

# Monitor-Digitalisierung.de

Online-Beschäftigtenbefragung 2019

## Ergebnisse einer Beschäftigten-Umfrage in den Industriebranchen der IG BCE

Übersicht und Zusammenfassung

2019

1. Zielsetzung
2. Beteiligung und Methodik
3. Digitalisierungsstrategie im Betrieb
4. Partizipation
5. Nutzung von digitalen Technologien
6. Unterstützung und Erleichterung durch digitale Systeme
7. Anforderungszunahme und Fremdbestimmung
8. Veränderungsbereitschaft
9. Zuversicht im Umgang mit der Digitalisierung
10. Berufliche Unsicherheit und Distanzierung
11. Überwachung und Austauschbarkeit
12. Quantitative Belastungen
13. Qualitative Belastungen
14. Anforderungen an Zeitliche Flexibilität
15. Weiterbildung
16. Schlussfolgerungen
17. Kontakt

„Ziel der Umfrage ist, Veränderungen der Arbeit und Potentiale der Digitalisierung, neue Auswirkungen sowie Belastungen aus Sicht der Beschäftigten zu verstehen“.

## Ziel der Umfrage ist es,

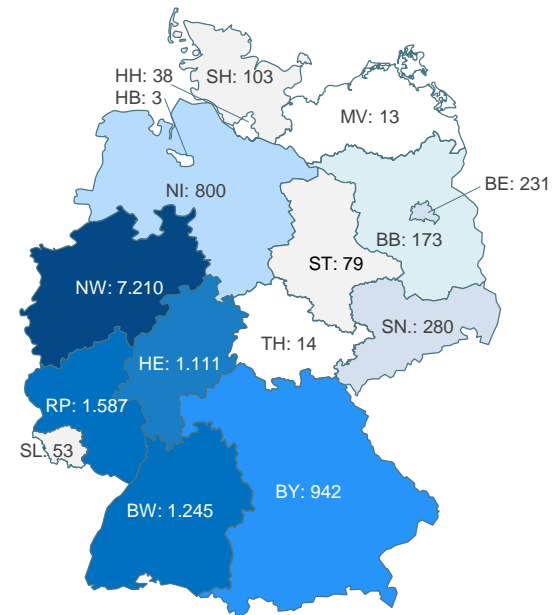
- **den Stand** in den Betrieben der IG BCE zu den Themenfeldern Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation, Digitalisierung sowie Gesundheit und Wohlbefinden zu **ermitteln**.
- **Veränderungen** durch die Digitalisierung am Arbeitsplatz zu **verstehen**.

## Die Umfrage soll dazu beitragen,

- **Unterstützungsansätze** für die Beschäftigten zu **entwickeln**.
- bei der **Diskussion** über die Digitalisierung den **Menschen in den Mittelpunkt** zu stellen um **Arbeit human zu gestalten**.

- ▶ Die Teilnahme an der anonymen Online-Befragung war mit PC, Tablet und Smartphone vom 01.02. - 31.03.2019 möglich. Befragungsdauer: ca. 15min.
- ▶ 14.007 Befragte aus 614 Betrieben nahmen an der Umfrage teil, davon 52 Prozent aus NRW.

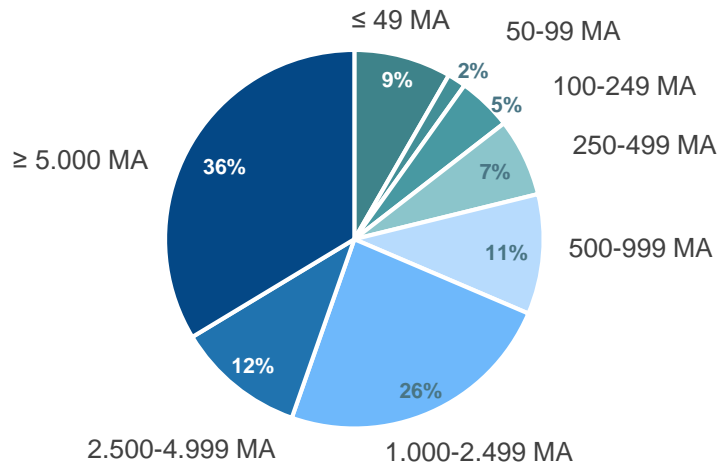
Branchen	Beschäftigte	Rücklauf
Chemie	314.000	9.627
Kunststoff	281.000	216
Pharmazie	113.000	1.515
Kautschuk	69.000	120
Glas	48.500	107
Keramik	43.000	72
Papier, Karton, Pappe	37.000	527
Bergbau	25.000	144
Energie	30.100	330
Mineralölverarbeitung	16.000	91
Zement	2.000	37
Sonstige	10.000	1064
<i>ohne Branchenzuordnung</i>		157
<b>Gesamt</b>	<b>988.000</b>	<b>14.007</b>



Um rücklaufbedingte **Verzerrungen** der Stichprobe **auszugleichen**, wurden bei der Betrachtung der **Gesamt**-Stichprobe die **Daten** nach den tatsächlichen Beschäftigten-Verhältnissen **gewichtet**.

- ▶ Der Großteil der Befragten stammt aus Großbetrieben, in 50 Einzelbetrieben wurden 50 Personen und mehr befragt.

Anteil der Befragten nach Betriebsgrößen

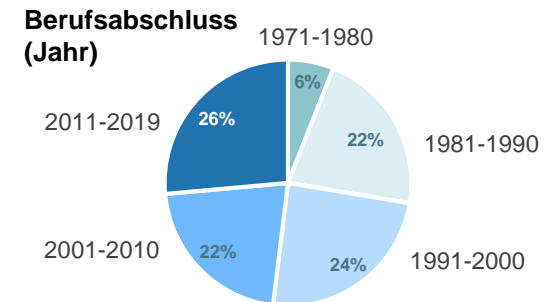
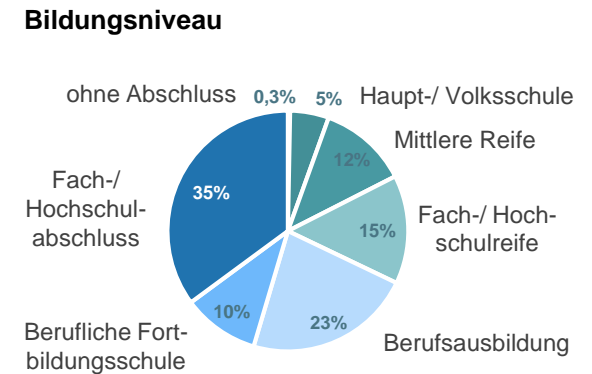
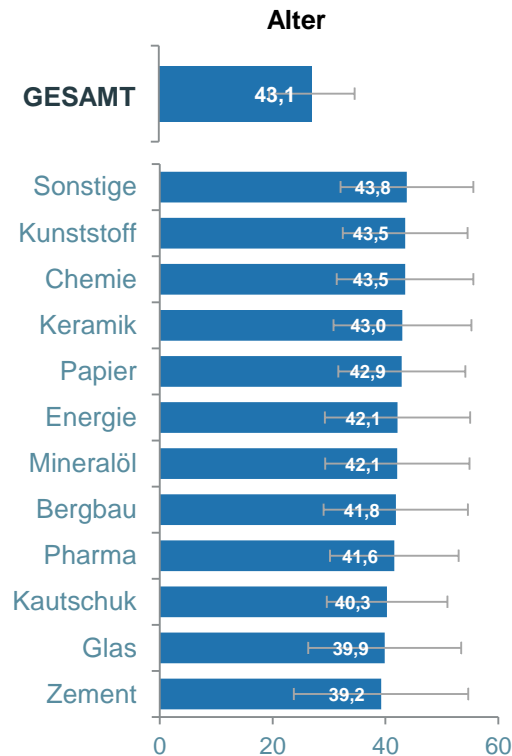
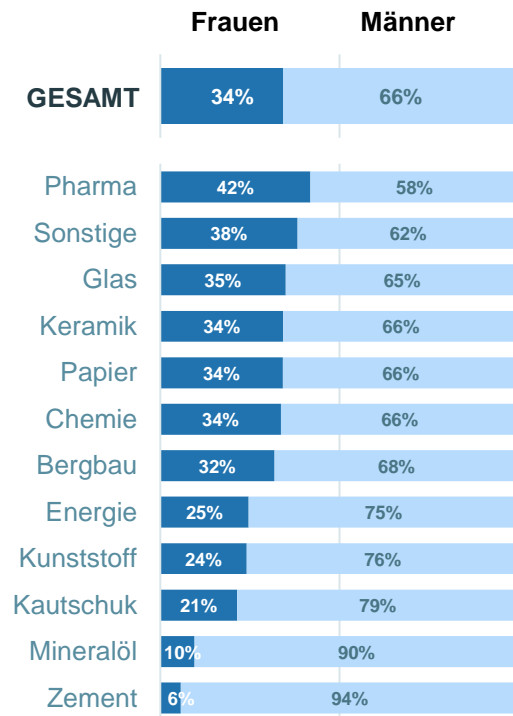


