

ZeTT-ARBEITSMONITOR

Arbeitserfahrungen in der Digitalisierung:
Mitsprache und Mitbestimmung als Schlüssel
für gute Arbeit in der Lebensmittelindustrie
und im Gastgewerbe



REPORT ZU DEN ERGEBNISSEN EINER
QUANTITATIVEN BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG

Oskar Butting
Dr. Thomas Engel

ZeTT-Arbeitsmonitor

Arbeitserfahrungen in der Digitalisierung: Mitsprache und Mitbestimmung als Schlüssel für gute Arbeit in der Lebensmittelindustrie und im Gastgewerbe

Report

Jena, Juni 2026

Lektorat: Joanna Hengstenberg

Layout: Manfred Füchtenkötter

Unser Dank gilt der NGG Region Thüringen und dem Bildungszentrum Oberjosbach für die freundliche Unterstützung bei der Durchführung der Befragung.

<https://doi.org/10.22032/dbt.70539>

Dieses Werk ist lizenziert unter der Lizenz Creative Commons Namensnennung 4.0 International (CC BY 4.0). Sie dürfen das Material weitergeben und bearbeiten, sofern Sie die Quelle entsprechend angeben.



Die wichtigsten Ergebnisse der Studie im Überblick

- Die Digitalisierung beeinflusst den Arbeitsalltag der Beschäftigten in der Lebensmittelindustrie und im Gastgewerbe mehrheitlich in Form gesteigerter psychischer Belastungen und höherer Anforderungen an Wissen und Können. Nach Aussage der Studienteilnehmenden betrifft das besonders Ältere. Die körperliche Arbeitsbelastung wird hingegen meist als unverändert wahrgenommen.
- Das Gesamtlagebild mit Blick auf Erwartungen und Ängste wird weder von Euphorie noch von Panik beherrscht. Das größte Problem besteht darin, dass nur ein kleiner Teil der Beschäftigten die Digitalisierung als an ihren Bedürfnissen ausgerichtet empfindet. Konkrete Ängste wie die vor Jobverlust oder Überwachung werden dabei jedoch eher selten geäußert. Knapp die Hälfte der Befragten sieht sogar einen Investitionsbedarf zugunsten einer funktionierenden Digitalisierung.
- In der untersuchten Branche sind formelle Mitsprachemöglichkeiten auf den ersten Blick meist vorhanden – natürlich unter dem Vorzeichen einer intensiven NGG-Unterstützung bei der Organisation der Befragung. Dementsprechend beteiligten sich vor allem Beschäftigte aus Betrieben mit einem Betriebsrat und häufig auch mit gewerkschaftlich organisierten Betriebsgruppen. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten verwies zugleich auf interne Beteiligungsprozesse wie Qualitätszirkel, die – eingeschränkt – auch Mitsprachemöglichkeiten bei Digitalisierungsfragen bieten.
- Trotz solcher formellen Strukturen fühlen sich zwei Drittel der Befragten in Digitalisierungsentscheidungen nicht oder nicht ausreichend einbezogen. Zudem traut sich die Hälfte der Beschäftigten nicht zu, aktiv bei neuen digitalen Technologien und Prozessen mitzugestalten.
- Dabei ist Mitsprache der entscheidende Faktor, um die Qualität der Arbeit – gerade im digitalen Wandel – beeinflussen zu können: Wer mitgestalten kann, bewertet sowohl Digitalisierung als auch die Arbeitssituation insgesamt durchschnittlich deutlich positiver als die Beschäftigten ohne Mitsprachemöglichkeiten.

Inhalt

Der ZeTT-Arbeitsmonitor: Worum geht es?.....	2
Wie wurde geforscht?	3
Wer hat mitgemacht? Die Stichprobe im Überblick	4
Die Ergebnisse: Was Beschäftigte erleben.....	6
Mitbestimmung und Mitsprache: Strukturen vorhanden, Erleben fehlt.....	11
Mitsprache als Schlüssel: Zufriedenheit mit Digitalisierung und Arbeit	14
Exkurs: Demokratie – Zwischen Überzeugung und Ernüchterung.....	18
Fazit: Was die Ergebnisse bedeuten und was jetzt zu tun ist	20
Literaturverzeichnis.....	22
Anhang	23

Der ZeTT-Arbeitsmonitor: Worum geht es?

Ob Roboter, neue Software oder Künstliche Intelligenz (KI), über die Digitalisierung der Arbeit wird viel diskutiert. In der betrieblichen Praxis kommen zunehmend neue Technologien zum Einsatz, wie wir bereits in früheren Untersuchungen anhand der verschiedenen KI-Anwendungsfälle für KMU zeigen konnten (Engel et al., 2022). Doch im öffentlichen und politischen Diskurs stehen meist wirtschaftliche Effizienz und technologischer Fortschritt im Vordergrund. Im betrieblichen Kontext wiederum bleibt die Einführung neuer Technologien häufig eine Sache von Expert*innen wie IT-Verantwortlichen und von strategischen Entscheidungen des Managements. Die Perspektive derer, die den digitalen Wandel täglich am eigenen Arbeitsplatz erleben, bleibt dabei oft außen vor. Häufig kommt gar nicht erst die Frage auf, ob Beschäftigte überhaupt mitreden können.

