



AUF EINEN BLICK

Executive Summary

Beschäftigtenbefragung „Monitor Digitalisierung“

Entwicklungen der Arbeitsqualität in zwölf Industriebranchen

Die Stiftung Arbeit und Umwelt hat eine Online-Beschäftigtenbefragung unter dem Titel Monitor Digitalisierung konzipiert. Die Ausgangsfrage für die Entwicklung des Monitors war:

Wie digital arbeiten die Beschäftigten in den Branchen der IG BCE und welche Auswirkungen hat die Digitalisierung auf ihre Arbeit?

Der Monitor Digitalisierung wurde im Befragungszeitraum von Februar bis März 2019 durchgeführt. Mehr als 14.000 Beschäftigte aus über 600 Betrieben in den Branchen der IG BCE haben sich beteiligt.

Ergebnisse in Kürze

- **Digitalisierung steht noch am Anfang**

Die Digitalisierung steht in den Branchen der IG BCE noch am Anfang. Sie ist (bislang) vor allem auf die Verwendung von digitalen Informations- und Kommunikationssystemen (IKT) ausgerichtet bzw. auf E-Mail, Intranet, Smartphones und Tablets sowie Videotelefonie und -konferenzen. E-Mails sind das mit Abstand häufigste digitale Kommunikationsmittel; 91 Prozent der Beschäftigten geben an, oft oder sehr oft mit E-Mails zu arbeiten.

Digital aufbereitete Daten zu Endprodukten und Arbeitsergebnissen, wie z. B. Terminals mit Echtzeitdaten, 3D-Drucker, modulare Anlagen oder Systeme mit Augmented Reality werden dagegen nur gelegentlich eingesetzt. Das Exoskelett, das durchaus mediale Aufmerksamkeit erfährt, wird überhaupt nicht eingesetzt. Während ERP-Systeme und Daten zu Produktlebenszyklen von einem Viertel der Beschäftigten oft oder sehr oft benutzt werden, kommen 3D-Drucker, Datenbrillen oder die viel diskutierte künstliche Intelligenz bislang nur in sehr geringem Ausmaß in der Arbeitsrealität vor. Personenbezogene Messsysteme, Positions- oder Gesundheits-Tracker werden nur sehr vereinzelt eingesetzt.

- **Positive Gesamteinschätzung zu Digitalisierung und große Veränderungsbereitschaft**

Die Beschäftigten in den Industriebranchen der IG BCE haben keine Angst vor der Digitalisierung. Allerdings gibt nur eine Minderheit der Befragten an, durch digitale Systeme unterstützt zu werden. Sie zeigen aber trotzdem ein hohes Selbstbewusstsein und hohe Zuversicht. Fragt man die Beschäftigten danach, ob sie sich in der Lage fühlen, mit technologischen Veränderungen der Digitalisierung Schritt zu halten und die damit verbundenen Anforderungen zu bewältigen, geben 71 Prozent der Befragten an, dass dies für sie überwiegend oder oft zutrifft. Die Anforderungszunahme im Zuge der Digitalisierung hält sich somit in Grenzen.

In dieses Bild passt, dass die Veränderungsbereitschaft hoch ist. 54 Prozent der Beschäftigten sind offen gegenüber Veränderungen am Arbeitsplatz und sehen darin einen persönlichen Mehrwert. Angesichts dieser Erkenntnisse und der konjunkturellen Hochphase der letzten Jahre überrascht es nicht, dass die Angst vor Arbeitslosigkeit und Jobverlust wegen der Digitalisierung nur gering ausgeprägt ist. Allerdings sind die Sorgen um Jobverlust in KMUs sowie unter älteren Beschäftigten und Beschäftigten mit einem

niedrigen Qualifikationsniveau etwas höher als in Großbetrieben, bei jüngeren Beschäftigten oder bei Beschäftigten mit hohem Qualifikationsniveau.

- **Wenig Mitbestimmung bei Einführung digitaler Technologien und keine Transparenz von überbetrieblichen Digitalisierungsstrategien**

Die Beschäftigten in der Befragung berichten über nur geringe Partizipationsmöglichkeiten bei der Gestaltung, Einführung und Benutzung von digitalen Technologien. IT-Beschäftigte, Mitarbeitende in Leitung und Planung sowie Forschung und Entwicklung haben deutlich größere Partizipationsmöglichkeiten als Beschäftigte in technischen Bereichen, Service und Produktion.

