

Schöne neue Arbeitswelt ...

Wie die Beschäftigten die Digitalisierung einschätzen



Quelle: Koordinaten der Arbeit - Beschäftigtenbefragung 1. Welle 2017
© **Arbeitnehmerkammer Bremen**

➔ Die Digitalisierung hat längst Einzug in die Arbeitswelt gehalten. Ohne Computer, das Internet oder mobile Kommunikation geht heute kaum noch etwas. Aber wie hoch ist der Digitalisierungsgrad im Land Bremen? Welche digitalen Technologien setzen die Betriebe bereits ein? Welche Auswirkungen haben die Entwicklungen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf ihre Arbeitsbedingungen oder die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes?

Die Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer zeigt: Neun von zehn Beschäftigten im Land Bremen nutzen an ihrem Arbeitsplatz digitale Technologien. Die Mehrheit fühlt sich dadurch überwiegend entlastet. Doch es werden auch Schattenseiten deutlich. Denn da, wo sich die Arbeitsorganisation durch Digitalisierungsprozesse stärker verändert, bleiben weniger Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume, müssen mehr Aufgaben gleichzeitig erledigt werden und steigen die Anforderungen an die eigene Weiterbildung.

Befürchtungen, dass die neuen Technologien den eigenen Arbeitsplatz überflüssig machen könnten, sind dagegen unter den bremischen Beschäftigten wenig verbreitet.

Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung unterstreichen, dass eine faire Arbeitswelt auch und gerade in Hochzeiten der Digitalisierung eine Gestaltungsfrage ist. Denn die entlastenden Chancen können systematisch genutzt und die belastenden Risiken aktiv auf ein gesundes Maß begrenzt werden. Dazu gehört, dass die neuen Spielräume für die Zeitsouveränität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erschlossen werden, ohne die Lebenszeit allverfügbar zu machen. Auch mehr Engagement der Betriebe für die Weiterbildung wird gebraucht. Denn die Arbeit von morgen werden die Beschäftigten von heute dann gut bewältigen können, wenn die Arbeitgeber Möglichkeit schaffen, Fähigkeiten und Kompetenzen beständig weiterzuentwickeln.

www.arbeitnehmerkammer.de



**Koordinaten
der Arbeit**
im Land Bremen

Kurs setzen auf eine faire Arbeitswelt

Mit der Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen“ sind erstmals Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bremen und Bremerhaven persönlich zu ihrem Arbeitsplatz und ihrer Arbeitssituation befragt worden. Die Befragung ist im Auftrag der Arbeitnehmerkammer vom infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH durchgeführt worden. Die Ergebnisse sind repräsentativ und stehen stellvertretend für alle Beschäftigten im Land Bremen.

Mit unserer Reihe „Koordinaten der Arbeit – Kurs setzen auf eine faire Arbeitswelt“ fassen wir Themen aus der Befragung in kompakter Form für Sie zusammen und zeigen wichtige Handlungsbedarfe auf. Den Forschungsbericht „Koordinaten der Arbeit 2017“ finden Sie im Internet unter ➔ www.arbeitnehmerkammer.de



