Abbildung 1): 49 Prozent der BetriebsrätInnen vertreten die Auffassung, dass sich die Einführung neuen Technologien auf die Qualität und das Niveau der Arbeitsplätze positiv ausgewirkt hat, alleine aus Wettbewerbsgründen ist es unumgänglich, dabei nicht ins Hintertreffen zu gelangen. Auch die räumliche und zeitliche Autonomie der Beschäftigten wird insgesamt eher positiv (37 Prozent) als negativ (21 Prozent) erlebt.

Verbunden damit ist allerdings keine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Nur 18 Prozent glauben, dass sich die Digitalisierung positiv auf die Work-Life-Balance ausgewirkt hat, fast doppelt so häufig (34 Prozent) werden Nachteile geortet. Bestätigt wird dies durch eine Untersuchung der Arbeiterkammer Niederösterreich in Kooperation mit der TU Wien vom April 2014. Bei den dabei knapp 750 Befragten der Dienstleistungsbranche waren mehr als zwei Drittel am Weg von und zur Arbeit bzw. Abends an Wochentagen über mobile Kommunikationsmittel (Handy, Laptop) erreichbar, selbst an Wochenenden konnte sich nur jede/r zweite wirklich von der Arbeit abkoppeln.¹

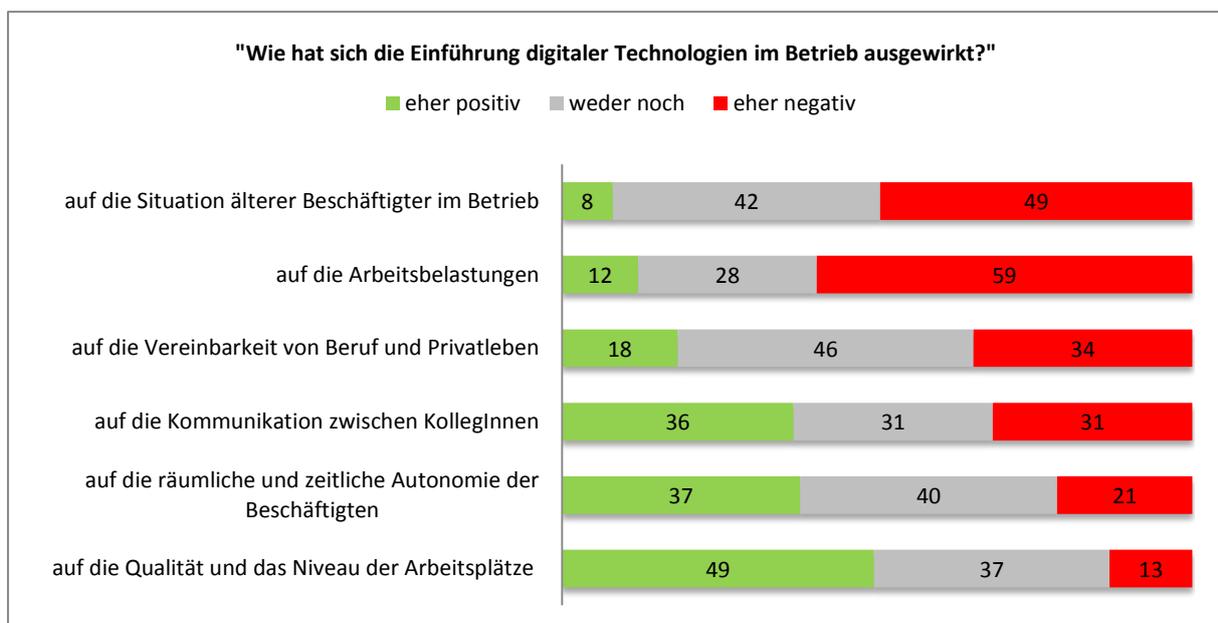


Abbildung 1: AK-Strukturwandelbarometer, 2016 (n=271)