Anzahl Befragungs-Teilnehmer je Betrieb	Anzahl Betriebe	Anteil in der Gesamt-Stichprobe
≥ 250	9	40 %
100 – 249	20	25 %
50 – 99	21	11 %
20 – 49	42	10 %
10 – 19	42	5 %
≤ 9	479	9 %
<b>Gesamt</b>	<b>614</b>	

**Top 9 nach Teilnehmern**

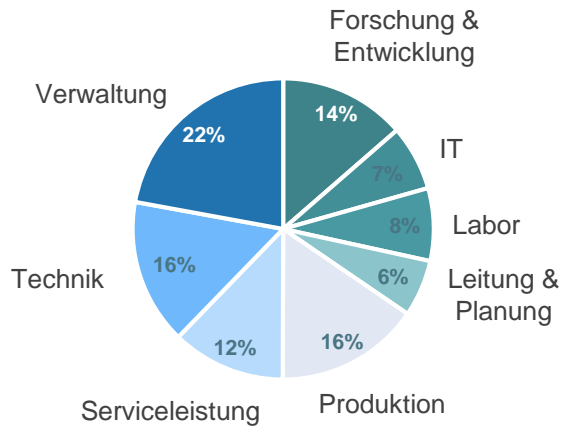
- BASF
- Bayer
- Covestro
- Evonik
- Currenta
- Bayer Business Services
- Merck
- Essity
- BASF Personal Care

► Unter den Befragten machten Frauen 34 Prozent aus, der Durchschnittsalter liegt bei 43 Jahren, zumeist liegen qualifizierte Bildungs- und Berufsabschlüsse vor.

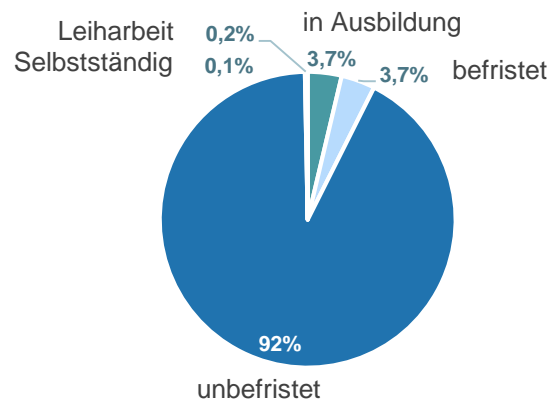


► Die Tätigkeitsbereiche der Befragten sind breit gefächert, je nach Branche variieren die Schichtanteile deutlich.

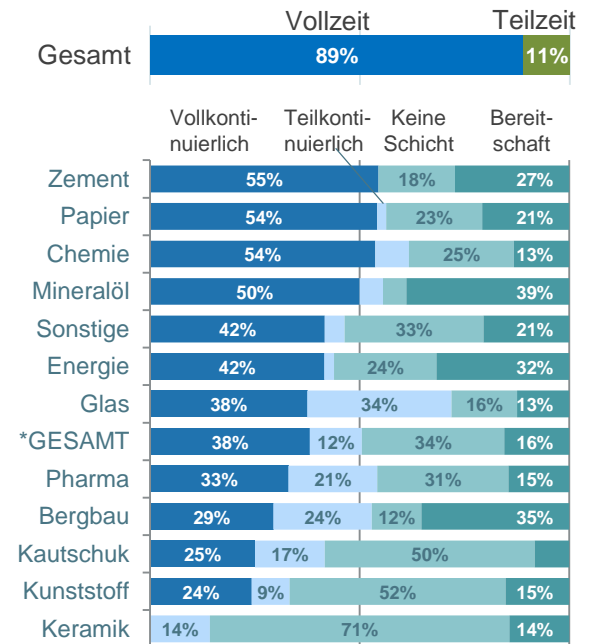
**Tätigkeitsbereich**



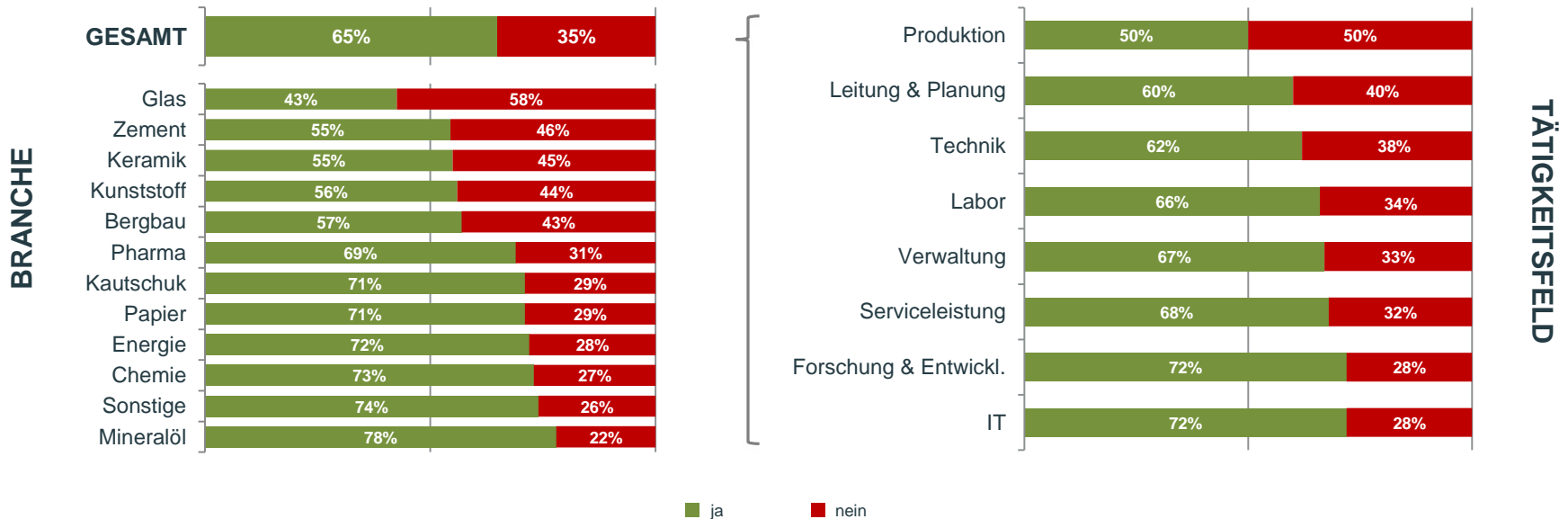
**Anstellungsart**



**Arbeitszeit & Schichtarbeit**



„In meinem Betrieb gibt es eine Strategie zur Umsetzung der Digitalisierung“

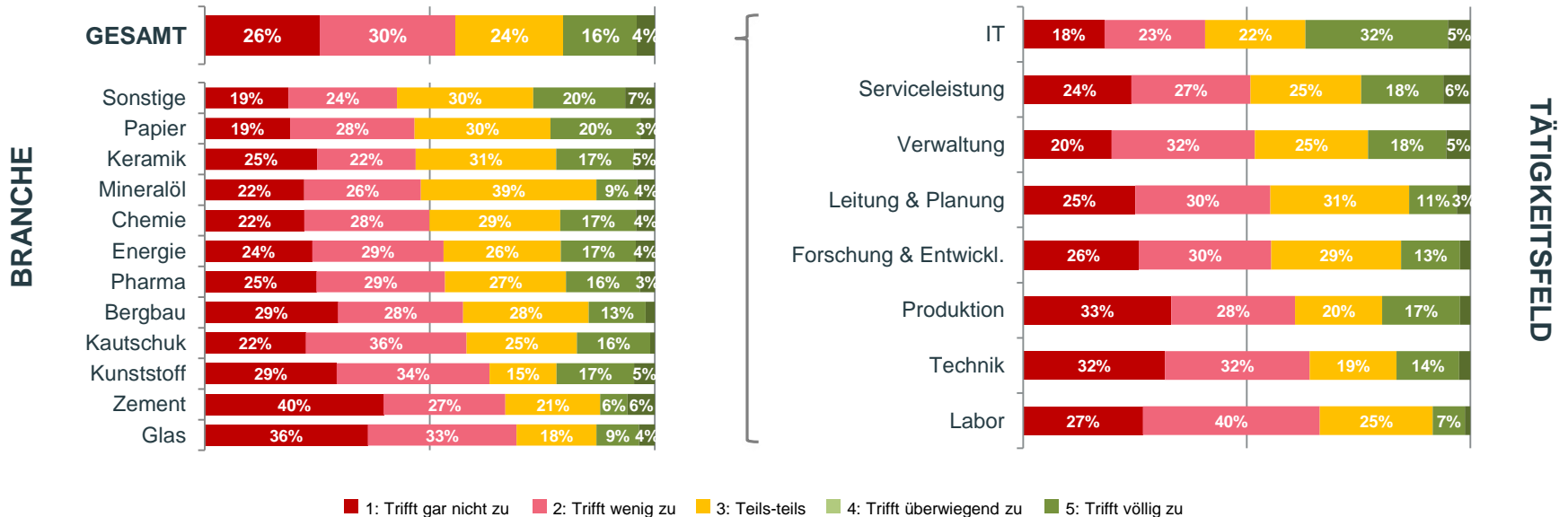


- ▶ In fast **allen Branchen** wird **mehrheitlich** von einer vorliegenden Digitalisierungs-Strategie im Unternehmen berichtet, lediglich in der **Glasindustrie verneinen** die Befragten dies häufiger.
- ▶ In der **Produktion** kennen nur die  **Hälfte** der Befragten eine Digitalisierungs-Strategie ihres Betriebes.