Genau hier setzt der ZeTT-Arbeitsmonitor an und untersucht Mitbestimmung und Mitsprache im Digitalisierungskontext. Als erstes Untersuchungsfeld fokussieren wir uns dabei auf die Lebensmittelindustrie und das Gastgewerbe. Durchgeführt wurde die hier vorgelegte Studie vom ZeTT – *Zentrum Digitale Transformation Thüringen* in Kooperation mit der Gewerkschaft *NGG Region Thüringen* in Form einer quantitativen Beschäftigtenbefragung.

Fünf Leitfragen standen im Mittelpunkt:

1. Wie beeinflusst die Digitalisierung den Arbeitsalltag der Beschäftigten in der Lebensmittelindustrie und im Gastgewerbe?
2. Welche Ängste und Erwartungen gibt es gegenüber neuen Technologien?
3. Welche formellen Mitbestimmungsmöglichkeiten haben die Beschäftigten?
4. Wie nehmen sie ihre tatsächlichen Einflussmöglichkeiten auf Digitalisierungsprozesse wahr?
5. Welche Rolle spielen Mitbestimmung und Mitsprache dafür, ob Digitalisierung als gelungen und an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausgerichtet erlebt wird?

Ziele: Mehr als nur Erkenntnisse sammeln

Der ZeTT-Arbeitsmonitor verfolgt das Ziel, Herausforderungen und Handlungsspielräume im digitalen Wandel zu identifizieren. Dadurch wird es möglich, gemeinsam mit der NGG Strategien zu entwickeln, wie Transformationsprozesse und Arbeitsbedingungen besser gestaltet werden können. Die Rückkopplung mit der Praxis – mit Beschäftigten, Betriebsrats- und Gewerkschaftsmitgliedern – ist dabei unverzichtbar, denn mit einer Studie auf Basis einer quantitativen Beschäftigtenbefragung können wir zwar zeigen, wo Probleme liegen, aber nicht, warum sie entstehen und welche Folgen sie im konkreten Betriebsalltag haben.

Wie wurde geforscht?

Der Arbeitsmonitor ist in zwei Phasen angelegt. In der ersten Phase wurde eine quantitative Beschäftigtenbefragung durchgeführt, von Mai bis Juli 2025 zunächst als Pilotbefragung in Thüringen¹, anschließend von September bis Dezember 2025 deutschlandweit. Der Zugang zu den Beschäftigten wurde über die NGG Region Thüringen und das Bildungszentrum Oberjosbach (BZO) ermöglicht. Der Fragebogen war sowohl online als auch in Papierform verfügbar, konnte in zehn Minuten ausgefüllt werden und stand online neben Deutsch in acht weiteren Sprachen zur Verfügung, um auch Beschäftigte mit Migrationshintergrund besser zu erreichen.

Insgesamt wurden 324 Teilnehmende für die Befragung gewonnen, von denen 245 den Fragebogen bis zum Ende ausgefüllt haben. Mit dieser Datenqualität können Trends und Zusammenhänge für die untersuchte Branche zuverlässig analysiert werden. Der Arbeitsmonitor ist die größte Studie, die bislang zu diesem Thema in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie durchgeführt wurde. Sie liefert damit ein stellvertretendes Lagebild für teilweise hochautomatisierte Produktionsbereiche, schließt aber auch administrative Tätigkeiten ein. In dieser Branche sind viele Menschen beschäftigt – mit steigender Tendenz (BMEL, 2024) –, sodass ihr eine erhebliche volkswirtschaftliche Bedeutung zukommt. Zudem zeichnet sie sich durch relevante Exportanteile von 36 % aus, wobei der Fokus auf dem Europäischen Binnenmarkt liegt: Knapp 75 % der Exporte gehen in die EU. Darüber hinaus steht die Branche unter hohem Wettbewerbs-, Innovations- und Automatisierungsdruck (BMWK, o. D.).

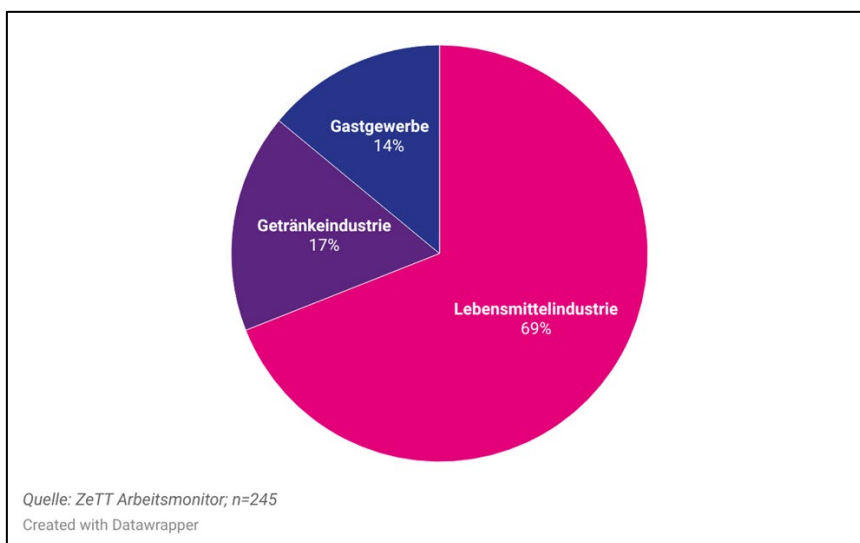
In der zweiten Studienphase ab Mitte 2026 ist geplant, qualitative Interviews mit Betriebsrats- und Gewerkschaftsmitgliedern sowie Beschäftigten zu führen. Ziel ist es, die Zahlen mit gelebter Praxis zu füllen: Wie werden Digitalisierungsprozesse in der Praxis gestaltet und wie werden Beschäftigte dabei einbezogen? Welche konkreten Situationen und Erfahrungen beschreiben die Befragten? Welche Lösungsansätze gibt es bereits in den Betrieben?