¹ https://media.arbeiterkammer.at/noe/pdfs/presse/Pressepapier_PK_Staendig_erreichbar.pdf

Die Qualitätsverbesserung der Arbeitsplätze durch die Digitalisierung darf aber nicht mit einer Reduktion der Arbeitsbelastungen gleichgesetzt werden. Im Gegenteil: Für 59 Prozent der BetriebsrätInnen geht die Einführung digitaler Technologien mit einer Erhöhung der Arbeitsbelastungen einher, nur 12 Prozent assoziieren damit eine Erleichterung. Eine besondere Problemgruppe dürften ältere ArbeitnehmerInnen sein. Jede/r zweite Befragte sieht die ältere Beschäftigte als (ein) Opfer des technologischen Umbruchs, nur 8 Prozent glauben, dass sich die Digitalisierung für Ältere im Betrieb vorteilhaft ausgewirkt hat.

Dass die Implementierung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien der Kommunikation zwischen den KollegInnen förderlich ist, lässt sich nicht unbedingt bestätigen. Zwar sehen mehr als ein Drittel der befragten BetriebsrätInnen diesbezüglich einen positiven Effekt, fast genauso viele konstatieren aber eine Verschlechterung.

Zusammenfassend lässt sich bei den Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen festhalten, dass der digitale Wandel für hochwertige Arbeitsplätze notwendig ist und einen hohen Grad an Raum-Zeit-Autonomie ermöglicht. Durch den Einsatz neuer Technologien wird jedoch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht gefördert, eher im Gegenteil. Und: die Arbeitsbelastungen nehmen durch Digitalisierung zu, wobei Ältere besonders häufig zu den VerliererInnen dieses Veränderungsprozesses zählen.

Auswirkungen auf Qualifikationsstrukturen

Auswirkungen der Digitalisierung werden laut „AK-Strukturwandelbarometer“ insbesondere im Hinblick auf die **Qualifikationsstrukturen** und das Kompetenzprofil der MitarbeiterInnen registriert: Fast zwei Drittel (63 Prozent) der befragten BetriebsrätInnen geben an, dass digitale Kompetenzen bei Neuanstellungen zunehmend wichtiger werden. Zudem meinen 57 Prozent, dass die einschlägige betriebliche Weiterbildung zunimmt. Dies zeigt, dass bereits bei der Schul- und Ausbildung digitale Kompetenzen berücksichtigt werden müssen – digitale Bildung kann nicht nur berufsfokussiert und im Rahmen der betrieblichen Bildung passieren.

Derzeit sehen aber nur 20 Prozent der BetriebsrätInnen, dass sich die höheren digitalen Kompetenzen auch positiv in der Entlohnung wiederfinden. Dies ist umso bedenklicher, als Unternehmen und Führungskräfte (vgl. etwa den Global Human Capital Trend Report 2016) mehrheitlich angeben, den Bedarf an qualifiziertem Nachwuchs nicht decken können. Umso mehr kann Weiterbildung keine einseitige Holschuld der ArbeitnehmerInnen sein, sie muss vielmehr ermöglicht werden und sich in einer fairen Entlohnung niederschlagen. In diesem Kontext muss auch darauf geachtet werden, dass es zu keiner „Abwärtsspirale“ kommt. Nicht nur aus diesem Grund müssen auch non-formal und informell erworbene Kompetenzen formal – transparent und nachvollziehbar – anerkannt werden.

Auswirkungen auf die wirtschaftliche Mitbestimmung

Der digitale Wandel ist zumeist in weitreichende organisatorische Änderungen im Betrieb bzw. im Unternehmen eingebunden; er beeinflusst daher auch die **wirtschaftliche Mitbestimmung** in anderen relevanten Themenfeldern, wie Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Einkommen, etc. Gemäß §§ 91ff ArbVG muss der Arbeitgeber rechtzeitig über „*Planung und Einführung neuer Technologien*“ informieren, damit die ArbeitnehmerInnenvertretung die Interessen der MitarbeiterInnen einbringen und entsprechende Maßnahmen setzen kann.