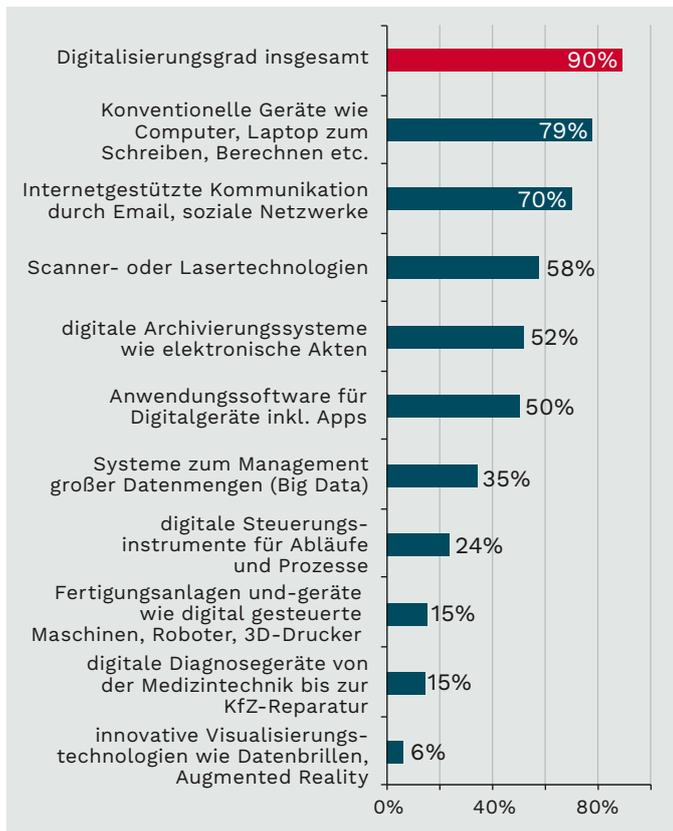
**Arbeitnehmerkammer
Bremen**

Digitale Technologien sind in der Bremer Arbeitswelt fast überall angekommen

Neun von zehn Beschäftigten im Land Bremen nutzen an ihrem Arbeitsplatz digitale Technologien. Dabei bleibt Bremerhaven etwas hinter der Stadt Bremen zurück. Weit verbreitet sind klassische Digitaltechniken wie die Nutzung von Computern oder von internetgestützter Kommunikation. Auch digitale Lesegeräte wie Scanner- und Lasertechnikanwendungen, gehören zu den üblichen Arbeitsmitteln. Spezieller und nur selten im Einsatz sind Roboter, 3D-Drucker oder Datenbrillen.

Abbildung 1 Konventionelle Digitaltechnologien sind überall in der Arbeitswelt angekommen

Neun von zehn Beschäftigten im Land Bremen nutzen am Arbeitsplatz digitale Technologien



Quelle: Koordinaten der Arbeit – Beschäftigungsbefragung 1. Welle 2017
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Dabei ist die Reichweite der Digitalisierung unterschiedlich fortgeschritten. Unterdurchschnittlich ist der Digitalisierungsgrad in den Branchen Baugewerbe (81 Prozent), in der Pflege (82 Prozent) und dem Gastgewerbe (83 Prozent). Nach Berufen betrachtet kommen mit Abstand Reinigungstätigkeiten am wenigsten in Kontakt mit Digitalisierungstechnologien (48 Prozent), gefolgt von Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (79 Prozent) und Bauberufen (82 Prozent).

Veränderung der Arbeitsorganisation

Mit der Digitalisierung ändern sich Aufgabenfelder, die Abläufe und die Zusammenarbeit im Betrieb. Die Ergebnisse unserer Befragung unterstreichen diese Entwicklung: Mehr als ein Drittel der Beschäftigten gibt an, dass der Einsatz von Digitaltechniken in den letzten drei Jahren in hohem oder sehr hohem Maße Abläufe und Aufgabenzuschnitte verändert hat. Besonders deutlich berichten Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik und im verarbeitenden Gewerbe von diesem Wandel, aber auch in der öffentlichen Verwaltung und in Krankenhäusern ist er zu spüren.

Digitalisierung: Fluch oder Segen?

Die Beschäftigten, die in hohem oder sehr hohem Maß Veränderungen durch Digitalisierung erleben, haben wir zu weiteren Themen um ihre Einschätzungen gebeten.

Spürbar entlastet durch die eingeführten technologischen Neuerungen fühlt sich mit 59 Prozent demnach die überwiegende Mehrheit. Als oftmals belastend empfinden 31 Prozent die Veränderungen. Knapp 40 Prozent erleben eine größere Entscheidungsfreiheit. Mehr als zwei Drittel beklagen aber, immer mehr Aufgaben gleichzeitig erfüllen zu müssen.

Betrachtet man die Gruppe genauer, die die technologischen Neuerungen eher als Belastung empfinden, fallen vor allem Unterschiede nach dem Alter ins Auge: Je älter die Beschäftigten, desto deutlicher wird das Belastungsempfinden. Bei den zwischen 45- und 54-Jährigen schätzt gut ein Drittel die Entwicklungen als belastend ein, bei den ab 55-Jährigen fast jeder oder jede Zweite.

