

L&R SOZIALFORSCHUNG
A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1



Offensive für neue Arbeit durch Digitalisierung in der österreich- ungarischen Grenzregion Ergebnisse der quantitativen Befragung in der Projektregion

Nicolas Pretterhofer, Barbara Willsberger
unter Mitarbeit von Ronja Nikolatti



L&R Sozialforschung GmbH

A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1

tel +43 (1) 595 40 40 - 0



IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung im Rahmen des INTERREG AT.HU Projektes „Offensive für neue Arbeit durch Digitalisierung in der österreich-ungarischen Grenzregion“ erstellt.

Das Projekt wird aus Mitteln des Programms Interreg V-A Österreich – Ungarn durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) finanziert sowie durch das Bundesministerium für Arbeit, Republik Österreich kofinanziert.

MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung GmbH, Liniengasse 2A/1, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe gestattet

Wien, Oktober 2021

Inhalt

1	Das Projekt Digi-O	2
2	Zu den Auswertungsmethoden	2
3	Die Stichprobe im Überblick	3
4	Digitalisierung im Unternehmen	7
4.1	Beschäftigungseffekte des Technologieeinsatzes	10
4.2	Nachhaltigkeit und Digitalisierung	11
5	Homeoffice	12
5.1	Die Perspektive von Beschäftigten und Betriebsrat	12
5.2	Homeoffice aus Perspektive der Führungsebene	16
6	Weiterbildung und Digitalisierung	17
7	Die Wahrnehmung von Technologie am Arbeitsplatz	20
8	Mitbestimmung im Unternehmen – zu den Zusammenhängen von Industrial Citizenship und Technologie	23
9	Resümee	29
10	Literatur	30
11	Tabellennhang	31
12	Tabellenverzeichnis	45

1 Das Projekt Digi-O

Durch Covid-19 hat sich die Arbeitswelt massiv verändert und digitales Arbeiten rückt dabei immer mehr in den Mittelpunkt. Viele Unternehmen und deren Beschäftigte stehen durch sich veränderten Qualifikationsbedarf und technologische Anforderungen neuen Herausforderungen gegenüber. Bisherige Studienergebnisse zur Digitalisierung belegen, dass Beschäftigten, Betriebsrät*innen und Führungskräften häufig das notwendige Wissen zur Implementierung digitaler Strategien fehlt und Mitarbeiter*innen oft nicht in diese Prozesse eingebunden sind (z.B. Bergmann et al., 2019). Gerade das Thema der Mitbestimmungsmöglichkeiten von Beschäftigten im Kontext der Digitalisierung ist noch kaum beforscht. Genau hier setzt das Projekt „DIGI-O“ mit folgendem Ziel an: Wir wollen das **Wissen der Zielgruppen zum Thema Digitalisierung erhöhen, partizipative Ansätze zur Implementierung von Digitalisierungsstrategien entwickeln und erproben, um Digitalisierungsprozesse in Unternehmen im österreichisch-ungarischen Projektgebiet zu unterstützen.**

Um dieses Ziel zu erreichen ist im Vorfeld – auch aufgrund der sich stark ändernden Voraussetzungen im Zuge der COVID-19 Pandemie – eine fundierte Analyse der Arbeitswelt 4.0 notwendig, um Arbeitsmarktakteur*innen und Unternehmen bei der Planung zukünftiger Maßnahmen und Strategien zu unterstützen. Aus diesem Grund wurde als einer der ersten Arbeitsschritte im Projekt ein Online-Fragebogen entwickelt, der an österreichische und ungarische Unternehmen im Projektgebiet versandt wurde. Die Datenerhebung erfolgte online (Lime Survey) zwischen Juni und September 2021. Ausgefüllt wurde der Fragebogen von österreichischen und ungarischen unselbstständig Beschäftigten, Betriebsrät*innen und Führungskräften. Die Auswertungsergebnisse zu diesem Fragebogen sind im vorliegenden Bericht zusammengefasst.

Die Fragebogenerhebung stellt den ersten Schritt im Forschungsprozess dar. Aufbauend auf den vorliegenden Erkenntnissen werden in weiterer Folge noch qualitative Interviews in ausgewählten Unternehmen durchgeführt. Unter Einbezug der Forschungsergebnisse werden in weiterer Folge in Unternehmen Beratungen zur partizipativen Entwicklung und Implementierung digitaler Strategien durchgeführt, um Maßnahmen und Strategien für Arbeitsmarktakteur*innen und Unternehmen abzuleiten und den Digitalisierungsgrad nachhaltig zu erhöhen. Ein weiteres übergeordnetes Projektziel ist die Stärkung der grenzüberschreitenden Kooperation der Gewerkschaften und Arbeitsmarktakteure im Rahmen eines zu etablierenden Netzwerkes zur Arbeit mit Digitalisierung. Weitere Informationen zum Projekt Digi-O sind auf unserer [Projektwebsite](#) zu finden.

2 Zu den Auswertungsmethoden

Die Onlineerhebung wurde mit dem Toole Lime Survey umgesetzt und das Datenmaterial wurde schließlich mit SPSS Statistics ausgewertet. Prinzipiell geht es beim Einsatz der angewandten Analyseverfahren darum festzustellen, ob sich Gruppen in gewissen Merkmalen oder Ausprägungen signifikant voneinander unterscheiden. Es wird also untersucht, ob es sich bei Unterschieden um zufällige Abweichungen im Datenmaterial handelt, oder ob es sich tatsächlich um systematische Unterschiede handelt. Die Aussage eines signifikanten Unterschiedes wird immer unter einer gewissen Irrtumswahrscheinlichkeit getroffen. Ist diese Wahrscheinlichkeit niedriger als 5%, so gilt der Unterschied als signifikant. Diese Wahrscheinlichkeit wird durch den p-Wertes angegeben. Ein p-Wert von 0,02 sagt aus, dass die Irrtumswahrscheinlichkeit bei 2% liegt beziehungsweise dass mit einer Wahrscheinlichkeit

von 98% der Unterschied nicht zufällig ist. Im Folgenden werden die eingesetzten Testverfahren kurz dargestellt:

Beim Pearson χ^2 Test handelt es sich um einen solchen Signifikanztest. Er kommt zum Einsatz, um einen den Zusammenhang zwischen zwei kategorialen Variablen zu prüfen. Ein signifikantes Ergebnis bedeutet also, dass es einen signifikanten Zusammenhang zwischen beispielsweise dem Geschlecht von Personen und deren Bildungsabschluss gibt.

Beim t-Test wird untersucht, ob zwischen den Mittelwerten zweier Gruppen signifikante Unterschiede bestehen. Hierbei ist die abhängige Variable intervallskaliert und die unabhängige Variable kategorial. So kann untersucht werden, ob sich beispielsweise die Anzahl der Bildungsjahre zwischen Männern und Frauen signifikant voneinander unterscheiden. Im Zuge der Auswertung kam der t-test für unabhängige Stichproben zum Einsatz.

Die einfaktorielle Varianzanalyse (ANOVA) wird eingesetzt, um Gruppenvergleiche anzustellen, bei denen bei der erklärenden Variable mehr als zwei Kategorien vorhanden sind. Beispielsweise kann somit herausgefunden werden, ob sich die Bildungsjahre von Angestellten unterschiedlicher Unternehmen signifikant unterscheiden. Anders als beim t-Test werden hier nicht die Mittelwerte der Gruppen, sondern dies Streuungen verglichen.

Mit dem Korrelationsmaß nach Bravais-Pearson (R^2) kann der Zusammenhang zwischen zwei intervallskalierten Variablen untersucht werden. Der Wert von R^2 gibt die Stärke und Richtung der Zusammenhangs an, Ab einem Wert von 0,1 spricht man von einem schwachen-, ab 0,3 von einem mittleren und ab 0,5 von einem starken Zusammenhang (Cohen, 1988). Dieser kann sowohl negativ wie auch positiv sein. Ein Beispiel für eine Anwendung wäre die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Bildungsjahren und dem Einkommen in Euro.

Des Weiteren wurden im Zuge der Auswertung Indizes aus mehreren einzelnen Variablen gebildet. Ein solches Vorgehen kann zum Einsatz kommen, wenn beispielsweise aus Variablen zu Dioptrien, Cholesterinwert und Arztbesuchen pro Monat eine Maßzahl für die Gesundheit einer Person, ein Gesundheits-Index, gebildet werden soll. Um zu untersuchen, ob sich Variablen für einen Index eignen, wird die Reliabilitätsanalyse durchgeführt. Diese ergibt einen Wert für das Cronachs Alpha, welches im Optimalfall zwischen 0,8 und 0,9 liegt. Liegt der Wert bei 0,7 ist er zumindest noch „akzeptabel“ und bis einschließlich 0,6 „fragwürdig“. Zwischen 0,6 und 0,5 ist es „schlecht“ und darunter „inakzeptabel“ (George & Mallery, 2003). Im Zuge der Auswertung wurden Werte ab 0,6 als ausreichend für eine Indexbildung akzeptiert.

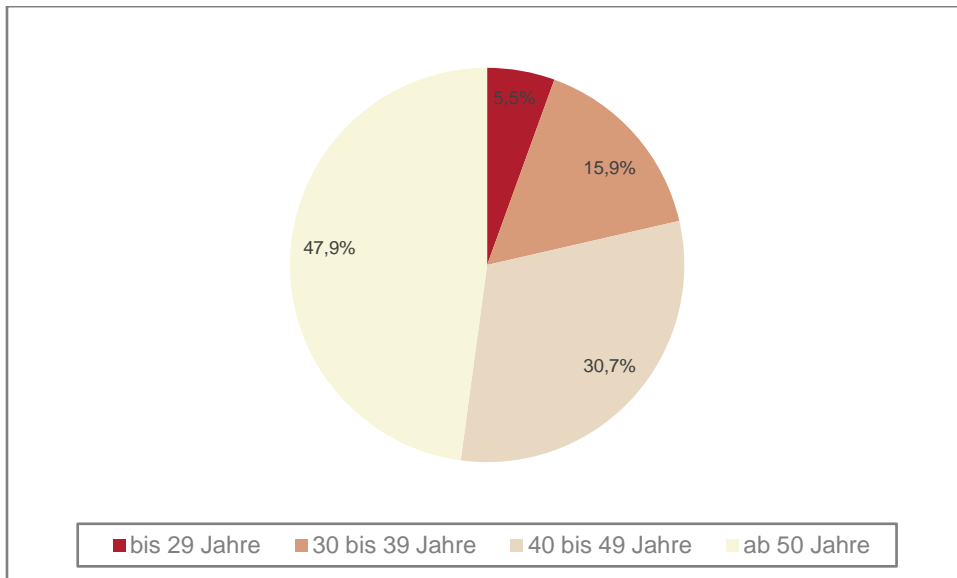
3 Die Stichprobe im Überblick

Insgesamt konnten 422 Fälle in die Analyse aufgenommen werden. Hiervon wurden 319 Fragebögen in der deutschsprachigen und 103 in der ungarischen Version ausgefüllt.

296 Teilnehmende ordneten sich selber als Beschäftigte ein, 136 gaben an Betriebsrät*innen zu sein – hier bestand die Möglichkeit sich als zugehörig zu beiden Gruppen einzuordnen (71 Teilnehmende wählten diese Option). Weitere 61 Personen zählen sich zur Gruppe der Führungskräfte.

Bezüglich des Geschlechtes ist die Stichprobe ausgeglichen: 58,5% männlich und 41,5% weiblich. Das arithmetische Mittel bezüglich des Alters liegt bei 47,4 Jahren. Für die Analyse wurden Altersgruppen erstellt. Abbildung 1 zeigt die Verteilung der Befragten nach Altersgruppe, wobei fast die Hälfte älter als 50 Jahren alt ist.

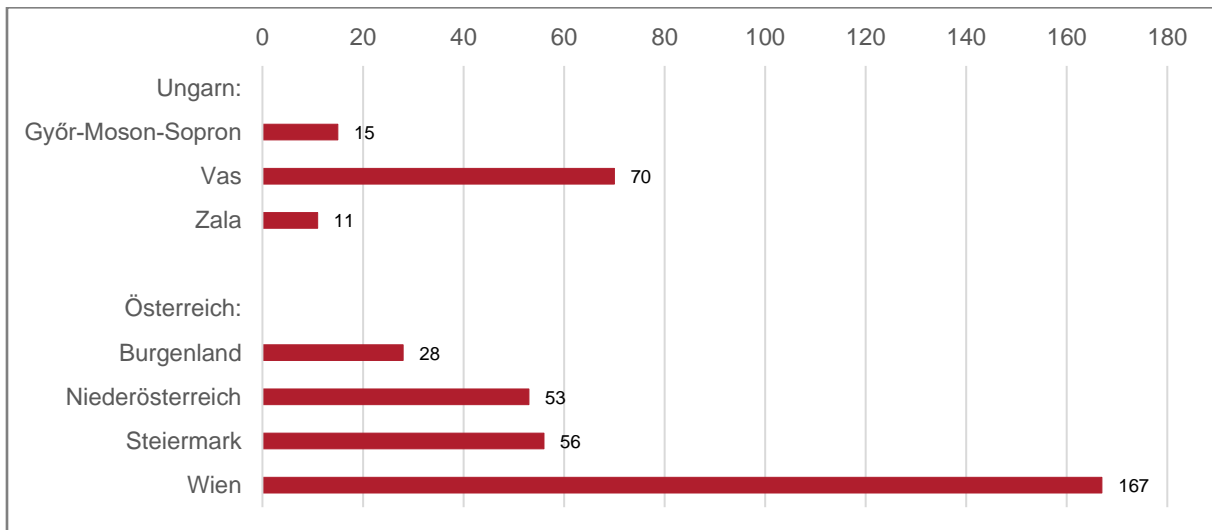
Abbildung 1: Befragte nach Altersgruppe



Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n=422, miss=25

Die Verteilung der Teilnehmenden auf die unterschiedlichen Regionen des Projektgebiets zeigt, dass die Regionen Vas (Ungarn) und Wien (Österreich) am stärksten vertreten sind. Die genaue Verteilung ist der folgenden Abbildung zu entnehmen:

Abbildung 2: Region des Arbeitsplatzes der Teilnehmenden

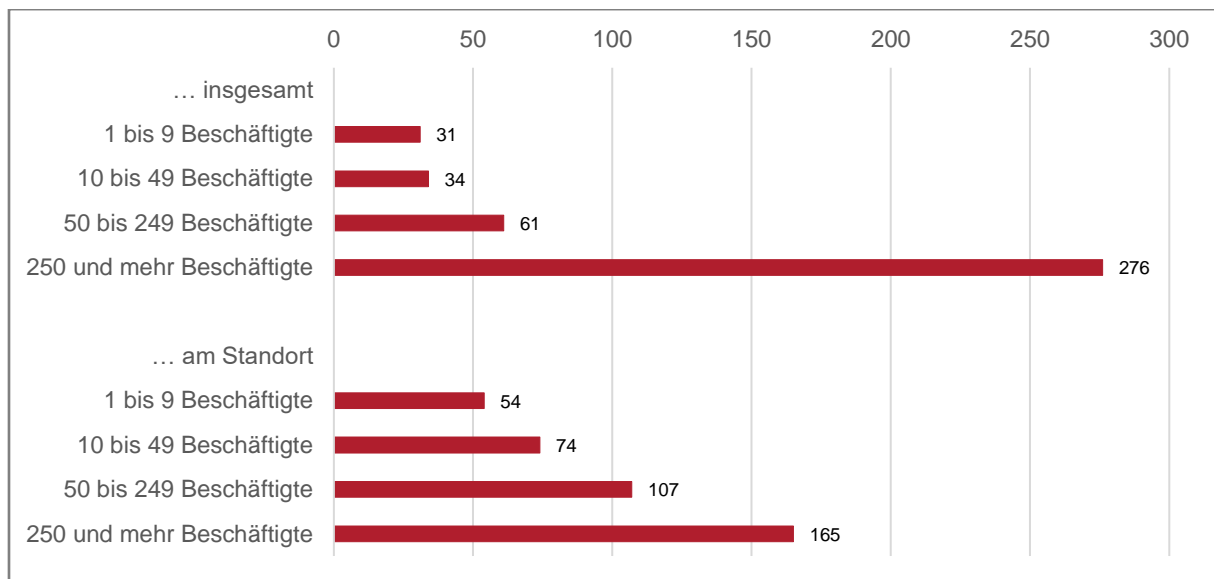


Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n=422, miss=22

Der Ländervergleich zeigt mit rund 62% einen deutlich höheren Anteil an Akademiker*innen bei den Beschäftigten ungarischer Unternehmen, Teilnehmende aus Unternehmen in Österreich weisen hier einen Wert von rund 27% auf. An einzelnen Stellen wurden trotzdem Ländervergleiche angestellt, vor dem Hintergrund der Schiefele bezüglich der Bildungsabschlüsse sind diese jedoch mit Vorsicht zu genießen.

In Abbildung 3 ist die Anzahl der Beschäftigten in den Unternehmen dargestellt, zuerst insgesamt und dann am jeweiligen Standort.

Abbildung 3: Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen



Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n=422, miss=20-22

Hervorzuheben ist der hohe Anteil an Gewerkschaftsmitglieder*innen von knapp 80% in der Stichprobe. Nach Position im Unternehmen geben 82,8% der Beschäftigten und alle Betriebsrät*innen eine Gewerkschaftsmitgliedschaft an, auf Führungsebene sind es 21,4%.

52 Befragte geben des Weiteren an, am Arbeitsweg eine Landesgrenze zu überqueren. Das Datenmaterial wurde anhand der entsprechenden Variable ausgewertet, um Erkenntnisse bezüglich der Situation dieser „Grenzgänger*innen“ zu erhalten. Signifikante Unterschiede zwischen denen, die am Arbeitsweg eine Landesgrenze überqueren und jenen die das nicht tun, lassen sich jedoch nur bezüglich der Dauer des Arbeitsweges feststellen.

Des Weiteren wurde auch nach der Branche des Unternehmens gefragt. Die diesbezüglichen Antworten wurden orientiert an der NACE-Klassifizierung¹ zusammengefasst. Etwa 1/3 der befragten Unternehmen lassen sich dem Bereich Verkehr und Lagerei zuzuordnen (30,4%), gefolgt vom verarbeitenden Gewerbe/der Herstellung von Waren (15,7%) und dem Gesundheits- sowie Sozialwesen (13,4%; Abbildung 4).

¹ https://www.statistik.at/web_de/klassifikationen/oenace_2008/index.html; zuletzt abgerufen am 10.12.2021

Abbildung 4: Branchenzugehörigkeit der Unternehmen



Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n=313, miss=109

4 Digitalisierung im Unternehmen

Zu Beginn wurde anhand des erhobenen Datenmaterials untersucht, was Digitalisierung in den Unternehmen der Teilnehmenden bedeutet und welche Veränderungen sich diesbezüglich (auch im Kontext der Covid-19-Pandemie) abzeichnen. Am Anfang des Fragebogens wurden daher alle Teilnehmenden nach dem Einsatz verschiedener (digitaler) Technologien im Unternehmen gefragt, um so zu untersuchen, inwiefern sich die Digitalisierung konkret in Arbeitsmitteln manifestiert. Außerdem wurde erhoben, ob der Einsatz der jeweiligen Technologie im Zuge der Covid-Pandemie zunahm.