Dies wird in der Unternehmenspraxis jedoch nicht gelebt: Der Betriebsrat wird in 65 Prozent der Fälle bloß informiert (vgl. Abbildung 2), nur in 14 Prozent findet eine aktive Einbindung in Entscheidungen bzw. in 15 Prozent in die Planung statt. 12 Prozent der befragten BetriebsrätInnen wussten gar nichts von der Einführung neuer Technologien. Eines steht fest: „Eine gemeinsame Regelung von IKT-Systemen gelingt nur, wenn dieses Recht auf Information rechtzeitig und konsequent umgesetzt wird“, sagt Martina Chlestil aus der Abteilung Sozialpolitik.

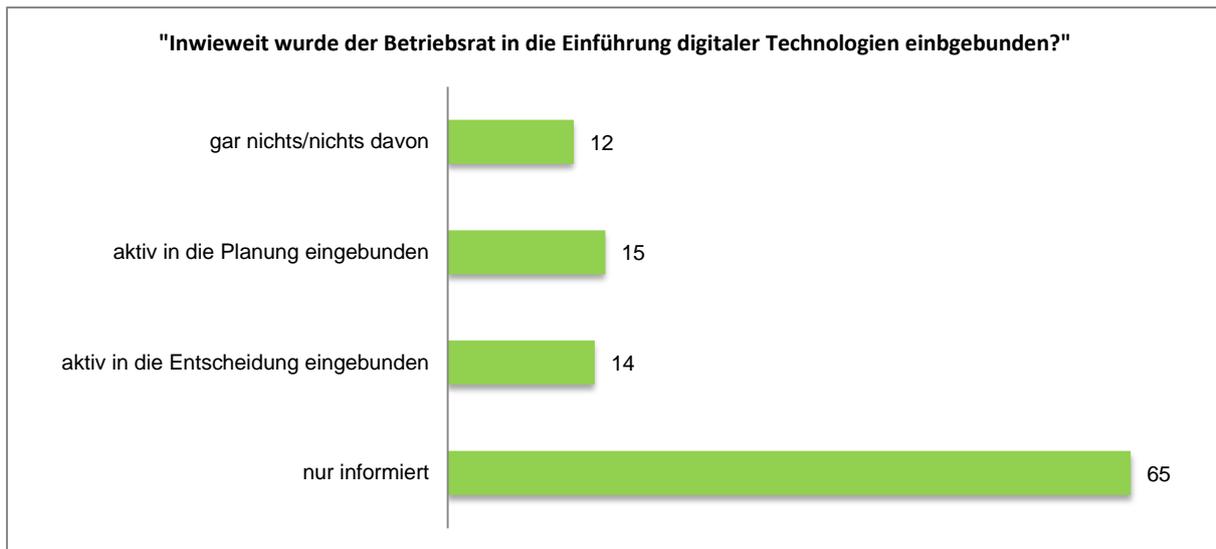


Abbildung 2: AK-Strukturwandelbarometer, 2016 (n=271)

Die Geschäftsleitungen treiben die Digitalisierung zwar voran, die Beschäftigten werden aber kaum aktiv eingebunden, Regelungen wie **Betriebsvereinbarungen** müssen von den ArbeitnehmerInnenvertreterInnen eingefordert werden: Fast 60 Prozent der BetriebsrätInnen geben an, in den letzten beiden Jahren sei im Zusammenhang mit digitalem Wandel keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen worden. Bezogen auf das letzte Jahr wurde in 26 Prozent der Fälle Betriebsvereinbarungen zum Datenschutz neu abgeschlossen oder, weiters 18 Prozent zur Abgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit sowie 14 Prozent allgemein zu „digitalen Technologien“. Auffällig ist dabei aber, dass in 70 Prozent der Fälle die Initiative zum Abschluss dieser Betriebsvereinbarungen vom Betriebsrat und nicht vom Arbeitgeber ausgegangen ist.