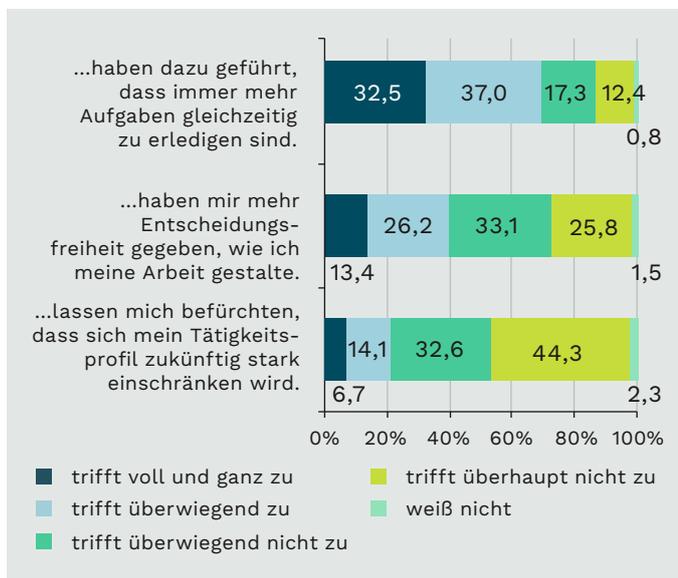
Zukunftssorgen: Verlust des Arbeitsplatzes und verengtes Aufgabenspektrum

Obwohl in den Diskussionen um die Digitalisierung ein möglicher Anstieg der Arbeitslosigkeit viel Raum einnimmt, machen sich fast zwei Drittel der Befragten keine Sorgen um einen technologisch bedingten Wegfall ihres Arbeitsplatzes. Ein knappes Zehntel bejaht aber diese Befürchtung. Deutliche Unterschiede werden nach Branchen sichtbar: Am stärksten fühlen sich die Beschäftigten im Bereich Verkehr und Lagerei (22,4 Prozent) und im Gastgewerbe (17,3 Prozent) von dieser Sorge umgetrieben, am wenigsten in der Öffentlichen Verwaltung (1,8 Prozent) und im Gesundheits- und Sozialwesen (2,8 Prozent). Auch nach Qualifikationsniveau gibt es Unterschiede: Beschäftigte ohne Berufsabschluss zeigen sich mit 17 Prozent deutlich häufiger beunruhigt als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit höheren Abschlüssen.

Abbildung 2

Die technologischen Neuerungen ...

Basis: Befragte, deren Aufgaben oder Arbeitsorganisation sich durch digitale Technologien in hohem oder sehr hohem Maß verändert haben



Quelle: Koordinaten der Arbeit - Beschäftigungsbefragung 1. Welle 2017
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Sehr viel größer sind die Befürchtungen, die technologischen Neuerungen würden zukünftig das Aufgabenspektrum und Tätigkeitsprofil stark einschränken. Insgesamt jeder und jede Fünfte teilt diese Angst, bei den Fertigungsberufen ist es sogar knapp jeder Zweite (46,8 Prozent).

Weiterbildung: Wichtig, aber zu wenig angeboten

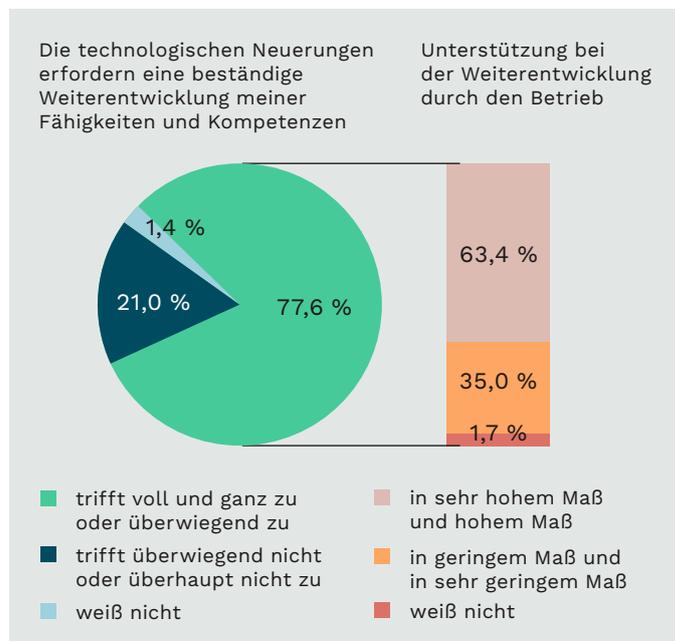
Weiterbildung scheint für die Beschäftigten im Digitalisierungsprozess besonders wichtig. Unter den Befragten findet die Aussage breite Zustimmung, dass die technologischen Neuerungen eine beständige Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen erfordern: Mehr als drei Viertel (78 Prozent) der Beschäftigten mit einem hohen oder sehr hohen Maß an Veränderungserfahrung teilten diese Einschätzung.

