



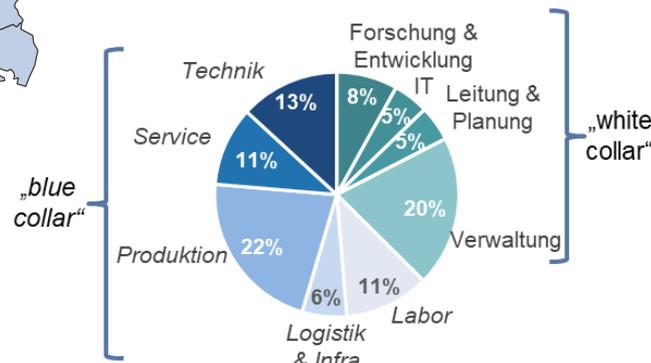
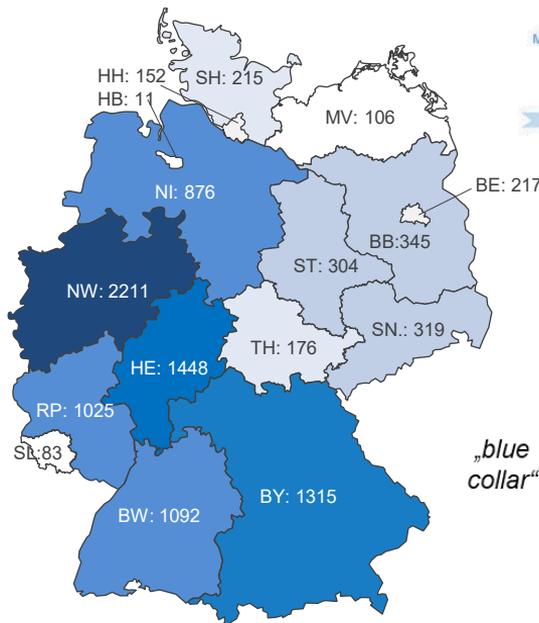
# Monitor Digitalisierung Ergebnisüberblick zur Studie 2025

Arbeitsqualität und Entwicklungen im Kontext der Digitalisierung

# Teilnehmende der Online-Erhebungen

Vergleichbare Gesamtstichproben, mehr Befragte aus Ostdeutschland

Branchen	MA 2024	T1	T2	T3
Chemie	364.000	9.627	6.885	4.968
Kunststoff	259.000	216	464	348
Pharmazie	222.000	1.515	1.357	1.378
Kautschuk	87.000	120	161	157
Papier	58.000	527	297	330
Glas	55.000	107	135	195
Keramik	40.000	72	78	115
Bergbau	39.000	144	296	430
Energie	29.297	330	414	682
Mineralöl	22.000	91	67	53
Zement	10.000	37	12	16
Sonstige	10.000	1064	1.014	1.227
ohne Branchenzuordnung		157	136	112
<b>Gesamt</b>	<b>~ 1.195.000</b>	<b>14.007</b>	<b>11.316</b>	<b>10.011</b>

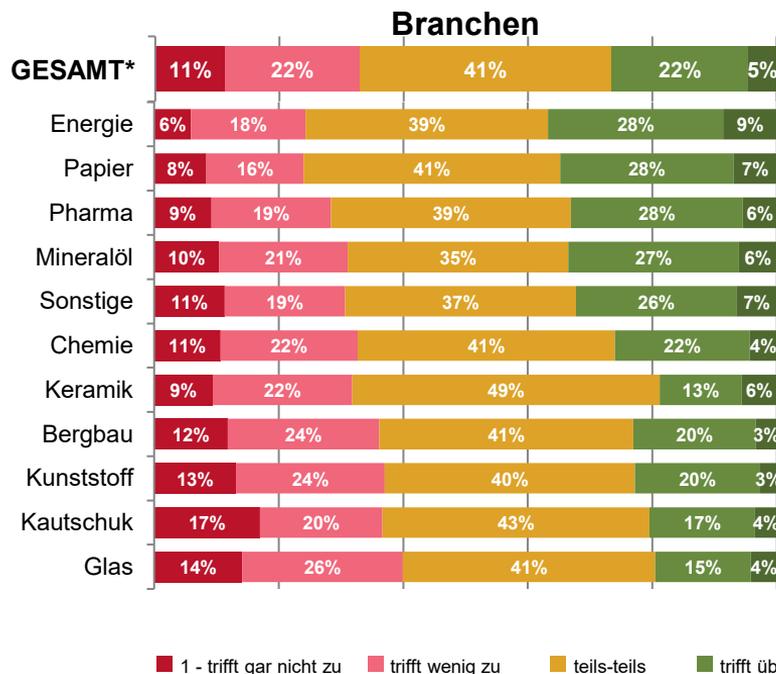


Die Daten der **Gesamt-Stichprobe** wurden nach den jeweils aktuell berichteten Beschäftigtenquoten (vgl. Statistisches Bundesamt & Mikrozensus) **gewichtet**, um **rücklaufbedingte Verzerrungen auszugleichen**

# Digitale Prozesse im Betrieb

Breites Umsetzungsspektrum bei geringen Branchenunterschieden

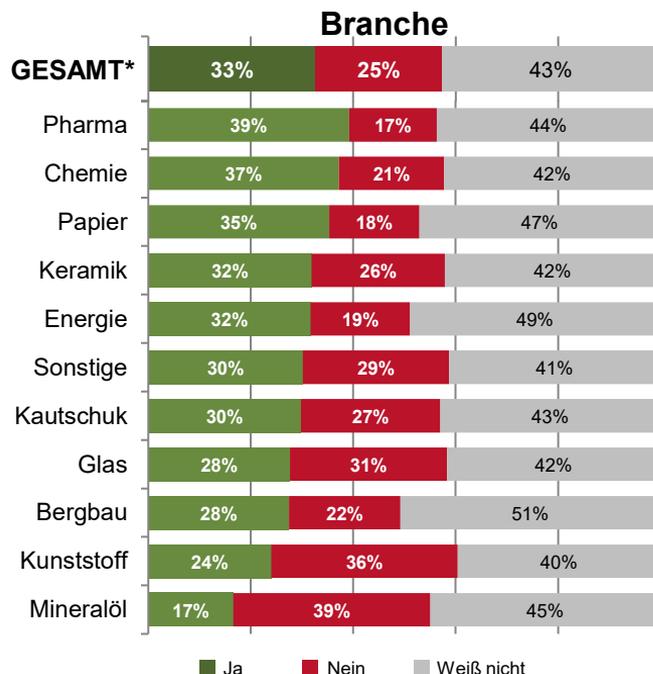
„In meinem Betrieb werden alle Arbeitsabläufe und Geschäftsprozesse mit digitalen Mitteln umgesetzt.“