Dem Großteil der Beschäftigten ist die Digitalisierungsstrategie ihrer Unternehmen gar nicht bekannt. Über alle Branchen hinweg kennt in der Produktion nur die Hälfte der Befragten eine Digitalisierungsstrategie ihres Betriebes; im IT-Bereich sowie in der Leitung und Planung kennen die Beschäftigten häufiger die Digitalisierungsstrategie ihres Betriebes. Darüber hinaus fehlt den Befragten mehrheitlich noch ein klares Verständnis darüber, was die Digitalisierungsstrategie ihres Betriebes konkret beinhaltet. Das deutet darauf hin, dass Digitalisierungsprozesse in den Unternehmen nicht hinreichend vermittelt und zudem „top down“ umgesetzt werden. Zwei Drittel der Beschäftigten sind aber davon überzeugt, dass ihr Betrieb eine Digitalisierungsstrategie braucht, um auch in Zukunft wettbewerbsfähig zu sein.

- **Arbeitsbelastung für viele Beschäftigte sehr hoch**
So geben fast 50 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an, dass sie zu viel Arbeit und Zeitdruck haben sowie mehrere Aufgaben gleichzeitig zu erledigen sind. Im Vergleich der unterschiedlichen Tätigkeiten haben Beschäftigte in Leitung und Planung die höchsten quantitativen Belastungen. Selbst die Tätigkeiten mit den niedrigeren Belastungen (Forschung und Entwicklung, Labor, Produktion) geben an, viel Arbeit und Zeitdruck zu erleben.

Dagegen halten sich die qualitativen Mehrbelastungen durch die Digitalisierung in Grenzen. Nur eine Minderheit gibt an, dass ihre Arbeitsaufgaben zu schwer sind oder dass sie sich nicht gut genug dafür ausgebildet fühlen. Auch das Gefühl von Überwachung oder Austauschbarkeit durch digitale Systeme ist eher gering ausgeprägt.

- **Arbeitszeitflexibilität hält sich in Grenzen**
Die Beschäftigten in den Branchen der IG BCE geben an, nur in geringem Ausmaß von wachsenden Arbeitszeitflexibilitätsanforderungen betroffen zu sein. Insgesamt geben nur zehn Prozent der Befrag-

ten an, dass zeitliche Flexibilitätsanforderungen, nicht planbare Arbeitszeiten und Erreichbarkeit in der Freizeit für sie überwiegend oder völlig zutreffen. Weder bei den verschiedenen Tätigkeiten noch in den unterschiedlichen Branchen zeigen sich nennenswerte Unterschiede. Es überrascht nicht, dass die Arbeitsflexibilität in der Produktion, die stark durch Arbeit in Schichtsystemen geprägt ist, weniger ausgeprägt ist als in der Verwaltung. Beschäftigte in der IT und in Leitung und Planung weisen die höchsten Anforderungen an Arbeitszeitflexibilität und damit zusammenhängenden Stress – wie nicht abschalten zu können – auf.

- **Weiterbildung zur Digitalisierung – Rahmenbedingungen müssen verbessert werden**

Die Beschäftigten bewerteten die betrieblichen Rahmenbedingungen zur Weiterbildung zur Digitalisierung als deutlich ausbaufähig. Der Monitor zeigt, dass nur eine Minderheit der Beschäftigten – und dann vor allem in den Bereichen IT oder Leitung und Planung – in den letzten zwei Jahren an einer Weiterbildung zu digitaler Technologie teilgenommen hat. Der Wunsch, sich auf neue Anforderungen vorzubereiten sowie persönliches Interesse an der Digitalisierung sind die wesentlichen Antriebe an Weiterbildungen teilzunehmen. Arbeitgeber hingegen treiben digitale Fortbildungen ihrer Beschäftigten nur wenig voran. Nur in einer Minderheit der Betriebe sind die Rahmenbedingungen für eine Weiterbildung somit förderlich.

- **Negative und positive „Verstärkungseffekte“ der Digitalisierung**

Die positiven und negativen Effekte der Digitalisierung im Arbeitsalltag verstärken sich gegenseitig. Beschäftigte, die hohe Arbeitsbelastungen im Arbeitsalltag oder sehr hohe Flexibilitätsanforderungen erleben, finden es schwerer, nach der Arbeit abschalten zu können und eine gute Work-Life-Balance zu finden. Auch berufliche Distanzierung, soziale Isolation im Arbeitsalltag oder das Gefühl, wichtige Informationen nicht hinreichend zu erhalten, führen zur geringeren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance. Das Gefühl, überwacht zu werden oder austauschbar zu sein, hängt eng mit der beruflichen Unsicherheit zusammen. Im Umkehrschluss sind auch Beschäftigte, die beruflich unsicher sind, weniger veränderungsbereit.