¹ Zu den wichtigsten Ergebnissen der Thüringer Stichprobe haben wir einen Blogbeitrag veröffentlicht: <https://zett-thueringen.de/neues-aus-der-zett-forschung-mitsprache-und-mitbestimmung-als-schluessel-fuer-gute-arbeit/>.

Wer hat mitgemacht? Die Stichprobe im Überblick

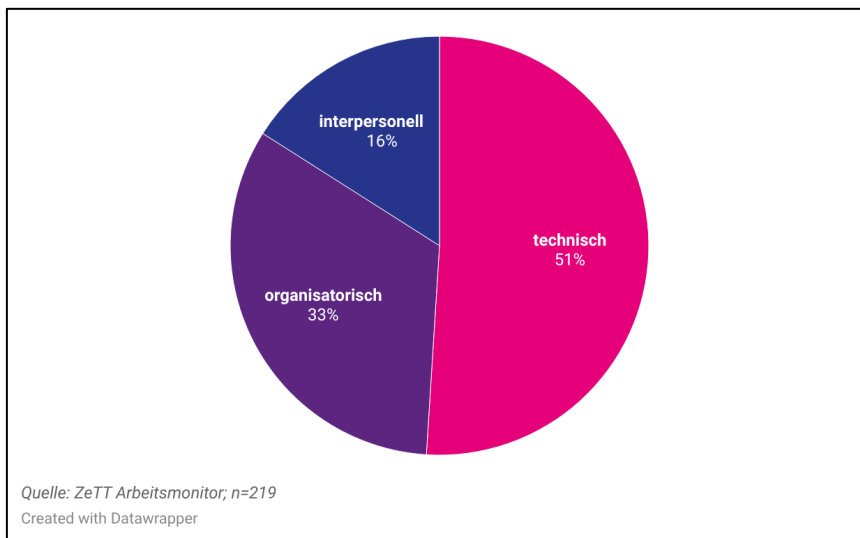
Die Befragung richtete sich an Beschäftigte in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie sowie im Gastgewerbe. Allerdings ist das Gastgewerbe in der Stichprobe zu wenig repräsentiert, um darüber eigenständige, statistisch belastbare Aussagen zu treffen (siehe Abbildung 1). Ein Blick auf die Ergebnisse zeigt aber, dass die Antworten aus dem Gastgewerbe in ihrer Grundtendenz denen der Lebensmittelindustrie ähneln. Zwei Unterschiede fallen jedoch auf: Die Arbeitszufriedenheit ist im Gastgewerbe etwas geringer, und die Beschäftigten sind von anderen Technologien stärker betroffen. Zudem sind große Betriebe in der Stichprobe überrepräsentiert. Knapp die Hälfte der Befragten arbeitet in Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten, während nur 15 % der Befragten in Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten arbeiten.

Abbildung 1: Aufteilung nach Branche



Zur Betrachtung der verschiedenen Formen der Arbeit, in denen die Beschäftigten tätig sind, wurden die Arbeitslogiken nach Oesch (2006) angewandt. Die Mehrheit der Befragten ist in der technischen Arbeitslogik tätig, also in Berufen, die vor allem technisches Verständnis voraussetzen, wie die Arbeit in der Produktion (siehe Abbildung 2). Die organisatorische Arbeitslogik (u.a. Verwaltung) und interpersonelle Arbeitslogik (u.a. personennahe Dienstleistungen) sind weniger vertreten. Zudem sind fast zwei Drittel der Befragten Männer und ebenso fast zwei Drittel sind zwischen 40 und 60 Jahre alt. Junge Beschäftigte unter 30 Jahren machen nur einen kleinen Teil aus. 18 % der Befragten haben einen Migrationshintergrund.

Abbildung 2: Aufteilung nach Arbeitslogik

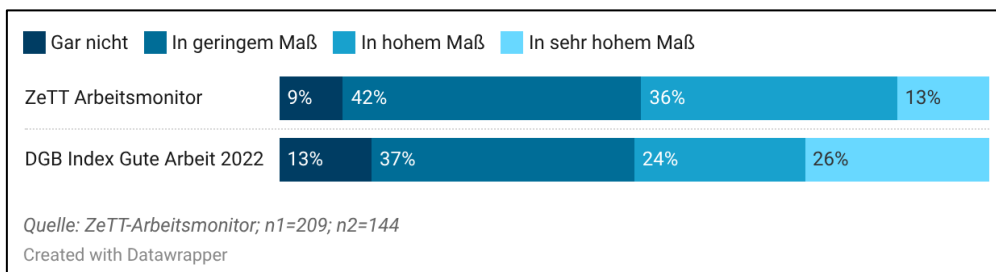


Stark in Mitbestimmung eingebunden

Bei der Einordnung der Ergebnisse wichtig zu wissen: Die Befragten sind ausgesprochen gut in Mitbestimmungsstrukturen eingebunden. 84 % haben einen Betriebsrat oder eine Mitarbeitervertretung (MAV) im Unternehmen, fast ebenso viele sind Gewerkschaftsmitglieder und arbeiten unter einem Tarifvertrag. Ganze 73 % geben an, sich in Mitbestimmungsprozesse einzubringen. Das ist kein Zufall: Der Zugang zur Befragung lief über die NGG und das BZO, womit vor allem gewerkschaftsnahe Beschäftigte erreicht wurden.