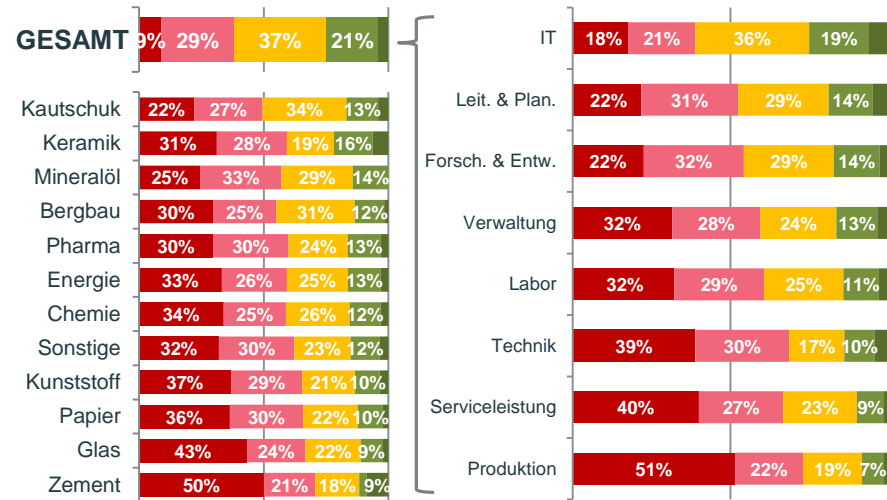
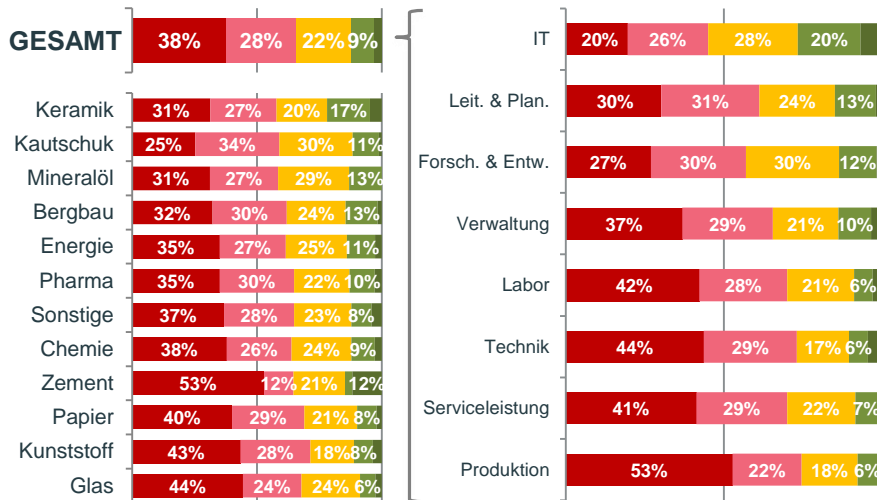
„Ich habe ein klares Verständnis von der Digitalisierungs-Strategie meines Betriebes.“



► In fast allen **Branchen und Tätigkeitsfeldern** ist die Klarheit über die eigene Digitalisierungs-Strategie **eher gering** ausgeprägt.

„Ich kann in Fragen der **Einführung** digitaler Technologien an meinem Arbeitsplatz mitbestimmen.“

„Ich kann in Fragen der **Benutzung** digitaler Technologien an meinem Arbeitsplatz mitbestimmen.“

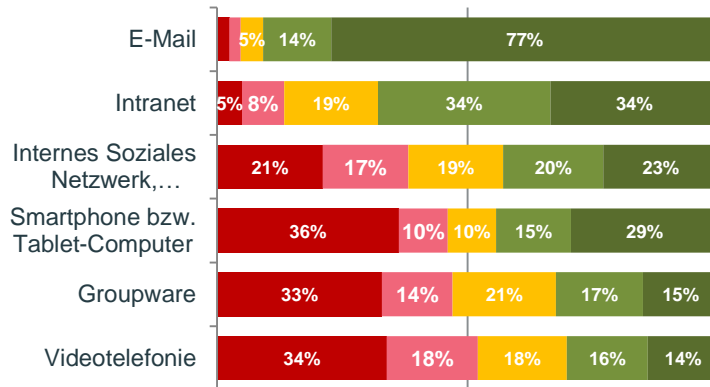


■ 1: Trifft gar nicht zu ■ 2: Trifft wenig zu ■ 3: Teils-teils ■ 4: Trifft überwiegend zu ■ 5: Trifft völlig zu

- Generell ist die **Einführung** und **Benutzung** digitaler Technologien in allen Branchen von **eher geringer Mitbestimmung** geprägt.
- In fast allen Tätigkeitsbereichen ist die Mitbestimmung eher gering ausgeprägt, vor allem in den produktions- und technikenahen Bereichen. Nur **IT-Beschäftigte bewerten die Partizipation etwas positiver**.

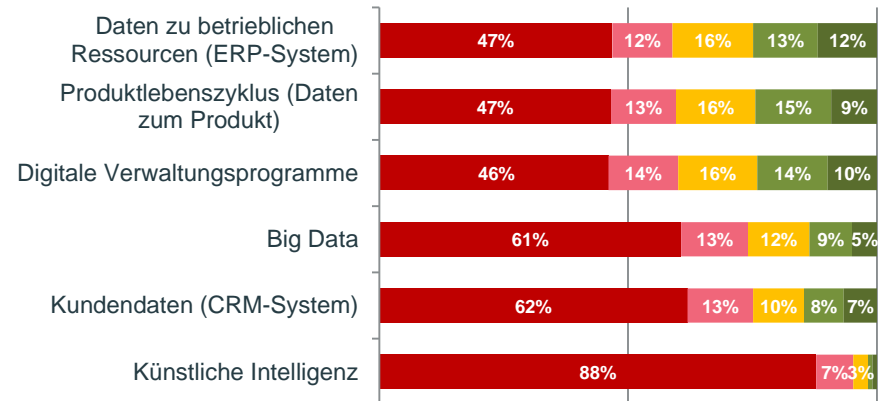
„Inwiefern nutzt Du für Deine Arbeit folgende Formen der Digitalisierung?“

## Digitale Kommunikations- & Informationssysteme



■ 1: Nie    ■ 2: Selten    ■ 3: Gelegentlich    ■ 4: Oft    ■ 5: Sehr oft

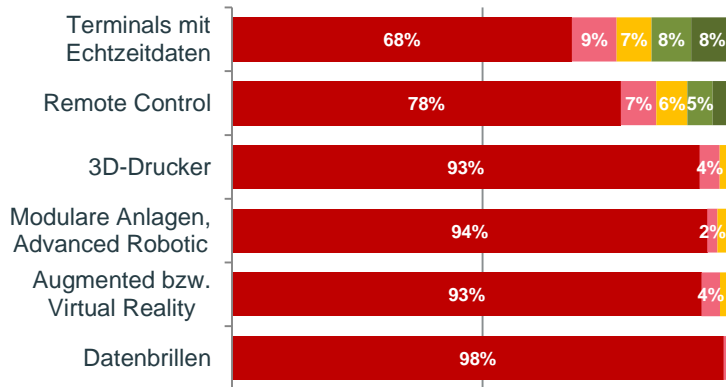
## Digital aufbereitete Daten zu Endprodukten und Arbeitsergebnissen



- ▶ **Digitale Kommunikations- & Informationssysteme** werden bereits **relativ häufig** genutzt.
- ▶ **Digital aufbereitete Daten** zu Endprodukten und Arbeitsergebnissen werden **weniger häufig** genutzt.