- Insgesamt 27% der Befragten berichteten von mehrheitlicher Digitalisierung der Prozesse
- Insgesamt ein Drittel der Befragten (33%) berichtete eine geringere Digitalisierung betrieblicher Prozesse
- Der Unterschied zwischen den Branchen war gering bedeutsam. In der Branche Glas berichteten 40% der MA eine geringe Digitalisierung betrieblicher Prozesse

# Betriebsvereinbarungen zur Verwendung von KI-Systemen

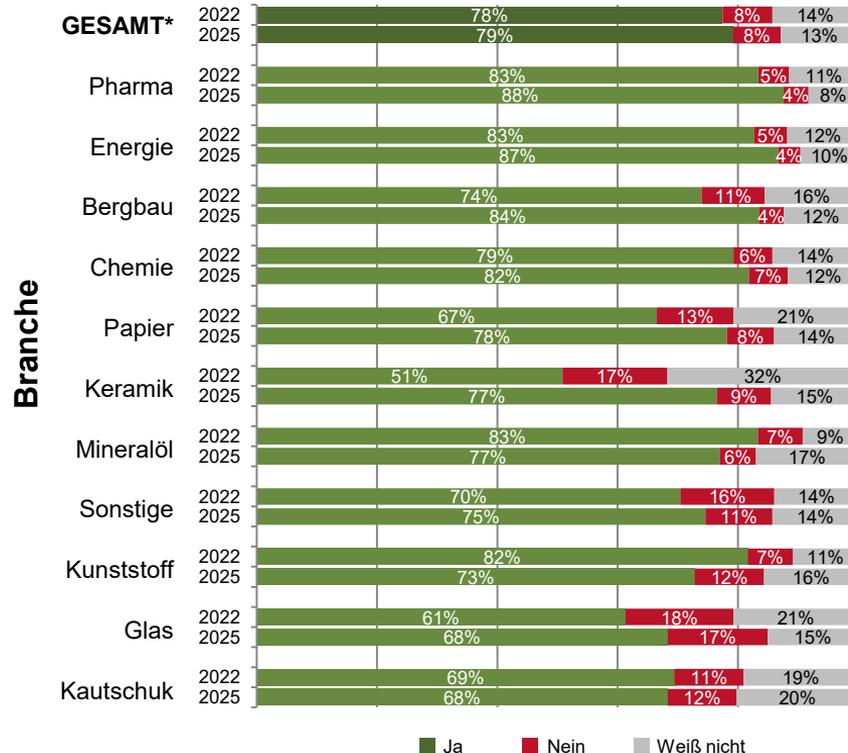
Mehrheitlich unbekannt, gering bedeutsame Unterschiede jeweils zwischen den Branchen und den Tätigkeitsbereichen



- Insgesamt 33% der Befragten war eine Betriebsvereinbarung zu KI-Systemen bekannt
- In den Branchen Pharma, Chemie, Papier war eine BV über einem Drittel bekannt (39 – 35%), bei Mineralöl 17%
- Befragte der IT und F & E berichteten am häufigsten entsprechende BV
- Im Bereich Produktion war eine BV weniger häufig bekannt

# Betriebsvereinbarungen zu zeitflexiblem Arbeiten

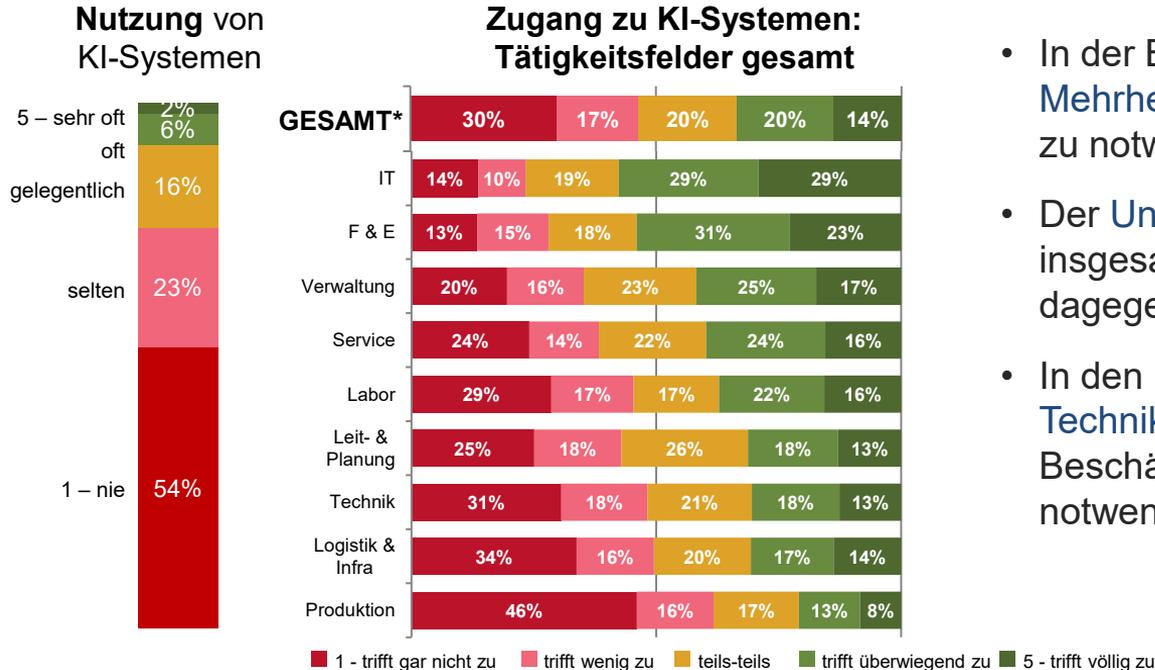
Mehrheitlich bekannt, gering bedeutsame Unterschiede jeweils zwischen den Branchen und den Tätigkeitsbereichen



- Insgesamt 79% der Befragten war eine Betriebsvereinbarung zu zeitflexiblem Arbeiten bekannt
- In den Branchen Pharma und Energie war die BV am bekanntesten (88 – 87%), bei Kautschuk und Glas jeweils zu 68%
- Unterschiede zwischen Branchen und Tätigkeiten waren jeweils gering
- Die Befragten der Bereiche F & E, IT und Verwaltung berichteten am häufigsten von entsprechenden BV (91 - 90%)
- Im Bereich Produktion war eine BV weniger häufig bekannt (65%)

