



# 4.

## Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0 Baden-Württemberg

**Digitalisierung und Arbeitsqualität in Baden-Württemberg.**  
Vergleichsdaten auf Basis der bundes- und landesweiten  
Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2016.

Sabine Pfeiffer

Dieser Band entstand im „Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0 Baden-Württemberg – empirisch fundierte Trendbeschreibung zur Arbeitswelt 4.0 und Industrie 4.0-Szenarien in Baden-Württemberg“ (Vorstudie). Diese wurde zwischen Herbst 2015 und Herbst 2016 gemeinsam von der Universität Hohenheim und dem Fraunhofer IAO durchgeführt und finanziert vom Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg (jetzt Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau).



Download unter: [http://wm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-wm/intern/Dateien\\_Downloads/Arbeit/Arbeitsmarktpolitik\\_Arbeitsschutz/Arbeitswelt40-BW-2016-Bd4.pdf](http://wm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-wm/intern/Dateien_Downloads/Arbeit/Arbeitsmarktpolitik_Arbeitsschutz/Arbeitswelt40-BW-2016-Bd4.pdf)

Weitere Informationen unter [www.soziologie.uni-hohenheim.de](http://www.soziologie.uni-hohenheim.de)

Pfeiffer, Sabine (2016): Digitalisierung und Arbeitsqualität in Baden-Württemberg. Vergleichsdaten auf Basis der bundes- und landesweiten Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2016. Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0 Baden-Württemberg. Bd. 4. Universität Hohenheim, Lehrstuhl für Soziologie.

#### Versionshistorie

02/2017: Ergänzung um verlinktes Inhaltsverzeichnis.

01/2017:

Korrektur Übertragungsfehler im ersten Themenblock.

# Inhaltsübersicht – Digitalisierte und gute Arbeit

Baden-Württemberg und Deutschland

→ Datenbasis und Stichprobenübersicht

## Digitalisierte Arbeit

- Betroffenheit durch Digitalisierung
- Einfluss auf Gestaltung der Digitalisierung
- Arbeitsbelastung
- Kontrolle und Überwachung
- Mobilität und Erreichbarkeit
- Komplexität, Planbarkeit und Unterstützung

## DGB-Index „Gute Arbeit“

- DGB-Index Werte im Überblick
- Literatur

# DGB-Index – zur Datengrundlage

Der DGB-Index ist eine durch das Internationale Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) entwickelte und von der Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation (uzbonn) für das „Institut DGB-Index Gute Arbeit“ jährlich durchgeführte bundesweite Repräsentativbefragung Erwerbstätiger, erstmals realisiert 2007 und umfassend überarbeitet in 2012 (Holler 2013; Krüger 2014). Die zwischen Januar und Mai 2016 durchgeführte Befragung entspricht im Wesentlichen den seit 2012 erhobenen Fragebögen (Krüger/Foehrmann 2016). Im Rahmen der Untersuchung wurden, neben der Erhebung des DGB-Index Gute Arbeit, im Hauptsample 2016 Fragen zu den Schwerpunktthemen Digitalisierung, Betreuungssituation Kinder/Pflege und Arbeitszufriedenheit erhoben. Diese wurden im Rahmen eines Oversamplings für Baden-Württemberg erweitert und vertieft.

Die Hauptbefragung umfasst rd. 4.000 Interviews mit abhängig Erwerbstätigen, d. h. Arbeitnehmern/-innen und Beamten/-innen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden bis zum Eintritt in die Altersruhe. Die Erhebung der Hauptstudie erfolgte in Form eines Mixed Sampling zu 89% über Festnetz-Interviews (N=3.669) und zu 11% (N=463) über Mobilfunk-Interviews.

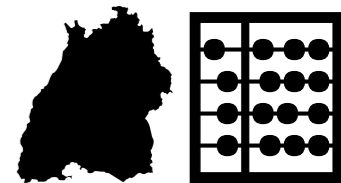
Im Rahmen eines Oversamplings wurden zusätzlich jeweils 1.000 Interviews durchgeführt für die Bundesländer Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen und Thüringen. Insgesamt umfasst die Befragung 9.737 fertiggestellte Interviews.

In Baden-Württemberg wurden über das Hauptsample (N=552) hinaus zusätzlich n=1.450 Personen befragt, die in Baden-Württemberg arbeiten, so dass für das Bundesland insgesamt n=2.002 Interviews vorliegen. Zudem wurden drei zusätzliche Fragen zur Digitalisierung am Arbeitsplatz erhoben, die damit nur für Baden-Württemberg vorliegen ([Folie 21](#)).

Das Oversampling für das Land und die Erhebung der drei Zusatzfragen wurde ermöglicht durch die Finanzierung des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg.

**Die Ergebnisse zu den bundesweiten Daten wurden im November 2016 veröffentlicht (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2016a und 2016b); diese Broschüre vergleicht die wesentlichen Daten zur Digitalisierung für Baden-Württemberg mit den bundesweiten. Weitere Auswertungen sind geplant.**

Die nachfolgenden Seiten dienen als Datenkompodium und sind im Querformat gestaltet, damit sie als Präsentationsfolien genutzt werden können.



**Oversample = 1.450**  
**N<sub>BW</sub> = 2.200**  
**♀ = 973**  
**♂ = 1.029**

## Stichprobe Baden-Württemberg

# Die Mehrheit arbeitet digital und digitale Nutzungsformen sind vielfältig.

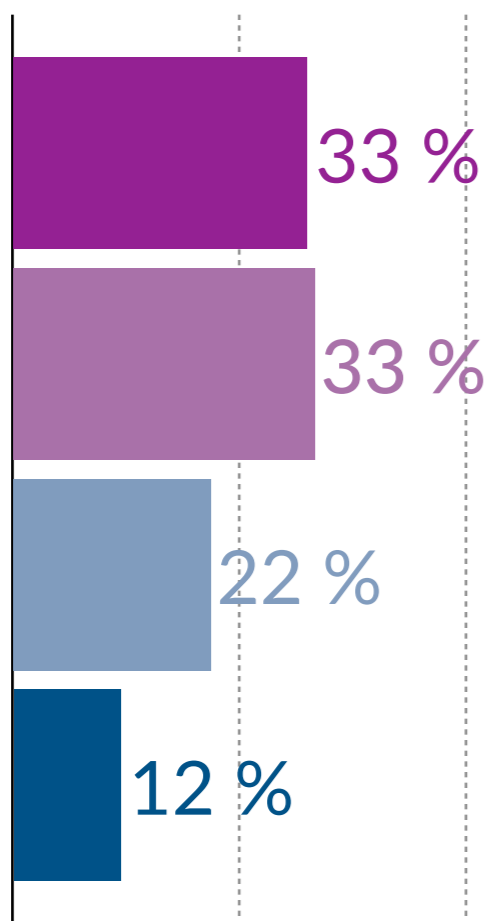
66% der Erwerbstätigen in Baden-Württemberg fühlen sich heute in hohem oder sehr hohem Maße von Digitalisierung betroffen – das sind etwas mehr als bundesweit; und mit 12% haben im Bundesland weniger Menschen gar keine Berührung mit Digitalisierung am Arbeitsplatz als auf Bundesebene (Folie 6).

Digitale Nutzungsformen am Arbeitsplatz zeigen sich vielfältig. In Baden-Württemberg arbeiten mehr Menschen mit digitalen Geräten als bundesweit. Am deutlichsten ist der Unterschied bei der Nutzung von elektronischer Kommunikation (z.B. über E-Mail, Smartphone oder sozialen Netzwerken), am geringsten bei der Arbeit mit computergesteuerten Maschinen oder Robotern (Folie 7).

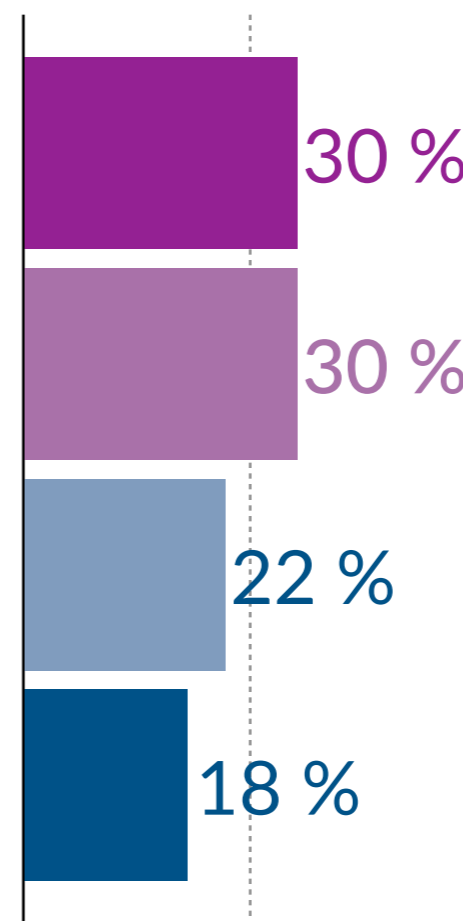
# Digitalisierung – die Verbreitung insgesamt

In welchem Maß betrifft die Digitalisierung auch Ihre Arbeit?