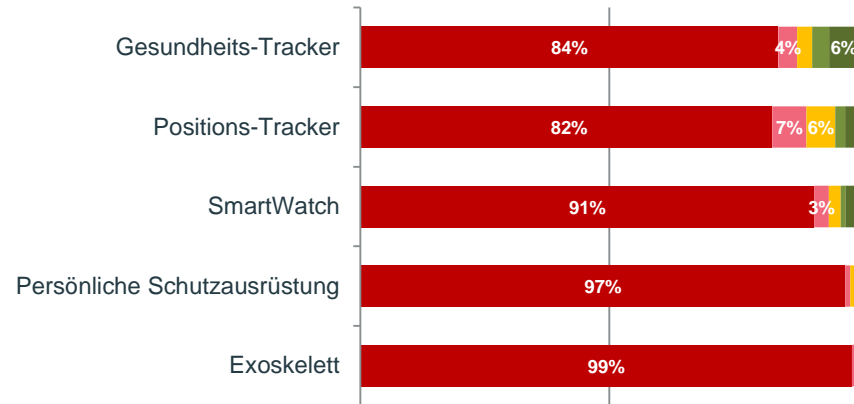
„Inwiefern nutzt Du für Deine Arbeit folgende Formen der Digitalisierung?“

## Digitale Technologien für Produktion, Instandhaltung und Arbeitsvorbereitung



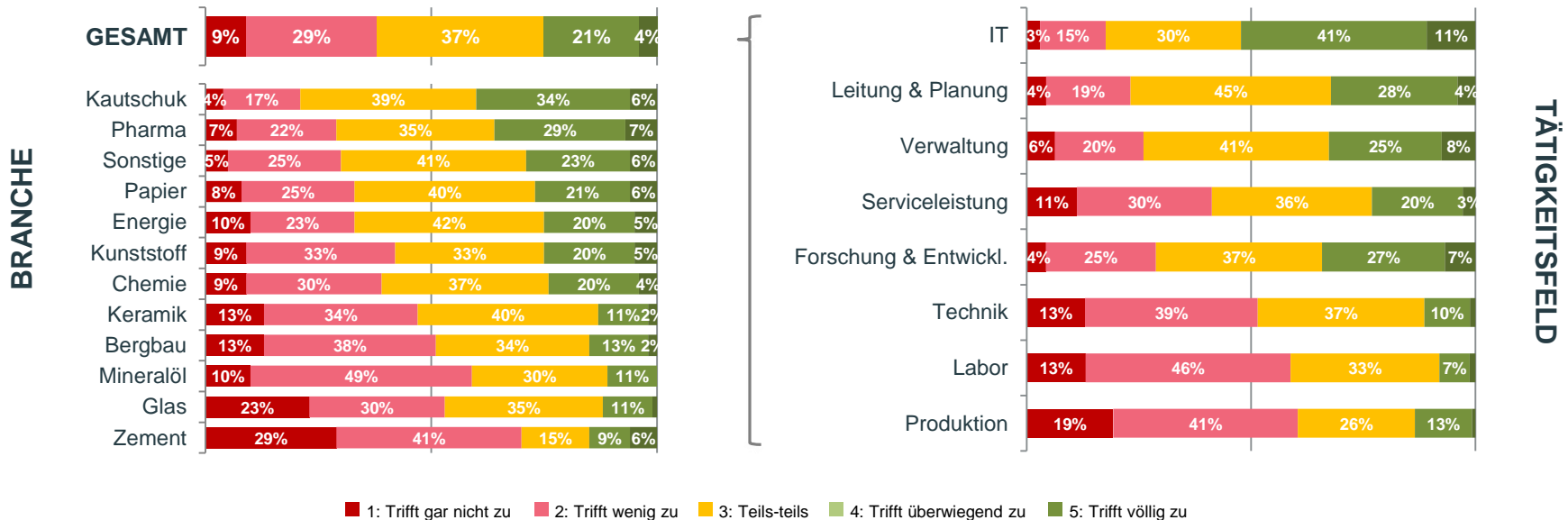
1: Nie      2: Selten      3: Gelegentlich      4: Oft      5: Sehr oft

## Personenbezogene Messsysteme



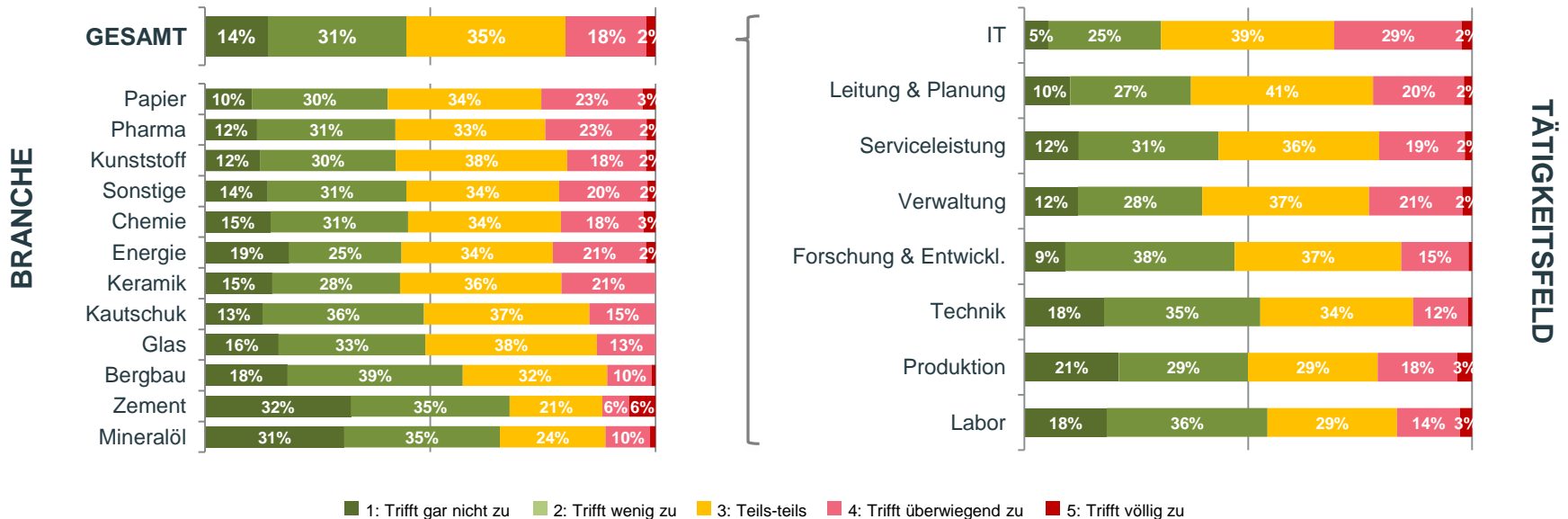
► **Digitale Produktionstechnologien** werden **eher selten** eingesetzt, **personenbezogene Messsysteme** nur sehr **vereinzelt**.

Fragen zu: Unterstützung bei Entscheidungen und Aufgabenplanung, Verfügbarkeit wichtiger Informationen, Nutzung neuer Arbeitsformen, einfachere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durch digitaler Technologien.



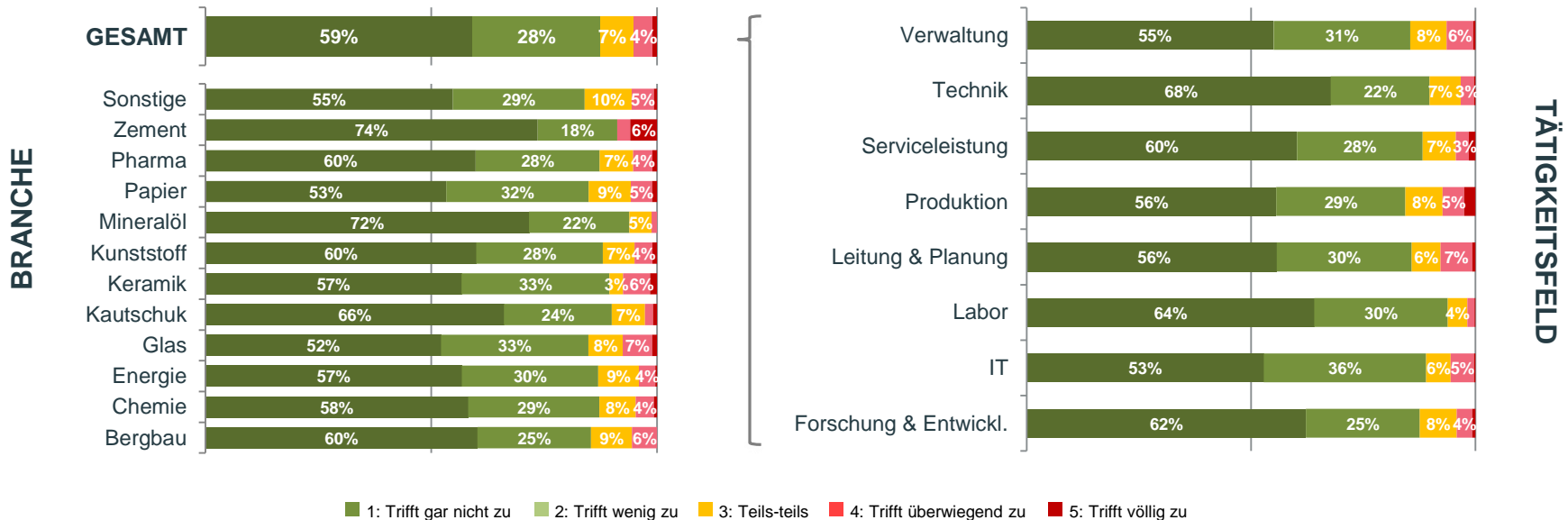
- ▶ In der **Zement-, Glas-, Mineralöl- und Bergbauindustrie** zeigen sich mehrheitlich **kritische Bewertungen** zur Unterstützung durch digitale Systeme, in den anderen Branchen sind die Aussagen eher **neutral bis positiv**. Trotz einzelner Unterschiede liegen **statistisch** nur geringe Unterschiede zwischen den Branchen vor.
- ▶ IT-Beschäftigte sowie Befragte in **Leitung** und **Verwaltung** sehen die Unterstützung generell positiv, **technik- und produktionsnahe** Mitarbeiter sind **mehrheitlich kritisch**. Die Unterschiede zwischen den **Tätigkeitsfeldern** sind **statistisch hoch bedeutsam**.
- ▶ Zwischen **Frauen** und **Männern** sowie zwischen den verschiedenen **Altersgruppen** wurden keine bedeutsamen Unterschiede festgestellt. Beschäftigte mit **abgeschlossenem Studium** bewerten die Unterstützung **besser** als Beschäftigte ohne Studienabschluss.