# KI-Systeme: Nutzung und Zugang

Noch seltene Nutzung und variierend gestellte Verfügung, Jobunterschiede zugunsten IT und F & E, Produktion mit geringstem Zugang

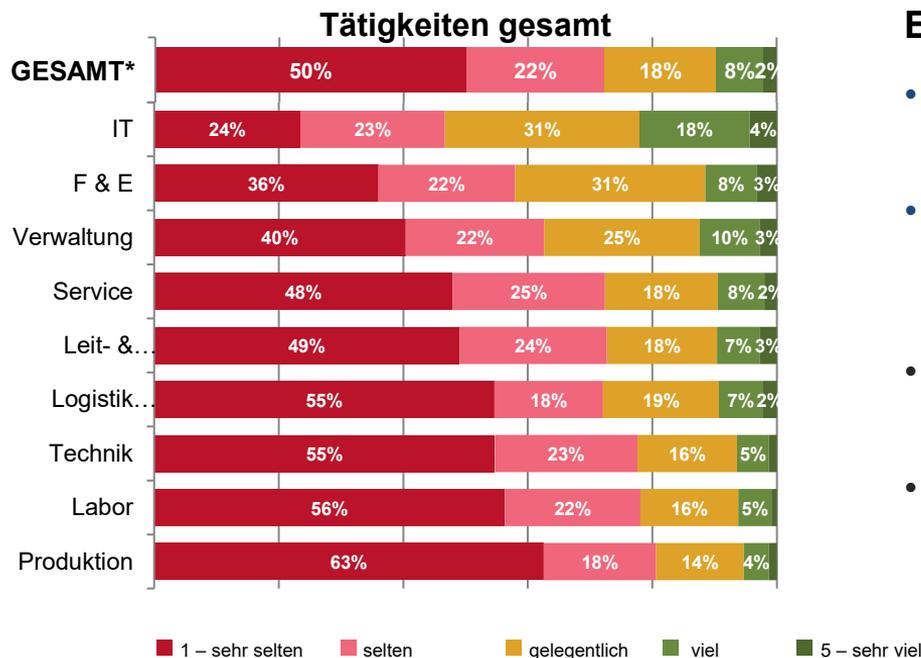


- In den Bereichen IT sowie F & E berichtete die Mehrheit der MA einen überwiegenden Zugang zu notwendigen KI-Systemen (58 – 54%)
- Der Unterschied zwischen den Branchen war insgesamt gering, zwischen den Bereichen dagegen mittel bedeutsam
- In den Bereichen Produktion, Logistik und Technik berichtete die Mehrheit der Beschäftigten kaum gestellten Zugang zu notwendigen KI-Systemen (62 – 58%)

# Unterstützung bei der digitalen Arbeit

Geringe Unterstützung durch KI, bedeutsame Jobunterschiede zugunsten IT, dagegen Produktion, Labor und Technik sehr selten

## Digitale Systeme mit künstlicher Intelligenz



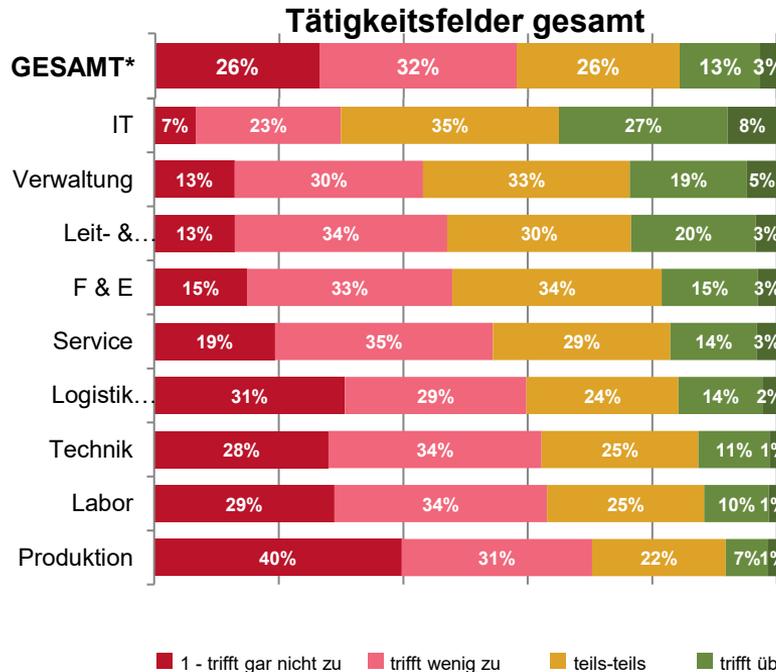
## Ergebnisse

- Insgesamt 10% der Befragten ließen sich **viel** von KI-Systemen unterstützen, **72%** dagegen **selten**
- **Unterschiede** waren **unbedeutend** zwischen den Branchen und zwischen den Tätigkeiten **gering** **bedeutsam**
- Im Bereich IT berichteten **22%** der MA **häufige** KI-Unterstützung
- Befragte der Bereiche **Produktion, Labor** und **Technik** gaben an, nur **selten** auf KI-Unterstützung zu setzen (81 – 78%)

# Produktivitätssteigerung durch Nutzung digitaler Technologien

Mehrheitlich Ablehnung, mittelstarker Jobunterschied zugunsten White-Collar-Beschäftigten

*Inhalte: Produktiveres Arbeiten, Bereicherung, neue zeitliche Freiräume, Verbesserung der Arbeitsergebnisse, Abnahme unangenehmer Tätigkeiten, insg. Entlastung*