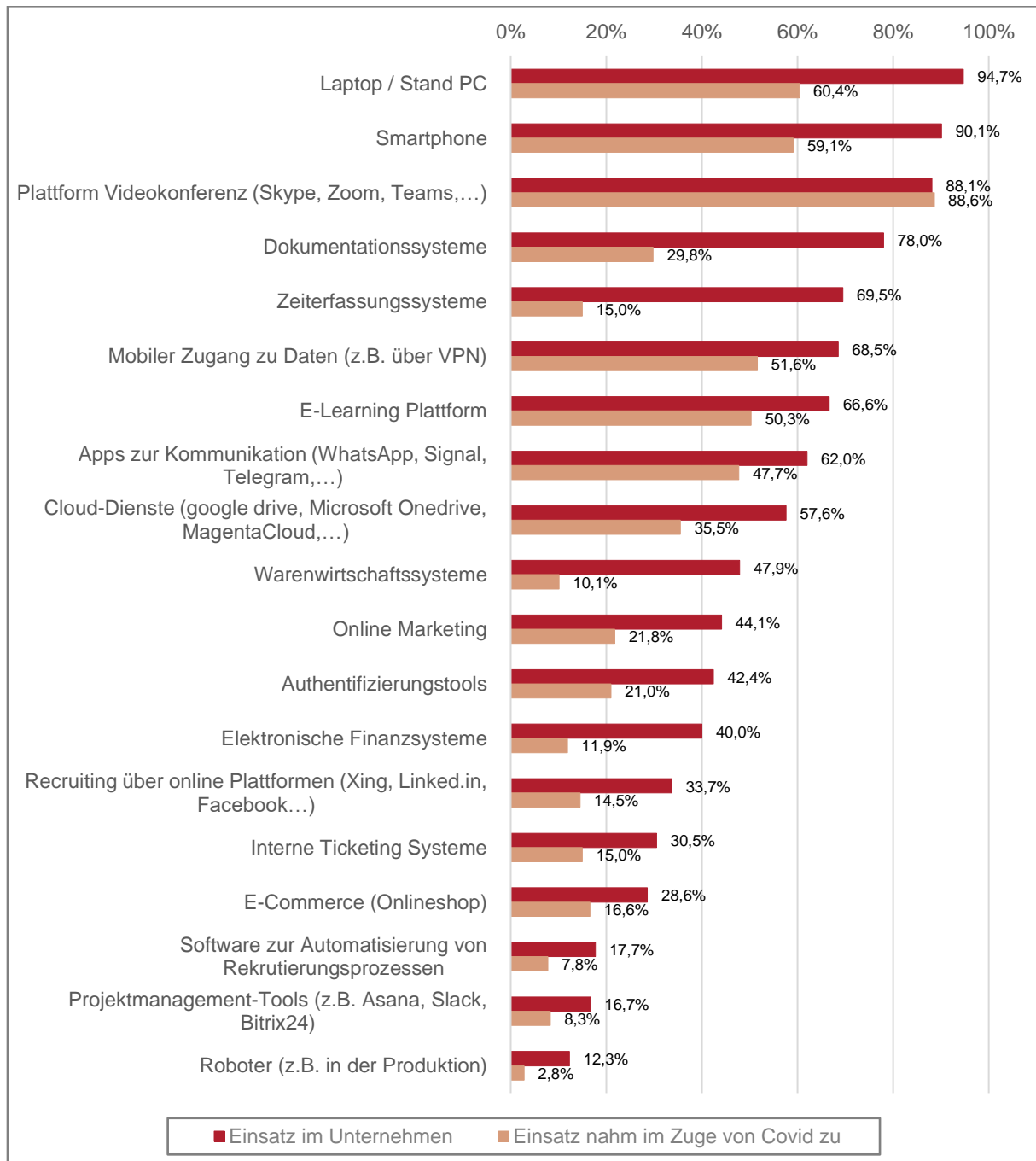
Am häufigsten kam es zu einer Zunahme des Einsatzes von Tools für Videokonferenzen, gefolgt von Laptops/Stand PCs und Smartphones. Hierbei handelt es sich auch um jene Technologien, die allgemein am häufigsten in den Unternehmen zum Einsatz kommen. Des Weiteren kam es im Zuge der COVID-19 Pandemie bei rund Hälfte der Fälle zu einer Zunahme der Nutzung von mobilen Datenzugängen, E-Learning Plattformen und Applikationen zur beruflichen Kommunikation.

Die Veränderungen durch die Pandemie zeigen sich somit vor allem bei einem vermehrten Einsatz von Software, durch deren Einsatz Face-to-Face ablaufende Arbeitsprozesse in den virtuellen Raum verlegt werden. Betroffen hiervon sind die alltägliche Kommunikation zwischen Kolleg*innen, beziehungsweise das Abhalten von Meetings (über Videokonferenzplattformen und Apps zur Kommunikation) sowie die unternehmensinterne Weiterbildung (E-Learning). Auch die Zunahme des Einsatzes von Lösungen für den mobilen Zugang zu Daten (VPN) ist wohl der pandemiebedingten Notwendigkeit zum Homeoffice zuzuschreiben.

Interessant ist, dass nur rund ein Fünftel der Befragten eine Zunahme von Online Marketing während der Pandemie angibt. Beim E-Commerce liegt der entsprechende Wert sogar noch niedriger. Hierbei handelt es sich insofern um eine überraschende Erkenntnis, als dass gerade auf E-Commerce spezialisierte Unternehmen (wie in etwa Amazon²) während der Pandemie Rekordgewinne verzeichneten. Ein Nachziehen der Unternehmen in der Projektregion in dieses Geschäftsfeld wäre demnach eine erwartbare Konsequenz der Pandemie gewesen (Abbildung 5).

² <https://orf.at/stories/3211205/> zuletzt abgerufen am 02.09.2021

Abbildung 5: Welche Technologien kommen in Ihrem Arbeitsalltag / Unternehmen zum Einsatz? Nahm der Einsatz im Zuge von Covid-19 zu?



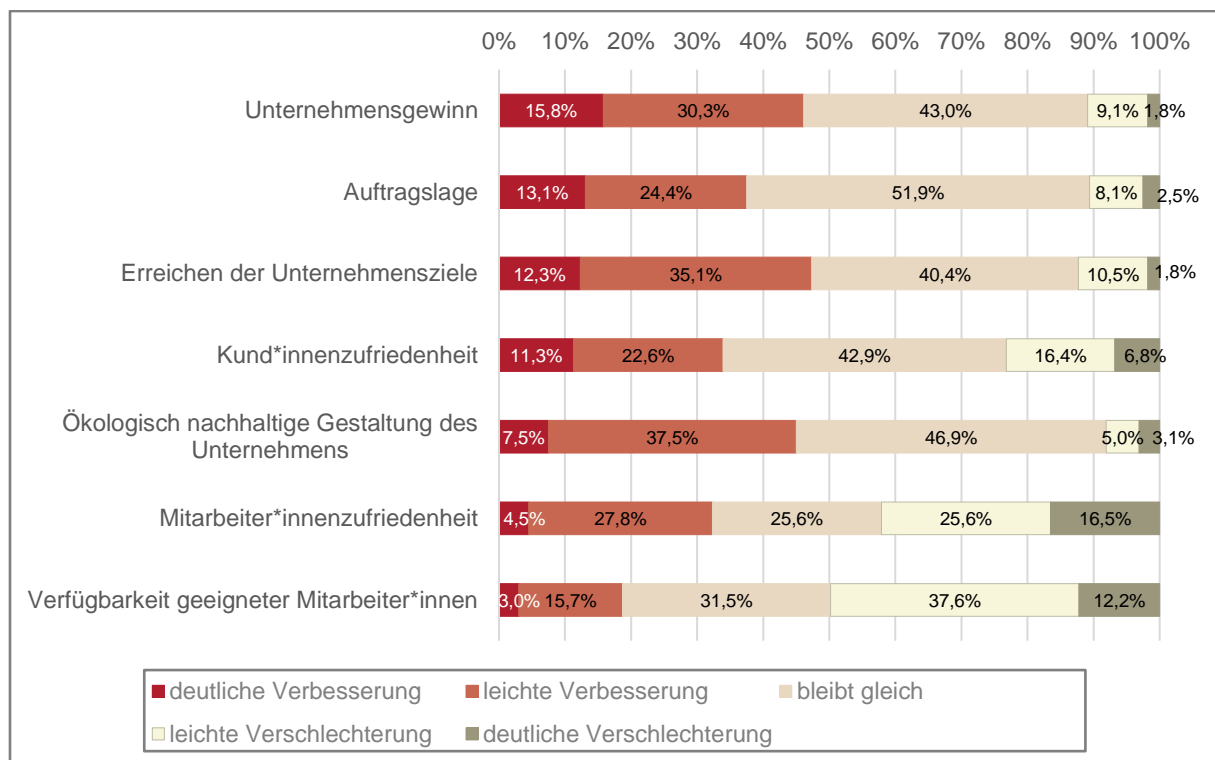
Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n=422

Wir wollten zudem wissen, wie die befragten Führungskräfte und Betriebsrät*innen die Auswirkungen der Digitalisierung in unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens wahrnehmen. Diesbezüglich lässt sich vorwiegend eine neutrale bis optimistische Einstellung beobachten: Bezogen auf den Unternehmensgewinn, die Auftragslage, dem Erreichen der Unternehmensziele, die Kund*innenzufriedenheit und die ökologisch nachhaltige Gestaltung des Unternehmens fallen mindestens knapp 80% auf Antwortoptionen, die entweder eine Verbesserung oder ein Gleichbleiben der vorherigen Situation ausdrücken. Vor allem im

Hinblick auf den Unternehmensgewinn sowie die Erreichung der Unternehmensziele werden durch den Einsatz digitaler Technologien häufig Verbesserungen beobachtet.

Bei den beiden Ausnahmen in diesem Trend handelt es sich um die Einschätzungen zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf Mitarbeiter*innenzufriedenheit und die Verfügbarkeit geeigneter Mitarbeiter*innen. Hier kommt es häufiger zu negativen als zu positiven Einschätzungen. Vor allem bezüglich der Mitarbeiter*innenverfügbarkeit gibt fast die Hälfte der Befragten an, eine leichte- oder eine deutliche Verschlechterung festzustellen (Abbildung 6). Es ist anzunehmen, dass hinter diesem Ergebnis jene Phänomene stecken, die im öffentlichen Diskurs unter dem Begriff des Fachkräftemangels diskutiert werden.

Abbildung 6: Auswirkungen der Digitalisierung auf unterschiedliche Bereiche (von Betriebsrät*innen und Führungsebene beantwortet)

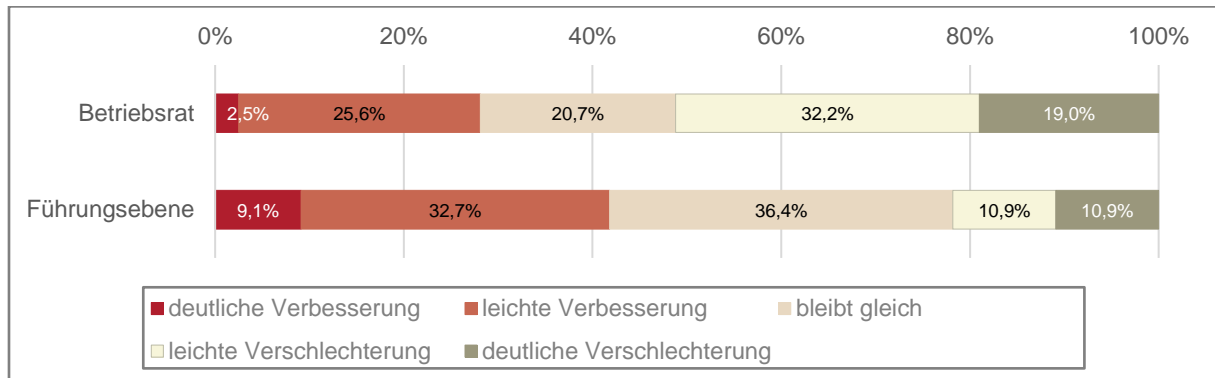


Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n=187, miss=1-17

Doch variiert das Antwortverhalten in diesen Kategorien zwischen Betriebsrat und Führungsebene? Die Überprüfung mittels Chi²-Test ergibt nur in einer Kategorie ein signifikantes Ergebnis³, und zwar in der Kategorie Mitarbeiter*innenzufriedenheit (p=0,03). Personen aus dem Betriebsrat schätzen die diesbezüglichen Auswirkungen deutlich negativer ein als Personen aus der Führungsebene. Während rund die Hälfte der Betriebsrät*innen eine Verschlechterung der Mitarbeiter*innenzufriedenheit im Zuge der Digitalisierung angibt, ist es bei Personen aus der Führungsebene nur rund ein Fünftel (Abbildung 7). Hier gilt es im Zuge der geplanten qualitativen Interviews einen Fokus zu legen.

³ Der Ch² Test überprüft, ob eine Variable Einfluss auf eine andere Variable hat. Ist der Ch² Test signifikant, so bedeutet dies, dass Unterschiede in den Werten zweier Subgruppen (in diesem Fall Betriebsrat und Führungsebene) sich tatsächlich voneinander unterscheiden. So kann (unter einer am P-Wert ablesbaren Irrtumswahrscheinlichkeit) ausgeschlossen werden, dass es sich bei einem beobachteten Unterschied um eine zufällige, nicht relevante Abweichung im Antwortverhalten einzelner Befragter handelt.

Abbildung 7: Auswirkungen der Digitalisierung auf die Mitarbeiter*innenzufriedenheit nach Position (von Betriebsrät*innen und Führungsebene beantwortet)

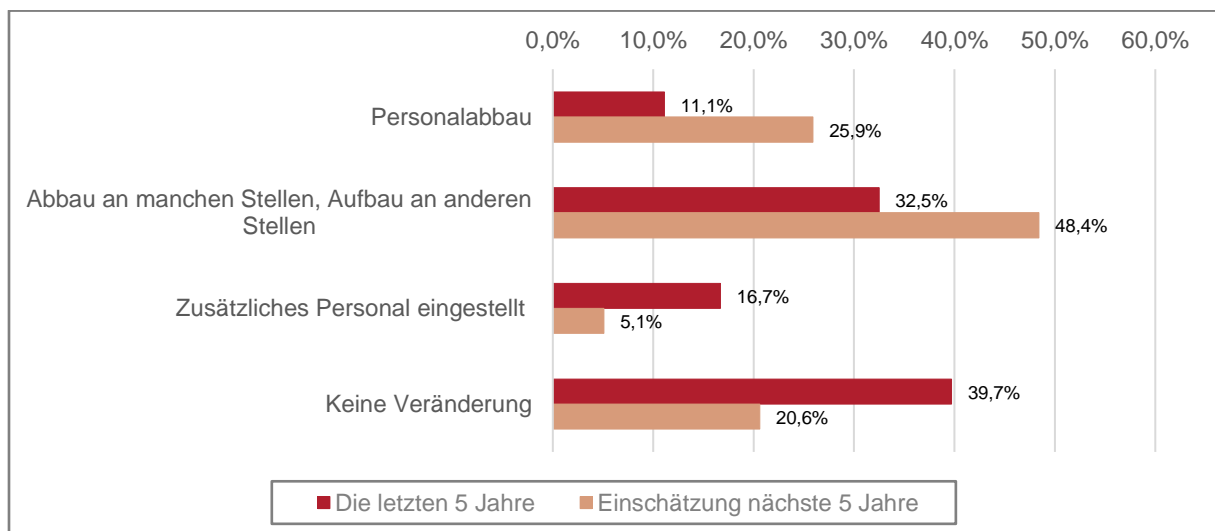


Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n=187, miss=11

4.1 Beschäftigungseffekte des Technologieeinsatzes

Eine im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt häufig diskutierte Frage ist jene der Beschäftigungseffekte des zunehmenden Technologieeinsatzes. Rund ein Zehntel der Teilnehmenden gab diesbezüglich an, dass es in den letzten fünf Jahren zu einem Personalabbau gekommen ist. Für die Zukunft geht rund ein Viertel von einer technologiebedingten Personalreduktion aus. Am häufigsten konnten die Teilnehmenden in der Vergangenheit keine technologiebedingte Veränderung der Beschäftigtenzahl beobachten (39,7%). Zukünftig geht mit rund der Hälfte aller Teilnehmenden die Mehrheit davon aus, dass an manchen Stellen sowohl Personalaufbau als auch an anderen Stellen Personalabbau stattfinden wird (Abbildung 8).

Abbildung 8: Beschäftigungseffekte des Technologieeinsatzes im Unternehmen



Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n=422, miss=44-58

Überprüft man den Einfluss der Position im Unternehmen auf die Wahrnehmung der bisherigen sowie der Einschätzung der zukünftigen Beschäftigungseffekte, so zeigt sich ein signifikanter Unterschied zwischen Beschäftigten und Betriebsrät*innen auf der einen und Führungskräften auf der anderen Seite (Chi²-Test). Beschäftigte und Betriebsrät*innen beobachten beziehungsweise prognostizieren deutlich häufiger einen Personalabbau im Zuge der Digitalisierung als Führungskräfte. Bei der Zukunftsprognose fällt der Unterschied zwischen Beschäftigten/Betriebsrat und Personen der Führungsebene besonders deutlich aus (Tabelle 1 & Tabelle 2 im Anhang).

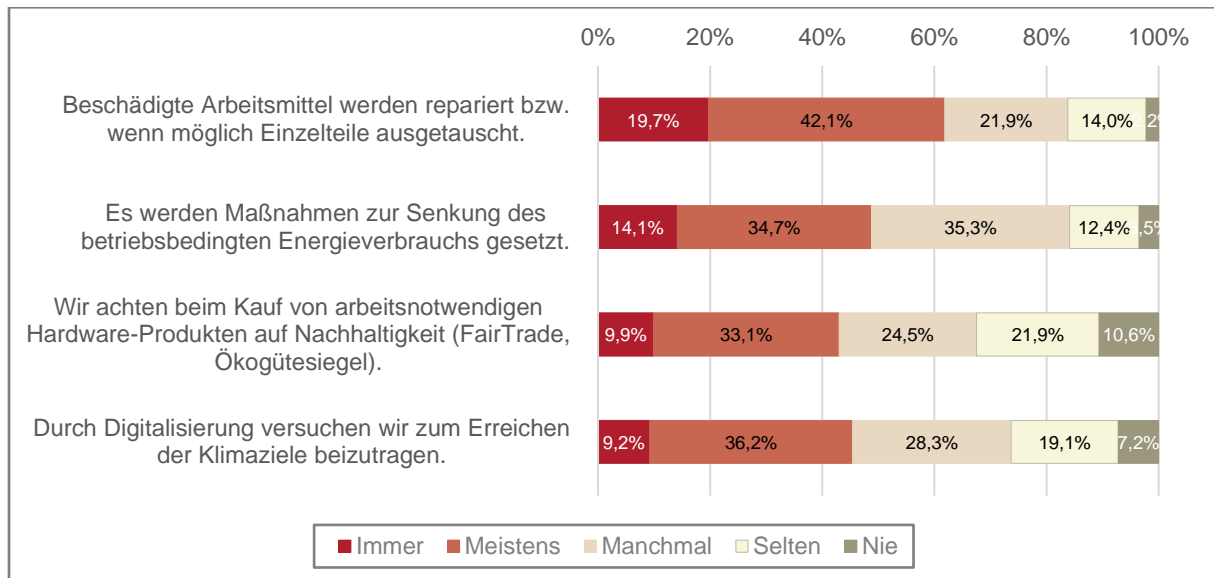
Des Weiteren zeigen sich hier signifikante länderspezifische Unterschiede: Teilnehmende mit Arbeitsplatz in Ungarn geben seltener an, einen Personalabbau beobachtet zu haben und prognostizieren diesen auch seltener für die Zukunft. Dieser (zukünftige) Personalrückgang wird von den in Ungarn Arbeitenden häufiger auf Outsourcing an Firmen mit Sitz im Ausland zurückgeführt. Bei der Interpretation der Zahlen zum bisherigen Outsourcing in Ungarn ist jedoch die sehr geringe Fallzahl in der Stichprobe zu bedenken (Tabelle 3).

Allgemein wurden jene Befragte, die einen Personalabbau (auch mit gleichzeitigem Aufbau an anderer Stelle) beobachtet haben oder prognostizieren gefragt, ob diese Entwicklung durch Auslagerung/Outsourcing gewisser Funktionen (z.B. IT, Buchhaltung, Forschung) an Subunternehmen mit Firmensitz im Ausland zurückzuführen ist / sein wird. Hier zeigt das Antwortverhalten, dass gerade das Thema „Outsourcing“ als eine der größten Gefahrenpotentiale erlebt wird: rund die Hälfte führen den vergangenen Personalabbau – zumindest teilweise – auf Outsourcing zurück und in Zukunft sehen mehr als zwei Drittel eine teilweise Gefahr des Personalabbaus durch Outsourcing (Tabelle 4 & Tabelle 5).

4.2 Nachhaltigkeit und Digitalisierung

Ein Thema das bisher noch vielfach vernachlässigt wird, ist jenes der ökologischen Nachhaltigkeit im Zusammenhang mit der Digitalisierung. Aus diesem Grund wurde ein Frageblock dieser Thematik gewidmet. Die Auswertungsergebnisse zeigen, dass das Thema Nachhaltigkeit größtenteils bei den befragten Betrieben angekommen ist. – Dabei muss berücksichtigt werden, dass vor allem Mittel- und Großbetriebe an dieser Erhebung teilgenommen haben. So gaben 20% der Befragten an, dass beschädigte Arbeitsmittel immer und bei weiteren 42% meistens repariert werden. Vielfach (nur rund 15% setzen diesbezüglich nie oder selten Maßnahmen) wird auch versucht den betriebsbedingten Energieverbrauch zu senken und immerhin rund 45% setzen immer oder meistens Maßnahmen zum Erreichen der Klimaziele mittels Digitalisierung. Auch hier gilt es im Rahmen der Interviews und Beratungen noch einmal ein spezifisches Augenmerk auf dieses Thema zu legen (Abbildung 9).