Baden-Württemberg



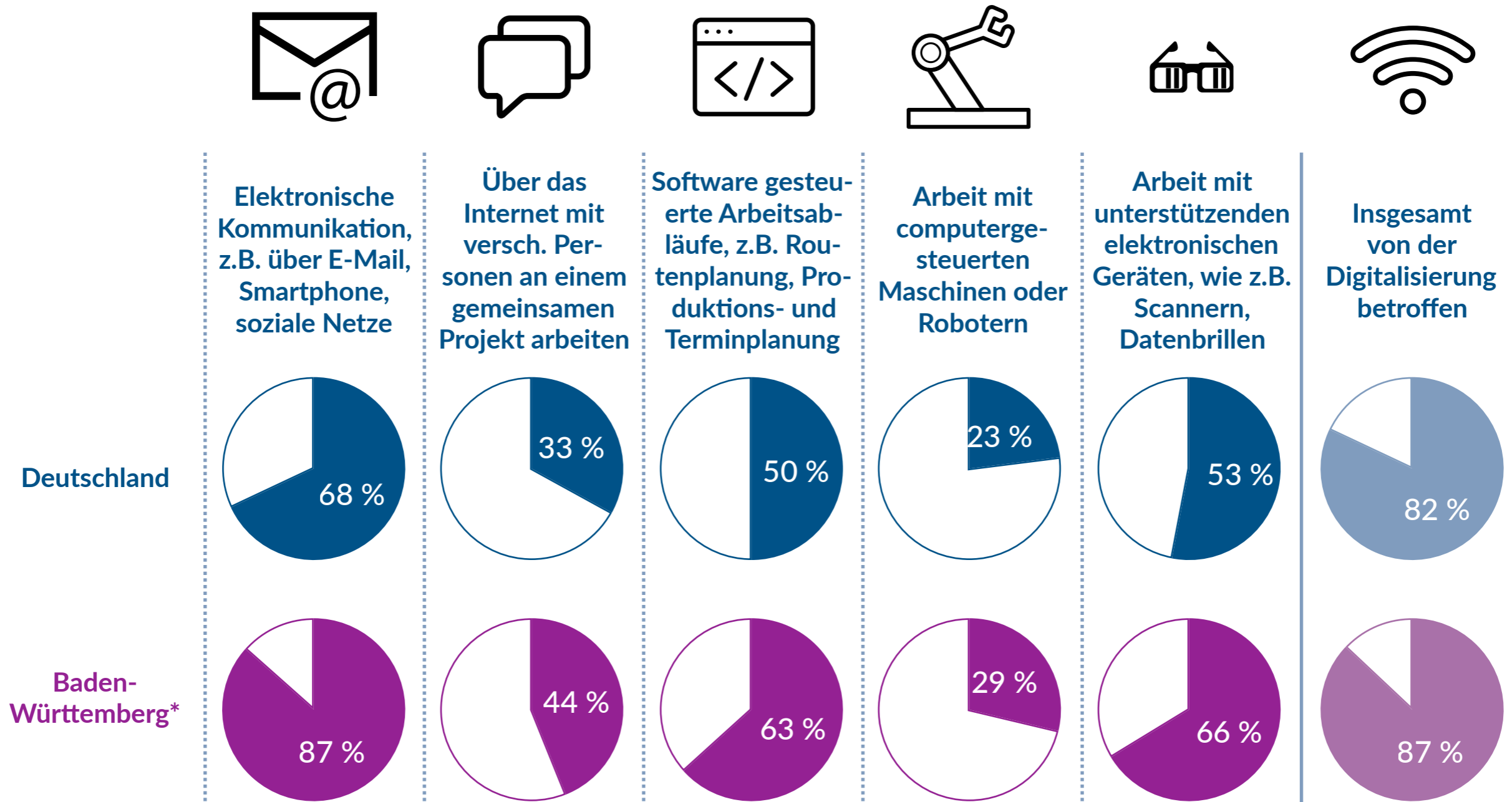
Deutschland



- in sehr hohem Maß
- in hohem Maß
- in geringem Maß
- gar nicht

# Digitalisierung – die Verbreitung insgesamt

Welche Formen der Digitalisierung spielen für Ihre Arbeit eine Rolle?



\*) Anteile nur für die 87%, die überhaupt von Digitalisierung betroffen sind; Mehrfachnennung möglich.

Die Beschäftigten haben keine Angst vor Technik, werden in ihre Gestaltung aber nur wenig einbezogen.

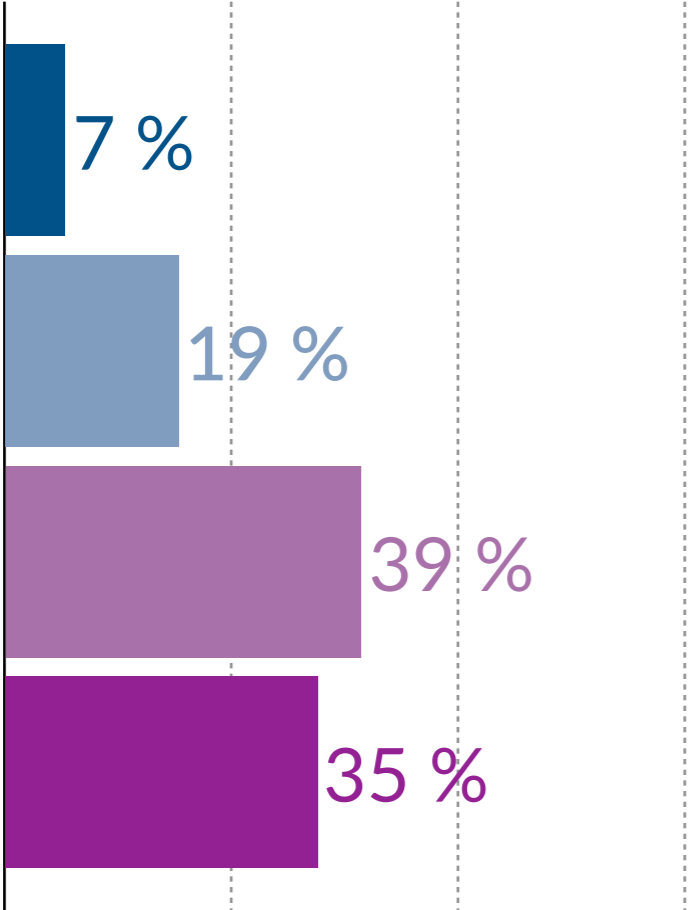
Die Erwerbstätigen in Baden-Württemberg und in ganz Deutschland werden zu wenig in die Gestaltung der Digitalisierung einbezogen: 35% können gar keinen Einfluss nehmen, weitere 39% nur in geringem Maß (Folie 9). Das liegt nicht an Ängstlichkeit vor der Technik: 61% der Erwerbstätigen in Baden-Württemberg fühlen sich der Technik gegenüber selten oder nie ausgeliefert (in Deutschland sind dies nur 55%; Folie 10).



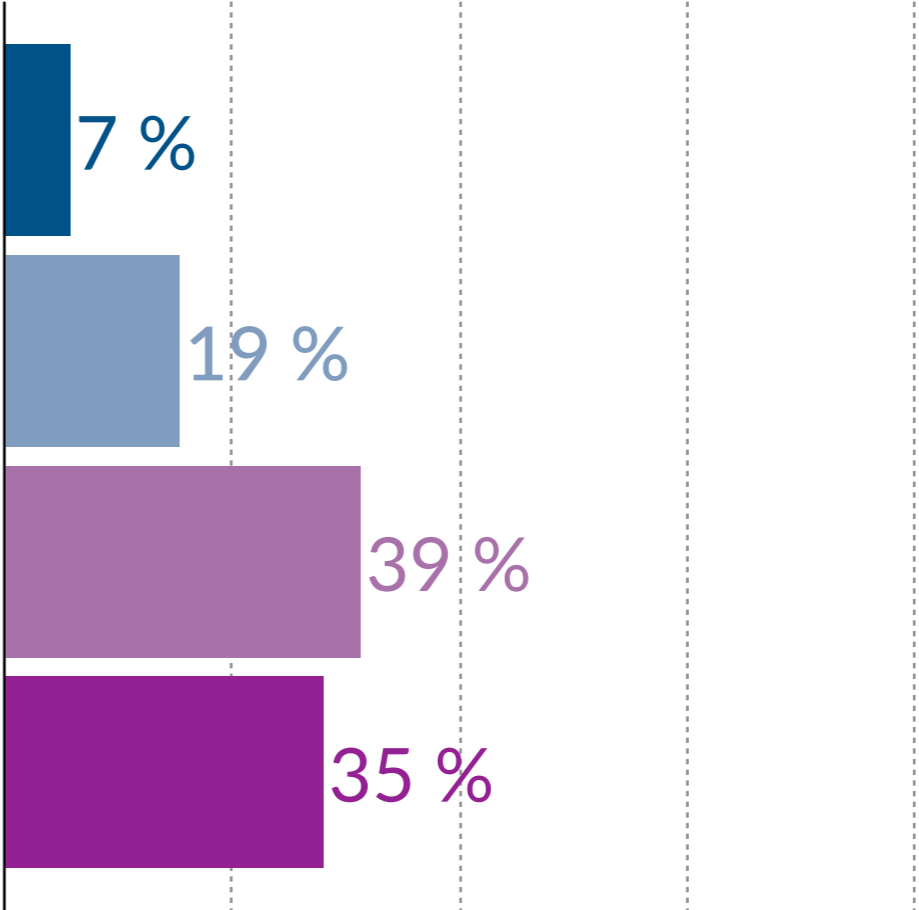
# Digitalisierung – Einflussnahme

Können Sie Einfluß nehmen auf die Art und Weise des Einsatzes der digitalen Technik?