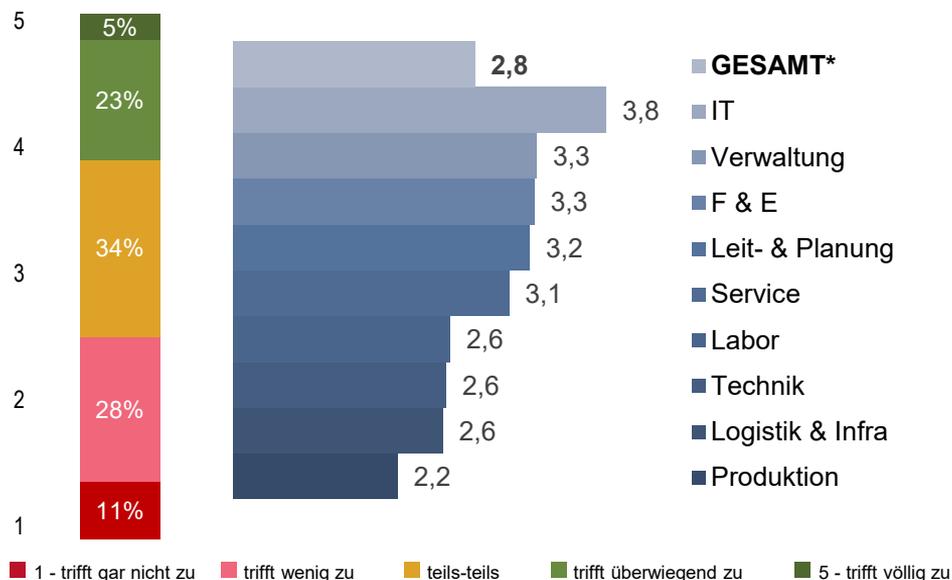
- Insgesamt 58% der Befragten sahen kaum gesteigerte Produktivität durch digitale Technologien
- Der Unterschied zwischen den Branchen war gering, zwischen den Tätigkeitsfeldern dagegen mittelstark.
- IT-Befragte waren zu 35% positiv, zu 35% ambivalent und zu 30% skeptisch
- Im Blue-Collar-Bereich gaben 8 – 17% der Befragten eine gesteigerte Produktivität an, jeweils eine Mehrheit lehnte dies dagegen ab (71 – 54%)

# Unterstützung und Erleichterung durch dig. Systeme

Rückgang auf Niveau von 2019, konstant hoch bedeutsamer Jobunterschied, bedeutsame Gesamtzuwächse bei IT, Service, Labor

*Inhalte: Unterstützung bei Planung, Entscheidungen, mobilem Arbeiten, virtueller Teamarbeit, Vereinbarung von Beruf und Privatleben*

## Tätigkeiten GESAMT\*



## Ergebnisse

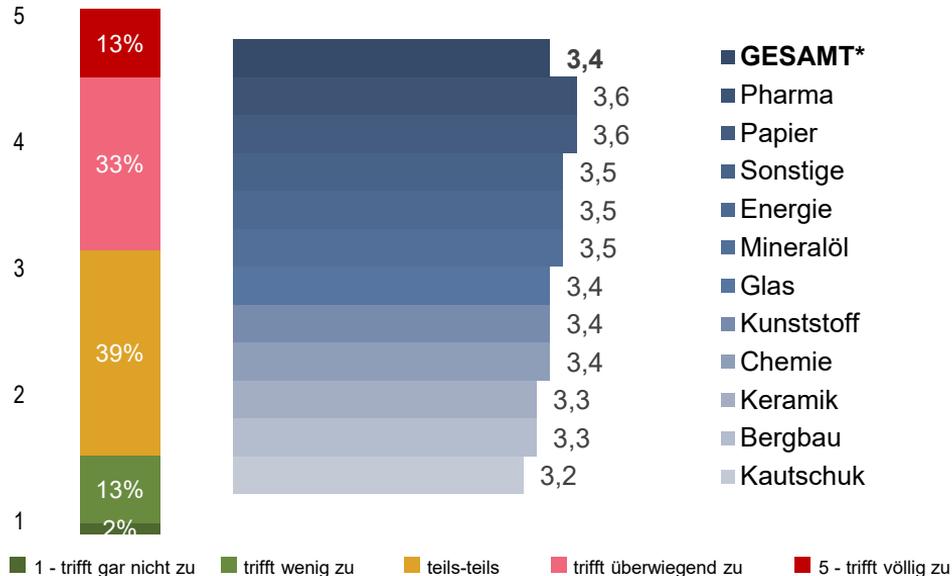
- Insgesamt war die empfundene Unterstützung und Erleichterung **ambivalent**
- Die Befragten der Bereiche **IT, Verwaltung** sowie **F & E** berichteten 2025 die höchste Unterstützung
- Der **Unterschied** zwischen den Tätigkeitsbereichen war **hoch bedeutsam**

# Quantitative Belastung

Gering bedeutsamer Gesamtrückgang und konstant unbedeutender Branchenunterschied, bedeutsamste Rückgänge bei Kautschuk

*Inhalte: Häufige Arbeit unter Zeitdruck, zu viel Arbeit, mehrere Aufgaben gleichzeitig bewältigen*

## Branchen GESAMT\*



## Ergebnisse

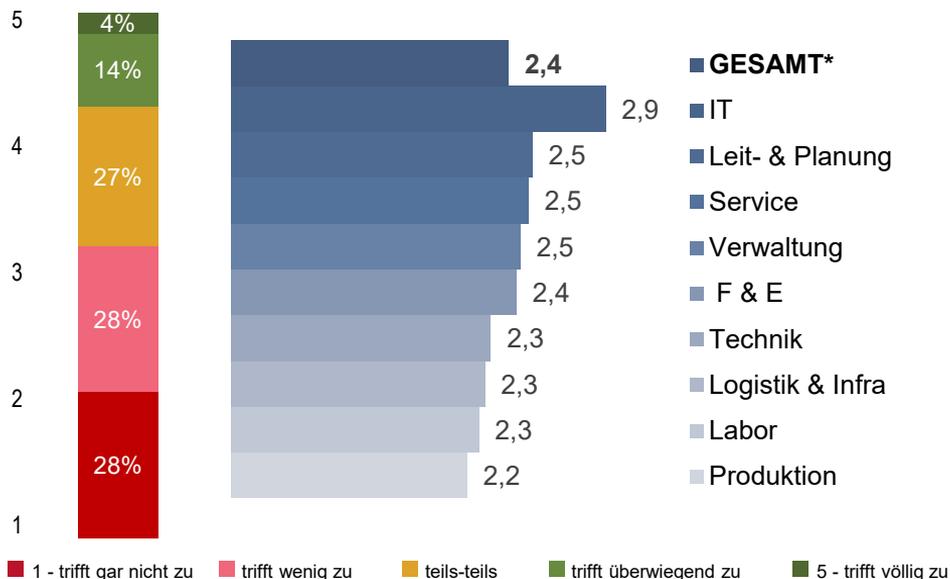
- 46% der Befragten berichteten eine erhöhte Quantitative Belastung!
- Die Befragten der Branchen **Papier** und **Pharma** berichteten die größte quantitative Belastung
- Der **Unterschied** zwischen den Branchen war **unbedeutend**