Eine klassische Repräsentativität für alle Beschäftigten der Branche ist mit diesem Zugang zwar nicht erreichbar, jedoch liefert die Befragung ein gutes Stimmungsbild unter den Gewerkschaftsmitgliedern. Ein Vergleich mit dem DGB Index Gute Arbeit 2022, welcher als bundesweite, repräsentative Befragung weniger gewerkschaftliche Schlagseite hat, bestätigt: Bei den Fragen, die in beiden Erhebungen gestellt wurden, zeigt sich eine grundlegend ähnliche Antworttendenz, beispielhaft veranschaulicht in Abbildung 3.

Abbildung 3: Betroffenheit von Digitalisierung in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie



Die Ergebnisse: Was Beschäftigte erleben

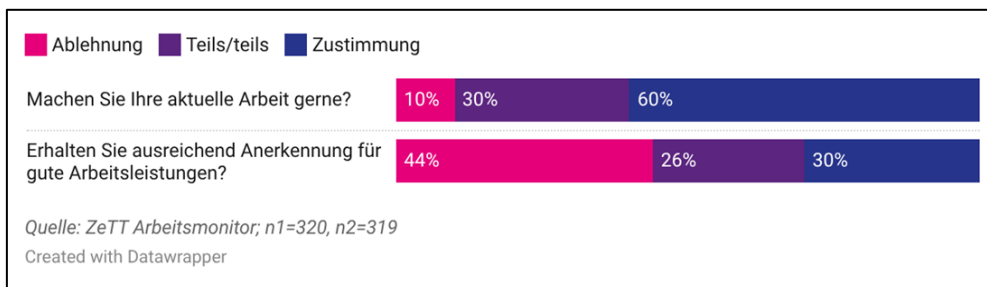
Arbeitszufriedenheit: Kollegialität trägt – Anerkennung fehlt

Wie zufrieden sind die Beschäftigten mit ihrer Arbeit? Das Bild ist gemischt. Sechs Aspekte der Arbeitszufriedenheit wurden abgefragt, von der Freude an der Arbeit über die Entlohnung bis hin zur Verbundenheit mit dem Unternehmen. Dabei zeigt sich, dass 60 % der Befragten ihre Arbeit gerne machen². Das ist der höchste Zustimmungswert unter allen abgefragten Aspekten, aber auch kein überwältigend positives Ergebnis (siehe Abbildung 4).

Besonders positiv fällt auf, dass mehr als zwei Drittel der Befragten ausreichend Unterstützung von ihren Kolleg*innen erhalten. Das ist ein wichtiges Zeichen: Kollegialität und gegenseitiger Rückhalt sind offenbar noch stark ausgeprägt – ein Fundament, auf dem sich aufbauen lässt.

Doch gibt es eine große Baustelle: Nur knapp ein Drittel der Befragten fühlt sich für gute Arbeitsleistungen ausreichend anerkannt (siehe Abbildung 4). Das ist der niedrigste Wert unter allen abgefragten Aspekten und ein deutliches Signal, dass viele Beschäftigte das Gefühl haben, dass ihre Leistung nicht gesehen wird. Auch die Zufriedenheit mit der Entlohnung (44 %), die Verbundenheit mit dem Unternehmen (52 %) und die allgemeine Unternehmenszufriedenheit (40 %) liegen auf einem mäßigen Niveau. Beschäftigte, in deren Betrieb ein Betriebsrat vorhanden ist, berichten dabei insgesamt von einer höheren Arbeitszufriedenheit.

Abbildung 4: Arbeitszufriedenheit



Digitale Technologien: Kommunikation belastet, KI ist noch Zukunftsmusik

Insgesamt gibt nur ein kleiner Teil (12 %) der Befragten an, gar nicht von Digitalisierung betroffen zu sein. Die größte Gruppe erlebt Digitalisierung in geringem Maße (43 %), ein gutes Drittel in hohem Maße und 11 % in sehr hohem Maße. Besonders stark betroffen sind Beschäftigte in organisatorischen Berufen.