Abbildung 9: Nachhaltigkeit und Digitalisierung (von Betriebsrät*innen und Führungsebene beantwortet)



Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n=187, miss=8-36

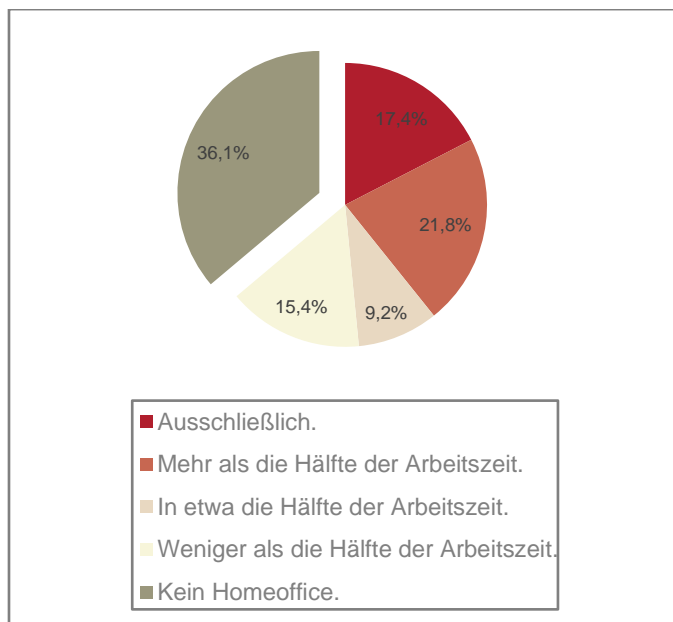
5 Homeoffice

Im vorangegangenen Kapitel konnte unter anderem gezeigt werden, dass durch die Covid-19-Pandemie insbesondere Technologie zum Arbeiten im Homeoffice vermehrt eingesetzt wurden (Abbildung 5). In den nächsten Kapiteln soll nun der Fokus auf das Phänomen Homeoffice gerichtet werden, welches für viele der Teilnehmenden in der letzten Zeit zum Arbeitsalltag gehörte.

5.1 Die Perspektive von Beschäftigten und Betriebsrat

Mit rund 64% geben knapp zwei Drittel der Beschäftigten und Betriebsrät*innen an, während der Covid-Pandemie in unterschiedlichem Ausmaß im Homeoffice gearbeitet zu haben (Abbildung 10).

Abbildung 10: Homeoffice während Covid-Pandemie



Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n=361, miss=4

Die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten war für rund 56% der Beschäftigten und Betriebsrät*innen neu, für rund 43% wurde die Möglichkeit des Homeoffice ausgeweitet und nur 1,3% geben an, dass diese Möglichkeit während der Pandemie im gleichen Ausmaß gegeben war wie davor (Tabelle 11). Für die Zukunft wünschen sich mehr als drei Viertel der Befragten, auch nach der Pandemie im Homeoffice zu arbeiten. Fast ein Drittel wollen das gleiche Ausmaß wie während der Covid bedingten Restriktionen, der Großteil (46,7%) möchten jedoch wieder mehr Arbeitszeit am Arbeitsplatz im Betrieb verbringen. Rund 16% wünschen sich nach der Pandemie nicht mehr im Homeoffice zu arbeiten (Tabelle 12).

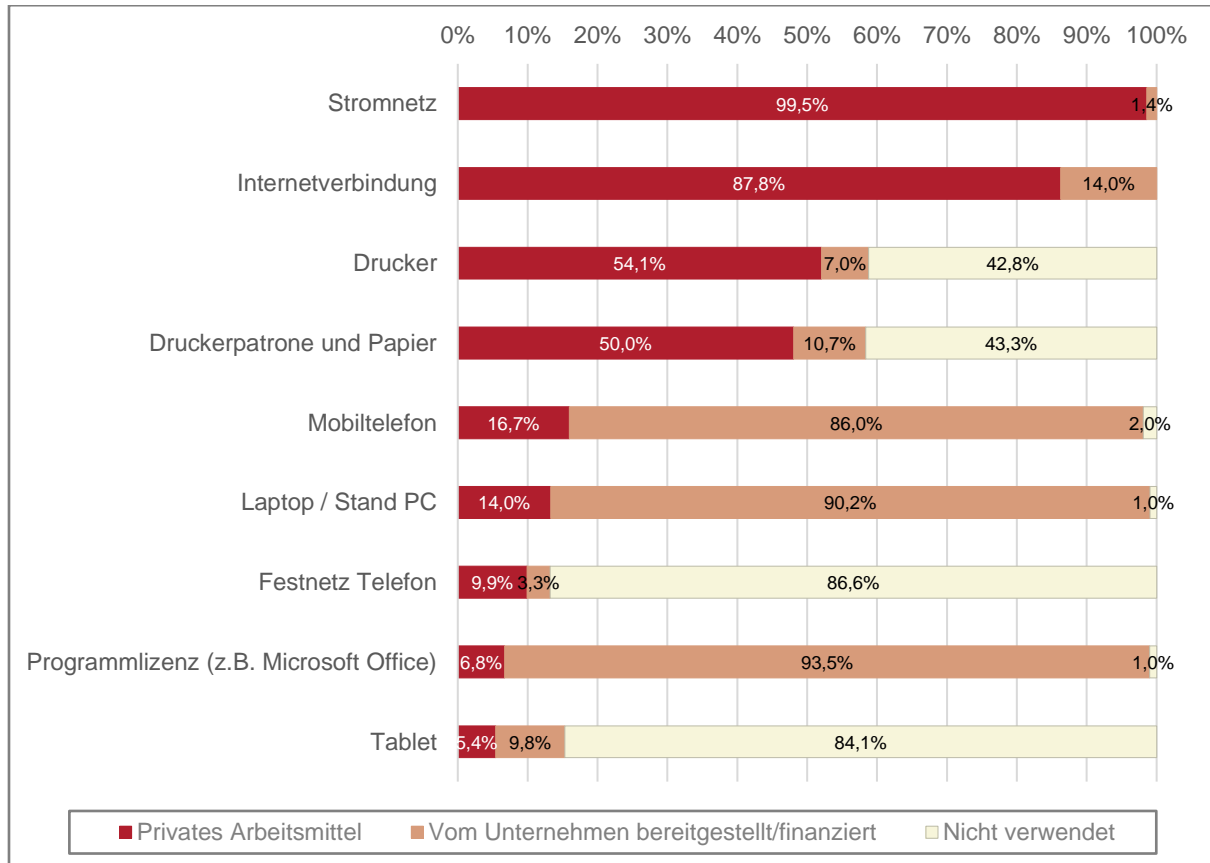
Ein Angebot von Einschulungen zum Thema Arbeiten im Homeoffice gab nur rund ein Viertel der Beschäftigten (25,2%) an, während dies bei knapp 75% nicht der Fall war. Dabei gaben rund 23% die Antwortoption „Nein, es wäre aber sinnvoll gewesen“ an (Tabelle 13). In einer offenen Frage wurde nach den Inhalten der stattgefundenen Einschulungen zum Thema Homeoffice gefragt. Von den 26 Antworten beziehen sich rund 31% auf den Einsatz von Online-Tools. Ebenso wurden die Themen „Fernarbeit“ (19,2%) sowie „Homeoffice und Datenschutz“ (je 15,4%) behandelt.

Auch jene Befragten, die ein derartiges Schulungsangebot als sinnvoll erachtet hätten, wurden nach gewünschten Inhalten gefragt. Von den 19 Antworten fielen die meisten auf die Verwendung von Programmen (47,4%), die Kommunikation (15,8%) und die Gestaltung des Homeoffice (15,8%).

Ein weiteres relevantes Thema im Homeoffice ist jenes der genutzten Arbeitsmittel. Konkret sollte untersucht werden, welche Arbeitsmittel vom Arbeitgeber zu Verfügung gestellt wurden. Es zeigt sich, dass vor allem jene Arbeitsmittel von den Beschäftigten privat bezahlt wurden, die bei den meisten Personen zur privaten (technologischen) Infrastruktur gehören. Allem voran sind hier Stromnetz und Internetverbindung zu nennen. Hier wurden während der Zeit im Homeoffice fast ausschließlich die privaten Anschlüsse der Beschäftigten ohne finanzielle Ausgleich genutzt. Auch Drucker und Druckerpatrone/Papier wurden (wenn eingesetzt) häufig privat von den Beschäftigten zu Verfügung gestellt. Umgekehrt verhält es sich mit Laptops/Stand PCs, Smartphones und Programmlicenzen. Diese wurden laut Angabe der

teilnehmenden Beschäftigten und Betriebsrät*innen deutlich häufiger vom Unternehmen bereitgestellt (Abbildung 11).

Abbildung 11: Durch Beschäftigte und Betriebsrät*innen genutzt Arbeitsmittel im Homeoffice



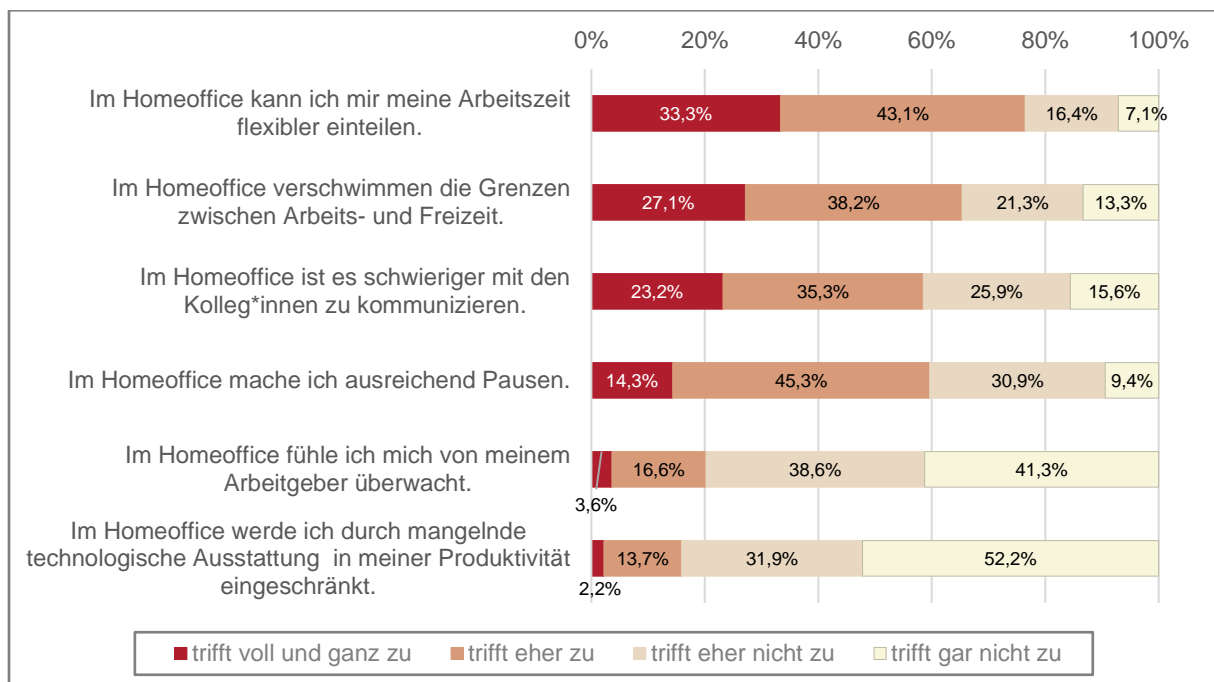
Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n=228

Signifikante Unterschiede ergibt der Chi² Test hier bezüglich einzelner Arbeitsmittel im Ländervergleich. Während in Ungarn Beschäftigte deutlich seltener angeben die Internetverbindung vom Unternehmen zu Verfügung gestellt zu bekommen, verhält es sich bei Drucker und Druckpatrone/Papier umgekehrt: Hier verwenden die in Österreich Arbeitenden häufiger private Arbeitsmittel im Homeoffice (Tabelle 14).

Gefragt nach den Arbeitsbedingungen (genügend Platz, passende Möbel, ausreichend Ruhe) im Homeoffice im Vergleich zu jenen am regulären Arbeitsplatz, beurteilten rund 31% diese als (viel) besser und rund 47% diese als (viel) schlechter. Für ungefähr ein Drittel der Befragten sind die Arbeitsbedingungen an beiden Orten gleich (Tabelle 15).

Jene die im Homeoffice tätig waren, wurden zudem nach ihren Erfahrungen mit dieser Arbeitssituation gefragt. Hier zeigt sich, dass vor allem das Thema der Flexibilität ein ambivalentes ist: Während rund drei Viertel der Aussage der flexiblen Zeiteinteilung zustimmen, sind es auch zwei Drittel, die dies ein Verschwimmen von Arbeits- und Freizeit im Homeoffice angeben. Rund 60% geben an im Homeoffice Schwierigkeiten hinsichtlich der Kommunikation mit Kolleg*innen zu haben und rund 40% machen im Homeoffice laut eigener Angabe nicht ausreichend Pausen. Immerhin ein Fünftel fühlt sich beim Abreiten von zuhause aus zumindest teilweise von dem/der Abreitegeber*in überwacht und 15% geben eine Einschränkung bei der Arbeit durch mangelnde technologische Ausstattung an (Abbildung 12).

Abbildung 12: Wie sehr treffen die folgenden Aussagen bezüglich Homeoffice für Sie zu? (Beschäftigte und Betriebsrat)



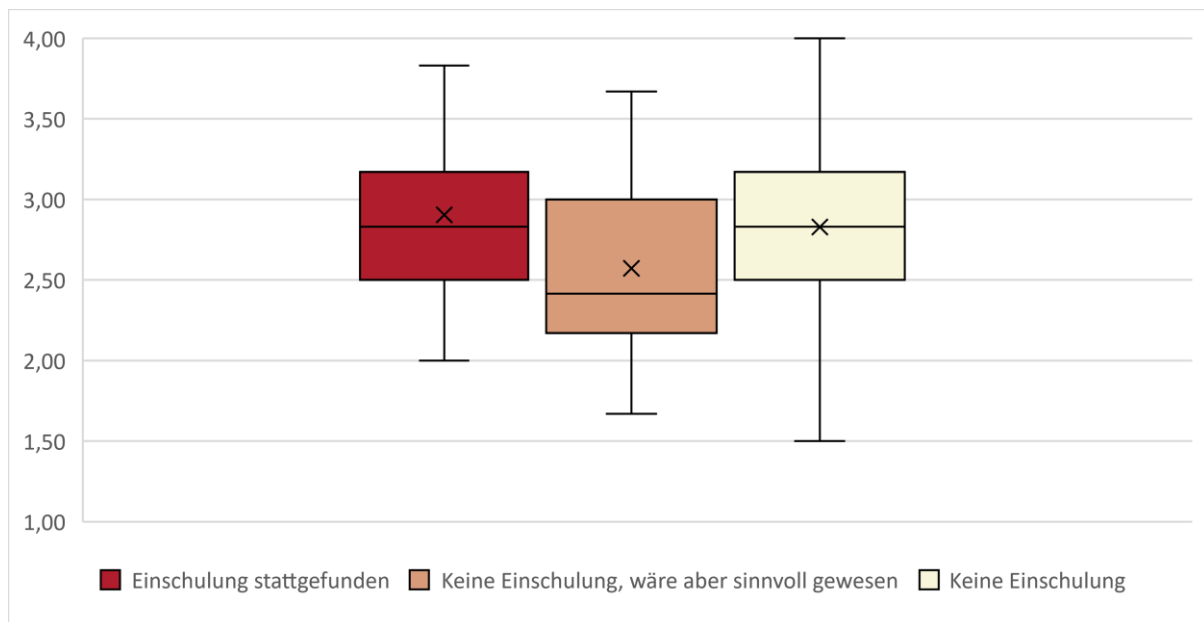
Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n=228, miss=2-5

Aus diesen Items wurde ein Index für die Zufriedenheit mit der Homeoffice Situation errechnet. Dieser Homeoffice-Index (HO Index) nimmt einen Wert zwischen eins und vier an, umso höher der Wert ausfällt, umso positiver wird die Homeoffice-Situation von den Beschäftigten bewertet. Die Verteilung der Werte finden sich im Anhang in Abbildung 31 sowie auch Tabelle 16). Das Cronbachs Alpha fällt mit 0,619 in die Klasse „fragwürdig“. Dies ist zwar nicht optimal, steht einer weiteren Analyse jedoch nicht zwangsläufig im Weg. Der unter den Erwartungen liegende Wert muss jedenfalls bei der Interpretation der Ergebnisse mitbedacht werden.

In weiterer Folge wurde überprüft, welche Variablen mit der Höhe des HO-Index zusammenhängen. Die Analyse zeigt einen signifikanten Unterschied bei Personen mit und ohne Einschulungsangebot zum Thema Homeoffice. Demnach wird das Homeoffice im Mittel positiver erlebt, wenn ein Einschulungsangebot vorhanden war, als wenn ein solches nicht bestand, aus Sicht der Befragten jedoch ein sinnvolles Angebot dargestellt hätte. (ANOVA, Tabelle 17). Dieses Ergebnis zeigt die Relevanz von diesbezügliche Einschulungs- und Weiterbildungsangeboten.

Die Ergebnisse sind in Abbildung 13 dargestellt. Die Blöcke kennzeichnen den Bereich, in dem 50% der Fälle liegen. So liegt der HO-Index bei Personen mit Einschulungsangebot bei 50% der Beschäftigten zwischen 2,5 und 3,25. Die Linien über und unter dem Balken zeigen den Bereich an, in denen die oberen beziehungsweise die unteren 25% der Werte des HO-Index in den unterschiedlichen Gruppen liegen. Im Fall der Personen mit Einschulungsangebot liegt der Wert des Index bei den 25% der Teilnehmenden dieser Gruppe, die hier die niedrigsten Werte aufweisen, zwischen 2 und 2,5. Der Strich im Balken zeigt den Median an. Geben Teilnehmende ein Einschulungsangebot an, so liegen 50% der Fälle mit ihrem Wert auf dem HO-Index unter dem von der Linie gekennzeichneten Wert im dunkelroten Balken, die andere Hälfte liegt darüber. Das Kreuz markiert das arithmetische Mittel.

Abbildung 13: HO-Index nach Einschulungsangebot zum Thema Homeoffice



Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n=217, miss=5

Bezüglich der Variablen Alter Geschlecht, Unternehmensgröße, Unternehmensstandort und Bildungsabschluss konnte kein signifikanter Einfluss auf den HO-Index festgestellt werden.

5.2 Homeoffice aus Perspektive der Führungsebene

Auch die teilnehmenden Führungskräfte wurden im Zuge des Fragebogens zur Homeoffice-Situation in ihren Betrieben befragt. Rund 77% gaben an, dass in ihrem Unternehmen Beschäftigte im Zuge der Covid-19-Pandemie im Homeoffice arbeiteten, bei fast einem Viertel war dies nicht der Fall. Die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten war laut Angabe der Führungskräfte in rund 43% der Unternehmen neu und wurde bei der Hälfte der Unternehmen ausgeweitet. In lediglich rund 7% veränderte sich die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten im Zuge der Covid-Pandemie nicht.