Baden-Württemberg



Deutschland



- in sehr hohem Maß
- in hohem Maß
- in geringem Maß
- gar nicht

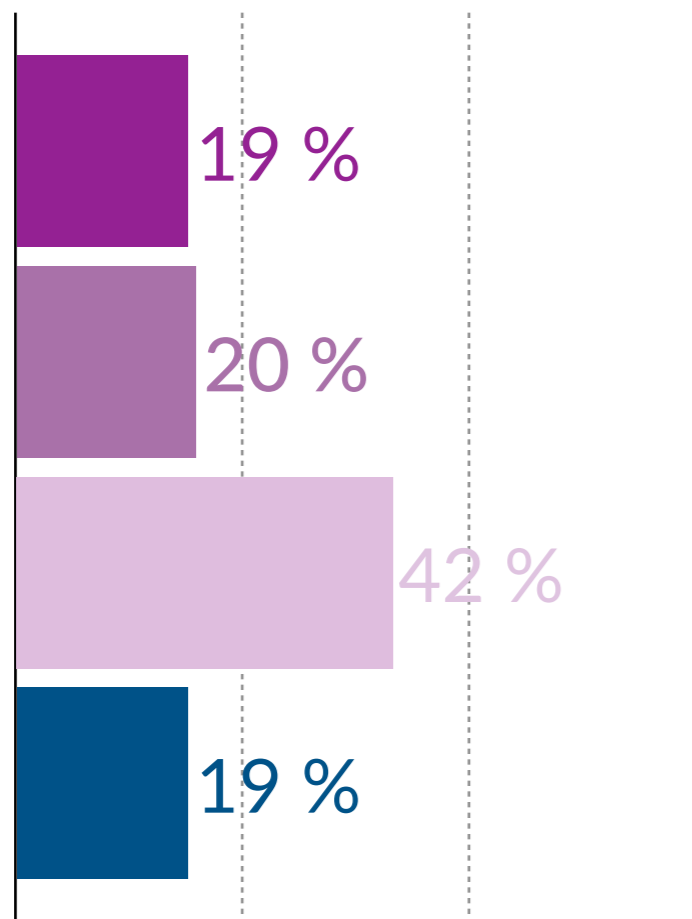
n<sub>BW</sub>=1.742; Grafik ohne geringe Anteile für k.A. oder „weiß nicht“

Pfeiffer, S. (2016): Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0 Baden-Württemberg – Band 4, Universität Hohenheim. Datenquelle DGB Index „Gute Arbeit“ 2016; Daten für DE übernommen aus DGB Index (2016a und b), Daten für Baden-Württemberg eigene Auswertung; Grafik: Uni Hohenheim (550d).

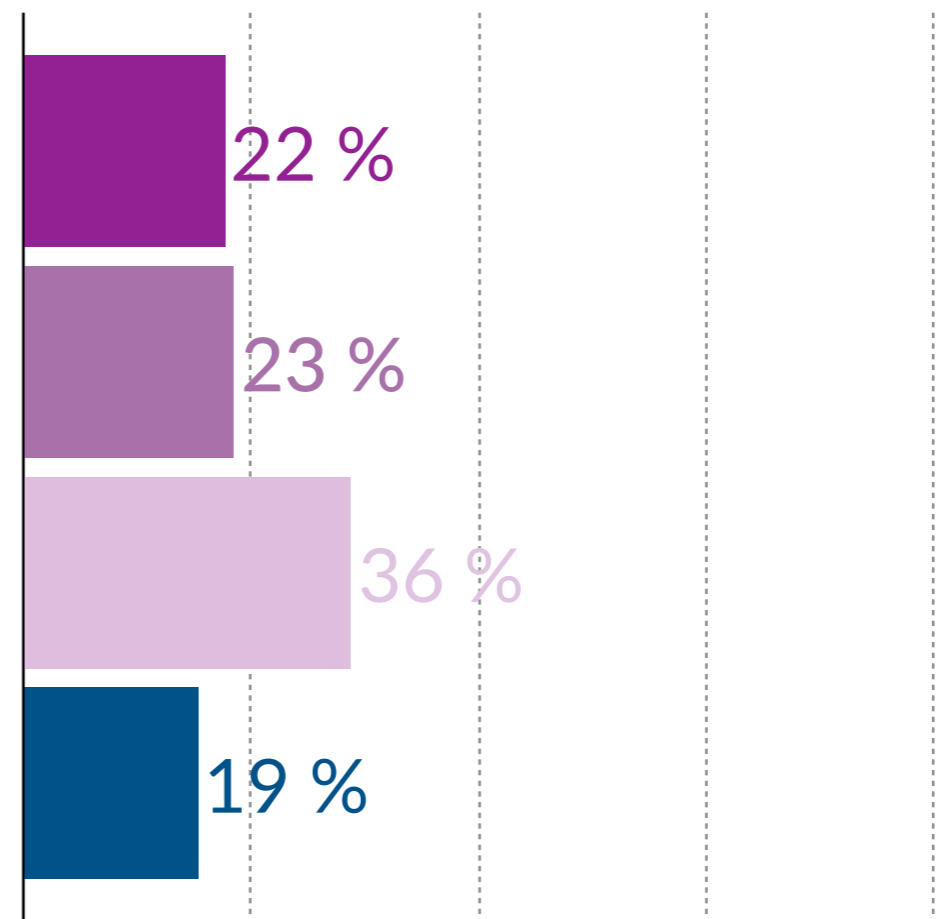
# Digitalisierung – Gefühl, ausgeliefert zu sein

Wie häufig kommt es vor, dass Sie sich bei Ihrer Arbeit der digitalen Technik ausgeliefert fühlen?

Baden-Württemberg



Deutschland



- sehr häufig
- oft
- selten
- nie

n<sub>BW</sub>=1.742; Grafik ohne geringe Anteile für k.A. oder „weiß nicht“

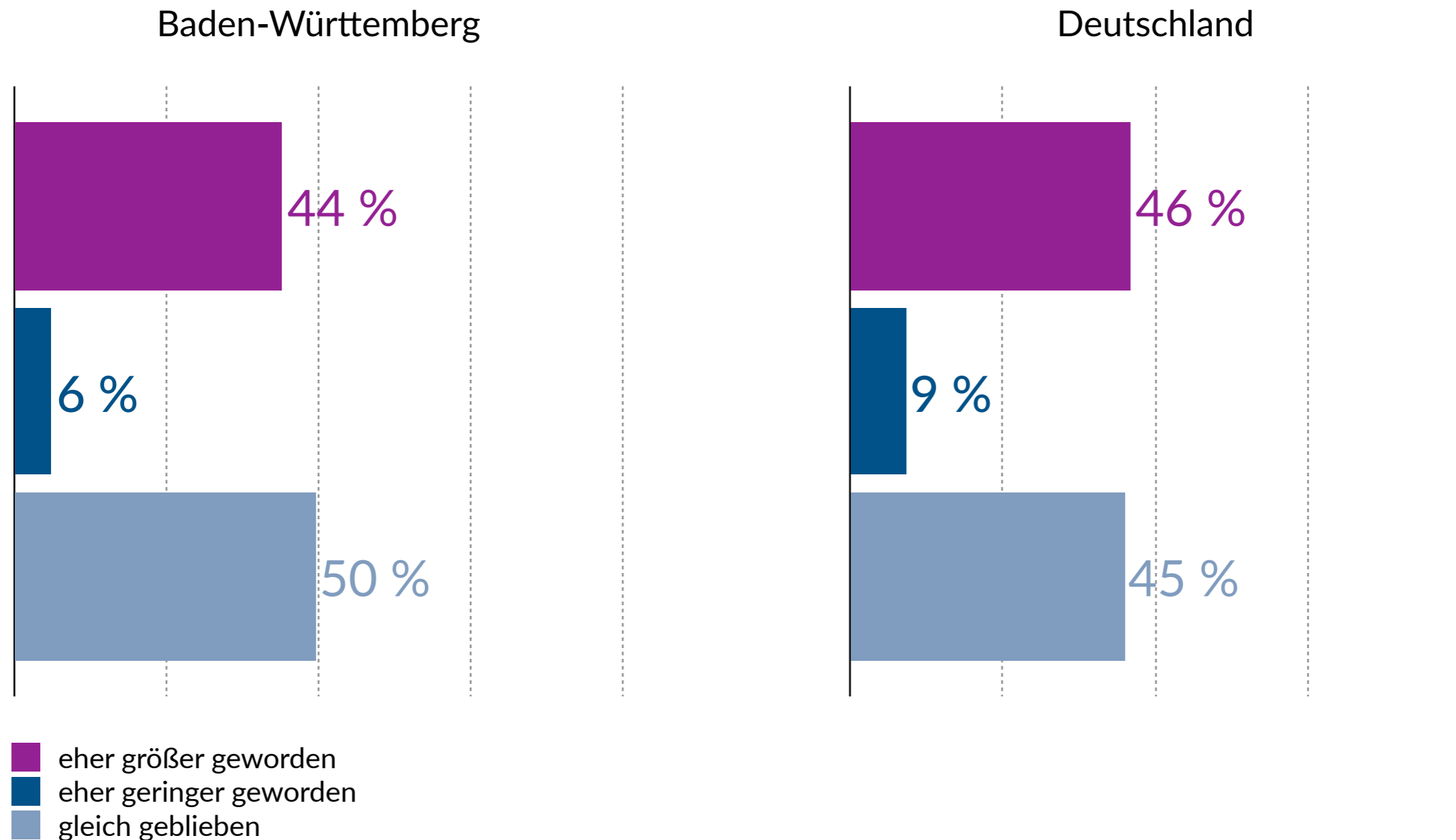
# Die Digitalisierung erhöht für viele die Arbeitsbelastung – Arbeitsmenge und Multitasking haben zugenommen.