Im Vergleich mit der Gesamtheit der Befragten fühlen sich aber gerade diejenigen weniger gut von ihrem Arbeitgeber unterstützt, die im besonderen Maße von Veränderungen betroffen sind. In der Konsequenz haben sie in den vergangenen zwei Jahren auch seltener an einer Fortbildung teilgenommen.

Abbildung 3

Weiterbildung ist wichtig, bei der Unterstützung durch den Betrieb ist aber noch Luft nach oben

Basis: Befragte, deren Aufgaben oder Arbeitsorganisation sich durch digitale Technologien in hohem oder sehr hohem Maß verändert haben



Quelle: Koordinaten der Arbeit - Beschäftigungsbefragung 1. Welle 2017
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Mehr über die eigene Zeit bestimmen können

Etwa jeder sechste Beschäftigte arbeitet hin und wieder im Homeoffice, also von Zuhause aus. Die Arbeitsergebnisse werden dann oftmals über digitale Kanäle an den Arbeitgeber übermittelt. Von den Vorteilen sind 80 Prozent der Betroffenen überzeugt. Dabei scheint die Vereinbarkeit von Kindern und Beruf eine geringere Rolle zu spielen als meist angenommen: Etwa die Hälfte der Beschäftigten im Homeoffice hat keine Kinder. Eine ähnlich große Gruppe (Überschneidungen möglich) gab an, gelegentlich an Orten zu arbeiten, die nichts mit der eigentlichen Tätigkeit zu tun haben – etwa in Cafés, Bus und Bahn oder im Restaurant. Drei Viertel davon waren dafür auf mobile Digitaltechnik angewiesen. Mit 75 Prozent schätzt die überwiegende Mehrheit diese Form der mobilen Arbeit als vorteilhaft ein. Aber: Bei knapp einem Drittel sind die Rahmenbedingungen dafür lediglich mündlich oder gar nicht fixiert.

Digitale Spaltung auch in der Arbeitswelt erkennbar

Zehn Prozent der Beschäftigten gaben an, am Arbeitsplatz keine digitalen Technologien zu nutzen. Dabei waren manche Gruppen überrepräsentiert, und dies zum Teil deutlich. So kommen Frauen häufiger nicht mit digitaler Technik in Berührung (13 Prozent) als Männer (8 Prozent), Ältere ab 55 Jahren (15 Prozent) häufiger als Jüngere bis 24 Jahren (5 Prozent), Ungelernte (20 Prozent) häufiger als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Universitätsabschluss (3 Prozent) und Beschäftigte mit ausländischem Pass (23 Prozent) häufiger als solche mit deutscher Staatsangehörigkeit (9 Prozent). Die Arbeitswelt weist – wie die gesamte Gesellschaft – digitale Spaltungslinien auf.¹

Was ist zu tun – in der Politik?

Eine wichtige Rolle bei der Bewältigung des Wandels kommt der betrieblichen Weiterbildung zu. Unsere Befragung belegt: Den Beschäftigten ist das bewusst, bei den Betrieben scheint es dagegen Defizite zu geben. Für die Politik heißt das: Die Wirtschaftsförderung im Land Bremen muss für die Unternehmen mehr Anreize zur Investition in arbeitnehmerorientierte Weiterbildung schaffen. Unser Umsetzungsvorschlag ist

- ▶ ein Digitalisierungs- und Transformationsfonds, um
- ▶ Unternehmen zu sensibilisieren und
- ▶ sozialpartnerschaftliche Modellprojekte zur Weiterbildung im digitalen Wandel aufzulegen.