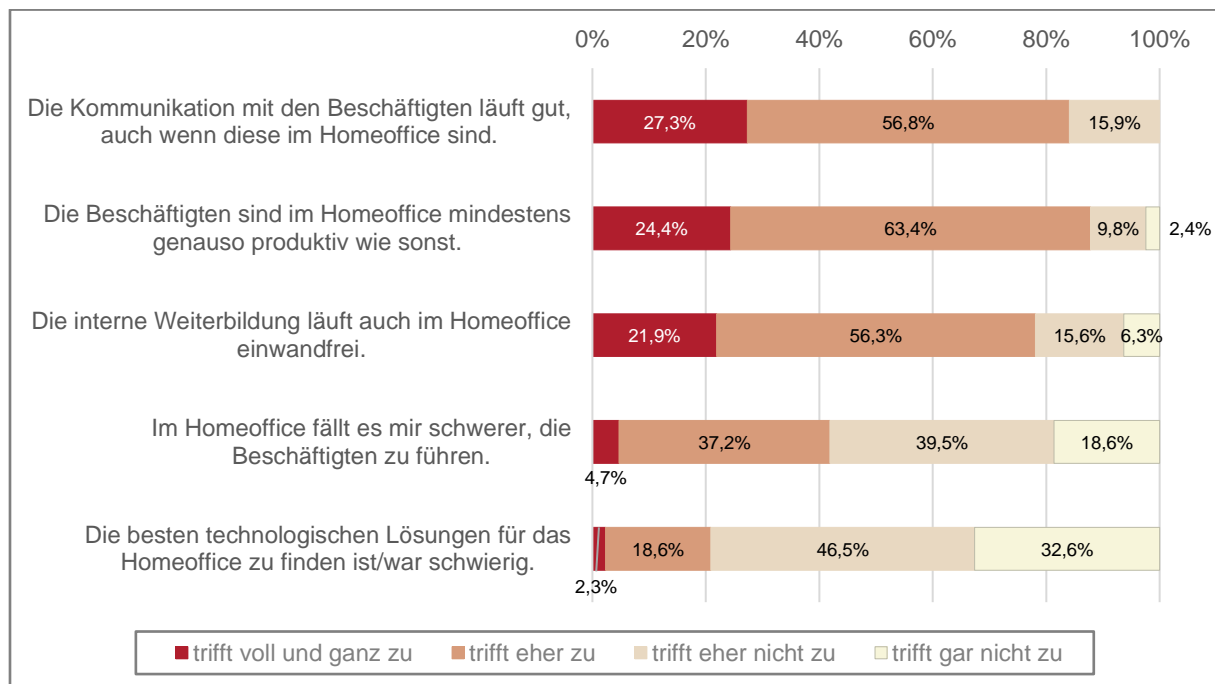
Fast alle der befragten Führungskräfte wollen die Möglichkeit zum Homeoffice auch nach der Pandemie beibehalten: knapp zwei Drittel fordern jedoch, dass die Beschäftigten auch wieder zumindest teilweise an den Arbeitsplatz am Betrieb zurückkehren. Bei weiteren rund 9% soll die Möglichkeit auf Home Office im gleichen Ausmaß wie während der Pandemie bestehen bleiben. Nur knapp 7% der Fälle wollen die Möglichkeit mit Ende der pandemiebedingten Einschränkungen nicht mehr anbieten.

Auf Seite der Führungskräfte gab rund ein Drittel an, dass es Einschulungen/Weiterbildungen zum Arbeiten im Homeoffice gegeben hat. Dem gegenüber stehen rund 67% bei denen dies nicht der Fall war, wobei rund 9% der Meinung sind, dies wäre sinnvoll gewesen. Bezüglich der Inhalte der Einschulungen wurde im Rahmen einer offenen Frage vier Angaben gemacht: Die Themen Datensicherheit, Finanzen, VPN und Videokonferenzsoftware wurden hier angegeben.

Auch hier haben wir nach der Wahrnehmung der Homeoffice Situation gefragt. Aus den Antworten auf die Aussagen lassen sich tendenziell positive Erfahrungen der Führungskräfte mit dem Homeoffice in ihrem Unternehmen ablesen: Mehr als 80% stimmen den Aussagen eher oder sehr zu, dass weder Produktivität noch die Kommunikation mit den Beschäftigten

unter der Homeoffice-Situation leiden. Knapp unter 80% gaben zudem an, dass interne Weiterbildung weiterhin einwandfrei funktioniert. Immerhin 40% sind jedoch der Meinung, dass die Führung der Beschäftigten im Homeoffice schwieriger ist. Die aus Sicht der Führungsebene besten technologischen Lösungen für das Homeoffice zu finden, war nur in einem Fünftel der Fälle (eher) ein Problem (Abbildung 14):

Abbildung 14: Wie sehr treffen die folgenden Aussagen bezüglich Homeoffice für Sie zu? (Führungsebene)



Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n=44, miss=1-12

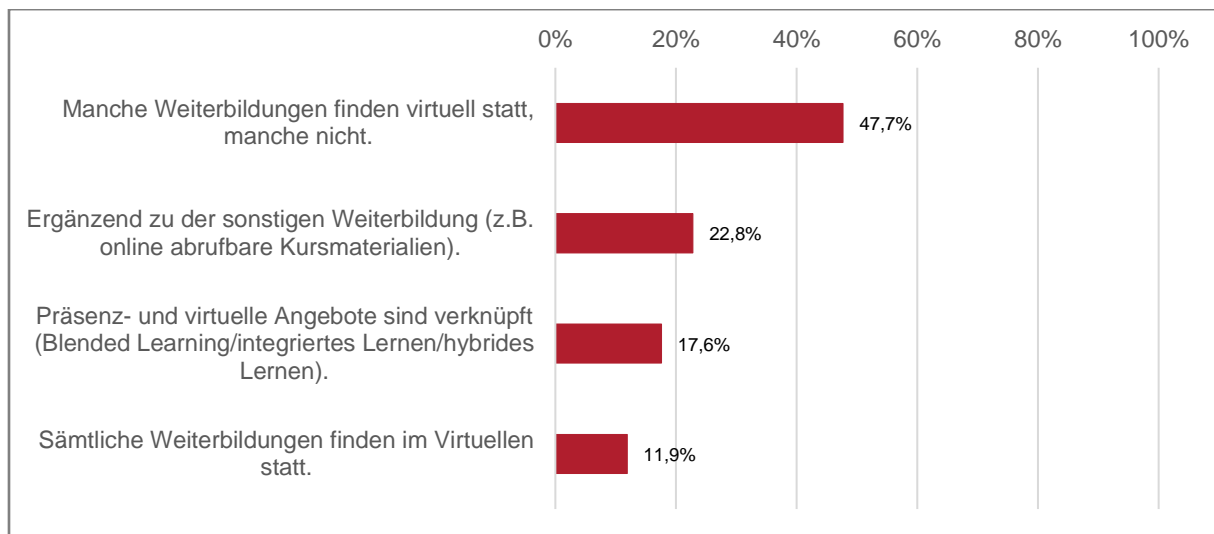
Auf eine Indexbildung und weitere Analyse wurde aufgrund der geringen Fallzahl verzichtet.

6 Weiterbildung und Digitalisierung

Ein weiterer thematischer Schwerpunkt der Erhebung war die unternehmensinterne Weiterbildung im Zusammenhang mit Digitalisierung und Technologie. Dieser Frageblock wurde von Personen aller Positionen im Unternehmen ausgefüllt. 56% der Teilnehmenden gaben an, im Unternehmen ein diesbezügliches Weiterbildungsangebot vorzufinden, bei rund 31% ist dies nicht der Fall und 13% geben an, darüber keine Kenntnisse zu haben (Tabelle 6 im Anhang). Signifikante Unterschiede zeigen sich diesbezüglich im Ländervergleich: Bei in Österreich tätigen Befragten liegt der Anteil an Teilnehmenden mit Weiterbildungsangeboten zum Thema Technologie/ Digitalisierung im Unternehmen um rund 13% höher als bei in Ungarn Beschäftigten (Tabelle 18)

Gibt es entsprechende Weiterbildungsangebot so bestehen zumeist (93%) auch virtuelle Weiterbildungsmöglichkeiten (z.B. über eine E-Learning Plattform, Webinare). Die Rolle, die diese virtuellen Angebote im Weiterbildungsangebot einnehmen, sind in Abbildung 15 dargestellt.

Abbildung 15: Modus des Angebotes virtueller Weiterbildungsangebote

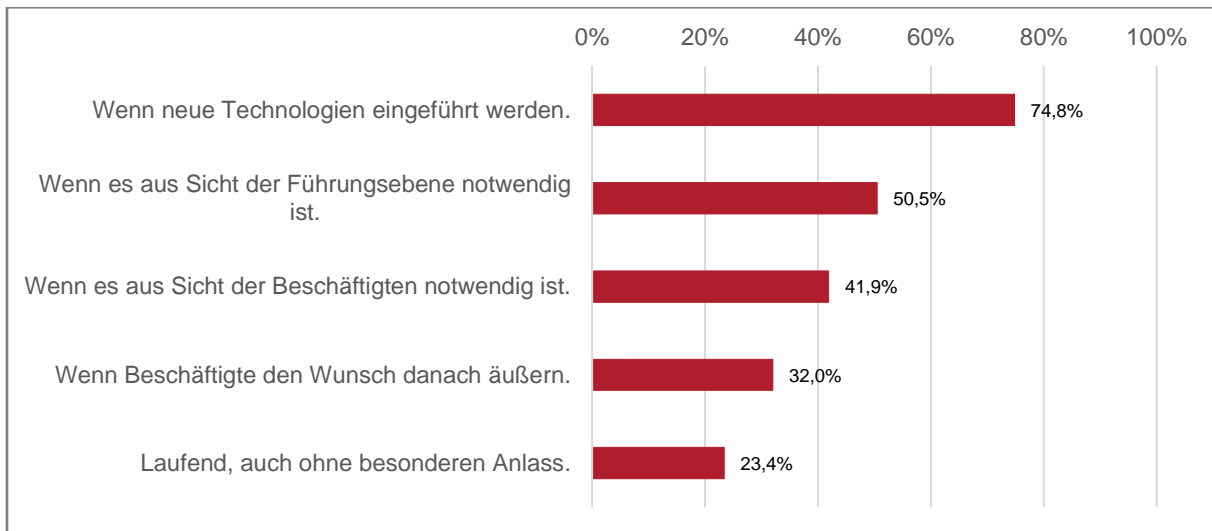


Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n=198, miss=5

Am häufigsten (74,8%) werden Beschäftigte fortgebildet, wenn neue Technologien am Arbeitsplatz eingeführt werden. Dies ist insofern ein interessantes Ergebnis, als dass es die Frage danach aufwirft, wie der Umgang mit neu eingeführten Technologien in den restlichen 25% der Fälle erlernt wird. Eine denkbare Möglichkeit wäre hier das Setzen der Unternehmen auf „Learning by Doing“ oder Peer-to-Peer Prozesse. Diese Formen des Erlernens des Umgangs mit digital-technologischen Arbeitsmitteln konnten unter anderem für den Einzelhandel die mobile Pflege als wichtigster Weg des Kompetenzerwerbs beobachtet werden (Bergmann et al, 2021).

Des Weiteren zeigt sich, dass die Führungsebene häufiger als die Beschäftigten als entscheidende Instanz angegeben wird, wenn es darum geht eine notwendige Situation für Weiterbildungen zu definieren. Am seltensten werden hier die Option „Laufend, auch ohne besonderen Anlass“ und „Wenn bei Beschäftigten der Wunsch besteht“ gewählt, was ein gewisses Verständnis von Weiterbildung als Notwendigkeit zur Aufrechthaltung des Betriebes, nicht jedoch als Wert an sich, erahnen lässt (Abbildung 16).

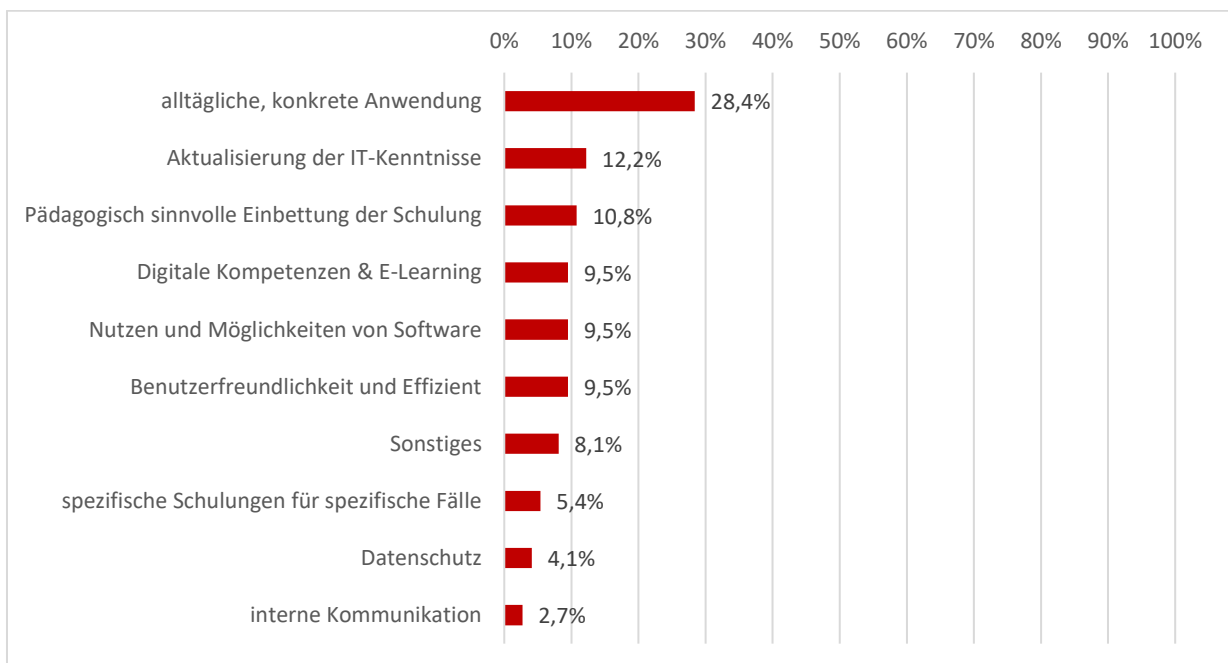
Abbildung 16: Anlässe zur Weiterbildung zum Thema Technologie/Digitalisierung (Mehrfachauswahl)



Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n=222

Welche Inhalte sind aus Sicht der Teilnehmenden bei solchen Weiterbildungen besonders wichtig? Dem wurde mit einer offenen Frage nachgegangen. Am häufigsten wurden hier Weiterbildungen, die alltägliche, konkrete Anwendung von Technologie behandeln, genannt (28,4%). Außerdem wurden die Aktualisierung der IT-Kenntnisse (12,2%) Softwareschulungen und Themen wie Benutzerfreundlichkeit und Effizienz genannt (9,5%) (Abbildung 17).

Abbildung 17: Als relevant eingeschätzt Weiterbildungsinhalte



Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n = 74

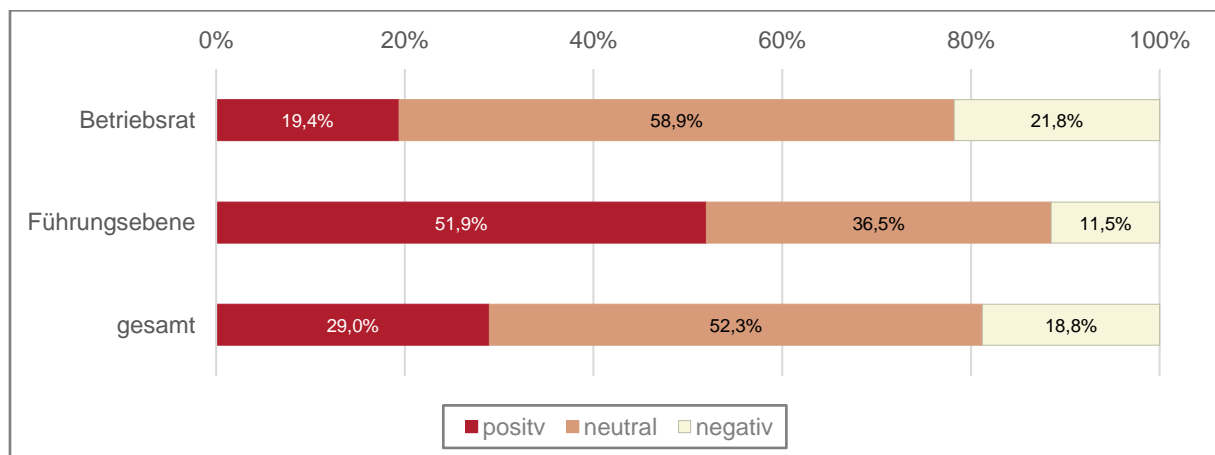
7 Die Wahrnehmung von Technologie am Arbeitsplatz

Wie wird der zunehmende Technologieeinsatz im Zuge der Digitalisierung von den Beschäftigten wahrgenommen? Dieser Frage soll im Folgenden auf den Grund gegangen werden. Teilnehmende aus Führungsebene und Betriebsrat wurden daher danach gefragt, wie die Beschäftigten im Unternehmen ihrer Ansicht nach auf Digitalisierungsprojekte reagieren. Rund die Hälfte nehmen die Reaktionen als neutral wahr, während 29% positive und rund 19% negative Reaktionen seitens der Beschäftigten beobachten.

Vergleicht man die Antworten von Personen aus dem Betriebsrat und der Führungsebene, so zeigt sich ein signifikanter ($p < 0,00$) Unterschied. Führungskräfte beobachten deutlich häufiger positive Reaktionen von Beschäftigten als Betriebsrät*innen, während Betriebsrät*innen deutlich häufiger neutrale und negative Reaktionen der Beschäftigten angeben (Tabelle 32, Abbildung 19).

In diesen Ergebnissen setzt sich ein Trend fort, der schon weiter oben im Zuge der Ausführungen zu den wahrgenommenen und prognostizierten Beschäftigungseffekten der Digitalisierung beobachtet werden konnte: Führungskräfte in unserer Stichprobe scheinen eine andere, tendenziell optimistischere Wahrnehmung der Digitalisierung zu haben als Betriebsrät*innen.

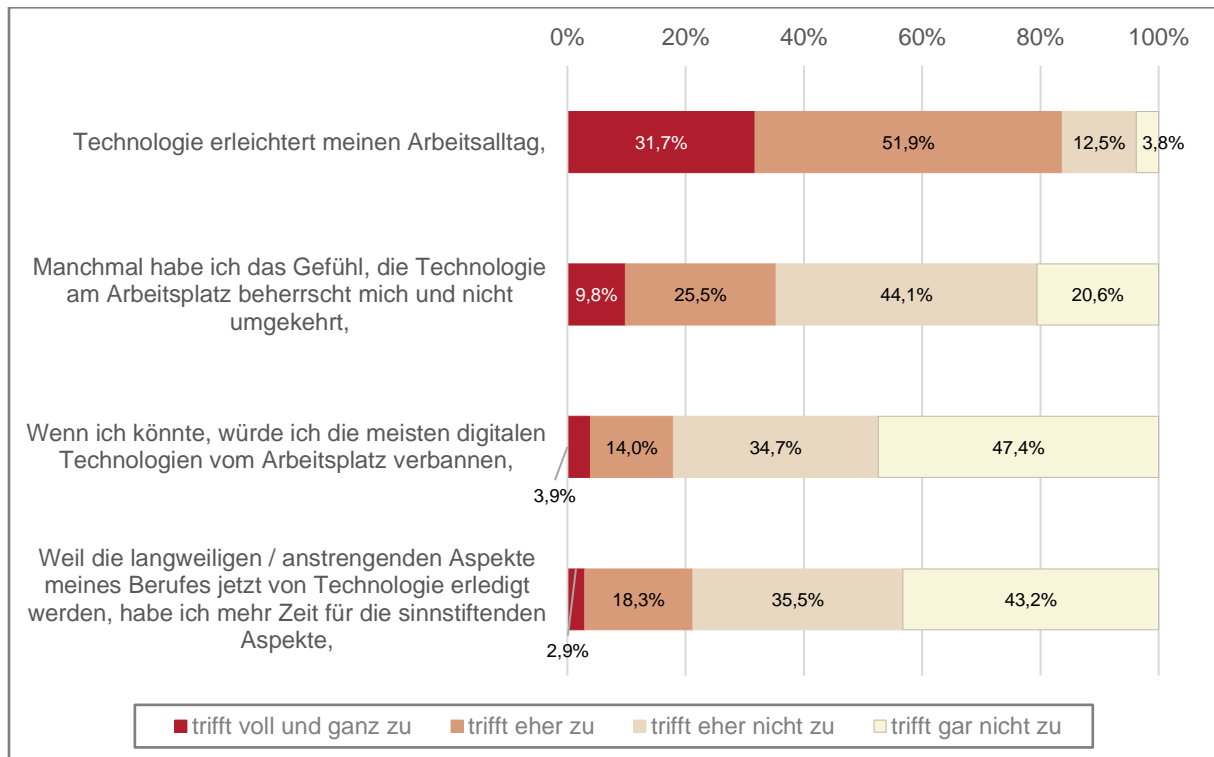
Abbildung 18: Reaktion der Beschäftigten im Unternehmen auf Digitalisierungsprojekte



Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n=187, miss=11

Beschäftigte wurden ebenfalls unterschiedliche Aussagen zur Wahrnehmung von Technologie am Arbeitsplatz zur Bewertung vorgestellt. Besonders hohe Zustimmung erhielt die Aussage, dass Technologie den Arbeitsalltag erleichtert. Für mehr als 80% trifft diese Aussage mindestens eher zu. Ein Drittel der Befragten fühlt sich durch die verwendete Technologie(n) beherrscht – ein Faktor, der nicht vernachlässigt werden sollte (Abbildung 19). Hinsichtlich der Wahrnehmung der eingesetzten Technologien zeigen sich deutliche länderspezifische Unterschiede: Während seitens der ungarischen Befragten lediglich rund 30% die meisten Technologien vom Arbeitsplatz verbannen würden, liegt dieser Anteil in Österreich mit rund 60% doch deutlich höher. Interessant erscheint auch, dass fast 80% der Teilnehmenden – sowohl in Ungarn als auch in Österreich –, die einsetzbare digitale Technologie nicht als Instrument erleben, dass die Arbeit sinnstiftender gestaltet hat.