Für 44% der Erwerbstätigen auf Landesebene ist Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung gestiegen – ein etwas geringerer Wert als auf Bundesebene (Folie 12).

Die Digitalisierung entlastet die Erwerbstätigen in Baden-Württemberg nicht ausreichend: Die Arbeitsmenge ist durch sie für 44% gestiegen, für 51% gleich geblieben und nur für 5% gesunken. Auch das Multitasking hat für 49% zugenommen und nur für 4% abgenommen. Für beide Themen liegen die Werte in Baden-Württemberg tendenziell etwas besser als im gesamten Bundesgebiet (Folien 13 und Folie 14).

# Digitalisierung und Arbeitsbelastung – die Wirkung insgesamt

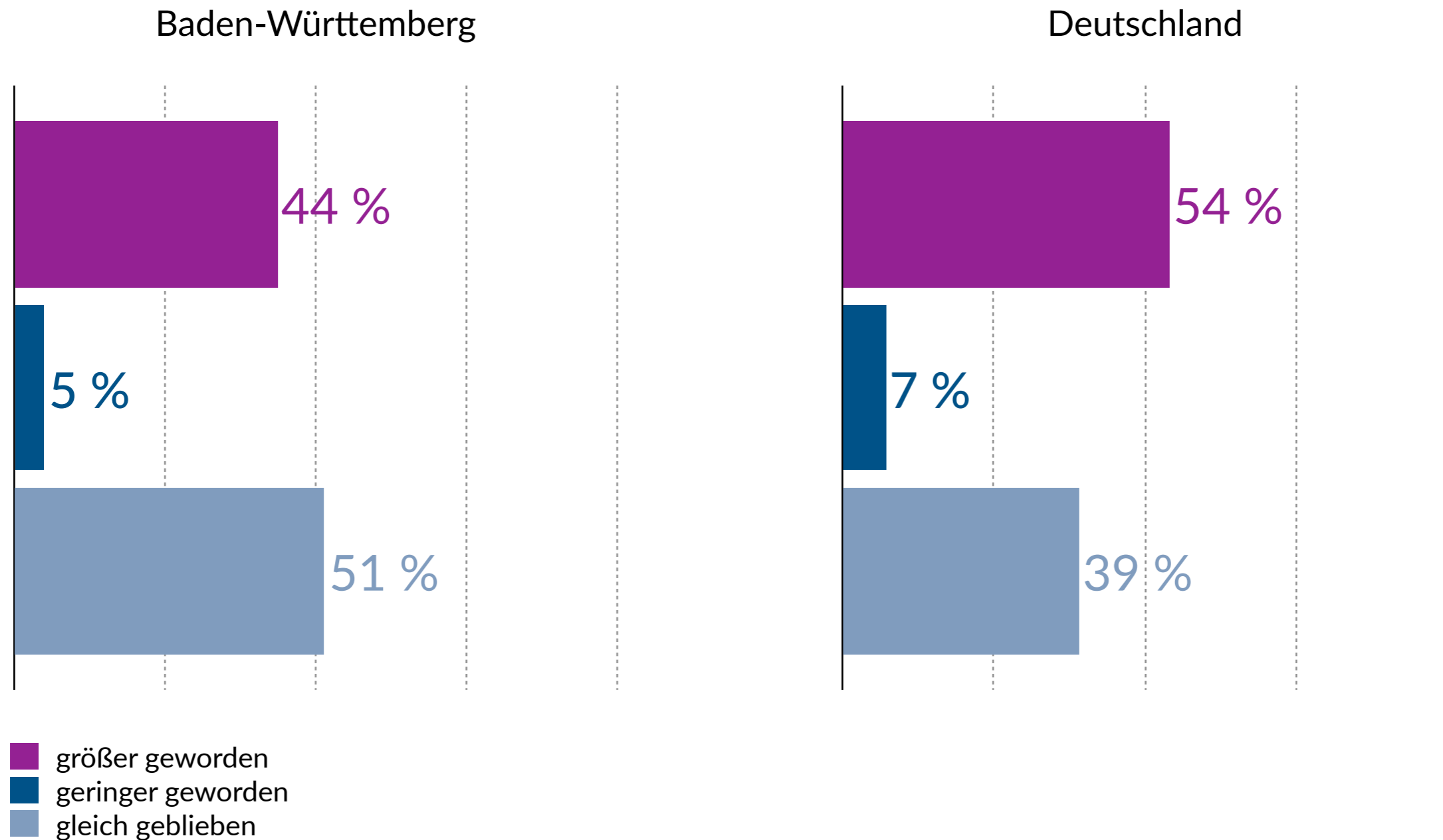
Ist Ihre Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung alles in allem...



n<sub>BW</sub>=1.742; Grafik ohne geringe Anteile für k.A. oder „weiß nicht“

# Digitalisierung und Arbeitsbelastung – Arbeitsmenge

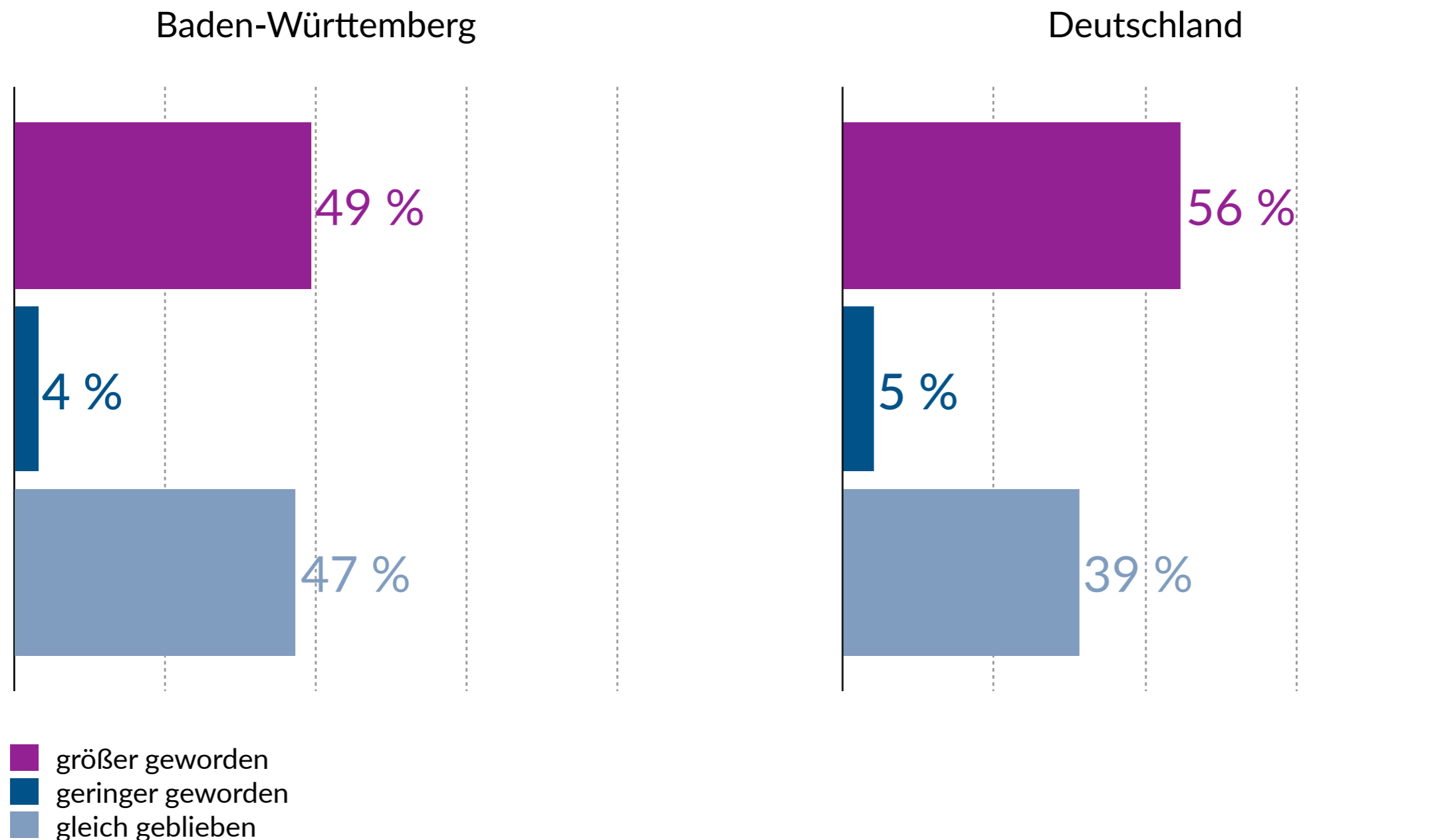
Ist die zu bewältigende Arbeitsmenge durch die Digitalisierung...