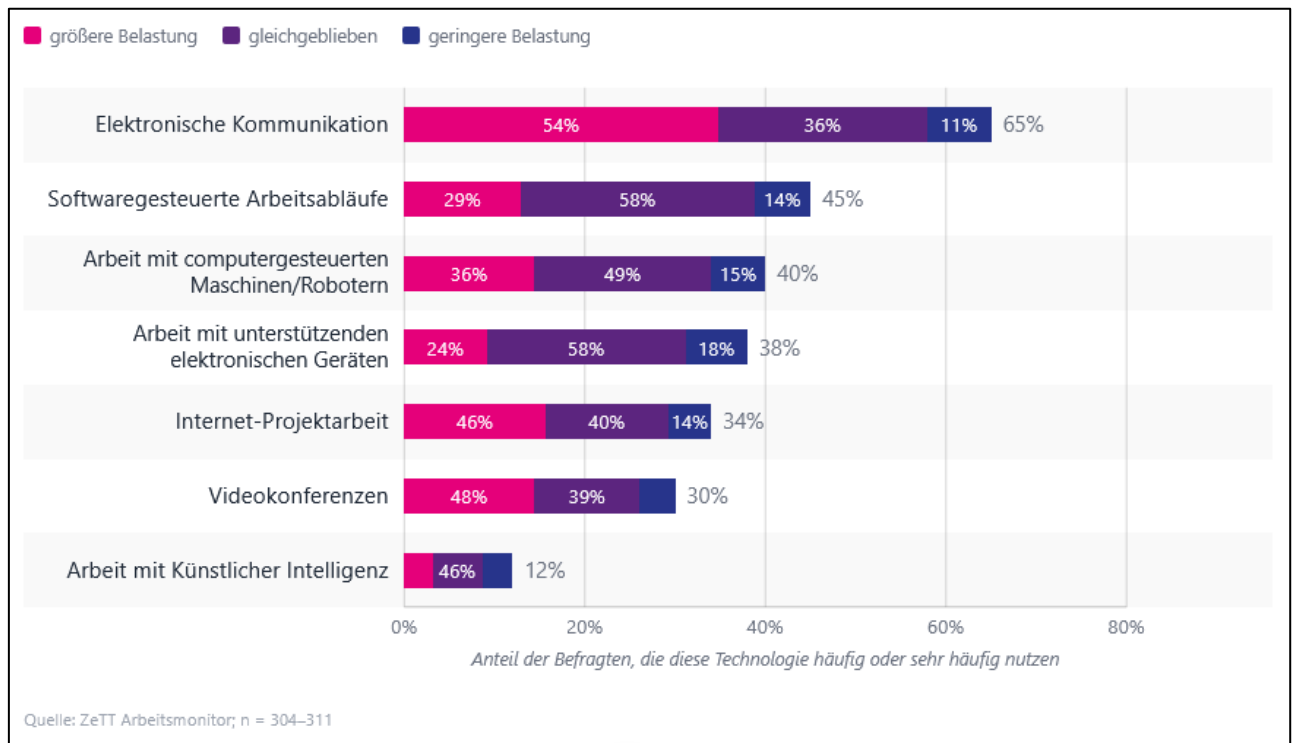
² Die ursprünglich fünfstufige Antwortskala („Trifft voll und ganz zu“, „Trifft eher zu“, „Teils/teils“, „Trifft eher nicht zu“, „Trifft überhaupt nicht zu“) wurde für die grafische Darstellung auf drei Kategorien reduziert: „Zustimmung“ („Trifft voll und ganz zu“ / „Trifft eher zu“), „Teils/teils“ (unverändert) und „Ablehnung“ („Trifft eher nicht zu“ / „Trifft überhaupt nicht zu“).

Doch um welche digitalen Technologien geht es eigentlich, wenn von Digitalisierung gesprochen wird, und wie wirken sie sich auf die Belastung aus? Hier – und im Folgenden auch bei einigen weiteren Fragen – haben wir uns an den Fragen aus der Sondererhebung zu Digitalisierung des DGB Index Gute Arbeit 2022 orientiert (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2022). Unsere Befragung unterscheidet zusätzlich zwischen der Häufigkeit der Nutzung und der wahrgenommenen Belastungswirkung (siehe Abbildung 5). Das Ergebnis ist aufschlussreich: Elektronische Kommunikation ist mit Abstand am weitesten verbreitet, fast zwei Drittel der Befragten nutzen sie häufig oder sehr häufig. Es folgen softwaregesteuerte Arbeitsabläufe und die Arbeit mit computergesteuerten Maschinen und Robotern. Videokonferenzen werden von knapp einem Drittel (sehr) häufig genutzt, Künstliche Intelligenz spielt mit nur 12 % häufiger oder sehr häufiger Nutzung bislang kaum eine Rolle.

Interessant ist der Blick auf die Belastungswirkung: Hier führt ebenfalls die elektronische Kommunikation. Mehr als die Hälfte der Nutzenden gibt an, dass elektronische Kommunikation zu höherer Belastung führt. Ähnlich hoch ist die Belastung durch Videokonferenzen und internetbasierte Projektarbeit, also genau jene Technologien, die mit Erreichbarkeit und Verfügbarkeit verbunden sind. Bei den anderen abgefragten Technologien überwiegt zwar auch die Belastung, allerdings weniger drastisch.

Lediglich die Künstliche Intelligenz bildet eine Ausnahme: Hier halten sich höhere und geringere Belastung die Waage. Allerdings ist KI noch so wenig verbreitet, dass allgemeine Aussagen verfrüht wären.

Abbildung 5: Nutzung und Belastung digitaler Technologien



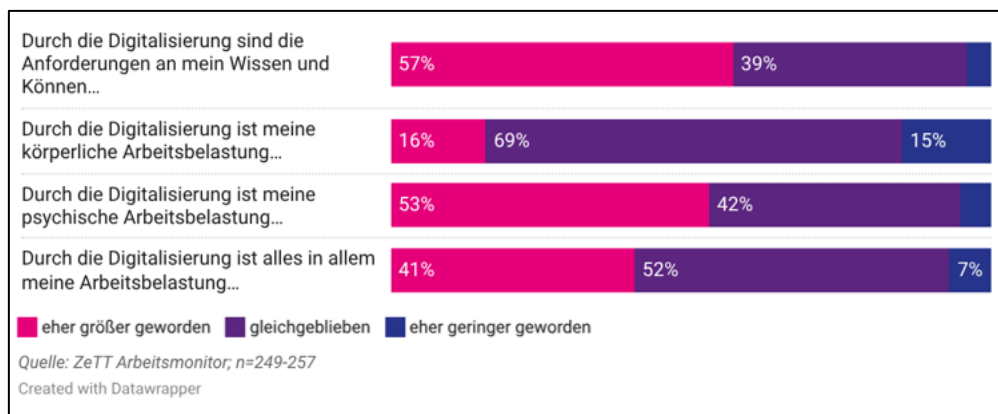
Steigende Anforderungen, wachsende Belastung – besonders für Ältere

Digitalisierung verändert nicht nur die Arbeitswerkzeuge, sondern sie kann auch eine Veränderung der Arbeitserfahrung zur Folge haben. Mehr als die Hälfte der Befragten berichtet, dass die Anforderungen an ihr Wissen und Können durch die Digitalisierung gestiegen sind (siehe Abbildung 6). Das zeigt deutlich, dass viele Beschäftigte das Gefühl haben, mit dem technologischen Wandel nicht Schritt halten zu können, oder zumindest nicht ausreichend dabei unterstützt zu werden.