Abbildung 19: Wie sehr treffen die folgenden Aussagen bezüglich Technologie im Arbeitsalltag für Sie zu?



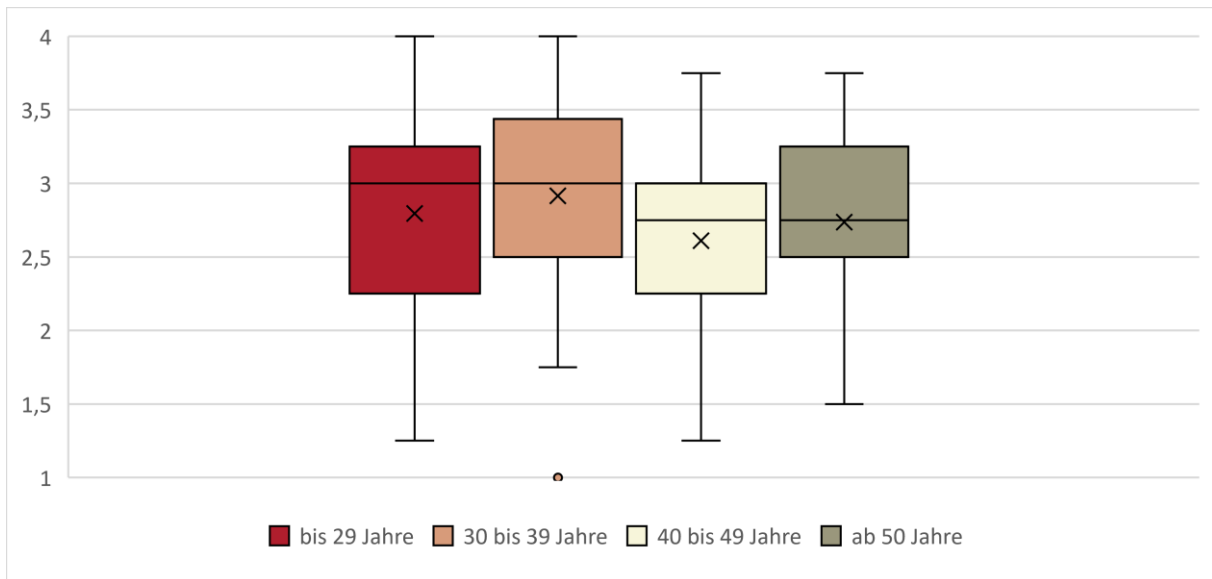
Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n=296, miss=9-33

Aus diesen Items wurde ein Index gebildet (TW- Index; Cronbachs Alpha= 0,631), dessen Verteilung in Abbildung 30 (Anhang) dargestellt ist. Er bewegt sich zwischen eins und vier, wobei ein hoher Wert auf diesem Index als positive Wahrnehmung von Technologie am Arbeitsplatz zu interpretieren ist. Der Mittelwert des Indexes liegt bei rund 2,7 (Tabelle 7, Anhang).

Nun kann überprüft werden, welche Variablen Einfluss auf die Höhe des Technologiewahrnehmungs-Index (TW-Index) haben. Ein signifikantes Ergebnis liefert die einfaktorielle Varianzanalyse bezüglich der Altersgruppen der Teilnehmenden. In Abbildung 20 ist dieser Unterschied zwischen diesen Gruppen in einem Box-Plot dargestellt. Bei dieser Graphik zeigt der Punkt unter der Visualisierung der Gruppe der Absolvent*innen einer Lehre einen Ausreißer an. Demnach gab es hier eine Person die mit einem Wert von eins – also dem niedrigsten möglichen Wert – einen für die Gruppe außergewöhnlich niedrigen Wert aufweist (für ein ausführliches Lesebeispiel einer solchen Graphik siehe Seite 13).

Den niedrigsten Wert im TW-Index weisen hier die 40- bis 49-Jährigen auf, gefolgt von den über 50-Jährigen. Am höchsten fallen die Werte der 30- bis 39-Jährigen, die vor den unter 30-Jährigen liegen. Es ergibt sich also ein Bild, welches der Alltagshypothese „umso jünger, umso gewöhnter im Umgang mit der Technologie“ nicht stützt. So liegen die Gruppen der ältesten und jüngsten am nächsten zum Mittelwert (Tabelle 9).

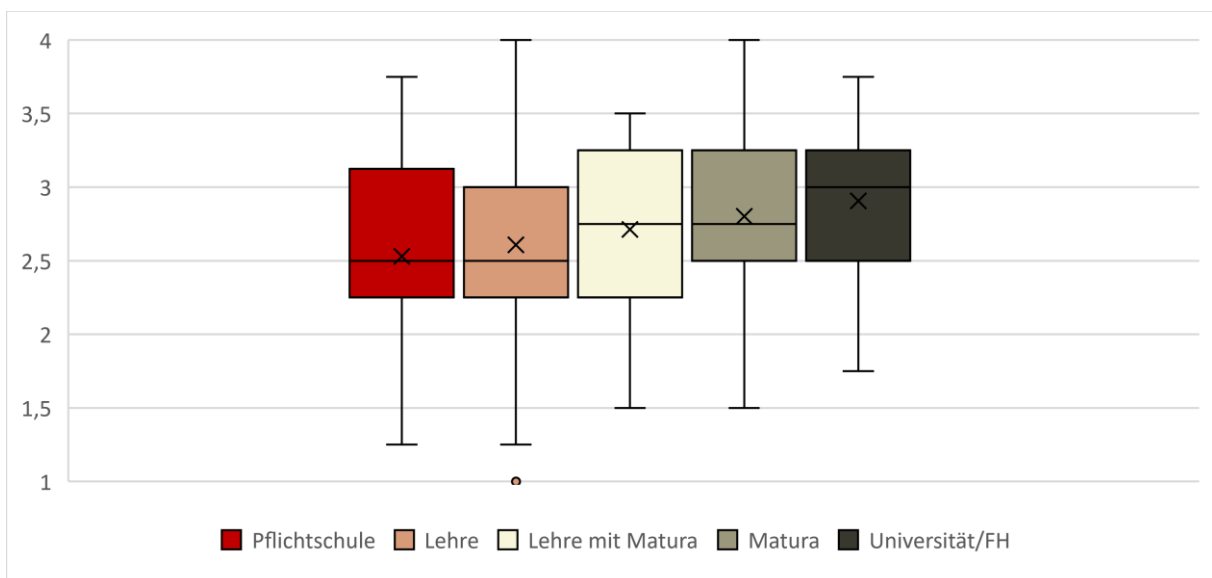
Abbildung 20: TW-Index nach Altersgruppen



Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n=265; miss=11

Auch bezüglich des höchsten abgeschlossenen Bildungsabschlusses ergibt die Analyse signifikante Unterschiede. Hier weist die Gruppe mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss die höchsten Werte auf, gefolgt von Personen mit Matura. Die niedrigsten Werte finden sich bei Personen mit Pflichtschul- oder Lehrabschluss. Teilnehmende, die eine Lehre mit Matura absolviert haben, befinden sich im Mittelfeld (Abbildung 21 & Tabelle 10).

Abbildung 21: TW-Index nach höchstem abgeschlossenem Bildungsabschluss

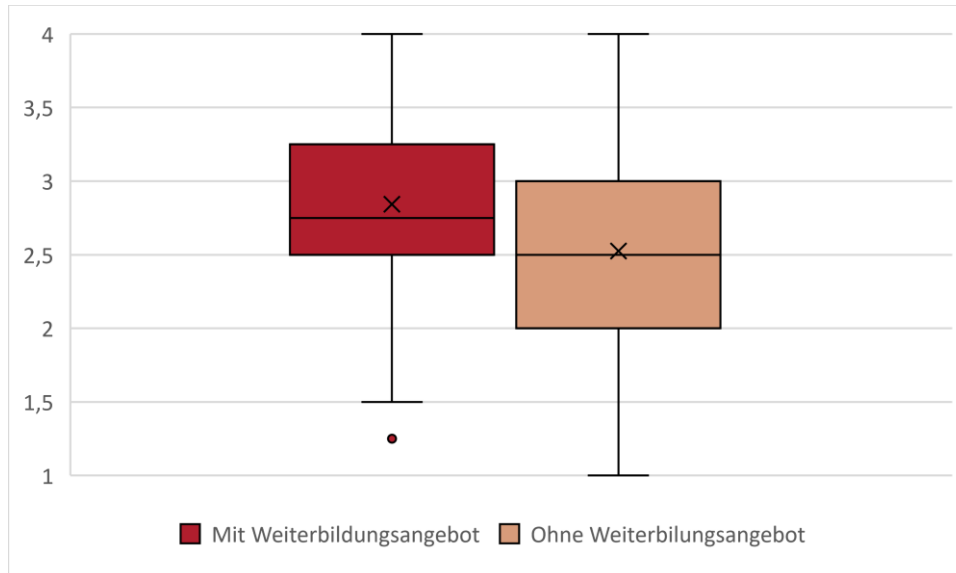


Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n=265; miss=16

Des Weiteren wurde der Unterschied zwischen Teilnehmenden aus Betrieben mit und ohne Weiterbildungsangeboten zum Thema Technologie/Digitalisierung analysiert: Hier liegt ein signifikanter Unterschied vor. Das Vorhandensein eines entsprechendem

Weiterbildungsangebotes wirkt sich in der untersuchten Stichprobe nachweisbar positiv auf die Wahrnehmung von Technologie am Arbeitsplatz aus (Tabelle 8).

Abbildung 22: TW-Index nach Weiterbildungsangebot zu Digitalisierung/Technologie im Unternehmen



Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n=265; miss=5

Bei den Variablen Geschlecht, Unternehmensgröße und Position im Unternehmen konnten keine signifikanten Zusammenhänge mit dem TW-Index festgestellt werden.

8 Mitbestimmung im Unternehmen – zu den Zusammenhängen von Industrial Citizenship und Technologie

In diesem Kapitel sollen zentrale Ergebnisse zum Thema der Mitbestimmung im Kontext von Digitalisierungsprozessen im Unternehmen dargestellt werden. Vor allem soll dabei der Frage nachgegangen werden, ob es einen Zusammenhang zwischen betrieblicher Mitbestimmung beim Einsatz von Technologie und der Wahrnehmung der Auswirkungen der Digitalisierung gibt.

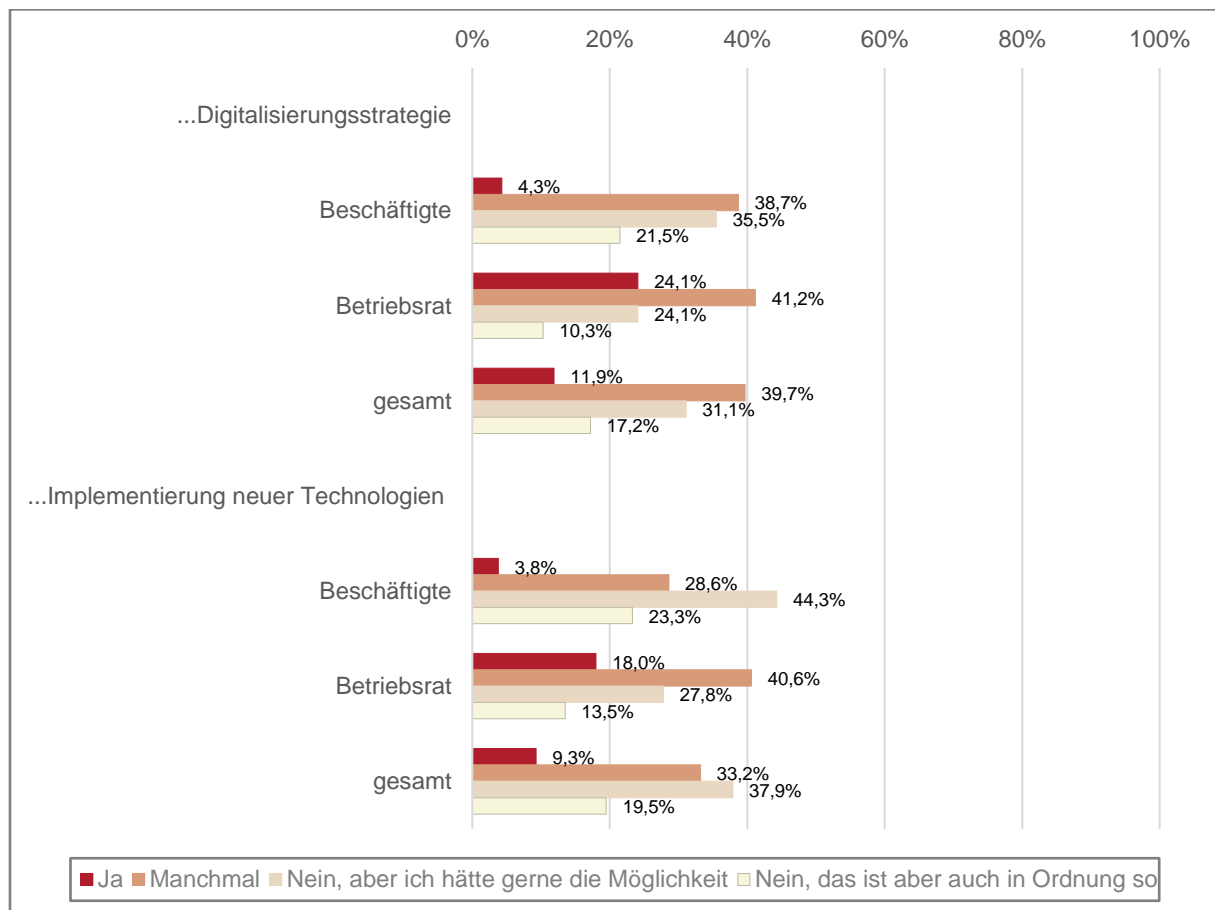
Diesbezüglich wurden die teilnehmenden Beschäftigten und Betriebsrät*innen zu ihrem Informationsgrad und ihren Mitgestaltungsmöglichkeiten bei den Themen „Digitalisierungsstrategie“ und „Implementierung neuer Technologien am Arbeitsplatz“ befragt. Im Falle vorhandener Digitalisierungsstrategien gaben rund 71% der Befragten an, diese teilweise zu kennen und rund 23% kennen sie gut. Bezüglich der Mitgestaltungsmöglichkeit bei der Ausgestaltung dieser Strategie geben rund 12% an, die Möglichkeit zu haben. Bei fast 40% ist dies zumindest manchmal der Fall. Beinahe die Hälfte gab jedoch an (48,3%) diese Möglichkeit nicht zu haben, worunter fast ein Drittel (31,1%) diese gerne hätte (Tabelle 19, Tabelle 20 & Tabelle 21).

Bei der Einführung neuer Technologien am Arbeitsplatz werden fast 40% vorher darüber informiert, bei rund 45% ist dies teilweise der Fall. Die Möglichkeit zur Mitsprache haben hier

nur ungefähr 9% immer und ein Drittel manchmal. Über die Hälfte gab an, diese Möglichkeit nicht zu haben. Ein beachtlicher Anteil von fast 40% gibt an, dass sie jedoch gerne eine Möglichkeit zur Mitsprache hätten. Der länderspezifische Vergleich zeigt, dass Beschäftigte in Österreich signifikant häufiger die Möglichkeit der Mitsprache im Unternehmen bei der Implementierung von Technologie haben als Beschäftigte in ungarischen Unternehmen (Tabelle 22 & Tabelle 23).

Wenig überraschen haben Teilnehmende aus dem Betriebsrat öfter die Möglichkeit zur Partizipation. Besonders sticht hier jedoch ein anderes Ergebnis ins Auge: Fast die Hälfte der befragten Beschäftigten wünscht sich die Möglichkeit, bei der Implementierung von neuen Technologien mitbestimmen zu können, während etwa ein Viertel die fehlenden Mitsprachemöglichkeiten als in Ordnung empfindet. Dieses Ergebnis ist als Wunsch nach mehr Partizipationsmöglichkeiten durch die Beschäftigten der Stichprobe zu interpretieren. Bei rund 35% besteht dieser Wunsch auch bezüglich der Digitalisierungsstrategie (Abbildung 23).

Abbildung 23: Möglichkeit der Mitgestaltung bezüglich der...



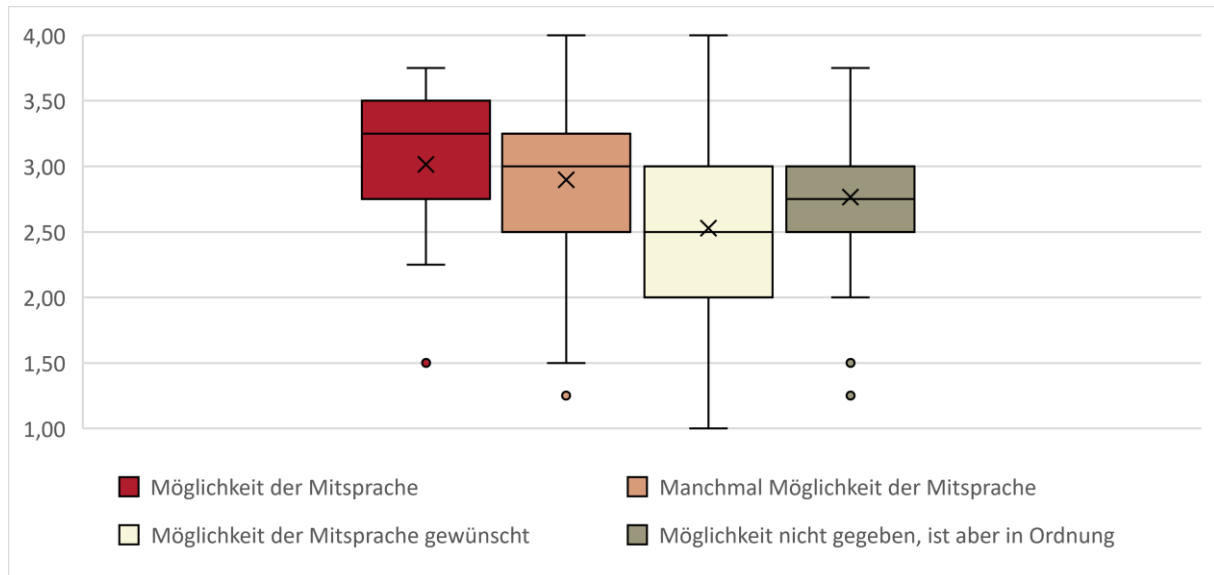
Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n Strategie=155, miss=4; n Technologie=361, miss=16

Doch wie wirkt sich die Möglichkeit der Mitsprache bei der Implementierung neuer Technologien auf die Wahrnehmung digitaler Technologien am Arbeitsplatz aus? Um dieser Frage nachzugehen wurde überprüft, ob es einen Zusammenhang zwischen der Möglichkeit der Einflussnahme und dem TW-Index gibt. Die Analyse liefert ein deutliches Ergebnis.: Die eindeutig höchsten Werte im TW-Index weist die Gruppe der Teilnehmenden mit Möglichkeit der Mitsprache aus, gefolgt von jenen, die manchmal eine solche Möglichkeit angeben. Am eindeutig niedrigsten liegend die Werte im TW-Index bei Personen, die angeben keine

Möglichkeit der Mitsprache bei der Implementierung neuer Technologien zu haben, sich diese jedoch wünschen (Abbildung 24 & Tabelle 27).