n<sub>BW</sub>=1.742; Grafik ohne geringe Anteile für k.A. oder „weiß nicht“

# Digitalisierung und Arbeitsbelastung – Multitasking

Ist die zu Zahl der gleichzeitig zu bearbeitenden Vorgängen durch die Digitalisierung...



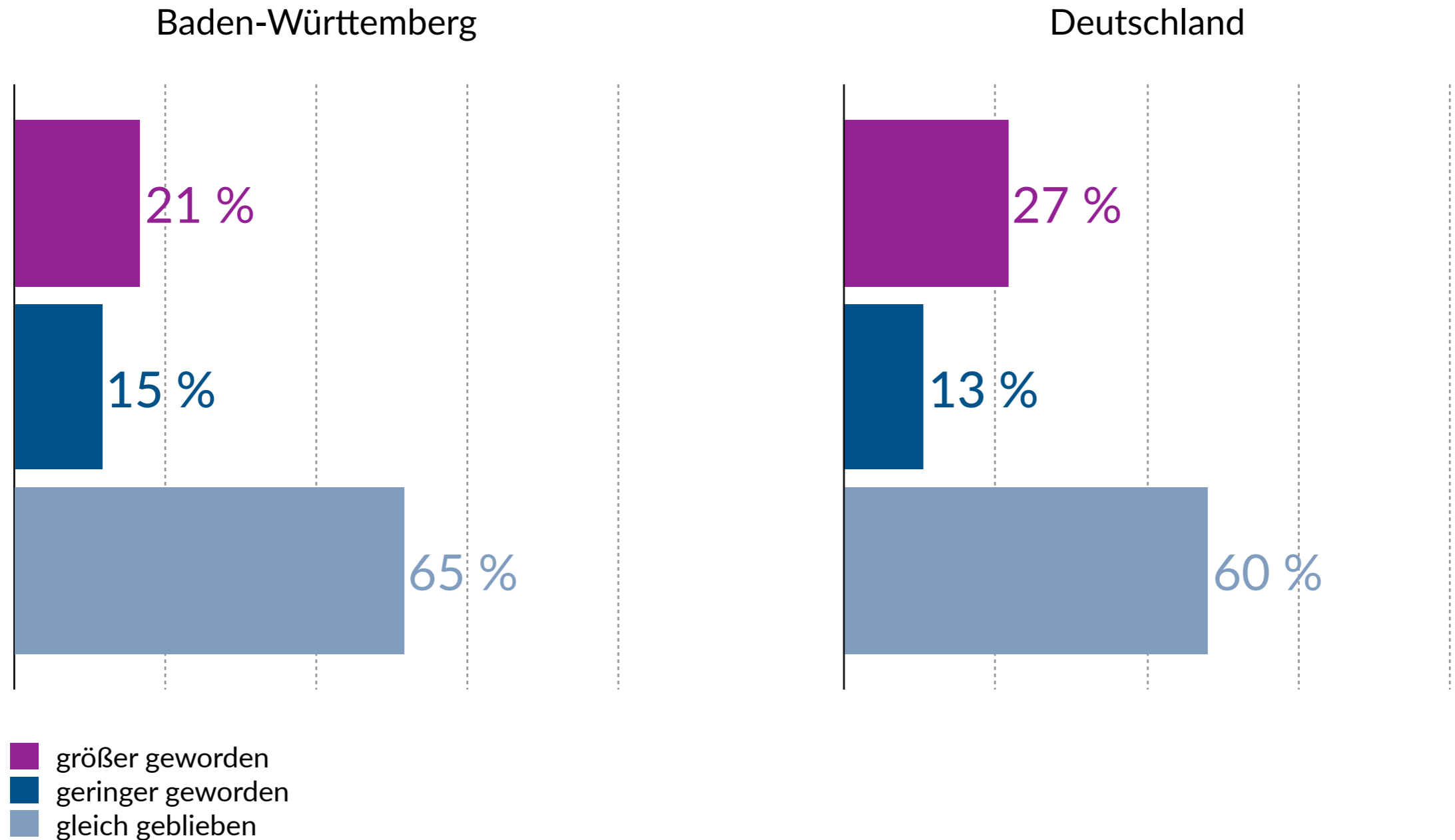
n<sub>BW</sub>=1.742; Grafik ohne geringe Anteile für k.A. oder „weiß nicht“

Statt Transparenz und Hierarchieabbau: Teils Einengung der Entscheidungsspielräume und ein erhöhtes Gefühl von Überwachung und Kontrolle.

Digitalisierung – wenn sie entsprechend gestaltet ist – kann theoretisch Potenziale für mehr Entscheidungsspielräume am Arbeitsplatz eröffnen. Aktuell erleben in Baden-Württemberg nur 21% und damit noch weniger als in ganz Deutschland diesen Effekt und 15% sehen ihre Entscheidungsspielräume sogar eingeschränkt (Folie 16). Zudem fühlen sich 38% der Erwerbstätigen in Baden-Württemberg in ihrer Arbeit durch digitale Technik mehr kontrolliert und überwacht – dies sind allerdings weniger als im Bundesgebiet (46%; Folie 17).

# Digitalisierung und Arbeitsbelastung – Entscheidungsspielräume

Sind Ihre Entscheidungsspielräume bei der Arbeit durch die Digitalisierung...