53 % geben zudem an, eine höhere psychische Belastung durch die Digitalisierung zu erleben. Das passt gut zu den Befunden zur Technologienutzung: Wer ständig erreichbar sein muss und mit immer neuen digitalen Anforderungen konfrontiert wird, erlebt das als Stress. Die körperliche Belastung hingegen wird von der großen Mehrheit als unverändert eingeschätzt. Digitalisierung entlastet den Körper also nicht automatisch.

Besonders auffällig ist, dass sowohl die psychische Belastung als auch die gestiegenen Anforderungen an Wissen und Können vor allem von älteren Beschäftigten ab 45 Jahren besonders häufig genannt werden. Diese Gruppe läuft Gefahr, im digitalen Wandel abgehängt zu werden, wenn sie nicht gezielt mitgenommen wird.

Abbildung 6: Auswirkungen der Digitalisierung



Schulungen: Zu selten, zu wenig wirksam, aber sie machen einen Unterschied

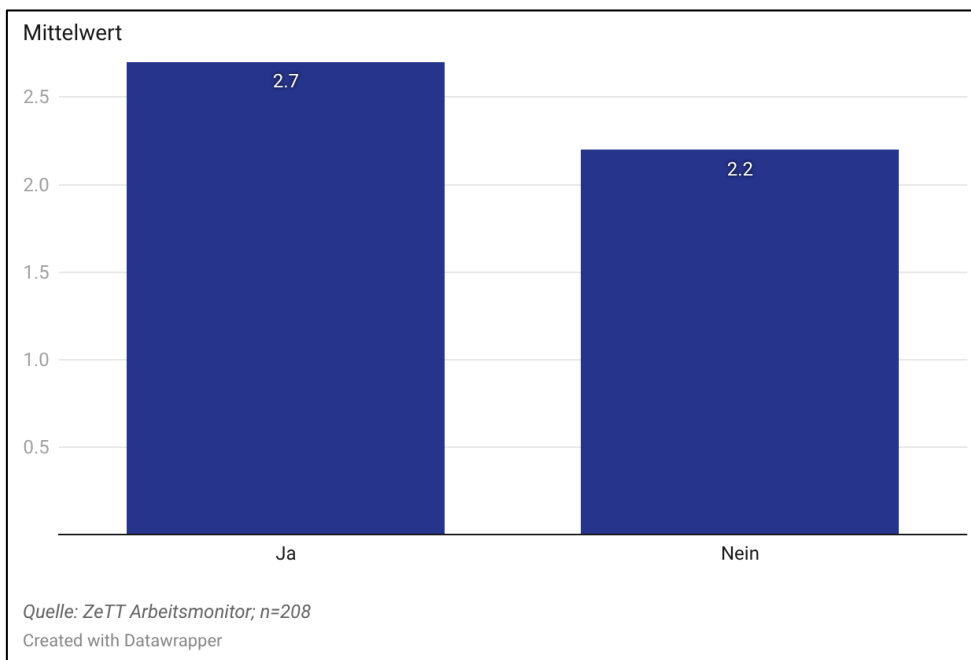
Wenn die Anforderungen steigen und sich Arbeitsprozesse verändern, brauchen Beschäftigte Unterstützung. Doch die Realität sieht ernüchternd aus: Die Hälfte der Befragten gibt an, keine passenden Schulungen zu neuen Technologien zu erhalten. Wenn Schulungen angeboten werden, helfen sie in mehr als der Hälfte der Fälle nur in geringem Maße. Das passt zum Bild der gestiegenen Anforderungen: Digitalisierung wird eingeführt, ohne die Beschäftigten ausreichend mit den neuen Technologien vertraut zu machen. So wird aus einer potenziellen Chance schnell eine Belastung.

Und doch gibt es einen wichtigen Befund: Beschäftigte, die ein Schulungsangebot erhalten, sind signifikant zufriedener mit der Digitalisierung in ihrem Betrieb, auch wenn die Schulungen nicht immer als besonders hilfreich erlebt werden (siehe Abbildung 7). Auf einer Skala von 1 bis 5 liegt

die Digitalisierungszufriedenheit bei Beschäftigten mit Schulungsangebot bei 2,7, bei jenen ohne Schulungsangebot bei 2,2. Der Unterschied ist statistisch signifikant und zeigt, dass Schulungen wirken. Wichtig ist, dass sie an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausgerichtet und ansprechend gestaltet werden. Beleuchtet man die Zufriedenheit mit der Digitalisierung in der Gruppe der geschulten Mitarbeitenden, zeigt sich: Die Befragten, die angeben, dass die Schulungen nur in geringem Maße hilfreich sind, haben eine mittlere Zufriedenheit mit der Digitalisierung von 2,5. Befragte, die die Schulungen als (sehr) hilfreich bewerten, haben eine mittlere Zufriedenheit von 3,0.