Die Ergebnisse sind in Abbildung 24 dargestellt, für ein ausführliches Lesebeispiel eines Box-Plot Diagramms siehe Seite 13.

Abbildung 24: TW-Index nach Mitsprachemöglichkeit bei der Implementierung neuer Technologien

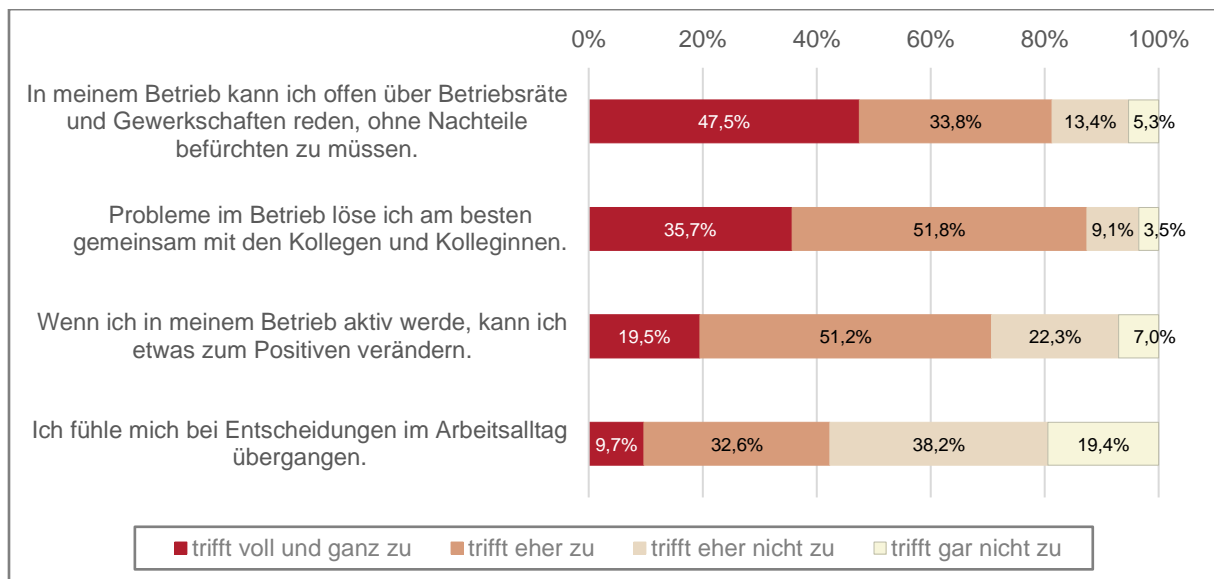


Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n=265; mis=11

Weiters beantworteten die teilnehmenden Beschäftigten und Betriebsrät*innen eine Fragebatterie, mit der ihre „subjektive Wahrnehmung der Beteiligungsmöglichkeiten in der Arbeitswelt“ (Kiess & Schmidt, 2020, S. 130) im allgemeinen gemessen werden sollte.

Es zeigt sich, dass es für rund vier Fünftel der antwortenden Beschäftigten und Betriebsrät*innen (eher) kein Nachteile nach sich zieht, offen über Betriebsräte und Gewerkschaften zu sprechen. Mehr als 85% stimmen der Aussage, dass Probleme im Betrieb am besten mit den Kolleg*innen gemeinsam gelöst werden, eher oder voll und ganz zu. Auch der Aussage, dass etwas im Betrieb zum Positiven verändert werden kann, wenn man im Betrieb aktiv wird, stimmen rund 70% (eher) zu. Rund 40% fühlen sich bei Entscheidungen im Arbeitsalltag (eher) übergangen. Das Antwortverhalten auf die vier Items ist in Abbildung 25 ersichtlich:

Abbildung 25: Wie sehr treffen die folgenden Aussagen für Sie zu?

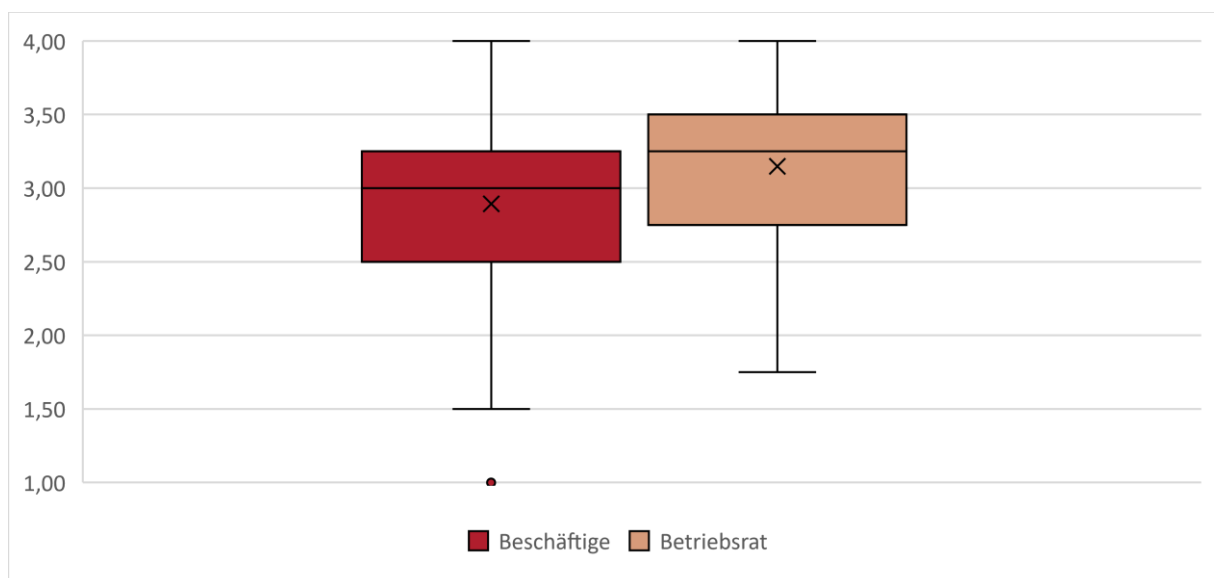


Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n=361, mis=21-33

Die Aussagen wurden zu dem Industrial-Citizenship-Index (IC-Index) zusammengefasst. Die Reliabilitätsanalyse ergibt ein Cronbachs Alpha von 0,613, die Verteilung des errechneten Index ist in Abbildung 32 dargestellt.

Mit welchen Variablen hängt die Höhe des IC-Index nun zusammen? Signifikante Unterschiede ergeben sich zwischen Beschäftigten und Personen aus dem Betriebsrat. Hier liegen die Werte der Betriebsrät*innen deutlich voran (Abbildung 26 & Tabelle 25)

Abbildung 26: IC-Index nach Position im Unternehmen



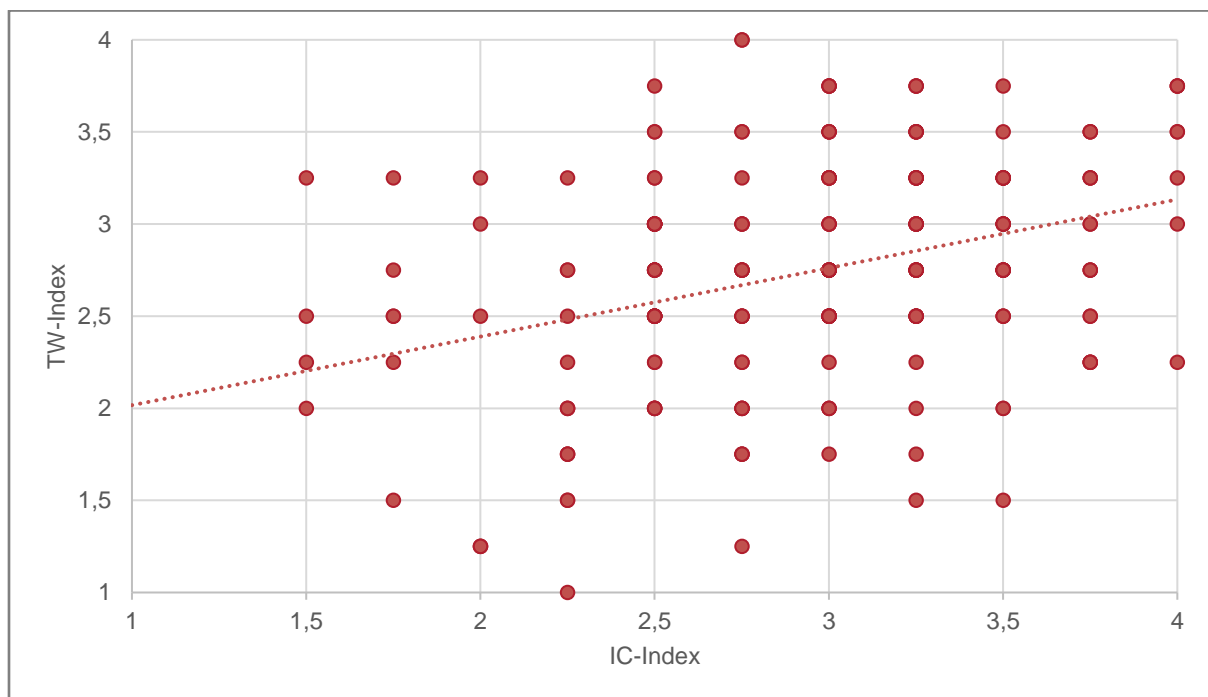
Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n=304

Interessant ist, dass sich die Werte des IC-Index signifikant zwischen Gruppen mit unterschiedlichem Antwortverhalten zu den bisherigen Beschäftigungseffekten der Digitalisierung unterscheiden. Teilnehmende, die einen Personalabbau beobachtet haben,

weisen niedrigere Werte bezüglich des IC-Index auf als jene, bei denen dies nicht der Fall ist (Tabelle 28). Bezüglich der vermuteten, zukünftigen Beschäftigungseffekte zeichnet sich ein solches Bild sogar in noch größerer Deutlichkeit (Tabelle 29). Ob die Mitbestimmungsmöglichkeiten im Unternehmen negative Beschäftigungseffekte im Zuge der Digitalisierung abfedern, ist hiermit jedoch noch nicht bewiesen. Das Ergebnis kann aber jedenfalls als ein Indiz in diese Richtung interpretiert werden.

Nun drängt sich die Frage auf, ob und inwiefern der Wert des IC-Index damit zusammenhängt, wie Befragte die Technologie am Arbeitsplatz wahrnehmen. Hierzu wurde der Zusammenhang zwischen IC-Index und TW-Index überprüft. Das Ergebnis zeigt einen signifikanten Zusammenhang zwischen den beiden Indizes, mit einem Wert der R^2 von 0,346 bei der Korrelation nach Bravais-Pearson lässt sich hierbei von einem mittleren Zusammenhang sprechen (Tabelle 26). Das bedeutet für die Stichprobe, dass Beschäftigte mit mehr betrieblicher Mitbestimmung auch eine positivere Wahrnehmung der Technologie am Arbeitsplatz aufweisen. Der Zusammenhang ist in Abbildung 27 dargestellt.

Abbildung 27: Korrelation IC-Index (x-Achse) und TW-Index (y-Achse)



Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n=229

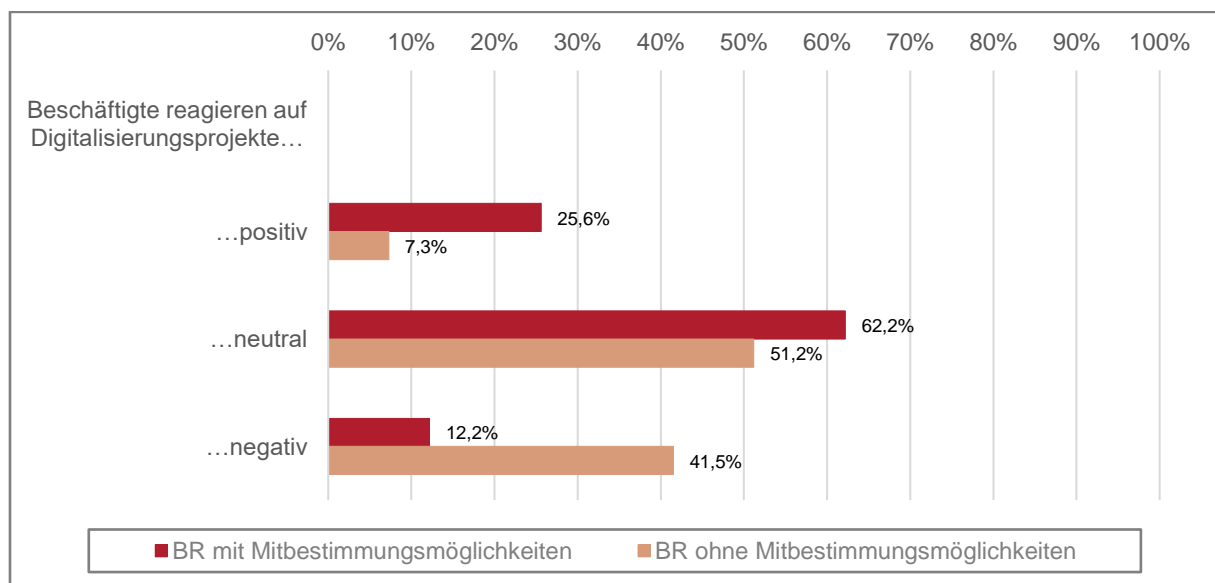
Die Prüfung eines Zusammenhanges zwischen IC-Index und den angegebenen Anlässen zur Weiterbildung im Zusammenhang mit Technologie/Digitalisierung soll untersuchen, ob sich Mitbestimmungsmöglichkeiten im Unternehmen auch darauf auswirken, ob Beschäftigte bezüglich Weiterbildungen stärker als Impulsgeber wirksam sein können. Wenig überraschend sind die IC-Index-Werte bei der Teilnehmendengruppe die angibt, dass Weiterbildungen (auch) bei Notwendigkeit aus Sicht der Beschäftigten (Tabelle 30), beziehungsweise auf Wunsch der Beschäftigten (Tabelle 31) stattfinden, signifikant höher als bei jenen, bei denen dies nicht der Fall ist. Die allgemeinen Mitbestimmungsmöglichkeiten hängen also auch mit der Selbstbestimmung der Weiterbildungsbedarfe zusammen.

Bezüglich der Variablen Alter Geschlecht, Unternehmensgröße und Bildungsabschluss konnte kein signifikanter Einfluss auf den IC-Index festgestellt werden.

Die Betriebsrät*innen wurden im Zuge der Erhebung von Mitbestimmungsmöglichkeiten noch gefragt, wie sehr für sie die Aussage „Als Betriebsrat fühle ich mich gut in die Entscheidungsfindungsprozesse einbezogen.“ zutrifft. Die Mehrheit der Antworten entfällt hier auf die Antwort „trifft eher zu“ (50,4%), gefolgt von „trifft eher nicht zu“ mit rund 28%. Lediglich 16% gaben an, dass diese Aussage auf sie voll und ganz zutrifft und rund 5% gaben an, dass sie gar nicht zutrifft. Um trotz der geringen Fallzahlen in gewissen Ausprägungen dieser Variable Testverfahren zu ermöglichen, wurden die beiden Zustimmung- und die beiden Ablehnungsausprägungen zusammengefasst.

Nun haben wir überprüft, ob es einen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen der Variablen zur Einschätzung der Reaktion von Beschäftigten auf Digitalisierungsprojekte im Unternehmen und der wahrgenommenen Mitbestimmungsmöglichkeit der Betriebsräte festgestellt werden kann. Der Chi²-Test ergibt hier ein hoch signifikantes Ergebnis (Tabelle 32). Befragte aus dem Betriebsrat, die angeben in Entscheidungsfindungsprozesse eingebunden zu sein, geben häufiger an, dass Beschäftigte im Unternehmen positiv oder neutral auf Digitalisierungsprojekte reagieren. Jene, die sich nicht eingebunden fühlen, geben vermehrt negative Reaktionen zu Protokoll (Abbildung 28).

Abbildung 28: Reaktion der Beschäftigten auf Digitalisierungsprojekte nach Mitbestimmungsmöglichkeit des Betriebsrats



Quelle: L&R Dataset „Digi-O“, n=136, miss=13

9 Resümee

Die Analyse des Datenmaterials liefert spannende Ergebnisse zum Stand der Digitalisierung in Unternehmen der Projektregion, zu den diesbezüglichen Veränderungen im Zuge der Covid-19-Pandemie und zum Zusammenhang der Auswirkungen der Digitalisierung und den Mitbestimmungsmöglichkeiten um Unternehmen.

Bezüglich der **pandemiebedingten Veränderungen im Technologieeinsatz am Arbeitsplatz** ist vor allem die Notwendigkeit des Arbeitens von zuhause aus zu nennen, die eine Zunahme in der Nutzung mancher (digitaler) Technologien zur Folge hatte. Rund zwei Drittel der teilnehmenden Beschäftigten arbeiteten im Zuge der Pandemie zumindest teilweise im Homeoffice, von diesen fand jedoch nur rund ein Viertel eine Einschulungsangebot im Betrieb vor. Die Analyseergebnisse belegen aber, dass entsprechende **Einschulungen/Weiterbildungen** sich deutlich positiv auf die Wahrnehmung der Homeoffice-Situation auswirken können. Allgemein wirken sich Weiterbildungsangebote zu Digitalisierung/Technologie positiv auf die Wahrnehmung der am Arbeitsplatz eingesetzten Technologien aus. Demnach können entsprechende Angebote einen positiven Einfluss auf die Wahrnehmung des mehr und mehr von Technologie bestimmten Arbeitsalltag der Beschäftigten haben und somit zu einer höheren Zufriedenheit führen.

Des Weiteren zeigte sich, dass die Einschätzungen zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigte je nach Position im Unternehmen signifikant variieren. Seien es die Auswirkung der Digitalisierung auf die Mitarbeiter*innenzufriedenheit, die Beschäftigungseffekte der Digitalisierung oder die Reaktionen der Beschäftigten auf Digitalisierungsprojekte. In all diesen Aspekten konnte der gleiche Trend festgestellt werden: Personen der Führungsebene geben optimistischere Einschätzungen an als Personen aus Betriebsrat und/oder Beschäftigte. Eine solche Diskrepanz kann unterschiedliche Gründe haben, jedenfalls kann sie aber zum Problem werden, wenn bei Verhandlungsprozessen zu digitalisierungsbezogenen Themen, Gruppen mit unterschiedlichen Vorstellungen der Auswirkungen dieser Projekte aufeinandertreffen.

Ein zentrales Ergebnis der Studie ist, dass Beschäftigte mit der Möglichkeit von Mitbestimmung signifikant höhere Werte im Technologie-Wahrnehmungs-Index aufweisen. Für unsere Stichprobe gilt also: **Mitbestimmung verbessert also die Wahrnehmung der eingesetzten digitalen Technologien**. Die vorliegende Studie weist darauf hin, dass Mitbestimmungsmöglichkeiten im Unternehmen eine besser auf die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasste Digitalisierung nach sich ziehen können angepasst werden können. Eine Umsetzung von mehr betrieblicher Mitbestimmung dürfte zumindest im Fall der Stichprobe nicht an den Beschäftigten scheitern: Die Ergebnisse zeigen, dass sich viele der Befragten mehr Möglichkeiten zu Mitbestimmung bei Themen im Zusammenhang mit der Digitalisierung wünschen.

Aus der Social Shaping of Technology Perspektive gilt es weiter zu beforschen, wie sich Technologie im Speziellen, aber auch die Digitalisierung im Allgemeinen bei unterschiedlichen Niveaus der Partizipationsmöglichkeiten am Arbeitsplatz entwickelt und welche Auswirkungen sich hieraus wiederum für die Beschäftigten ergeben. Themen wie Geschlechterverhältnisse am Arbeitsplatz könnten in diesem Zusammenhang aufschlussreiche Erkenntnisse zur Arbeit an der „feministischen Baustelle“ (Freudenschuss, 2014) der Digitalisierung liefern. Relevant wären diese Erkenntnisse auch auf politische Ebene: So könnte Forschung zu diesem Thema weitere, starke Argumente für mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz liefern.