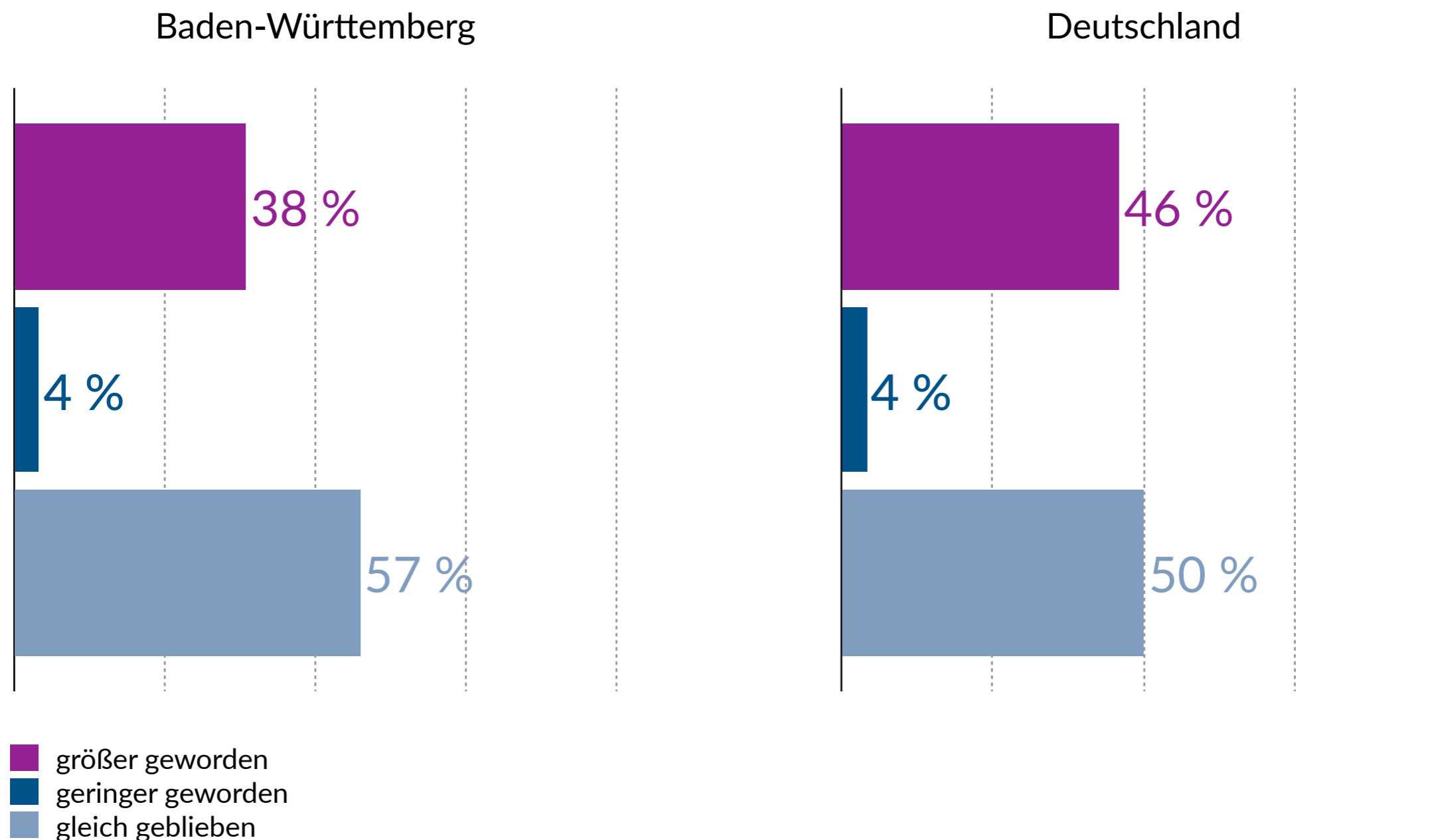


n<sub>BW</sub>=1.742; Grafik ohne geringe Anteile für k.A. oder „weiß nicht“



# Digitalisierung und Arbeitsbelastung – Überwachung und Kontrolle

Durch die Digitalisierung ist die Überwachung und Kontrolle der Arbeitsleistung...



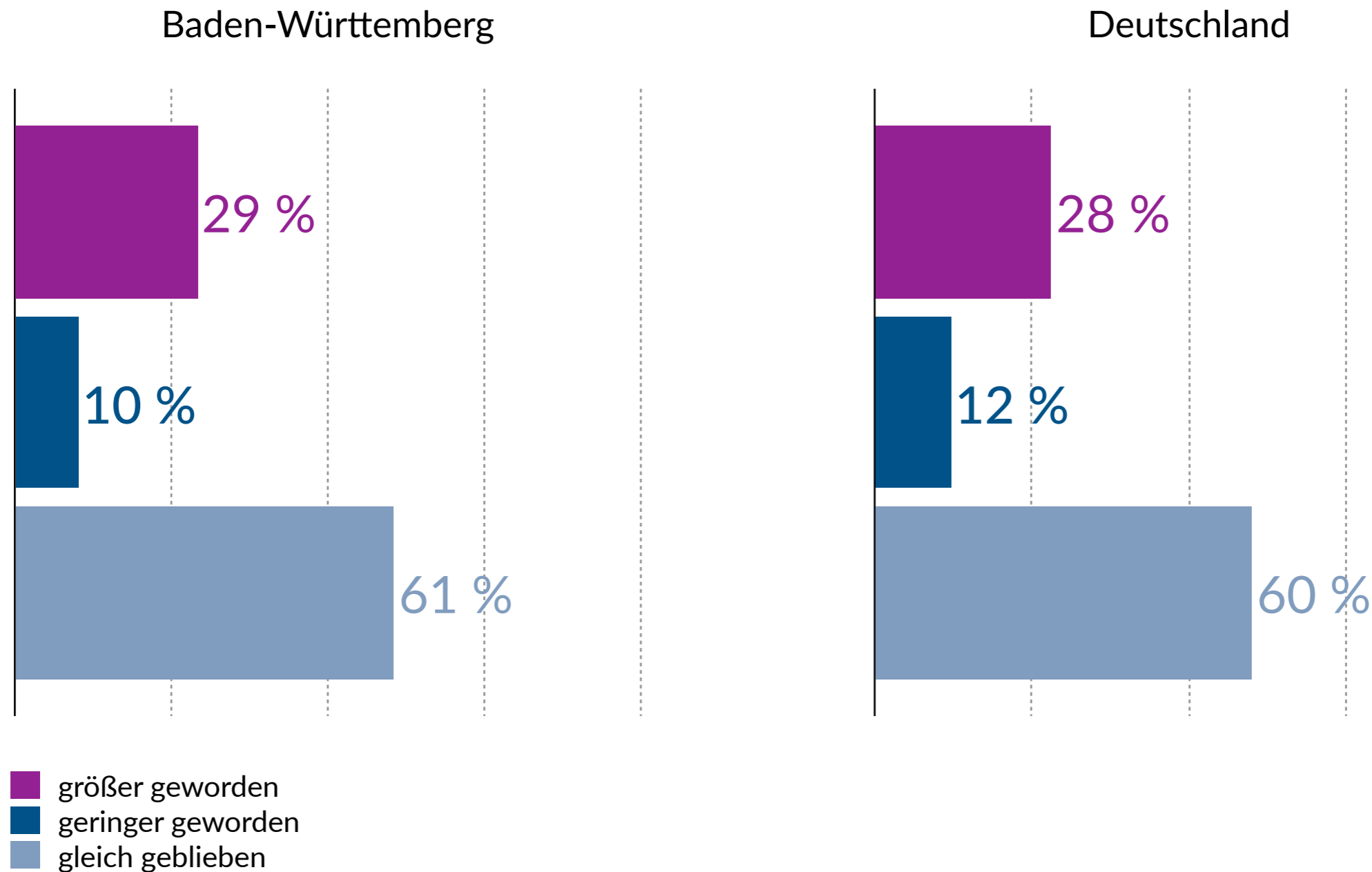
n<sub>BW</sub>=1.742; Grafik ohne geringe Anteile für k.A. oder „weiß nicht“

# Mehr Ortsflexibilität und bessere Vereinbarkeit sind keine Selbstläufer.

Mobiles Arbeiten und eine erleichterte Vereinbarkeit von Arbeit und Familie sind Optionen, die sich viele Menschen von der Digitalisierung erhoffen. Die Zahlen zeigen, dass solche Effekte kein Automatismus sind – mehr Souveränität über den Arbeitsort und eine gelingende Vereinbarkeit erfordern weitere betriebliche und gesetzgeberische Rahmenbedingungen: 71% der Erwerbstätigen in Baden-Württemberg sagen sogar, dass das Arbeiten unterwegs oder von zu Hause gleich geblieben oder abgenommen hat (Folie 19), und für 82% ist die Vereinbarkeit gleich geblieben oder hat sich erschwert (Folien 20).

# Digitalisierung und Arbeitsbelastung – Mobiles Arbeiten

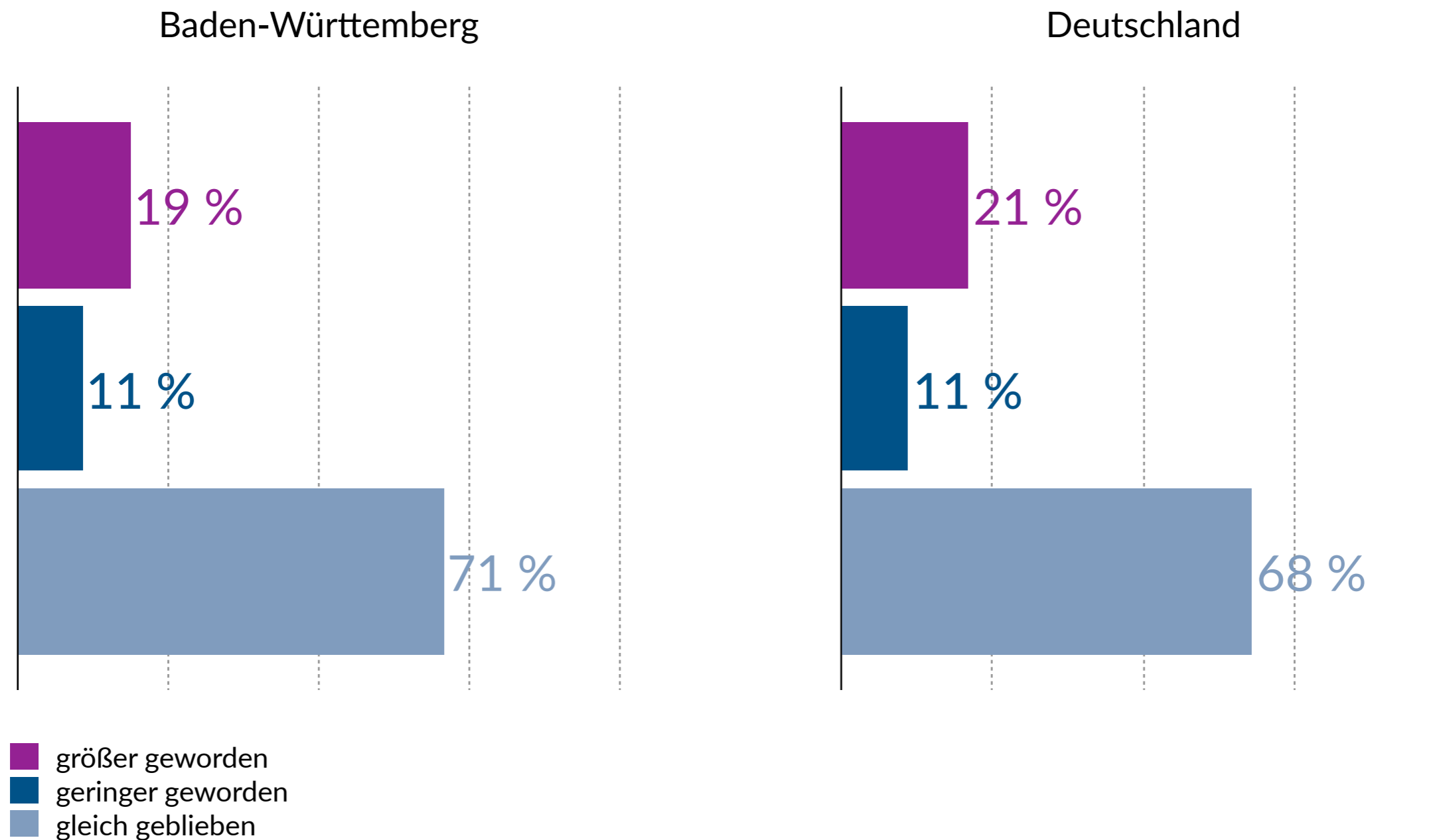
Ist der Anteil der Arbeit, den Sie von zu Hause oder unterwegs erledigen durch die Digitalisierung...