# Verständnis der betrieblichen Digitalisierungsstrategie

Gesamtrückgang auf Niveau von 2019 insbesondere bei IT und konstant geringer Jobunterschied

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

## Tätigkeiten GESAMT\*



## Ergebnisse

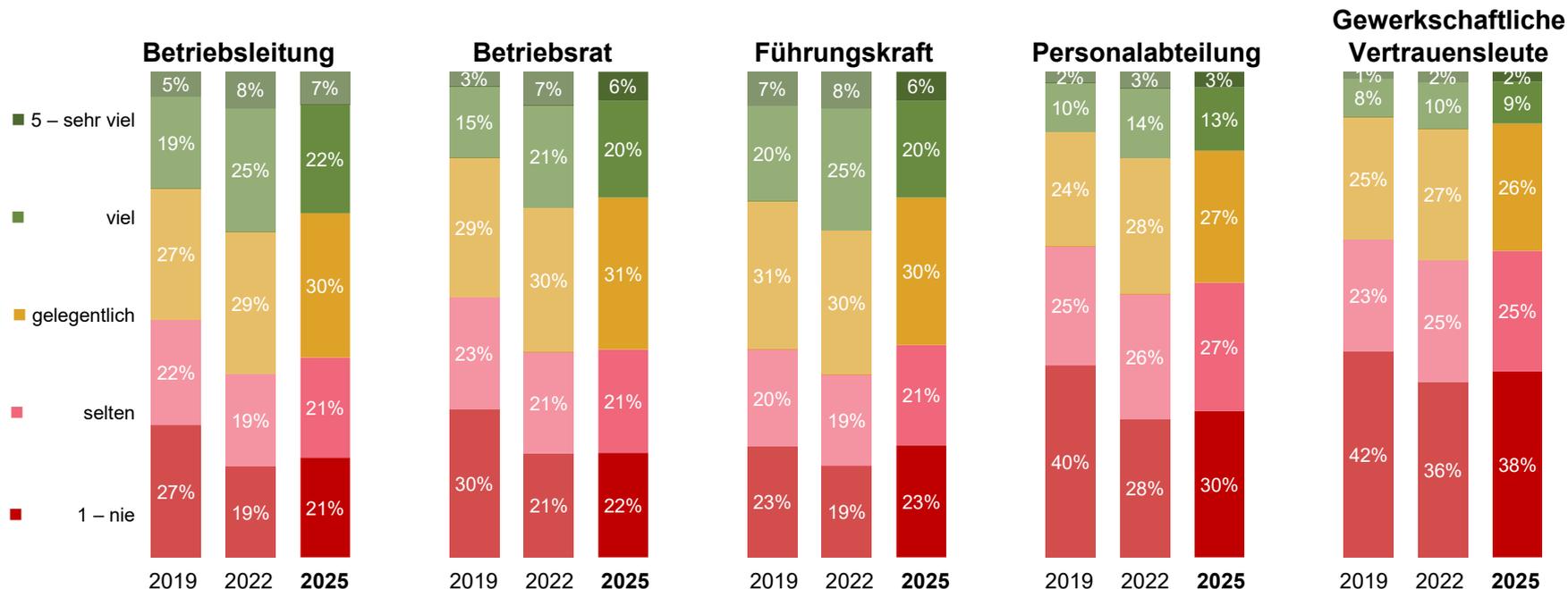
- Insgesamt gab es wenig klares Verständnis der betrieblichen Strategie
- IT-Befragte berichteten ein gemischtes Verständnis der betrieblichen Strategie; allen Anderen war die Strategie weniger klar
- Der Unterschied zwischen den Bereichen blieb gering

# Einbringen betrieblicher Akteure in Gestaltung d. Digitalisierung

BR stabil geblieben und auf Niveau der Führungskräfte. Bei FK und BL sowie gewerkschaftlichen Vertrauensleuten Rückgang auf Niveau von 2019



„Inwieweit bringen sich folgende Akteure in die Gestaltung der Digitalisierung in Deinem Betrieb ein?“

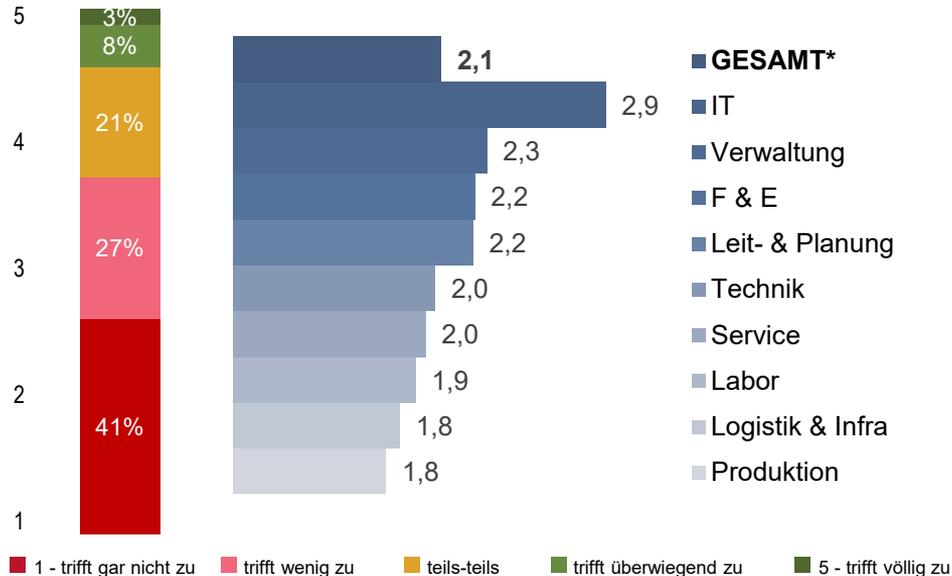


# Partizipation

Konstant geringer Jobunterschied auf Niveau von 2019, gering bedeutsamer Rückgang bei Leitung- & Planung