Fazit und AK-Forderungen

Die technologische Ausgangsbasis der österreichischen Unternehmen ist aus der Perspektive der ArbeitnehmerInnenvertretung gut, dies bestätigen zudem Daten der Statistik Austria etwa zur Industrieproduktion, den Exporten oder der Forschungs &-Entwicklungsquote. Österreich weist im europäischen Vergleich eine durchaus positive Entwicklung auf: „Zur Sicherung von zukünftigen Einkommen und Beschäftigung muss Österreich beim digitalen Wandel vorne bleiben. Aber wir verschließen nicht die Augen davor, dass uns auf diesem Weg viele Herausforderungen begegnen werden, eine Reihe problematischer Entwicklungen verhindert werden müssen und es auch VerliererInnen geben wird, die wir nicht alleine lassen dürfen,“ sagt Roland Lang aus der Abteilung Wirtschaftspolitik. Um diese Position zu festigen, Beschäftigung und Einkommen zu generieren und eine Spitzenposition im digitalen Bereich zu erreichen bedarf es großer Investitionen in diesen Bereich.

„Den digitalen Wandel gibt es nicht geschenkt“, so Roland Lang. Die österreichischen Unternehmen sind daher aufgerufen, auf breiter Front in die Zukunft zu investieren. Und auch der öffentliche Sektor muss hier seine Aufgaben ebenso verstärkt wahrnehmen und eine Investitionsoffensive starten. Denn eine Steigerung des derzeitig schleppenden Wirtschaftswachstums und die Sicherung für künftiges Wachstum hängen im großen Ausmaß von Investitionen ab. Die digitalen Technologien haben jedenfalls das Potenzial, Produktionsweise, Arbeit, Konsum, öffentliche Dienstleistungen und Kommunikationsverhalten wesentlich und breitflächig zu verändern. In den Betrieben ändern sich die Formen der Arbeitsorganisation und die bisher geltenden Schnittstellen zwischen Mensch und Maschine sind neu zu definieren. Die Folge all dieser Entwicklungen sind massive Veränderungen für die in der Arbeitswelt betroffenen Menschen, das stellen die BetriebsrätInnen in ihren Unternehmen fest: Für die ArbeitnehmerInnen verschärfen sich die Belastungen aus steigenden Arbeitsdruck- und Flexibilisierungsanforderungen durch die Entgrenzung der Arbeit zusätzlich. Besonders schwierig ist es für die Gruppe der älteren ArbeitnehmerInnen. Silvia Hruška-Frank aus der Abteilung Sozialpolitik dazu: „Ältere ArbeitnehmerInnen müssen besser vor Kündigungen geschützt werden. Es braucht ein Bonus-Malus-System.

Unternehmen, die Menschen der Generation „50+“ einstellen, werden belohnt, Unternehmen, die kündigen, bestraft.“

Zudem fordert die AK:

- **Mitbestimmung 4.0**

Bestehende und 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 Betriebsräte 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.

- **Schaffung rechtlicher Rahmenbedingungen**

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). Betrieblichen Gesundheitsvorsorge und der flächendeckenden Einsatz von Arbeitspsychologen müssen gesetzlich verbindlich werden.

Sanktionen bei Rechtsverstößen

Verstoßen Unternehmen gegen die Rechte der Belegschaften und Betriebsräte, darf sich das nicht auszahlen. Betriebsräte müssen ein Recht auf Einsicht in alle technologischen Überwachungsvorgänge im Unternehmen haben und dabei technisch unterstützt werden. 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. Zusammen mit Vermögen werden auch sozialer Status oder Bildungschancen vererbt, was die soziale Durchlässigkeit einer Gesellschaft gefährdet. Investitionen in die Aus- und Weiterbildung, vor allem für frühkindliche Bildung fördern die Chancengleichheit und bieten – unabhängig vom finanziellen Hintergrund der Eltern – die Möglichkeit der freien Entfaltung.

- **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.

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.

AK

WIEN