Fragen zu: neuen Herausforderungen an Kompetenzen, hoher zeitlicher Flexibilität, schneller und mehr arbeiten, Gleichzeitigkeit mehrerer Aufgaben, anspruchsvollere Tätigkeiten durch die Einführung digitaler Technologien.



- ▶ Die **Mehrbelastung** im Zuge der Digitalisierung ist eher **gering** ausgeprägt, v.a. in der **Zement-, Mineralöl- und Bergbauindustrie**.
- ▶ Beschäftigte in **produktions- und technikenahen „Blue-Collar“-Tätigkeiten** berichten eher geringe Anforderungszunahmen. Befragte in administrativen „White-Collar“-Jobs wie **IT und Verwaltung** liegen etwas darüber.
- ▶ Zwischen **Frauen** und **Männern** sowie zwischen Beschäftigten mit verschiedenen Bildungshintergründen zeigen sich keine statistisch bedeutsamen Unterschiede. **Ältere Befragte** berichten **größere Anforderungszunahmen** als junge Beschäftigte.

Fragen zu: digitale Technologien übernehmen Planung meiner Aufgaben, treffen für mich Entscheidungen, ich brauche weniger Fähigkeiten.

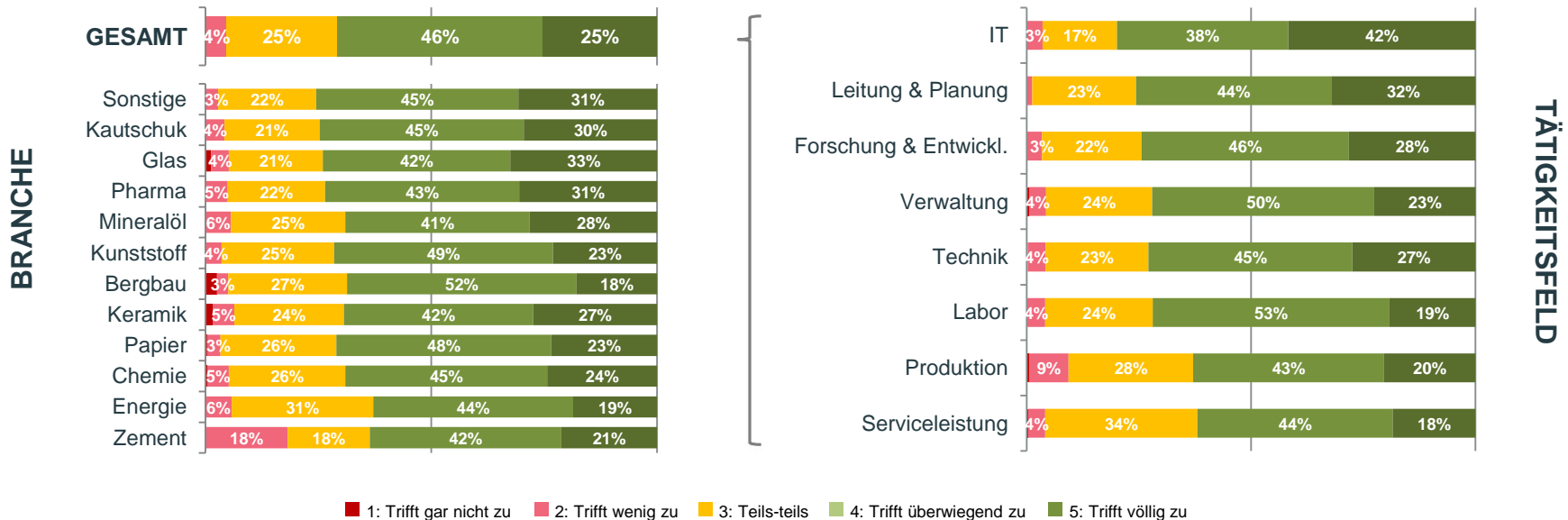


- ▶ Die erlebte **Fremdbestimmung** durch digitale Systeme ist in allen Branchen **gering**.
- ▶ Beschäftigte in **Forschung und Entwicklung** haben die **geringsten Befürchtungen**, dass digitale Technologien ihre **Entscheidungen und Aufgabenplanungen übernehmen** werden.
- ▶ Zwischen **Frauen** und **Männern**, zwischen den **Altersgruppen** sowie zwischen verschiedenen **Bildungshintergründen** gibt es keine statistischen Unterschiede.



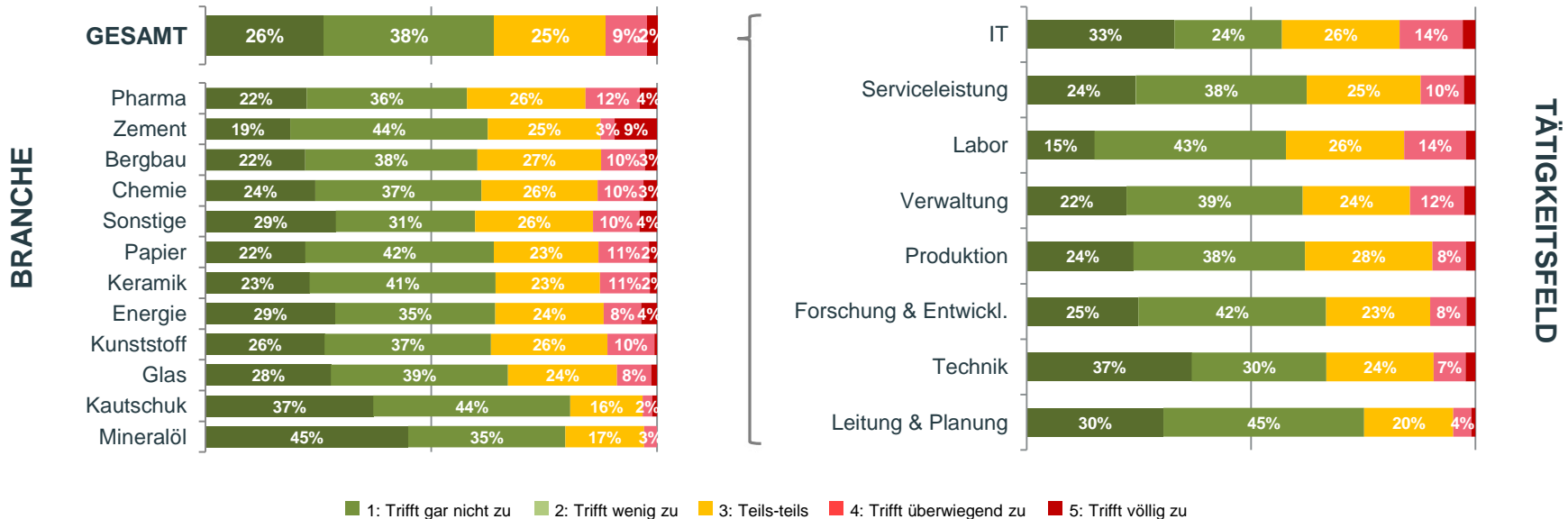


Fragen zu: Überzeugung zum Schritthalten mit der Digitalisierung, Zutrauen zur Bewältigung digitaler Anforderungen, Umgang mit digitalen Technologien fällt leicht.



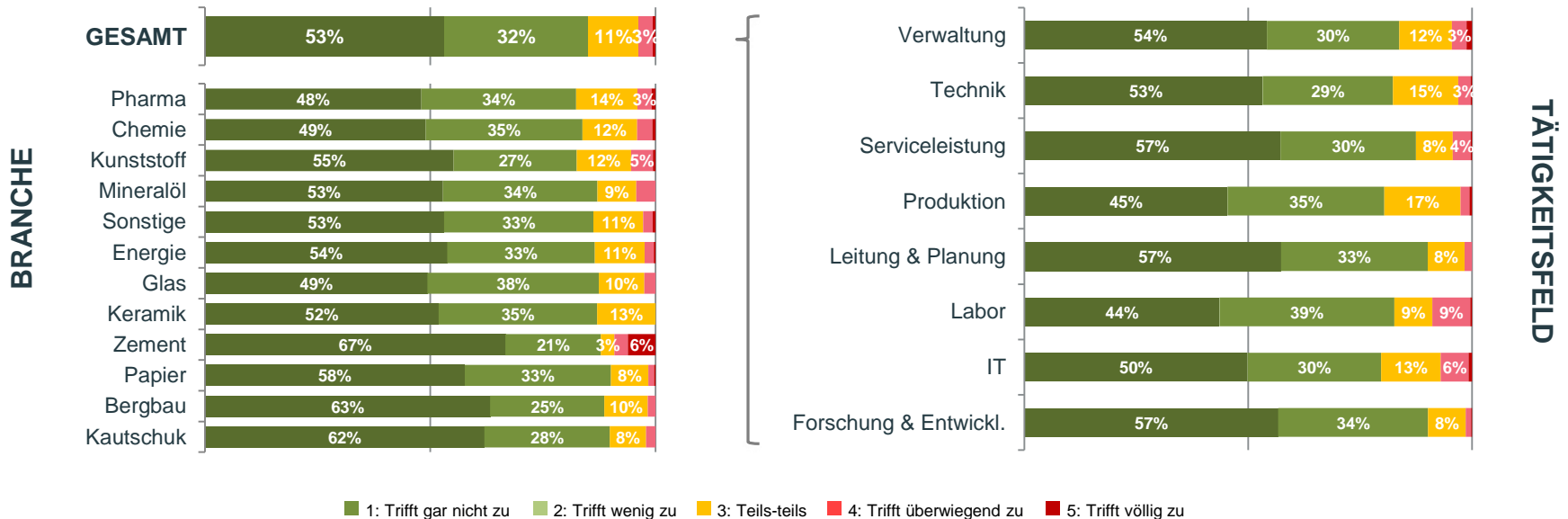
- ▶ In allen Branchen sind die Befragten übereinstimmend zuversichtlich, dass die neuen Anforderungen am Arbeitsplatz zu bewältigen sind.
- ▶ Vor allem „White-Collar“-Beschäftigte sind in hohem Maße zuversichtlich.