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

## Tätigkeiten GESAMT\*



## Ergebnisse

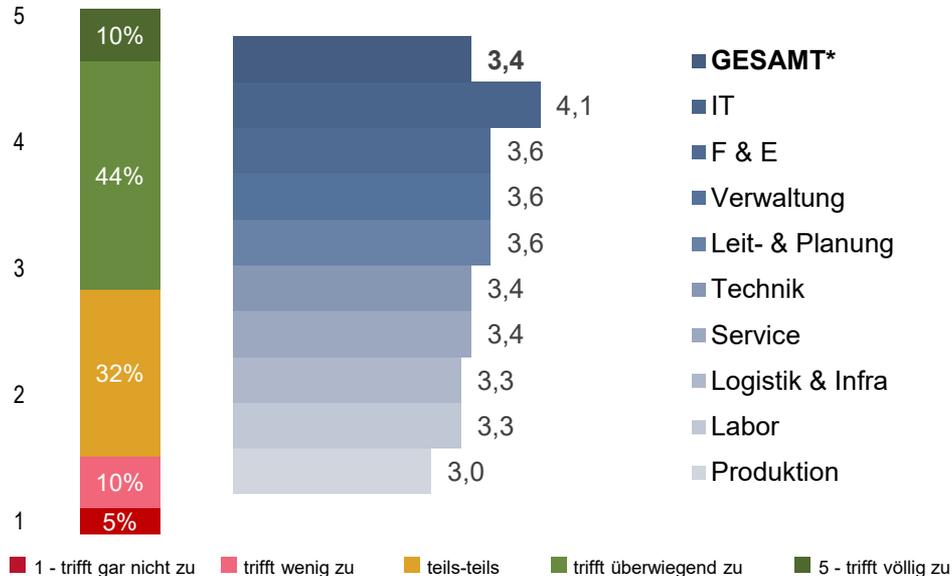
- Insgesamt war die Partizipation gering
- White-Collar-Befragten berichteten die größte Mitbestimmung
- Der Unterschied zwischen den Tätigkeitsfeldern blieb konstant gering und zwischen den Branchen nicht bedeutsam

# Selbsteinschätzung der Digitalkompetenz

Mittelstarker Jobunterschied zugunsten White-Collar-Beschäftigten

*Inhalte: Bewältigung digitaler Probleme, Kennen digitaler Arbeitsregeln / Funktionsweise / Risiken, Nutzen von Technik und Fähigkeiten, kritische Bewertung*

## Tätigkeiten GESAMT\*



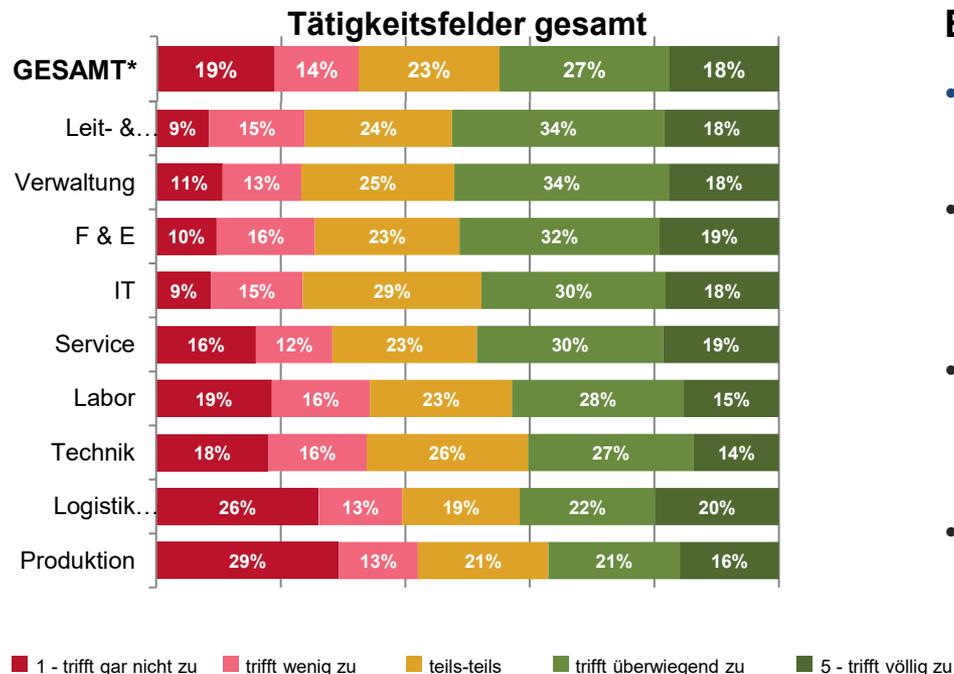
## Ergebnisse

- 54% der Befragten berichteten 2025 von ausgeprägter Digitalkompetenz, 32% bewerteten sie ambivalent, 15% kritisch
- Der Jobunterschied war mittelstark
- White-Collar-Befragte bewerteten ihre Kompetenz höher als Blue-Collar-MA

# Weiterbildung zur Digitalisierung: Bedarfe durch KI

Variierende Bedarfe bei geringen Tätigkeitsunterschieden, häufiger insbesondere bei White-Collar-Beschäftigten

„Mit der Einführung von KI-Systemen habe ich mehr Bedarf an Weiterbildungen.“



## Ergebnisse

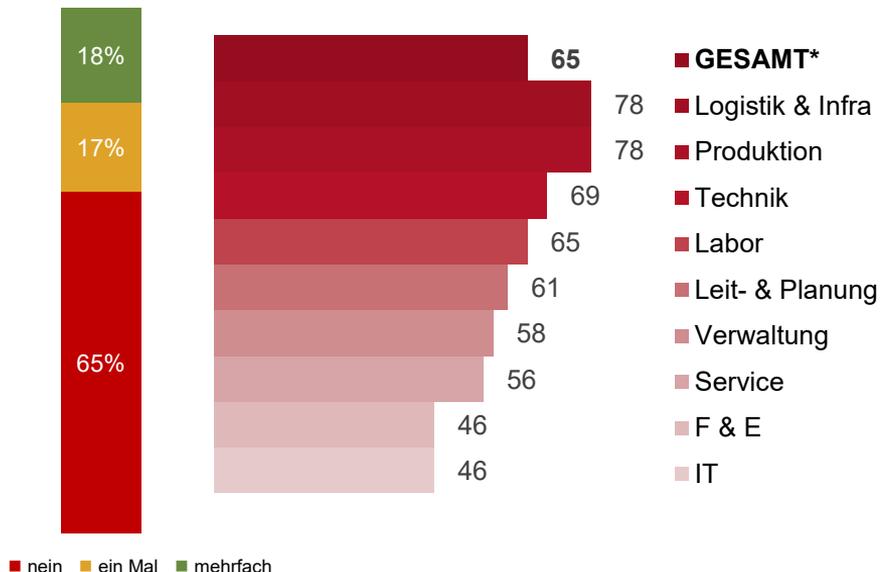
- Insgesamt 43% der Befragten berichteten von gestiegenem Weiterbildungsbedarf
- Der Unterschied zwischen den Branchen war unbedeutend, zwischen den Tätigkeiten gering bedeutsam
- In der Bereichen **Leitung & Planung, Verwaltung** sowie **F & E** berichtete die Mehrheit der MA eine **günstige Bewältigung** steigende Bedarfe (52–51%)
- In den Bereichen **Produktion** sowie **Logistik & Infra** nannten 4 von 10 Befragten **weniger gestiegene Weiterbildungsbedarfe**