Dagegen berichten Beschäftigte, die eher Unterstützung und Selbstwirksamkeit durch die Digitalisierung erleben, von einer größeren Veränderungsbereitschaft sowie von dem Gefühl, die Anforderungen und Aufgaben meistern zu können. Sie haben auch die wenigsten Sorgen um ihre berufliche Zukunft.

- **Geringe Branchenunterschiede, größere Unterschiede zwischen White-Collar- und Blue-Collar-Bereichen**
Viele Fragen in der Studie zeigen, dass die Unterschiede zwischen den untersuchten Branchen gering ausfallen. Im Bereich der Nutzung digitaler Technologien zeigt sich aber, dass in den Branchen Pharma, Papier und Kautschuk eine höhere Nutzung digitaler Technologie vorzufinden ist als in den Branchen Zement, Mineralöl, Bergbau und Glas. In allen anderen Themenbereichen spielten Branchenunterschiede im Prinzip keine Rolle.

Es offenbart sich wiederholt eine gewisse Dualität zwischen sogenannten White-Collar- und Blue-Collar-Bereichen. Insgesamt sind Beschäftigte mit vornehmlich planerisch-administrativen Bürotätigkeiten etwas häufiger mit den Herausforderungen der Digi-

talisierung konfrontiert als Beschäftigte in handwerklich-technischen Tätigkeiten.

Generell sind aber Beschäftigte in White-Collar-Berufen optimistischer bezüglich der Digitalisierung. Sie erleben weniger Überwachung, Austauschbarkeit oder berufliche Distanzierung, sondern empfinden die Digitalisierung eher als unterstützend in ihrem Arbeitsalltag. Beschäftigte in Blue-Collar-Berufen sowie zum Teil ältere oder niedrig-qualifizierte Beschäftigte geben dagegen häufiger an, überwacht und austauschbar zu sein, bilden sich seltener weiter und machen sich größere Sorgen um zukünftigen Job-Verlust. Lediglich in Bezug auf das Stress-Niveau geben Beschäftigten in White-Collar-Berufen an, dass sie überproportional von einem quantitativen Belastungsniveau betroffen sind.

Schlussfolgerungen und Handlungsbedarf

- Der Monitor Digitalisierung zeigt, dass es in den untersuchten Branchen keinen Grund für übertriebene Alarmbereitschaft in der Digitalisierungsdebatte gibt. Die Beschäftigten in den Branchen der IG BCE gehen selbstbewusst mit (digitalen) Veränderungen um. Der Monitor Digitalisierung liefert aber auch negative Ergebnisse und deckt Handlungsbedarf auf.
- Insbesondere der Stress ist zu hoch. Es muss vorrangiges Ziel aller Akteure sein, die Arbeitsbelastung dauerhaft zu reduzieren.
- Die Einbindung von Beschäftigten und Betriebsräten in Digitalisierungsprozesse muss deutlich ausgebaut werden. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wissen nicht über die Inhalte einer solchen Strategie Bescheid, selbst wenn es sie gibt. Mehr Transparenz und bessere Kommunikation seitens der Unternehmen und eine intensivere Einbindung von Betriebsräten und Beschäftigten in die Erstellung und Umsetzung von Digitalisierungsstrategien sind notwendig.
- Zentral für eine erfolgreiche Umsetzung der Digitalisierung im Betrieb ist auch, dass die Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung gestärkt werden. Es bilden sich aktuell vor allem jene Beschäftigten fort, die eine Affinität zu und ein hohes persönliches Interesse an digitalen Technologien haben. Es müssen zukünftig verstärkt Maßnahmen getroffen werden, dass alle betroffenen Beschäftigtengruppen an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen.
- Für die Gewerkschaften und Sozialpartner bedeutet, dass es eine gute und konstruktive Grundlage für die Digitalisierungsprozesse in vielen Betrieben und Beschäftigtengruppen gibt. Es ist aber zentral, dass es auf die großen Herausforderungen rund um Themen wie zunehmenden Stress, fehlende Mitbestimmung sowie ungenügende Weiterbildungsmöglichkeiten Antworten gibt.

• • • **Die vollständige Version der Studie finden Sie auf unserer Homepage www.arbeit-umwelt.de** • • •