Fragen zu: Sorgen vor Jobverlust, schwieriger Jobperspektive bei Arbeitslosigkeit sowie ungewollter Versetzung auf andere Arbeitsstelle durch die Digitalisierung.



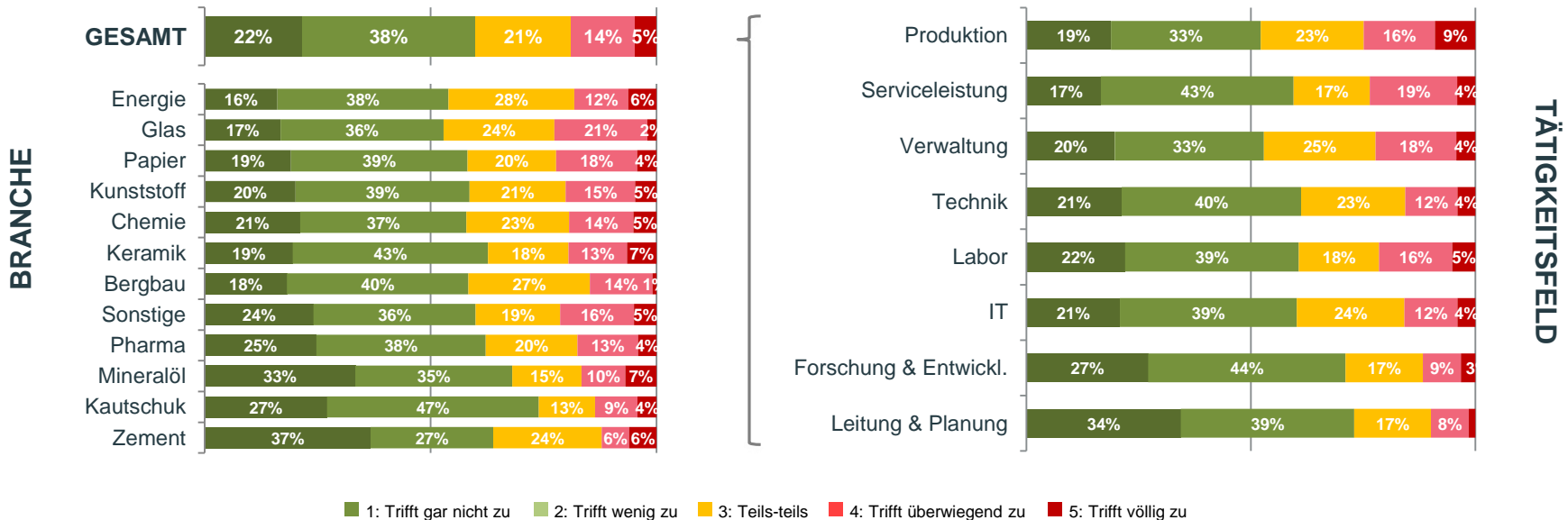
- ▶ Die Sorge, den Job zu verlieren oder eine schwierigere Jobperspektive zu haben, ist in allen Branchen eher gering.
- ▶ Beschäftigte in allen Tätigkeitsbereichen fühlen sich mehrheitlich beruflich sicher.

Fragen zu: Beruf ist fremd geworden, zunehmender Distanz und Gleichgültigkeit sowie fehlender Identifikation mit der eigenen Tätigkeit.



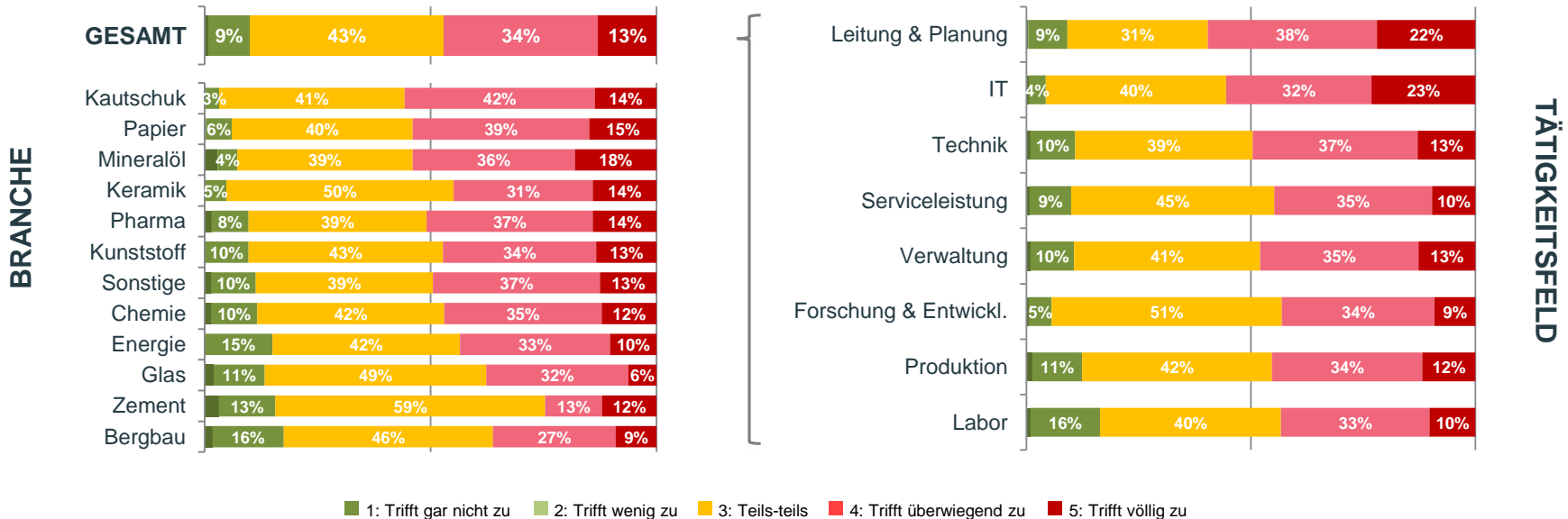
► Die Beschäftigten empfinden **geringe zunehmende Distanz** zu ihrem **Beruf** durch die Digitalisierung.

Fragen zu: Gefühl der Leistungskontrolle durch Einsatz digitaler Technologien, der Überwachung durch Datensammeln, Austauschbarkeit und beruflicher Abwertung.



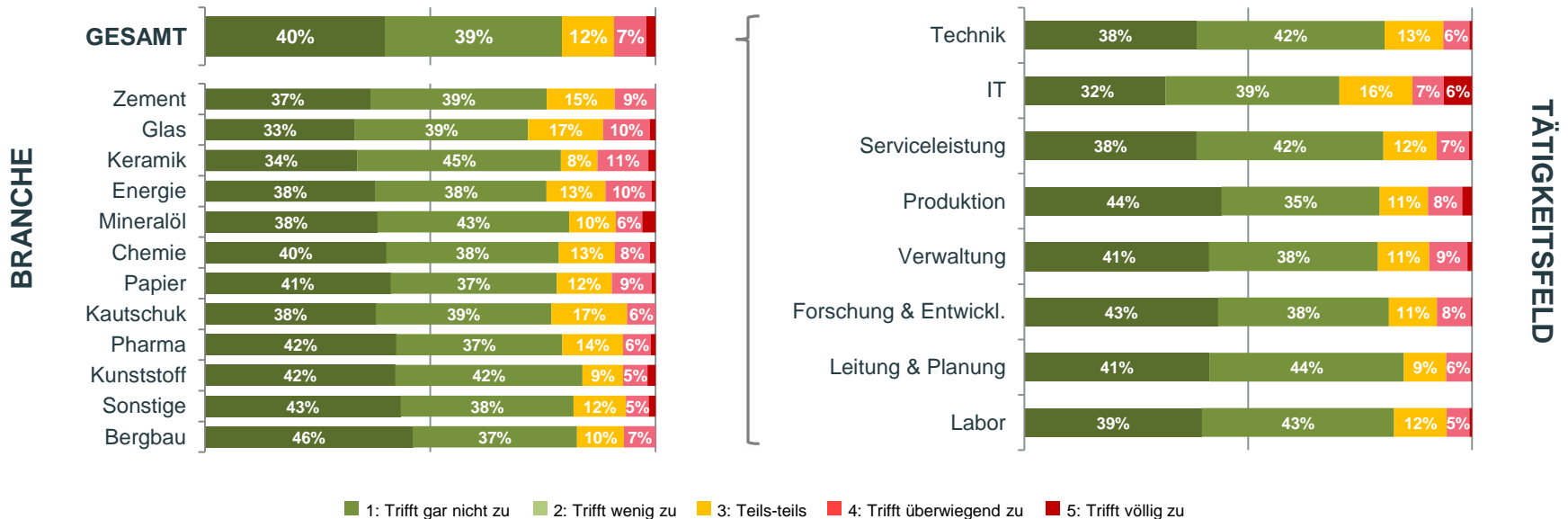
- ▶ Die Beschäftigten geben in allen Branchen mehrheitlich an, dass sich die gefühlte Leistungskontrolle und Überwachung durch digitale Technologien in Grenzen hält.
- ▶ Vor allem die Befragten in **Leitung & Planung** sowie **Forschung & Entwicklung** sind wenig besorgt. In der **Produktion und Verwaltung** sind die Gefühle von **Austauschbarkeit und Überwachung etwas größer**. Die Unterschiede zwischen den **Tätigkeitsfeldern** sind statistisch nur gering bedeutsam.