# Weiterbildung zur digitalen Arbeit

Konstant niedrige Gesamtunterstützung und geringer Jobunterschied, selten v.a. in Produktion

„... in den letzten 2 Jahren an Weiterbildungsmaßnahmen zum Arbeiten mit digitalen Technologien teilgenommen?“

## Tätigkeiten GESAMT\*



## Ergebnisse

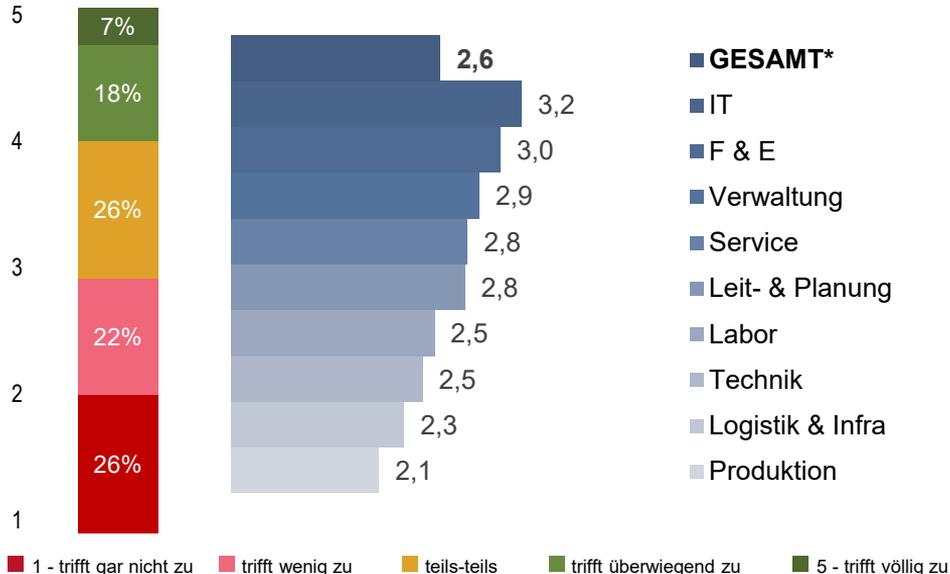
- **Insgesamt** blieb die Unterstützung durch betrieblich organisierte Weiterbildung **niedrig**
- MA im Bereich **IT** und **F & E** nahmen **mehrheitlich teil** (54%)
- Der **Unterschied** zwischen den Tätigkeitsfeldern blieb **konstant gering bedeutsam**
- Befragte der Bereiche **Produktion**, **Logistik**, **Technik** berichteten am häufigsten, **nicht** an Weiterbildungen teilgenommen zu haben
- In der **Produktion** berichteten zudem **51%** der Befragten eine **schlechte Passung der Weiterbildungsangebote**

# Weiterbildung zur Digitalisierung: Rahmenbedingungen

Gesamtrückschwung auf Niveau von 2019 insbesondere bei IT und konstant mittelstarker Jobunterschied

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

## Tätigkeiten GESAMT\*



## Ergebnisse

- Insgesamt verschlechterten sich 2025 die Rahmenbedingungen zu 2022 **unbedeutend** und waren zu 2019 **gleich**
- Die Befragten der **IT** berichteten 2025 die günstigsten Rahmenbedingungen (3,2)
- Der **Unterschied** zwischen den Tätigkeiten blieb konstant **mittelstark**
- Vergleich zu 2022: gering bedeutsamer **Rückgang** bei **IT**
- Vergleich zu 2019: gering bedeutsamer **Zuwachs** bei **F & E** sowie **Leit- & Planung**

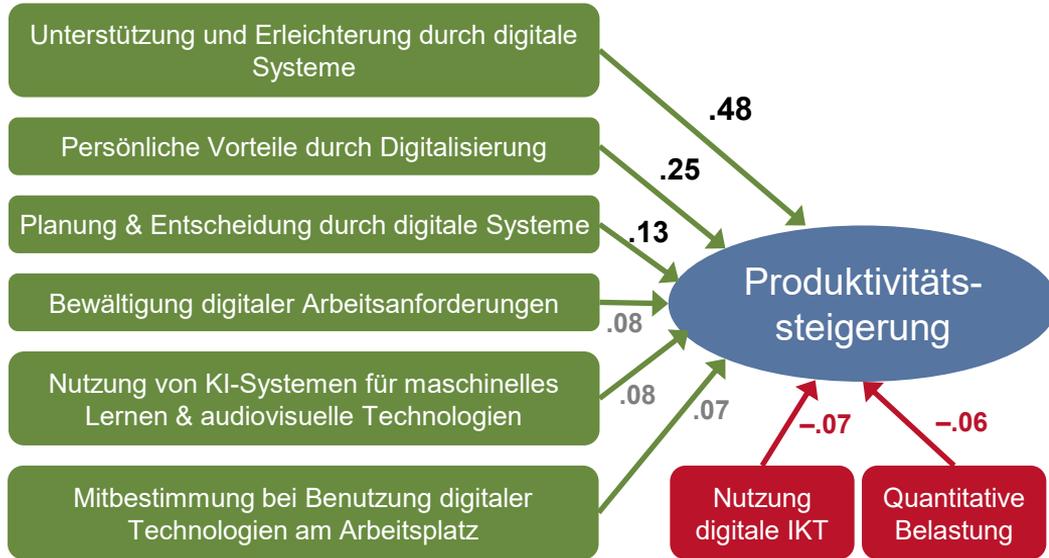
# Inwiefern gibt es Geschlechterunterschiede?

*Vergleich zwischen Frauen und Männern in allen Themenbereichen der Studie*

- In den meisten Themenfeldern fanden sich keine bedeutsamen Unterschiede zwischen den Geschlechtern.
- Frauen werteten die Unterstützung durch digitale Systeme höher und nutzten stärker soziale und technische Unterstützung bei der Bewältigung digitaler Anforderungen, welche sie dadurch auch als günstiger bewerteten.