Bei der Förderung ist es eine wichtige Aufgabe, dass die deutlich erkennbare digitale Spaltung in der Arbeitswelt zurückgeht. Denn gerade die Gruppen, die auf berufliche Weiterbildung am stärksten angewiesen sind, haben bisher am wenigsten davon:

- ▶ Ungelernte, viele Migrantinnen und Migranten, ältere und weibliche Beschäftigte brauchen Weiterbildung, um ihre digitalen Kompetenzen weiterentwickeln zu können und nicht abgehängt zu werden.

Die Chancen für Beschäftigte, durch Digitalisierung ihre Arbeitszeiten und das Privatleben besser nach den eigenen Bedürfnissen gestalten zu können, liegen mehrheitlich noch brach. Dabei fällt die Bewertung von Homeoffice und mobiler Arbeit bei den Befragten bemerkenswert positiv aus. Die Ergebnisse zeigen aber auch: Bisher fehlen wichtige Leitplanken zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer zeit- und ortsflexiblen Arbeitswelt. Das jüngst ergangene Urteil des EuGH setzt dafür wichtige Eckpfeiler: Künftig müssen Arbeitgeber die geleisteten Arbeitsstunden, ihre zeitliche Verteilung und auch die Zahl der Überstunden verlässlich

erfassen. Die Bundesregierung muss diese Vorgaben nun so umsetzen, dass dabei gut abgesicherte Zeitsouveränität für die Beschäftigten herauskommt. Das gleiche gilt für das Gesetzesvorhaben des Bundesministeriums für Arbeit, einen bedingten Rechtsanspruch auf Homeoffice und mobiles Arbeiten zu schaffen.

Was ist zu tun – im Betrieb?

Engagierte Betriebsräte kennen die Themen, die den Beschäftigten auf den Nägeln brennen. Die betriebliche Weiterbildung in den Zeiten des digitalen Wandels gehört dazu. Bei der Gestaltung können die Betriebsräte eine aktive Rolle spielen, indem sie ihre Mitbestimmungsrechte konkret nutzen: Sich frühzeitig über die Einführung neuer Technik, die Änderung von Verfahren und Abläufen informieren lassen, die konkrete Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs der Beschäftigten verlangen, eigene Vorschläge zur Qualifizierung auch von bestimmten Beschäftigten(-gruppen) einbringen und eine offene betriebliche Lernkultur fördern. Einen kollektiven Rahmen stellen Betriebsvereinbarungen dar. In diesem Zuge kann übrigens auch vereinbart werden, dass neue Technologien nicht zum Zweck des Stellenabbaus eingeführt werden und Personaleinsparungen ausgeschlossen sind.

Auch selbstbestimmte Arbeitszeiten gehören zu den wichtigen Themen der Beschäftigten. Das ist zumindest ein zentrales Ergebnis einer großen Befragung der IG Metall 2017. Mit zeit- und ortsflexiblen Arbeitsformen wird es aber auch schwerer, klare Grenzen zum Privatleben zu ziehen. Kollektivvereinbarungen auf tariflicher oder betrieblicher Ebene schaffen mehr Klarheit und sind eine echte Hilfe. Betriebsräte sollten ihre Möglichkeiten zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen offensiv nutzen.

Regine Geraedts

ist Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik und Ansprechpartnerin für die Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer „Koordinaten der Arbeit“.



E-Mail: geraedts@arbeitnehmerkammer.de

IMPRESSUM

Herausgeberin:
Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
☎ 0421.3 63 01-0

Redaktion: Elke Heyduck, Nathalie Sander
Layout: GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen

Stand: Juni 2019



Arbeitnehmerkammer
Bremen

¹ Vgl. Initiative D21 e. V. (2019): D21-Digital-Index 2018 / 2019, eine Studie der Initiative D21