n<sub>BW</sub>=1.742; Grafik ohne geringe Anteile für k.A. oder „weiß nicht“

# Digitalisierung und Arbeitsbelastung – Work-Life-Balance

Ist die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie durch die Digitalisierung...



n<sub>BW</sub>=1.742; Grafik ohne geringe Anteile für k.A. oder „weiß nicht“

# Komplexitätszuwachs, aber wenige Hilfe bei der Planung der eigenen Arbeit und bei der Kerntätigkeit.

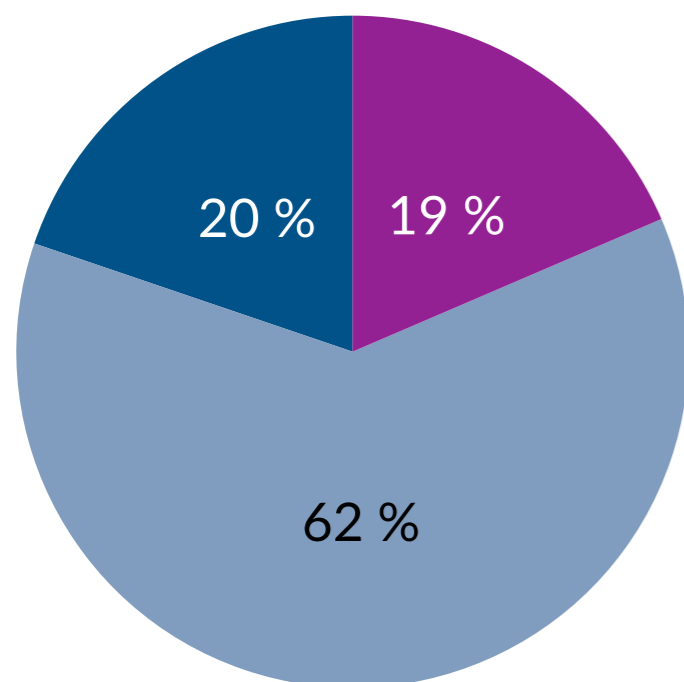
Vor allem scheint die Digitalisierung die Komplexität zu erhöhen: 62% der Erwerbstätigen erleben ihren Arbeitsplatz komplexer als nur zwei Jahre zuvor und für 20% hat zudem die Planbarkeit ihrer Arbeit im gleichen Zeitraum abgenommen. Bei der Kerntätigkeit sieht sich die Mehrheit von 66% in hohem oder sehr hohem Maße unterstützt, für 35% aber ist dies gar nicht oder nur in geringem Maße der Fall (Folie 22).

# Digitalisierung – Auswirkungen auf die Arbeit

## Sonderfragen Baden-Württemberg

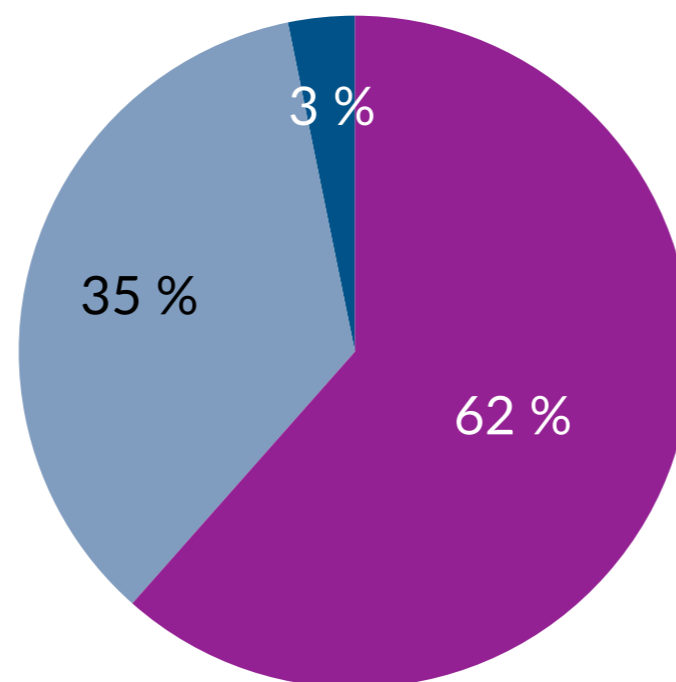
Diese drei Fragen wie sich die Planbarkeit und Komplexität durch die Digitalisierung am Arbeitsplatz verändert haben und ob die Digitalisierung bei der Arbeit unterstützt.

In den letzten zwei Jahren ist die Planbarkeit meiner Arbeit für mich...



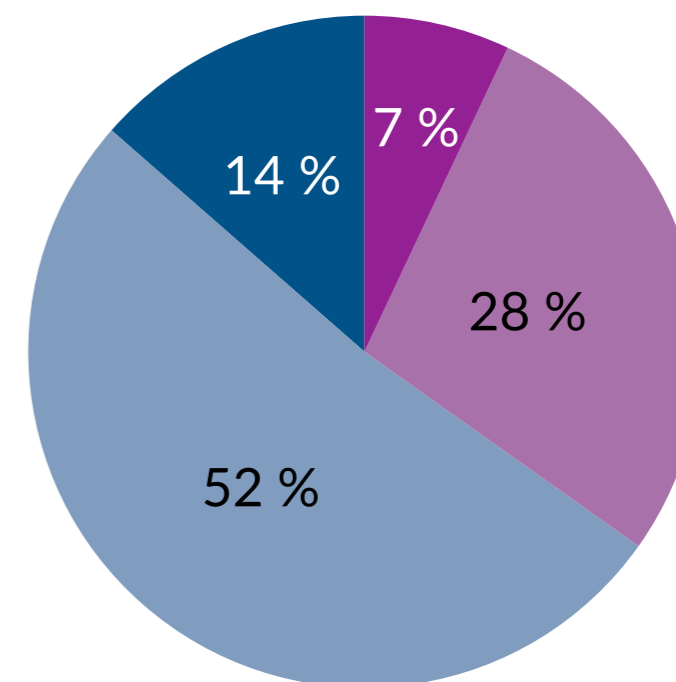
- eher geringer geworden
- gleich geblieben
- eher größer geworden

In den letzten zwei Jahren ist die Komplexität meiner Arbeit...



- eher größer geworden
- eher gleich geblieben
- eher geringer geworden

In welchem Umfang fühlen Sie sich durch die Digitalisierung bei Ihrer Kerntätigkeit unterstützt?