10 Literatur

- Bergmann, N., Pretterhofer, N., & Willsberger, B. (2019). Digitalisierung der Arbeitswelt – Auswirkungen auf ausgewählte Branchen in den Staaten Bulgarien, Rumänien, Serbien und Österreich. L&R Sozialforschung.
- Bergmann, N., Pretterhofer, N., Willsberger, B. (2019): Digitaler Wandel im Burgenland. Erhebung des Qualifizierungsbedarfes in ausgewählten Branchen. L&R sozialforschung.
- Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed). L. Erlbaum Associates.
- Freudenschuss, M. (2014). Digitalisierung: Eine feministische Baustelle – Einleitung. *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 02/14.
- George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference, 11.0 update. A & B.
- Kiess, J., & Schmidt, A. (2020). Beteiligung, Solidarität und Anerkennung in der Arbeitswelt: Industrial citizenship zur Stärkung der Demokratie. In *Autoritäre Dynamiken: Alte Ressentiments—Neue Radikalität: Leipziger Autoritarismus Studie 2020* (S. 119–148). Psychosozial-Verlag.

11 Tabellennhang

Tabelle 1: Wahrgenommene Beschäftigungseffekte durch Digitalisierung in den letzten 5 Jahren nach Position im Unternehmen (Chi²-Test)

		Position im Unternehmen - vereinfacht							
		Beschäftigte*r		Betriebsrät*in		Geschäftsführung/ Führungskraft		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Hat der Einsatz von Technologie in den letzten 5 Jahren zu einer Veränderung der Beschäftigtenzahl geführt?	Personal wurde abgebaut.	19	10.8%	16	12.5%	5	8.9%	40	11.1%
	An manchen Stellen wurde Personal abgebaut, an anderen Stellen wurde zusätzliches Personal eingestellt.	60	34.1%	49	38.3%	8	14.3%	117	32.5%
	Zusätzliches Personal wurde eingestellt.	27	15.3%	21	16.4%	12	21.4%	60	16.7%
	Keine Veränderung.	70	39.8%	42	32.8%	31	55.4%	143	39.7%
	Gesamt	176	100.0%	128	100.0%	56	100.0%	360	100.0%

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

		Position im Unternehmen - vereinfacht	
Hat der Einsatz von Technologie in den letzten 5 Jahren zu einer Veränderung der Beschäftigtenzahl geführt?	Chi-Quadrat	13.586	
	df	6	
	Sig.	.035*	
Die Ergebnisse beruhen auf den nicht leeren Zeilen und Spalten der innersten Untertabellen.			
* . Die Chi-Quadrat-Statistik ist auf dem Niveau .05 signifikant.			

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 2: Prognostizierte Beschäftigungseffekte durch Digitalisierung in den nächsten 5 Jahren nach Position im Unternehmen (Chi²-Test)

		Position im Unternehmen - vereinfacht							
		Beschäftigte*r		Betriebsrät*in		Geschäftsführung/ Führungskraft		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Was denken Sie: Wird der Einsatz von Technologie in der Zukunft zu einer Veränderung der Beschäftigtenzahl führen?	Personal wird abgebaut werden.	57	28.8%	36	28.6%	4	8.0%	97	25.9%
	An manchen Stellen wird Personal abgebaut werden, an anderen Stellen wird zusätzliches Personal eingestellt werden.	94	47.5%	69	54.8%	18	36.0%	181	48.4%
	Zusätzliches Personal wird eingestellt werden.	8	4.0%	8	6.3%	3	6.0%	19	5.1%
	Keine Veränderung.	39	19.7%	13	10.3%	25	50.0%	77	20.6%
	Gesamt	198	100.0%	126	100.0%	50	100.0%	374	100.0%

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

		Position im Unternehmen - vereinfacht	
Was denken Sie: Wird der Einsatz von Technologie in der Zukunft zu einer Veränderung der Beschäftigtenzahl führen?	Chi-Quadrat	38.282	
	df	6	
	Sig.	.000*	
Die Ergebnisse beruhen auf den nicht leeren Zeilen und Spalten der innersten Untertabellen.			
* . Die Chi-Quadrat-Statistik ist auf dem Niveau .05 signifikant.			

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 3: Beschäftigungseffekte durch Digitalisierung & Outsourcing (Chi²-Test)

		In welchem Land befindet sich Ihr Unternehmen?					
		Ungarn		Österreich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Hat der Einsatz von Technologie in den letzten 5 Jahren zu einer Veränderung der Beschäftigtenzahl geführt?	Personal wurde abgebaut.	3	3.5%	37	13.7%	40	11.2%
	An manchen Stellen wurde Personal abgebaut, an anderen Stellen wurde zusätzliches Personal eingestellt.	13	15.1%	102	37.8%	115	32.3%
	Zusätzliches Personal wurde eingestellt.	12	14.0%	48	17.8%	60	16.9%
	Keine Veränderung.	58	67.4%	83	30.7%	141	39.6%
	Gesamt	86	100.0%	270	100.0%	356	100.0%
Ist der Personalabbau auf Auslagerung/Outsourcing gewisser Funktionen (z.B. IT, Buchhaltung, Forschung) an Subunternehmen mit Firmensitz im Ausland zurückzuführen?	Ja, ausschließlich.			5	4.4%	5	3.9%
	Ja, teilweise.	8	57.1%	40	35.1%	48	37.5%
	Nein.	6	42.9%	69	60.5%	75	58.6%
	Gesamt	14	100.0%	114	100.0%	128	100.0%
Was denken Sie: Wird der Einsatz von Technologie in der Zukunft zu einer Veränderung der Beschäftigtenzahl führen?	Personal wird abgebaut werden.	7	8.8%	89	30.6%	96	25.9%
	An manchen Stellen wird Personal abgebaut werden, an anderen Stellen wird zusätzliches Personal eingestellt werden.	29	36.3%	151	51.9%	180	48.5%
	Zusätzliches Personal wird eingestellt werden.	1	1.3%	18	6.2%	19	5.1%
	Keine Veränderung.	43	53.8%	33	11.3%	76	20.5%
	Gesamt	80	100.0%	291	100.0%	371	100.0%
Denken Sie, dass der zukünftige Personalabbau auf Auslagerung/Outsourcing gewisser Funktionen (z.B. IT, Buchhaltung, Forschung) an Subunternehmen mit Firmensitz im Ausland zurückzuführen sein wird?	Ja, ausschließlich.	1	3.2%	5	2.3%	6	2.4%
	Ja, teilweise.	23	74.2%	147	66.8%	170	67.7%
	Nein.	7	22.6%	68	30.9%	75	29.9%
	Gesamt	31	100.0%	220	100.0%	251	100.0%

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

		In welchem Land befindet sich Ihr Unternehmen?	
Hat der Einsatz von Technologie in den letzten 5 Jahren zu einer Veränderung der Beschäftigtenzahl geführt?	Chi-Quadrat	39.175	
	df	3	
	Sig.	.000 ^a	
Ist der Personalabbau auf Auslagerung/Outsourcing gewisser Funktionen (z.B. IT, Buchhaltung, Forschung) an Subunternehmen mit Firmensitz im Ausland zurückzuführen?	Chi-Quadrat	2.896	
	df	2	
	Sig.	.235 ^{b,c}	
Was denken Sie: Wird der Einsatz von Technologie in der Zukunft zu einer Veränderung der Beschäftigtenzahl führen?	Chi-Quadrat	72.803	
	df	3	
	Sig.	.000 ^a	
Denken Sie, dass der zukünftige Personalabbau auf Auslagerung/Outsourcing gewisser Funktionen (z.B. IT, Buchhaltung, Forschung) an Subunternehmen mit Firmensitz im Ausland zurückzuführen sein wird?	Chi-Quadrat	.952	
	df	2	
	Sig.	.621 ^c	

Die Ergebnisse beruhen auf den nicht leeren Zeilen und Spalten der innersten Untertabellen.

^a. Die Chi-Quadrat-Statistik ist auf dem Niveau .05 signifikant.

^b. In dieser Untertabelle weisen mehr als 20 % der Zellen erwartete Zellenhäufigkeiten von weniger als 5 auf. Daher sind die Ergebnisse von Chi-Quadrat möglicherweise ungültig.

^c. In dieser Untertabelle ist die kleinste erwartete Zellenhäufigkeit kleiner als 1. Daher sind die Ergebnisse von Chi-Quadrat möglicherweise ungültig.

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 4: Outsourcing als Grund für wahrgenommene Beschäftigungseffekte

		Anzahl	Anteil
Ist der Personalabbau auf Auslagerung/Outsourcing gewisser Funktionen (z.B. IT, Buchhaltung, Forschung) an Subunternehmen mit Firmensitz im Ausland zurückzuführen?	Ja, ausschließlich.	6	4.7%
	Ja, teilweise.	48	37.2%
	Nein.	75	58.1%
	Gesamt	129	100.0%

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 5: Outsourcing als Grund für prognostizierte Beschäftigungseffekte

		Anzahl	Anteil
Denken Sie, dass der zukünftige Personalabbau auf Auslagerung/Outsourcing gewisser Funktionen (z.B. IT, Buchhaltung, Forschung) an Subunternehmen mit Firmensitz im Ausland zurückzuführen sein wird?	Ja, ausschließlich.	6	2.4%
	Ja, teilweise.	171	67.6%
	Nein.	76	30.0%
	Gesamt	253	100.0%

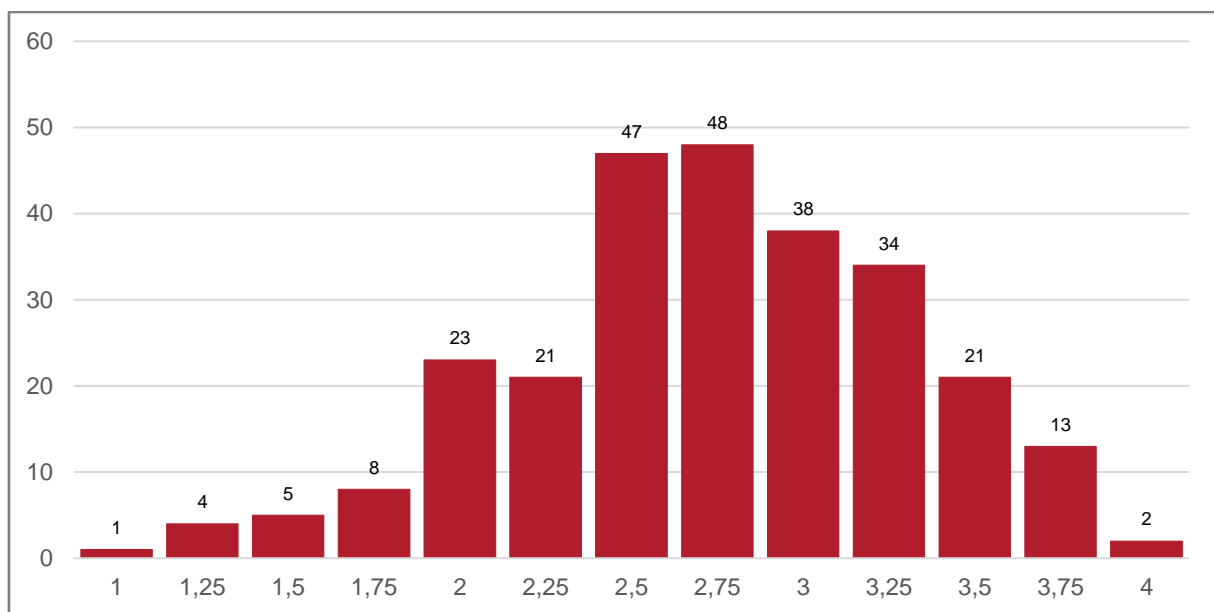
Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 6: Digitalisierungs-/ technologiebezogenes Weiterbildungsangebot im Unternehmen

		Anzahl	Anteil
Gibt es in ihrem Unternehmen Weiterbildung zum Thema Technologie/Digitalisierung?	Ja.	225	56.1%
	Nein.	124	30.9%
	Weiß nicht.	52	13.0%
	Gesamt	401	100.0%

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Abbildung 29: Technologiewahrnehmung am Arbeitsplatz Index



N=296,

Tabelle 7: Statistiken Technologie Index

N	Gültig	265
	Fehlend	157
Mittelwert		2.7358
Median		2.7500
Standardabweichung		.57656
Spannweite		3.00
Minimum		1.00
Maximum		4.00

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 8: t-Test: TW-Index nach Weiterbildungsangebot

	Gibt es in ihrem Unternehmen Weiterbildung zum Thema Technologie/Digitalisierung?	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
TW-Index	Ja.	147	2.8435	.53732	.04432
	Nein.	77	2.5260	.63296	.07213

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit					95% Konfidenzintervall der Differenz	
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	Untere	Obere
TW-Index	Varianzen sind gleich	1.659	.199	3.947	222	.000	.31756	.08045	.15903	.47610
	Varianzen sind nicht gleich			3.751	134.248	.000	.31756	.08466	.15013	.48500

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 9: Varianzanalyse: TW-Index nach Altersgruppen

Alter	Mittelwert	Standardabweichung	N
bis 29 Jahre	2.7955	.69709	22
30 bis 39 Jahre	2.9148	.59294	44
40 bis 49 Jahre	2.6098	.56259	82
ab 50 Jahre	2.7358	.52307	106
Gesamt	2.7313	.57095	254

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
Korrigiertes Modell	2.785 ^a	3	.928	2.913	.035	.034
Konstanter Term	1360.987	1	1360.987	4,269.713	.000	.945
alter	2.785	3	.928	2.913	.035	.034
Fehler	79.688	250	.319			
Gesamt	1977.313	254				
Korrigierte Gesamtvariation	82.474	253				

a. R-Quadrat = .034 (korrigiertes R-Quadrat = .022)

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 10: Varianzanalyse: TW-Index nach höchstem Bildungsabschluss

Was ist Ihr höchster abgeschlossener Bildungsabschluss?	Mittelwert	Standardabweichung	N
Pflichtschule	2.5294	.68967	17
Lehre	2.6076	.63194	72
Lehre mit Matura	2.7115	.53241	26
Matura	2.8026	.55849	57
Universität/Fachhochschule	2.9058	.50171	77
Gesamt	2.7500	.58199	249

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
Korrigiertes Modell	4.353 ^a	4	1.088	3.334	.011	.052
Konstanter Term	1297.020	1	1297.020	3,973.439	.000	.942
bil	4.353	4	1.088	3.334	.011	.052
Fehler	79.647	244	.326			
Gesamt	1967.063	249				
Korrigierte Gesamtvariation	84.000	248				

a. R-Quadrat = .052 (korrigiertes R-Quadrat = .036)

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 11: Veränderung der Homeoffice-Möglichkeit

	Anzahl	Anteil
Welche der Aussagen trifft zu?	Die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten war neu.	128 56.1%
	Die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten wurde ausgeweitet.	97 42.5%
	Die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten war schon vorher in gleichem Ausmaß gegeben.	3 1.3%
	Gesamt	228 100.0%

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 12: Zukünftiger Wunsch nach Homeoffice

	Anzahl	Anteil
Wünschen Sie sich auch nach der Pandemie im Homeoffice zu arbeiten?	Ja, gleich viel wie während der Pandemie.	72 31.7%
	Ja, aber ich möchte auch gerne wieder mehr an meinem Arbeitsplatz sein.	106 46.7%
	Ja, aber das habe ich auch schon davor gemacht.	12 5.3%
	Nein.	37 16.3%
	Gesamt	227 100.0%

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 13: Vorhandensein Einschulungen zum Thema Homeoffice

	Anzahl	Anteil
Gab es Einschulungen/Weiterbildungen zum Arbeiten im Homeoffice?	Ja.	55 25.2%
	Nein, aber es wäre sinnvoll gewesen.	49 22.5%
	Nein.	114 52.3%
	Gesamt	218 100.0%

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 14: Im Homeoffice genutzte Arbeitsmittel nach Bereitsteller*in und Land (Chi²-Test)

		In welchem Land befindet sich Ihr Unternehmen?					
		Ungarn		Österreich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Laptop / Stand PC	Privates Arbeitsmittel	6	10.7%	24	14.4%	30	13.5%
	Vom Unternehmen bereitgestellt/finanziert	48	85.7%	143	85.6%	191	85.7%
	Nicht verwendet	2	3.6%			2	0.9%
	Gesamt	56	100.0%	167	100.0%	223	100.0%
Tablet	Privates Arbeitsmittel	2	3.9%	9	6.1%	11	5.5%
	Vom Unternehmen bereitgestellt/finanziert	1	2.0%	20	13.5%	21	10.6%
	Nicht verwendet	48	94.1%	119	80.4%	167	83.9%
	Gesamt	51	100.0%	148	100.0%	199	100.0%
Mobiltelefon	Privates Arbeitsmittel	12	21.4%	25	15.1%	37	16.7%
	Vom Unternehmen bereitgestellt/finanziert	43	76.8%	139	83.7%	182	82.0%
	Nicht verwendet	1	1.8%	2	1.2%	3	1.4%
	Gesamt	56	100.0%	166	100.0%	222	100.0%
Festnetz Telefon	Privates Arbeitsmittel	8	15.7%	12	8.1%	20	10.1%
	Vom Unternehmen bereitgestellt/finanziert	2	3.9%	4	2.7%	6	3.0%
	Nicht verwendet	41	80.4%	132	89.2%	173	86.9%
	Gesamt	51	100.0%	148	100.0%	199	100.0%
Internetverbindung	Privates Arbeitsmittel	52	96.3%	139	83.2%	191	86.4%
	Vom Unternehmen bereitgestellt/finanziert	2	3.7%	28	16.8%	30	13.6%
	Gesamt	54	100.0%	167	100.0%	221	100.0%
Stromnetz	Privates Arbeitsmittel	54	100.0%	163	98.2%	217	98.6%
	Vom Unternehmen bereitgestellt/finanziert			3	1.8%	3	1.4%
	Gesamt	54	100.0%	166	100.0%	220	100.0%
Programmlizenzen (z.B. Microsoft Office)	Privates Arbeitsmittel	7	13.0%	8	5.0%	15	7.0%
	Vom Unternehmen bereitgestellt/finanziert	47	87.0%	150	93.8%	197	92.1%
	Nicht verwendet			2	1.3%	2	0.9%
	Gesamt	54	100.0%	160	100.0%	214	100.0%
Drucker	Privates Arbeitsmittel	19	35.8%	98	59.8%	117	53.9%
	Vom Unternehmen bereitgestellt/finanziert	9	17.0%	6	3.7%	15	6.9%
	Nicht verwendet	25	47.2%	60	36.6%	85	39.2%
	Gesamt	53	100.0%	164	100.0%	217	100.0%
Druckerpatrone und Papier	Privates Arbeitsmittel	15	28.3%	93	56.7%	108	49.8%
	Vom Unternehmen bereitgestellt/finanziert	13	24.5%	10	6.1%	23	10.6%
	Nicht verwendet	25	47.2%	61	37.2%	86	39.6%
	Gesamt	53	100.0%	164	100.0%	217	100.0%

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

		In welchem Land befindet sich Ihr Unternehmen?
Laptop / Stand PC	Chi-Quadrat	6.381
	df	2
	Sig.	.041 ^{*,b,c}
Tablet	Chi-Quadrat	5.967
	df	2
	Sig.	.051
Mobiltelefon	Chi-Quadrat	1.370
	df	2
	Sig.	.504 ^{b,c}
Festnetz Telefon	Chi-Quadrat	2.692
	df	2
	Sig.	.260 ^b
Internetverbindung	Chi-Quadrat	5.935
	df	1
	Sig.	.015 [*]
Stromnetz	Chi-Quadrat	.989
	df	1
	Sig.	.320 ^{b,c}
Programmlizenz (z.B. Microsoft Office)	Chi-Quadrat	4.525
	df	2
	Sig.	.104 ^{b,c}
Drucker	Chi-Quadrat	15.677
	df	2
	Sig.	.000 [*]
Druckerpatrone und Papier	Chi-Quadrat	20.337
	df	2
	Sig.	.000 [*]

Die Ergebnisse beruhen auf den nicht leeren Zeilen und Spalten der innersten Untertabellen.

*. Die Chi-Quadrat-Statistik ist auf dem Niveau .05 signifikant.

b. In dieser Untertabelle weisen mehr als 20 % der Zellen erwartete Zellenhäufigkeiten von weniger als 5 auf. Daher sind die Ergebnisse von Chi-Quadrat möglicherweise ungültig.

c. In dieser Untertabelle ist die kleinste erwartete Zellenhäufigkeit kleiner als 1. Daher sind die Ergebnisse von Chi-Quadrat möglicherweise ungültig.