Warum die Schulungen nicht wirken, wird Gegenstand der qualitativen Forschungsphase sein. Denkbar wäre eine mangelnde Ausrichtung an den Vorkenntnissen der Beschäftigten.

Abbildung 7: Zufriedenheit mit Schulungen je nach passendem Schulungsangebot



Wie wird Digitalisierung bewertet? Weder Euphorie noch Panik, aber ein klares Signal

Wie stehen die Beschäftigten der Digitalisierung grundsätzlich gegenüber? Um das zu erfassen, wurden acht Aussagen abgefragt. Vier wurden positiv formuliert (etwa: Digitalisierung verbessert das Arbeitsumfeld, gibt mehr Entscheidungsfreiheit) und vier negativ (etwa: Angst vor Jobverlust, Angst vor Überwachung)³. Das Ergebnis ist bemerkenswert: Weder die positiven noch die negativen Aussagen wurden von der Mehrheit bejaht. Es gibt also weder große Hoffnungen noch dominante Ängste. Lediglich der Aussage, dass im Betrieb mehr in Digitalisierung investiert werden sollte, stimmten 49 % der Befragten zu. Das klingt zunächst paradox. Möglicherweise verweist dies auf die Hoffnung, dass Digitalisierung bei besserer

³ Die ausformulierten Fragen inklusive Antworten befinden sich in Tabelle 1 im Anhang.

Umsetzung doch entlasten könnte, oder auf ein betriebswirtschaftliches Denken, dass der Betrieb konkurrenzfähig bleiben muss.

Zudem sticht ein weiterer Befund heraus: Nur 11 % der Befragten stimmen der Aussage zu, dass die Digitalisierung an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausgerichtet wird, während mehr als die Hälfte diese Aussage ablehnt (siehe Abbildung 8). Digitalisierung scheint von vielen also als etwas erlebt zu werden, das von außen aufgedrängt wird, nicht zu den Arbeitsabläufen passt und die Arbeit erschwert.

Abbildung 8: Digitalisierung wird an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausgerichtet.



Bei den Fragen zur Bewertung der Digitalisierung zeigt sich wieder ein Alterseffekt: Ängste, die insgesamt wenig Zustimmung erhalten, werden unter älteren Beschäftigten deutlich häufiger geteilt. Digitalisierung wird in dieser Gruppe spürbar negativer wahrgenommen.

Folgendes Zitat aus den offenen Kommentaren der Befragung offenbart ein weiteres Problem, das in den geschlossenen Fragen nur indirekt sichtbar wird: Digitalisierung scheitert häufig nicht an der Technologie selbst, sondern an der Umsetzung. Externe, nicht ausreichend auf den Betrieb zugeschnittene Lösungen werden eingekauft – und die Beschäftigten tragen die Konsequenzen.

***"Das Problem am Umstellen von digitalisierten Geräten und Programmen ist nicht die Digitalisierung an sich, sondern vielmals die Bedienung der Anwendung und die Unzuverlässigkeit der entsprechenden Erneuerung. Oftmals ist das neue System nicht an die Bedürfnisse der Firma angepasst und schießt am Ziel vorbei."
- Kommentar eines/einer Befragten***

Fazit: Digitalisierung belastet und geht an den Beschäftigten vorbei

- Mehr als die Hälfte der Befragten berichtet von gestiegenen psychischen Belastungen und höheren Anforderungen an Wissen und Können. Besonders ältere Beschäftigte sind davon betroffen.
- Schulungen fehlen häufig oder könnten wirksamer sein, dabei macht sowohl ihr Vorhandensein als auch ihre Qualität einen Unterschied.
- Nur 11 % erleben die Digitalisierung als an ihren Bedürfnissen ausgerichtet. Dies zeigt dringenden Handlungsbedarf an.

Mitbestimmung und Mitsprache: Strukturen vorhanden, Erleben fehlt

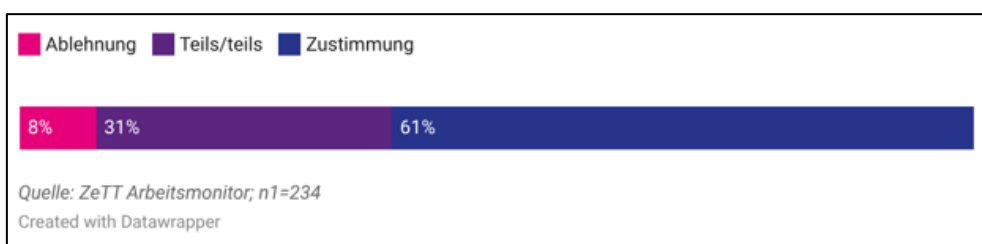
Ein zentrales Anliegen des Arbeitsmonitors ist die Frage nach Mitbestimmung und Mitsprache. Dabei ist es wichtig, zwei Dimensionen zu unterscheiden: die formellen Mitbestimmungsmöglichkeiten auf der einen Seite – also ob es einen Betriebsrat oder andere Beteiligungsstrukturen gibt – und die subjektive Wahrnehmung von Mitsprache auf der anderen Seite, also ob Beschäftigte das Gefühl haben, dass ihre Stimme gehört wird, Entscheidungen nachvollziehbar sind und sie tatsächlich etwas bewirken können.