Fragen zu: häufigem Zeitdruck, zu viel Arbeit, mehrere Aufgaben gleichzeitig bewältigen



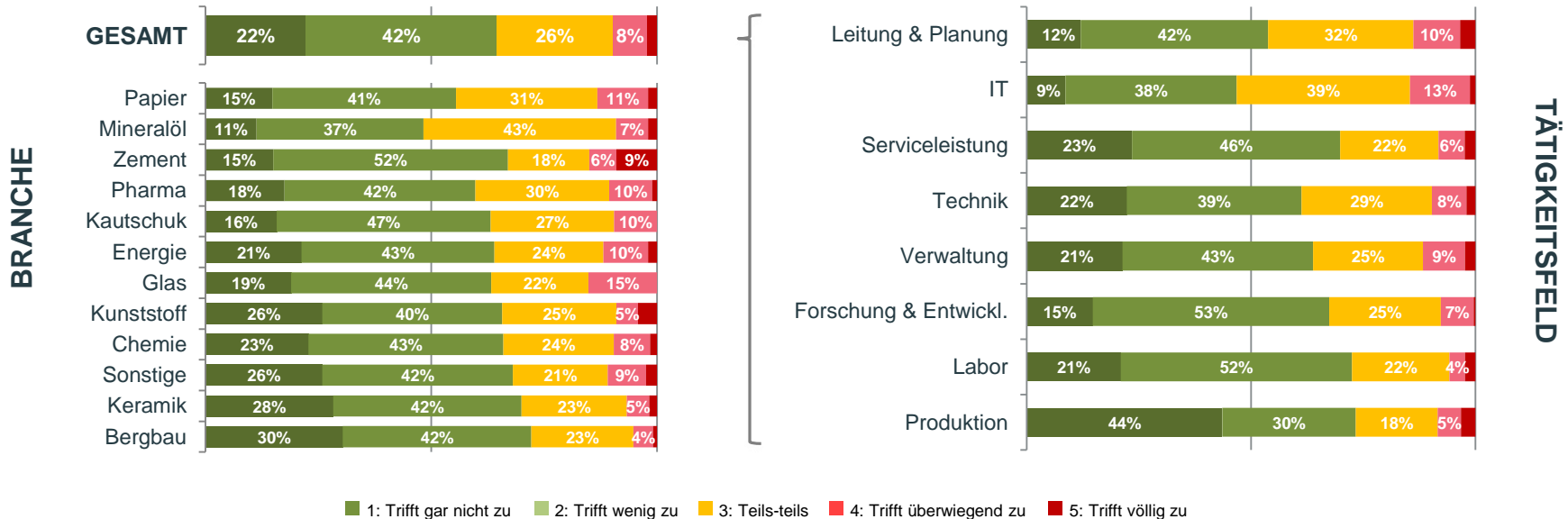
- ▶ In **allen Branchen** werden erhöhte **quantitative Belastungen** berichtet, nur wenige Beschäftigte sind davon nicht betroffen.
- ▶ Beschäftigte im Bereich **Leitung & Planung** sowie **IT** berichten im größten Umfang von quantitativer Belastung. Auch hier geben nur wenige Beschäftigte an, dass sie von Mehrbelastungen gar nicht betroffen sind. Die **Unterschiede** zwischen den **Tätigkeitsfeldern** sind aber statistisch nur **gering bedeutsam**.

Fragen zu: Aufgaben zu schwer, fühle mich nicht genug ausgebildet



► Bei den **qualitativen Belastungen** berichtet eine kleine **Minderheit** von **zu schweren Aufgaben** und dem **Gefühl, nicht genug ausgebildet** zu sein.

Fragen zu: stark schwankenden täglichen Arbeitszeiten, nicht planbaren Arbeitszeiten, notwendige Erreichbarkeit in der Freizeit.

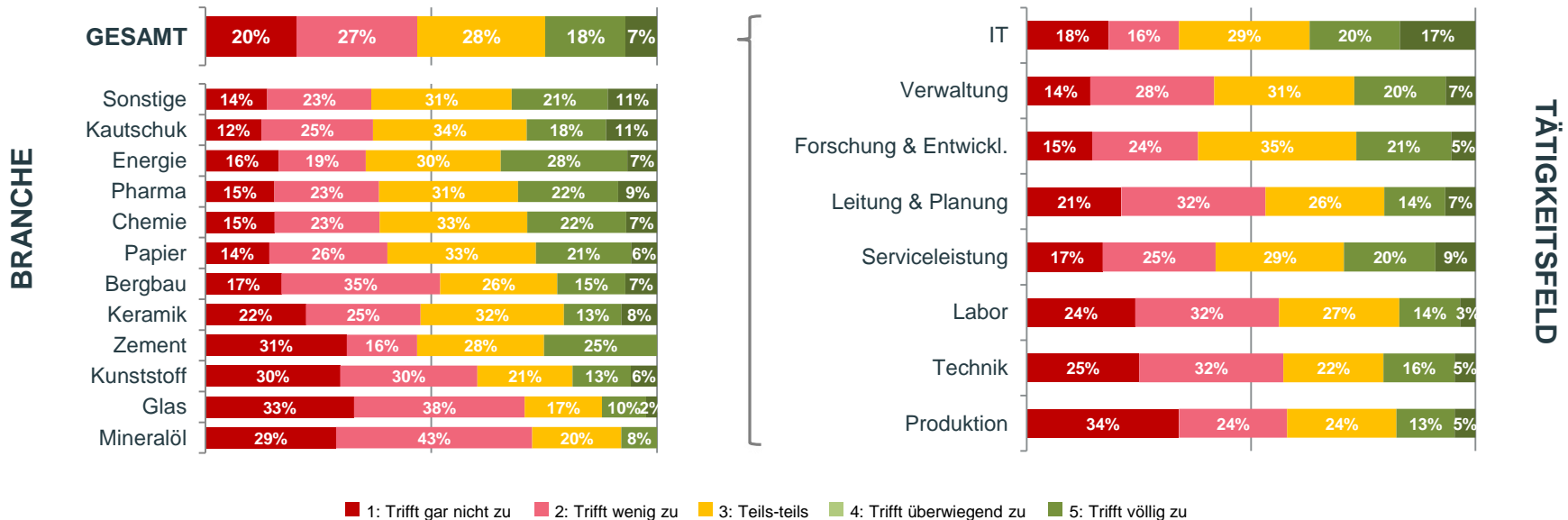


- ▶ Generell hat die **Planbarkeit** der **Arbeitszeiten nicht abgenommen** und die zeitliche Flexibilitätsanforderungen sind **eher gering**. Unterschiede zwischen den Branchen sind statistisch nicht bedeutsam.
- ▶ Beschäftigte in **Leitung & Planung** sowie **IT geben** häufiger, in der **Produktion** und **Labor** dagegen seltener an, dass die Arbeitszeiten weniger planbar geworden sind.