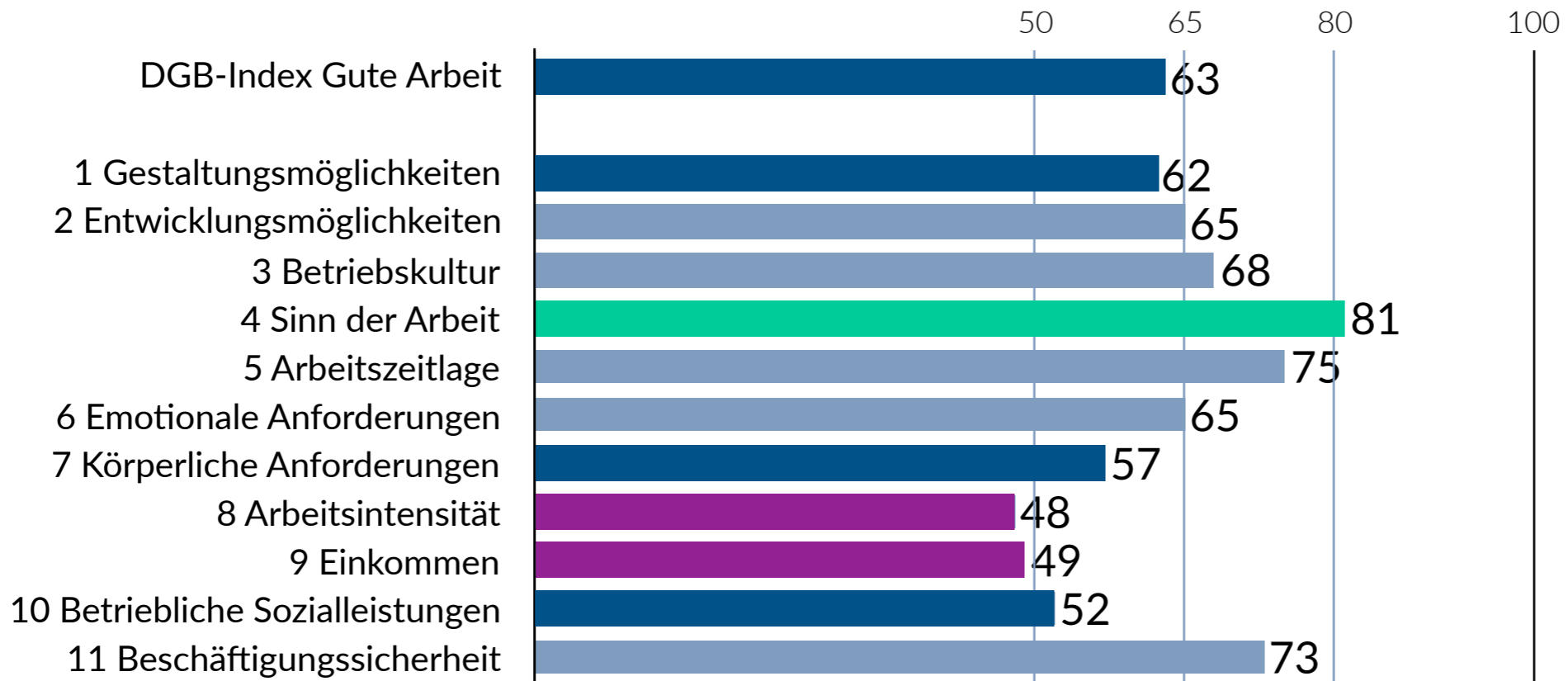


- gar nicht
- in geringem Maße
- in hohem Maße
- in sehr hohem Maße

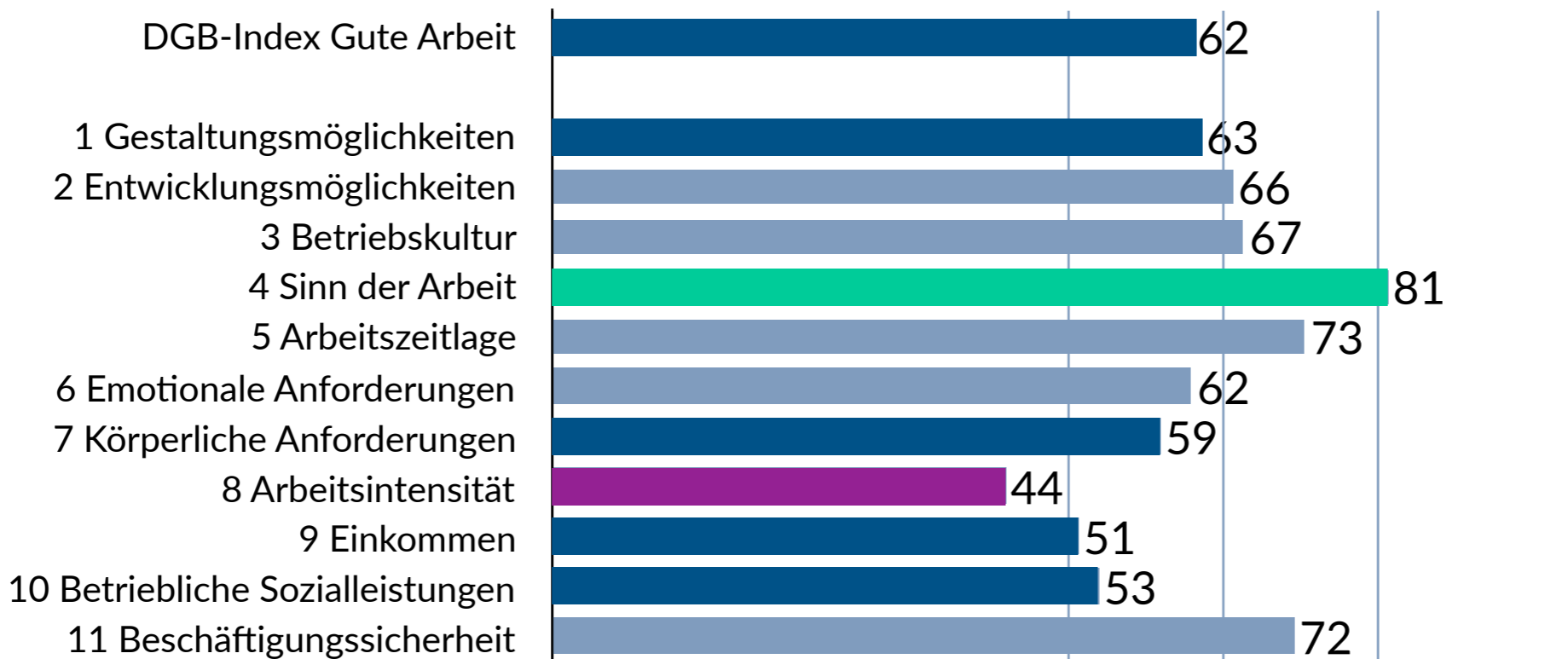
n<sub>BW</sub>=1.926/=1.936/=1578; Grafiken ohne geringe Anteile für k.A. oder „weiß nicht“

Arbeitsqualität auch in Baden-Württemberg nur im unteren Mittelfeld. Gutes Abschneiden beim Sinngehalt, eher schlechtes bei der Arbeitsintensität.

Insgesamt liegt der Gesamtindex „Gute Arbeit“ in Baden-Württemberg mit 62 leicht unter dem für ganz Deutschland mit 63 Punkten. Die Arbeitsqualität, gebildet aus 11 Teil-Indices, liegt damit im unteren Mittelfeld. Nur in Bezug auf den Sinngehalt der Arbeit erreicht Baden-Württemberg wie Gesamtdeutschland mit 81 einen Wert im Bereich „guter Arbeit“. Der niedrigste und in den Bereich schlechter Arbeit fallende Wert von 44 findet sich für Baden-Württemberg bei der Arbeitsintensität und dieser liegt damit sogar noch unter dem Wert von 48 für Gesamtdeutschland. Nur leicht besser zeigen sich die Werte auf Landesebene im Vergleich zur Bundesebene z.B. beim Einkommen (51 statt 49) oder bei den Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (66 statt 65) (Folie 24).



## Deutschland



## Baden-Württemberg





# Zitierte Literatur

Holler, Markus (2013): Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsperiode 2011/2012.

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2016a): DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2016. Berlin. [PDF](#)

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2016b): Digitalisierung und Arbeitsqualität. DGB-Index Gute Arbeit Kompakt 05/2016, Berlin. [PDF](#)

Krüger, Thomas (2014): Bericht zur Durchführung der Befragung DGB-Index Gute Arbeit 2014 inkl. Oversamples Sachsen-Anhalt und RLP.

Krüger, Thomas / Foehrmann, Mathias (2016): Bericht zur Durchführung der Befragung DGB-Index Gute Arbeit 2016 inkl. Oversampling Baden-Württemberg.

## 2016

**Band 1:** Pfeiffer, Sabine / Schlund, Sebastian / Suphan, Anne / Korge, Axel (2016): Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0 Baden-Württemberg – Vorstudie Bd. 1. Zusammenführung zentraler Ergebnisse für den Maschinenbau. [PDF](#)

**Band 2:** Korge, Axel/ Schlund, Sebastian / Marrenbach Dirk (2016): Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0 Baden-Württemberg – Vorstudie Bd. 2. Szenario-basierte Use-Cases und Zukunftsszenarien für den Maschinenbau. [PDF](#)

**Band 3:** Pfeiffer, Sabine / Suphan, Anne / Zirinig, Christopher / Kostadinova, Denitsa (2016): Arbeitswelt 4.0 in Baden-Württemberg – Vorstudie Bd. 3. Quantitative Analysen mit Schwerpunkt auf der Branche Maschinen- und Anlagenbau. [PDF](#)

Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0  
Baden-Württemberg:  
Bisher erschienene Bände



Zukunftsprojekt  
Arbeitswelt 4.0  
Baden-Württemberg

Prof. Dr. Pfeiffer  
Lehrstuhl für Soziologie (550D)  
Universität Hohenheim  
Wollgrasweg 23  
70599 Stuttgart  
+49 (0)711 459 22622  
[soziologie@uni-hohenheim.de](mailto:soziologie@uni-hohenheim.de)