# Wie erklärt sich die wahrgenommene Produktivitätssteigerung?

→ Durch unterstützende digitale Systeme, persönliche Vorteile, eine gelingende Bewältigung digitaler Arbeit, gute Mitbestimmung und Belastungsregulation



Mult. Regressionsmodell  $R^2 = ,59$   
Werte sind  $\beta$ , alle Werte  $p < .001$

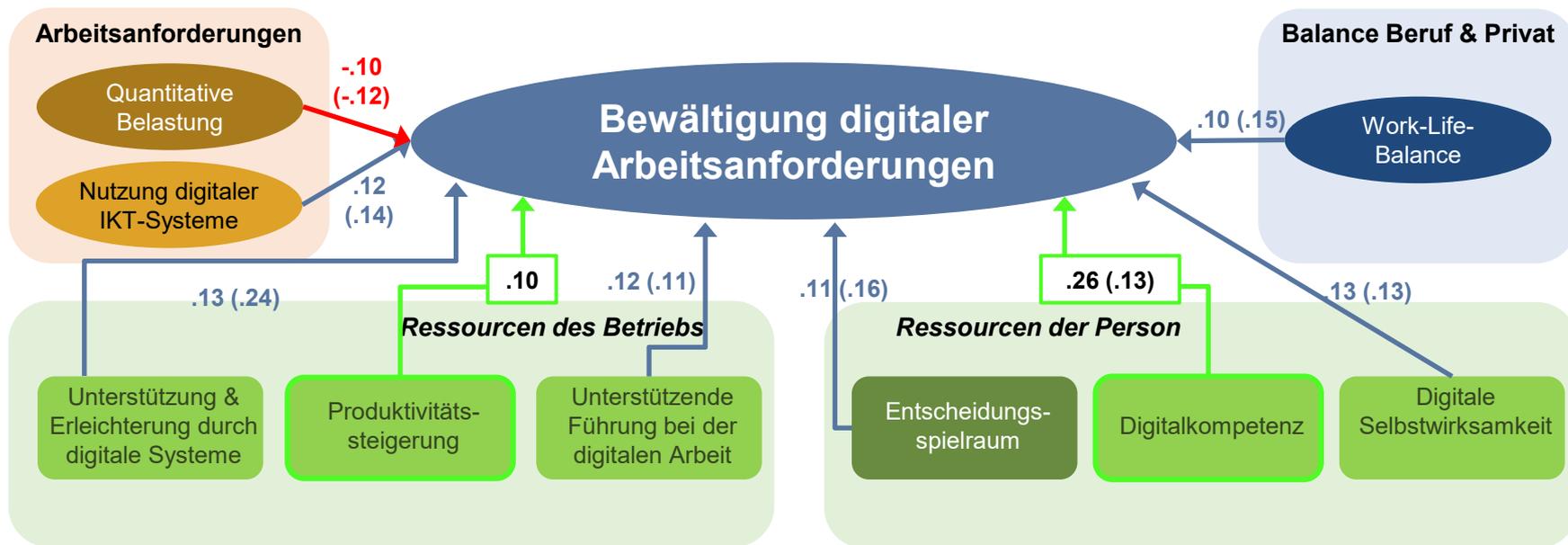
**Produktivitätssteigerung** wird wahrgenommen, wenn

- die digitalen Systeme als **Unterstützung & Erleichterung** wahrgenommen werden, sie **Planungs- & Entscheidungsaufwände** abnehmen und **passende KI-Systeme** verwendet werden
- MA **persönliche Vorteile** der Digitalisierung sehen und ihre **digitalen Arbeitsanforderungen** gut bewältigen können
- MA bei der Benutzung digitaler Technologien **mitbestimmen** können
- die **Nutzung digitaler Informations- & Kommunikationstechnologien (IKT)** und die **allgemeine Arbeitsmenge** geringer ausgeprägt ist

# Wie erklärt sich die Bewältigung digitaler Anforderungen?

„Produktivitätssteigerung durch Nutzung digitaler Technologien“ und „Digitalkompetenz“ stützen das „Systemische Arbeits-Bewältigungs-Modell“

→ So gelingt die Gestaltung guter digitaler Arbeit im Betrieb:



Werte sind  $\beta$ , alle Werte  $p < .001$ ; Werte in Klammern = 2022  
Multiples Regressionsmodell:  $R^2 = .53$  (.50)

# Übersicht der Ergebnisse 2025

## Zusammenfassung

- 
**1. „Monitor Digitalisierung“ ragt heraus:** 2025 wieder >10.000 TN & >1.000 Betriebe, seit 2019: >33.000 TN, konstant breite Teilnahmen aller Branchen & Tätigkeitsfelder
- 
**2. Ungünstiger KI-Start:** KI-Organisation im Betrieb noch auf niedrigem Niveau, geringe Produktivitätssteigerung durch digi. Systeme
- 
**3. Ungünstiger Rückschwung:** Einbringen der Akteure im Betrieb, Strategie, Weiterbildungen
- 
**4. Ungünstige Gesamtentwicklung:** Belastung, Digitale Selbstwirksamkeit, Veränderungsbereitschaft, Digitalkompetenz
- 
**5. Branchenunterschiede** zu vernachlässigen
- 
**6. Verstetigte Jobschere:** White-Collar-Beschäftigte stärker betroffen von der Digitalisierung, daher meist höhere Werte
- 7. ABER:** Rückgänge insb. bei IT-Beschäftigten auf das Niveau 2019 vor der Pandemie
- 
**8. Günstiger Rückschwung:** Soziale Isolation & Irritation
- 
**9. Konstanz:** Berufliche Sorgen niedrig, berufliche Gestaltungsspielräume weiterhin positiv, Bewältigung digitaler Anforderungen ambivalent
- 
**10.SAB-Modell bestätigt Ansätze** für erfolgreiche Interventionen und Weiterbildungen

# Ansprechpartner zum Monitor Digitalisierung

Wir freuen uns auf Ihre Fragen.



**Prof. Dr. Christian Härtwig**

**Goodwork GmbH**

 [www.goodwork-gmbh.de](http://www.goodwork-gmbh.de)

 [studie-digitalisierung@goodwork-gmbh.de](mailto:studie-digitalisierung@goodwork-gmbh.de)



**Susann Grieger**

**IGBCE, Abt. Gute Arbeit/ Fachkräftepolitik**

 [www.igbce.de](http://www.igbce.de)

 [susann.grieger@igbce.de](mailto:susann.grieger@igbce.de)