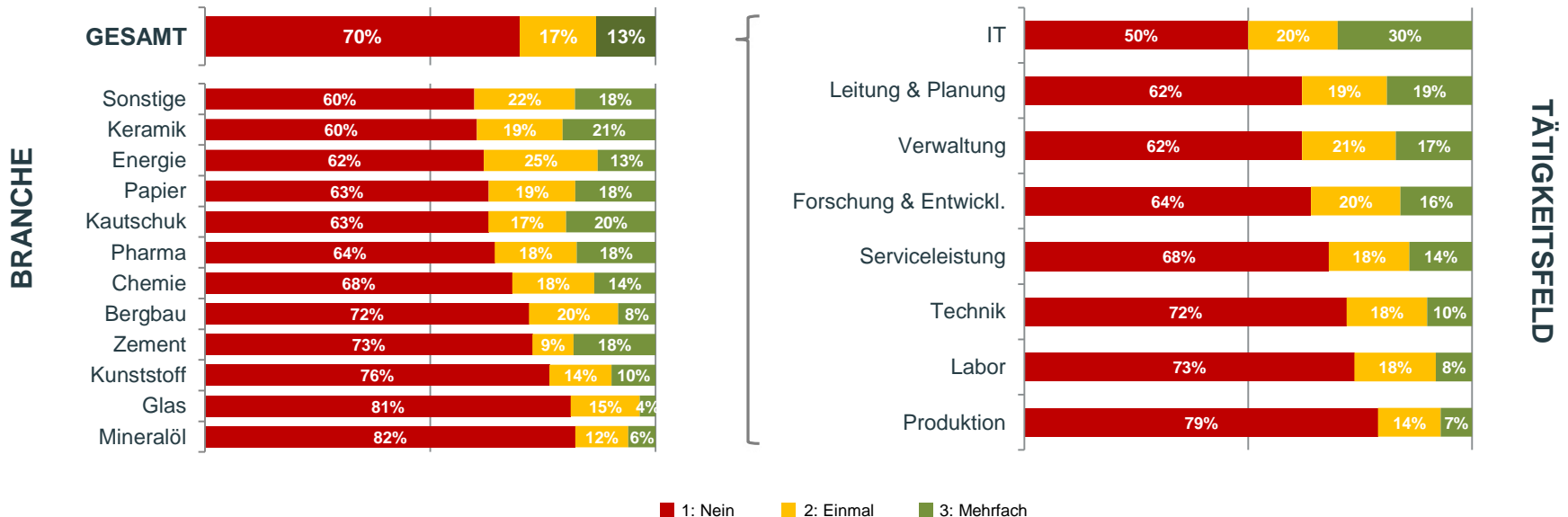


„Wenn ich mich zu Themen der Digitalisierung weiterbilden möchte, finde ich betriebliche Rahmenbedingungen, die mir das ermöglichen.“



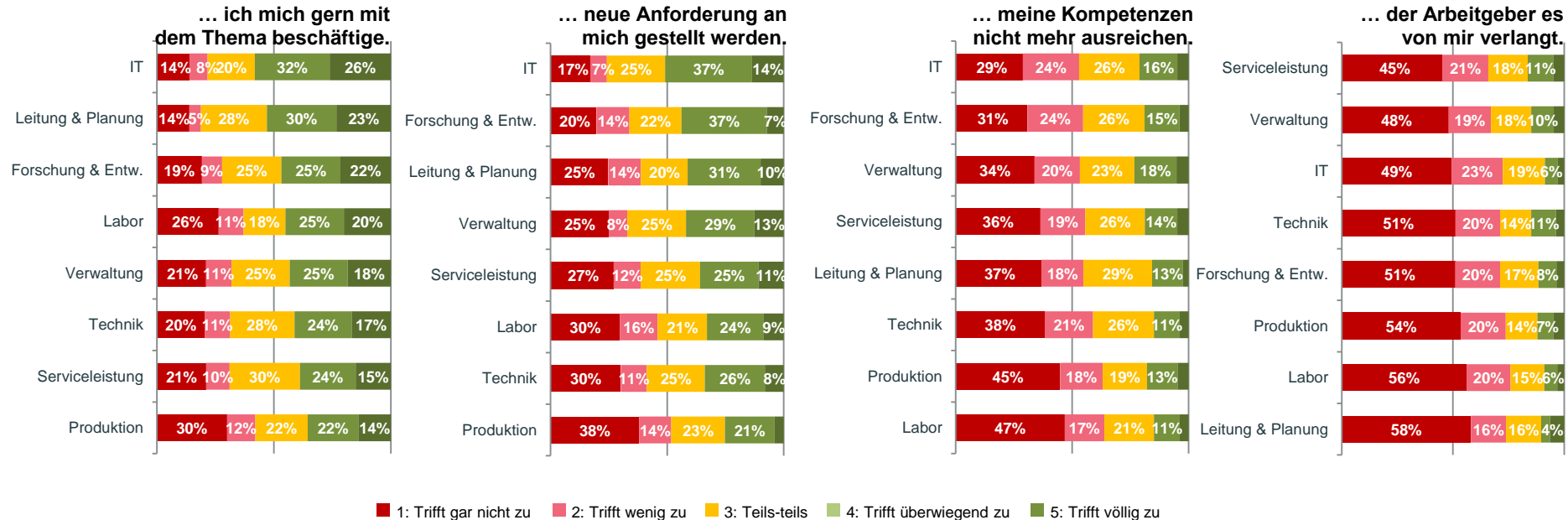
- ▶ **Betriebliche Rahmenbedingungen für Weiterbildung** zum Thema Digitalisierung werden von den Befragten als **mäßig bis kritisch bewertet**.
- ▶ Vor allem in der **Produktion, Technik und Labor** fehlt es an **betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten**.

„Hast Du in den letzten zwei Jahren an Weiterbildungsmöglichkeiten zum Arbeiten mit digitalen Technologien teilgenommen?“



- ▶ **Nur wenige Beschäftigte** haben in den letzten zwei Jahren in **digitalisierungsbezogene Weiterbildungen** teilgenommen.
- ▶ **IT-Beschäftigte** berichten noch am ehesten von Teilnahmen an Digitalisierungs-Weiterbildungen. In allen anderen, insbesondere in **produktions- und techniknahen Bereichen**, werden mehrheitlich keine Teilnahmen berichtet.

„Ich nehme an Weiterbildungen zum Thema Digitalisierung teil, weil...“



- ▶ Die **persönliche Motivation** wird als **stärkster Antrieb** für Weiterbildung zum Thema Digitalisierung berichtet. **Neue Anforderungen** wirken stärker in den „White-Collar“-Tätigkeiten als treibende Kraft für Weiterbildungen.
- ▶ **Kompetenzdefizite** werden mehrheitlich **nicht** als Auslöser für Weiterbildungen zum Thema Digitalisierung berichtet.
- ▶ Weiterbildungsanforderungen **durch den Arbeitgeber** werden in allen Bereichen **am seltensten** berichtet.

- „**Digitalisierung**“ bedeutet für die Beschäftigten vor allem den **Einsatz von Informations- und Kommunikations- sowie datenaufbereitenden Technologien im Betrieb**. Produktionsnahe und messbezogene Technologien stehen dagegen noch am Anfang und werden nur selten eingesetzt.
- **Tätigkeitsbezogene Unterschiede** sind deutlich **größer** als **Branchenunterschiede**, Herausforderungen für Beschäftigte zeigen sich v.a. in produktions- und techniknahen Jobs (z.B. in wahrgenommener Unterstützung und Erleichterung durch digitale Systeme).
- **Beschäftigte** berichten **hohe quantitative Arbeitsbelastungen**, insbesondere **Zeitdruck** und die gleichzeitige **Bewältigung mehrerer Tätigkeiten**. Die **qualitativen** Belastungen – bspw. das Gefühl, für die Arbeit nicht genug qualifiziert zu sein – sind aber **weniger ausgeprägt**.
- Die Beschäftigten berichten gleichzeitig eine **hohe Bereitschaft und Zuversicht**, die Veränderungen der Digitalisierung bewältigen zu können – sie trauen sich den digitalen Wandel zu. Sie zeigen ein hohes Selbstbewusstsein – **Fremdbestimmung, Überwachung** und **Jobverlust** spielen in der Wahrnehmung der Digitalisierung eine **untergeordnete Rolle**.

- Die **Unternehmen** machen aus dieser grundsätzlich positiven Einstellung zur Digitalisierung aber viel zu wenig. Die **Kommunikation** der **betrieblichen Digitalisierungsstrategie** muss **verbessert werden**, sowie auch die **Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten**.
- Auch **Weiterbildung** zur Digitalisierung findet in **zu geringem Ausmaß** statt. Bislang bilden sich vor allem Beschäftigte in **IT-** sowie **Leitungsfunktionen** fort. Hier müssen weitere Anstrengungen genommen werden, damit alle Beschäftigten und Beschäftigtengruppen bei der Digitalisierung der Unternehmen **mitziehen** können.
- Fazit: Zentrale Herausforderung ist es, die **positive Grundeinstellung und Zuversicht der Beschäftigten** beim **Thema Digitalisierung zu nutzen**, den **teilweise** steigenden **Anforderungen zu begegnen**. Zudem gilt es, Strategien, **Weiterbildungsoptionen** und **Beteiligungsmöglichkeiten** für die Beschäftigten auszubauen.



## Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE

Sören Tuleweit  
Königsworther Platz 6  
30167 Hannover

☎ +49 511 7631 472  
✉ soeren.tuleweit@igbce.de



## Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Vorstandsbereich 3  
Königsworther Platz 6  
30167 Hannover

☎ +49 511 7631 302  
✉ vb3@igbce.de



## Goodwork GmbH

Freiheit 12 a/b  
12555 Berlin

### Prof. Dr. Christian Härtwig

☎ +49 30 239 692 05  
✉ christian.haertwig@goodwork-gmbh.de

### Christoph Niebuhr

☎ +49 30 239 692 04  
✉ christoph.niebuhr@goodwork-gmbh.de