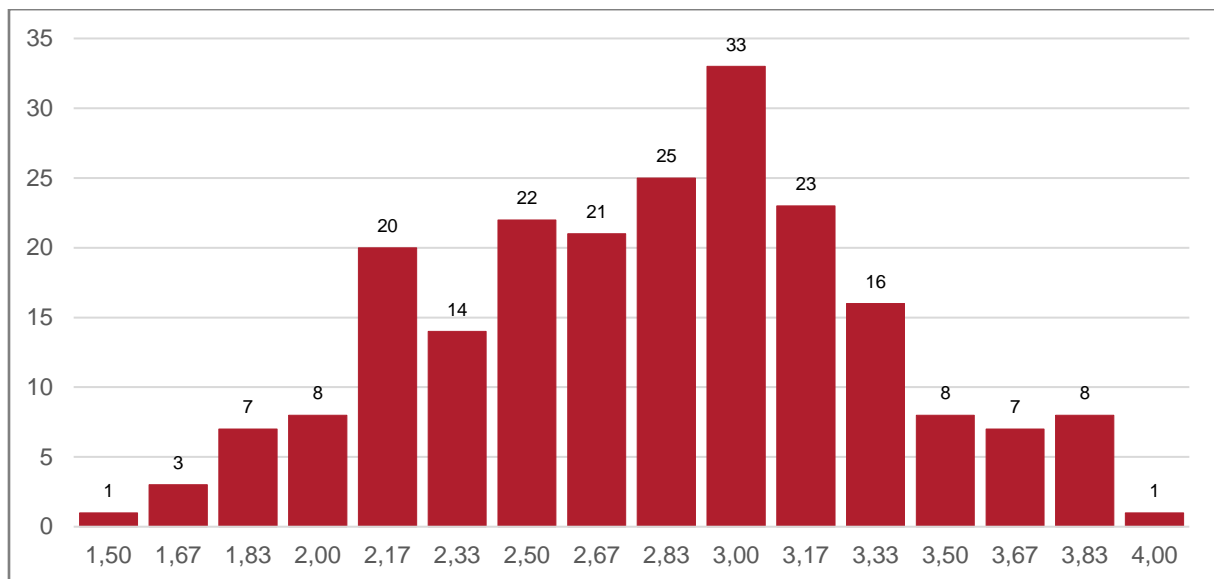
Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 15: Beurteilung Arbeitsbedingungen Homeoffice im Vergleich

	Anzahl	Anteil
Wenn ich die Arbeitsbedingungen zuhause mit den Arbeitsbedingungen an meinem regulären Arbeitsort vergleiche (genügend Platz, passende Möbel, ausreichend Ruhe), dann sind diese...	viel besser.	12.4%
	besser.	18.1%
	gleich.	32.7%
	schlechter.	27.4%
	viel schlechter.	9.3%
	Gesamt	226

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Abbildung 30: Homeoffice-Index Beschäftigte



n=217

Tabelle 16: Statistiken: Homeoffice-Index Beschäftigte

N	Gültig	217
	Fehlend	205
Mittelwert		2.7957
Median		2.8333
Standardabweichung		.52164
Spannweite		2.50
Minimum		1.50
Maximum		4.00

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 17: Varianzanalyse: HO-Index nach Weiterbildungsangebot

Gab es Einschulungen/ Weiterbildungen zum Arbeiten im Homeoffice?	Mittelwert	Standardabweichung	N
Ja.	2.9043	.44463	54
Nein, aber es wäre sinnvoll gewesen.	2.5720	.51514	44
Nein.	2.8289	.52446	114
Gesamt	2.7948	.51488	212

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
Korrigiertes Modell	2.965 ^a	2	1.483	5.850	.003	.053
Konstanter Term	1379.051	1	1379.051	5,441.223	.000	.963
f64	2.965	2	1.483	5.850	.003	.053
Fehler	52.970	209	.253			
Gesamt	1711.861	212				
Korrigierte Gesamtvariation	55.935	211				

a. R-Quadrat = .053 (korrigiertes R-Quadrat = .044)

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 18: Weiterbildungsangebot zu Digitalisierung/Technologie nach Land (Chi²-Test)

		In welchem Land befindet sich Ihr Unternehmen?					
		Ungarn		Österreich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Gibt es in ihrem Unternehmen Weiterbildung zum Thema Technologie/Digitalisierung?	Ja.	44	46.3%	178	59.1%	222	56.1%
	Nein.	33	34.7%	90	29.9%	123	31.1%
	Weiß nicht.	18	18.9%	33	11.0%	51	12.9%
	Gesamt	95	100.0%	301	100.0%	396	100.0%

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

		In welchem Land befindet sich Ihr Unternehmen?
Gibt es in ihrem Unternehmen Weiterbildung zum Thema Technologie/Digitalisierung?	Chi-Quadrat	6.235
	df	2
	Sig.	.044*

Die Ergebnisse beruhen auf den nicht leeren Zeilen und Spalten der innersten Untertabellen.

*. Die Chi-Quadrat-Statistik ist auf dem Niveau .05 signifikant.

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 19: Existenz Digitalisierungsstrategie im Unternehmen

		Anzahl	Anteil
Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Digitalisierungsstrategie?	Ja.	155	45.2%
	Nein.	38	11.1%
	Über solche Dinge werde ich nicht informiert.	83	24.2%
	Weiß nicht.	67	19.5%
	Gesamt	343	100.0%

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 20: Kenntnis der Digitalisierungsstrategie

		Anzahl	Anteil
Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Digitalisierungsstrategie?	Ja.	155	45.2%
	Nein.	38	11.1%
	Über solche Dinge werde ich nicht informiert.	83	24.2%
	Weiß nicht.	67	19.5%
	Gesamt	343	100.0%

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 21: Mitgestaltungsmöglichkeit Digitalisierungsstrategie

		Anzahl	Anteil
Haben Sie die Möglichkeit bei der Ausgestaltung der Digitalisierungsstrategie ihres Unternehmens mitzureden?	Ja.	18	11.9%
	Manchmal.	60	39.7%
	Nein, aber ich hätte gerne die Möglichkeit.	47	31.1%
	Nein, das ist aber auch in Ordnung so.	26	17.2%
	Gesamt	151	100.0%

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 22: Informiert, wenn neue Technologie implementiert wird

		Anzahl	Anteil
Werden Sie im Vorfeld informiert, wenn an Ihrem Arbeitsplatz neue Technologien (Maschinen, Programme, digitale Geräte, etc.) eingeführt werden?	Ja.	136	39.4%
	Teilweise.	156	45.2%
	Nein.	53	15.4%
	Gesamt	345	100.0%

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 23: Mitgestaltungsmöglichkeit bei der Implementierung von Technologie nach Land (Chi²-Test)

		In welchem Land befindet sich Ihr Unternehmen?					
		Ungarn		Österreich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Wenn an Ihrem Arbeitsplatz neue Technologien (Maschinen, Programme, digitale Geräte, etc.) eingeführt werden, haben Sie die Möglichkeit zur Mitsprache?	Ja.	4	5.5%	28	10.6%	32	9.5%
	Manchmal.	21	28.8%	91	34.3%	112	33.1%
	Nein, aber ich hätte gerne die Möglichkeit.	21	28.8%	106	40.0%	127	37.6%
	Nein, das ist aber auch in Ordnung so.	27	37.0%	40	15.1%	67	19.8%
	Gesamt	73	100.0%	265	100.0%	338	100.0%

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

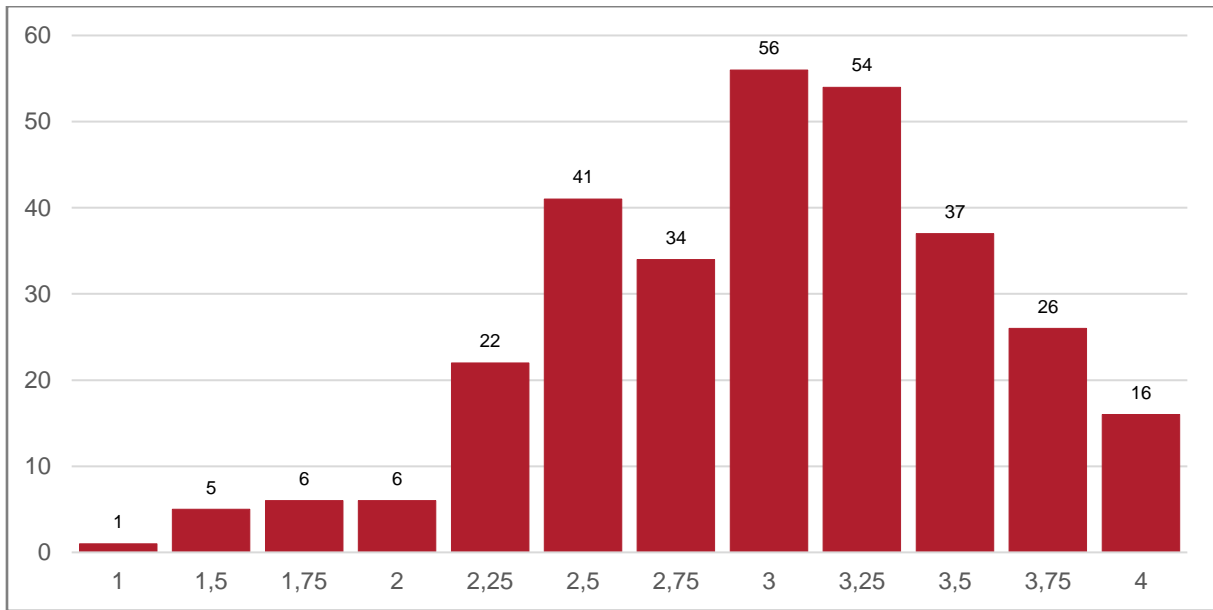
		In welchem Land befindet sich Ihr Unternehmen?
Wenn an Ihrem Arbeitsplatz neue Technologien (Maschinen, Programme, digitale Geräte, etc.) eingeführt werden, haben Sie die Möglichkeit zur Mitsprache?	Chi-Quadrat	17.860
	df	3
	Sig.	.000 [*]

Die Ergebnisse beruhen auf den nicht leeren Zeilen und Spalten der innersten Untertabellen.

*. Die Chi-Quadrat-Statistik ist auf dem Niveau .05 signifikant.

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Abbildung 31: Index Industrial Citizenship



n=328

Tabelle 24: Statistiken: Industrial-Citizenship-Index

N	Gültig	304
	Fehlend	118
Mittelwert		2.9967
Median		3.0000
Standardabweichung		.57051
Spannweite		3.00
Minimum		1.00
Maximum		4.00

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 25: t-Test: IC-Index nach Position im Unternehmen

	Position im Unternehmen -	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
IC-Index	Beschäftigte*r	180	2.8931	.58079	.04329
	Betriebsrät*in	124	3.1472	.52189	.04687

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
									Untere	Obere
ic	Varianzen sind gleich	2.158	.143	-3.905	302	.000	-.25412	.06507	-.38217	-.12608
	Varianzen sind nicht gleich			-3.983	281.572	.000	-.25412	.06380	-.37971	-.12854

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 26: Korrelation: IC Index und TW Index

	Mittelwert	Standardabweichung	N
IC-Index	2.9967	.57051	304
TW-Index	2.7358	.57656	265

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

		IC-Index	TW-Index
IC-Index	Korrelation nach Pearson	1	.346**
	Signifikanz (2-seitig)		.000
	N	304	229
TW-Index	Korrelation nach Pearson	.346**	1
	Signifikanz (2-seitig)	.000	
	N	229	265

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 27: Varianzanalyse: TW-Index nach Mitbestimmungsmöglichkeit bei Implementierung von Technologie

Wenn an Ihrem Arbeitsplatz neue Technologien (Maschinen, Programme, digitale Geräte, etc.) eingeführt werden, haben Sie die Möglichkeit zur Mitsprache?	Mittelwert	Standardabweichung	N
Ja.	3.0147	.56920	17
Manchmal.	2.8963	.53569	82
Nein, aber ich hätte gerne die Möglichkeit.	2.5291	.59646	103
Nein, das ist aber auch in Ordnung so.	2.7644	.47849	52
Gesamt	2.7283	.57709	254

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
Korrigiertes Modell	7.864 ^a	3	2.621	8.578	.000	.093
Konstanter Term	1255.955	1	1255.955	4,110.230	.000	.943
f410	7.864	3	2.621	8.578	.000	.093
Fehler	76.392	250	.306			
Gesamt	1975.000	254				
Korrigierte Gesamtvariation	84.256	253				

a. R-Quadrat = .093 (korrigiertes R-Quadrat = .082)

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 28: Varianzanalyse: IC-Index nach vergangenen Beschäftigungseffekten durch Digitalisierung

Hat der Einsatz von Technologie in den letzten 5 Jahren zu einer Veränderung der Beschäftigtenzahl geführt?	Mittelwert	Standardabweichung	N
Personal wurde abgebaut.	2.7266	.54016	32
An manchen Stellen wurde Personal abgebaut, an anderen Stellen wurde zusätzliches Personal eingestellt.	3.0354	.53094	99
Zusätzliches Personal wurde eingestellt.	3.1848	.51757	46
Keine Veränderung.	3.0253	.58149	89
Gesamt	3.0207	.55800	266

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
Korrigiertes Modell	4.030 ^a	3	1.343	4.485	.004	.049
Konstanter Term	1928.371	1	1928.371	6,437.638	.000	.961
f13	4.030	3	1.343	4.485	.004	.049
Fehler	78.481	262	.300			
Gesamt	2509.625	266				
Korrigierte Gesamtvariation	82.511	265				

a. R-Quadrat = .049 (korrigiertes R-Quadrat = .038)

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 29: Varianzanalyse: IC-Index nach prognostizierten Beschäftigungseffekten durch Digitalisierung

Was denken Sie: Wird der Einsatz von Technologie in der Zukunft zu einer Veränderung der Beschäftigtenzahl führen?	Mittelwert	Standardabweichung	N
Personal wird abgebaut werden.	2.7976	.53840	84
An manchen Stellen wird Personal abgebaut werden, an anderen Stellen wird zusätzliches Personal eingestellt werden.	3.0997	.53334	143
Zusätzliches Personal wird eingestellt werden.	3.5893	.37477	14
Keine Veränderung.	2.9750	.53048	40
Gesamt	3.0160	.55719	281

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
Korrigiertes Modell	9.675 ^a	3	3.225	11.564	.000	.111
Konstanter Term	1346.530	1	1346.530	4,828.152	.000	.946
f14	9.675	3	3.225	11.564	.000	.111
Fehler	77.253	277	.279			
Gesamt	2643.000	281				
Korrigierte Gesamtvariation	86.928	280				

a. R-Quadrat = .111 (korrigiertes R-Quadrat = .102)

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 30: t-Test: IC-Index nach Anlass zur Weiterbildung – Notwendigkeit aus Sicht der Beschäftigten

		Zu welchen Anlässen gibt es Weiterbildung zum Thema Technologie/Digitalisierung? Wenn es aus Sicht der Beschäftigten notwendig ist.	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
IC-Index	Nicht gewählt		240	2.9135	.56165	.03625
	gewählt		64	3.3086	.49349	.06169

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
								Untere		Obere
ic	Varianzen sind gleich	1.015	.315	-5.123	302	.000	-.39505	.07711	-.54680	-.24331
	Varianzen sind nicht gleich			-5.521	110.562	.000	-.39505	.07155	-.53684	-.25326

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 31: t-Test: IC-Index nach Anlass zur Weiterbildung – Wunsch der Beschäftigten

		Zu welchen Anlässen gibt es Weiterbildung zum Thema Technologie/Digitalisierung? Wenn Beschäftigte den Wunsch danach äußern.	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
IC-Index	Nicht gewählt		252	2.9395	.56725	.03573
	gewählt		52	3.2740	.50551	.07010

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
								Untere		Obere
ic	Varianzen sind gleich	1.650	.200	-3.941	302	.000	-.33455	.08488	-.50159	-.16752
	Varianzen sind nicht gleich			-4.252	79.851	.000	-.33455	.07868	-.49114	-.17797

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

Tabelle 32: Reaktion der Beschäftigten auf Digitalisierungsprojekte nach Mitbestimmungsmöglichkeiten des BR (Chi²-Test)

		[Als Betriebsrat fühle ich mich gut in die Entscheidungsfindungsprozesse einbezogen.]					
		Ablehnung		Zustimmung		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Alles in allem, wie reagieren die Beschäftigten in Ihrem Unternehmen auf Digitalisierungsprojekte?	Positiv	3	7.3%	21	25.6%	24	19.5%
	Neutral	21	51.2%	51	62.2%	72	58.5%
	Negativ	17	41.5%	10	12.2%	27	22.0%
	Gesamt	41	100.0%	82	100.0%	123	100.0%

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

		[Als Betriebsrat fühle ich mich gut in die Entscheidungsfindungsprozesse einbezogen.]
Alles in allem, wie reagieren die Beschäftigten in Ihrem Unternehmen auf Digitalisierungsprojekte?	Chi-Quadrat	15.917
	df	2
	Sig.	.000 [*]
Die Ergebnisse beruhen auf den nicht leeren Zeilen und Spalten der innersten Untertabellen.		
*. Die Chi-Quadrat-Statistik ist auf dem Niveau .05 signifikant.		

Quelle: L&R Datafile „Digi-O“, 2021

12 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Wahrgenommene Beschäftigungseffekte durch Digitalisierung in den letzten 5 Jahren nach Position im Unternehmen (Chi ² -Test)	31
Tabelle 2:	Prognostizierte Beschäftigungseffekte durch Digitalisierung in den nächsten 5 Jahren nach Position im Unternehmen (Chi ² -Test)	31
Tabelle 3:	Beschäftigungseffekte durch Digitalisierung & Outsourcing (Chi ² -Test)	32
Tabelle 4:	Outsourcing als Grund für wahrgenommene Beschäftigungseffekte	32
Tabelle 5:	Outsourcing als Grund für prognostizierte Beschäftigungseffekte	33
Tabelle 6:	Digitalisierungs-/ technologiebezogenes Weiterbildungsangebot im Unternehmen	33
Tabelle 7:	Statistiken Technologie Index	33
Tabelle 8:	t-Test: TW-Index nach Weiterbildungsangebot	34
Tabelle 9:	Varianzanalyse: TW-Index nach Altersgruppen	34
Tabelle 10:	Varianzanalyse: TW-Index nach höchstem Bildungsabschluss	34
Tabelle 11:	Veränderung der Homeoffice-Möglichkeit	35
Tabelle 12:	Zukünftiger Wunsch nach Homeoffice	35
Tabelle 13:	Vorhandensein Einschulungen zum Thema Homeoffice	35
Tabelle 14:	Im Homeoffice genutzte Arbeitsmittel nach Bereitsteller*in und Land (Chi ² -Test)	36
Tabelle 15:	Beurteilung Arbeitsbedingungen Homeoffice im Vergleich	37
Tabelle 16:	Statistiken: Homeoffice-Index Beschäftigte	38
Tabelle 17:	Varianzanalyse: HO-Index nach Weiterbildungsangebot	38
Tabelle 18:	Weiterbildungsangebot zu Digitalisierung/Technologie nach Land (Chi ² -Test)	39
Tabelle 19:	Existenz Digitalisierungsstrategie im Unternehmen	39
Tabelle 20:	Kenntnis der Digitalisierungsstrategie	39
Tabelle 21:	Mitgestaltungsmöglichkeit Digitalisierungsstrategie	39
Tabelle 22:	Informiert, wenn neue Technologie implementiert wird	40
Tabelle 23:	Mitgestaltungsmöglichkeit bei der Implementierung von Technologie nach Land (Chi ² -Test)	40
Tabelle 24:	Statistiken: Industrial-Citizenship-Index	41
Tabelle 25:	t-Test: IC-Index nach Position im Unternehmen	41
Tabelle 26:	Korrelation: IC Index und TW Index	42
Tabelle 27:	Varianzanalyse: TW-Index nach Mitbestimmungsmöglichkeit bei Implementierung von Technologie	42
Tabelle 28:	Varianzanalyse: IC-Index nach vergangenen Beschäftigungseffekten durch Digitalisierung	43

Tabelle 29:	Varianzanalyse: IC-Index nach prognostizierten Beschäftigungseffekten durch Digitalisierung	43
Tabelle 30:	t-Test: IC-Index nach Anlass zur Weiterbildung – Notwendigkeit aus Sicht der Beschäftigten	44
Tabelle 31:	t-Test: IC-Index nach Anlass zur Weiterbildung – Wunsch der Beschäftigten	44
Tabelle 32:	Reaktion der Beschäftigten auf Digitalisierungsprojekte nach Mitbestimmungsmöglichkeiten des BR (Chi ² -Test)	44