Formelle Mitbestimmung: Gut aufgestellt

In der Stichprobe sind formelle Mitbestimmungsstrukturen weit verbreitet. 82 % der Befragten haben einen Betriebsrat oder eine Mitarbeitervertretung im Unternehmen. Daneben gibt es in vielen Betrieben gewerkschaftliche Betriebsgruppen (51 %), Arbeitnehmendenvertretungen im Aufsichtsrat (31 %), unternehmensinterne Beteiligungsprozesse wie Qualitätszirkel oder KVP-Runden (54 %) oder eine „Politik der offenen Tür“ bei den Vorgesetzten (28 %). Insgesamt sind die Beschäftigten in dieser Stichprobe also formal gut mit Mitbestimmungsmöglichkeiten ausgestattet.

Und der Betriebsrat wird auch positiv bewertet: 61 % der Befragten sind mit der Arbeit ihres Betriebsrates zufrieden, nur ein kleiner Teil ist unzufrieden (siehe Abbildung 9). Allerdings ist zu beachten, dass betriebsratsnahe Personen in der Stichprobe überrepräsentiert sind, was die Zufriedenheitswerte etwas nach oben verzerren dürfte. Beschäftigte, die angeben, sich nicht in Mitbestimmungsprozesse einbringen zu wollen oder zu können, sind deutlich weniger zufrieden mit dem Betriebsrat.

Abbildung 9: Ich bin mit der Arbeit des Betriebsrates zufrieden.



Subjektive Mitsprache: Das große Defizit

Trotz der gut ausgebauten formellen Strukturen sieht es bei der subjektiven Wahrnehmung von Mitsprache ganz anders aus. Insgesamt sechs Fragen wurden zu diesem Thema gestellt, die sich an dem Konzept der Industrial Citizenship nach Kiess und Schmidt (2020) orientieren und auf den Kontext der Digitalisierung übertragen wurden⁴. Unter anderem wurde gefragt, ob Beschäftigte einen Einfluss auf Entscheidungen zur Digitalisierung haben, ob ihre Ideen und Vorschläge zur Gestaltung der Digitalisierungsprozesse berücksichtigt werden und ob Digitalisierung transparent gestaltet wird. Diese drei Aussagen wurden von mehr als der Hälfte der Befragten verneint. Zudem fühlen sich zwei Drittel der Befragten nicht in Digitalisierungsentscheidungen einbezogen. Das zeigt, dass das subjektive Erleben von Mitsprache weit hinter den formell vorhandenen Mitbestimmungsmöglichkeiten zurück liegt.

Hinzu kommt, dass die Hälfte der Befragten sich nicht die Fähigkeiten zuschreibt, aktiv in Digitalisierungsprozessen mitzuwirken. Das ist keine Frage des Willens: Grundsätzliches Interesse an Mitgestaltung ist bei vielen vorhanden, zumindest bei den Befragten in dieser Stichprobe. Vielmehr scheinen hier Zugänglichkeit und Zutrauen zentral zu sein. Die Vermutung liegt nahe, dass die Digitalisierung als so abstrakt und technisch wahrgenommen wird, dass sie schlicht hemmend oder gar einschüchternd wirkt. Hier haben Arbeitgebende die Aufgabe, ihre Beschäftigten in einem nicht überfordernden Maße einzubinden und zu ermutigen, sich mit den Veränderungen an ihrem Arbeitsplatz auseinanderzusetzen, Ideen zu entwickeln und die eigene Perspektive einzubringen. Schließlich braucht es kein Fachwissen, um einzuschätzen, wie eine neue Technologie den eigenen Arbeitsplatz verändern wird und was eine gute oder schlechte Idee wäre.

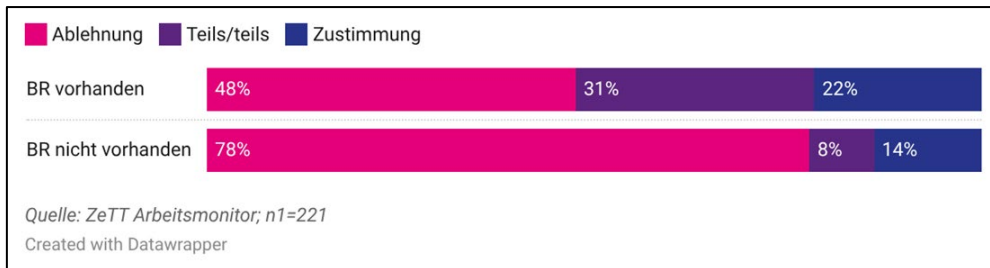
Ein Lichtblick ist, dass fast die Hälfte der Befragten angibt, sich gemeinsam mit Kolleg*innen für Verbesserungen einzusetzen, wenn es Probleme mit der Digitalisierung gibt. Das kollektive Engagement ist also als Ressource vorhanden – es braucht lediglich Kanäle und Strukturen, die es wirksam werden lassen.

⁴ Die ausformulierten Fragen inklusive Antworten befinden sich in Tabelle 2 im Anhang.

Betriebsrat wirkt, aber reicht nicht allein

Ein weiterer wichtiger Befund: Beschäftigte, in deren Betrieb es einen Betriebsrat gibt, nehmen einen deutlich höheren Einfluss auf Digitalisierungsprozesse wahr als Beschäftigte ohne Betriebsrat (siehe Abbildung 10). Formelle Mitbestimmungsstrukturen sind also eine wichtige Grundlage, denn sie schaffen Bedingungen, unter denen Mitsprache eher möglich ist. Aber sie sind kein Garant dafür, dass Beschäftigte sich tatsächlich gehört fühlen.

Abbildung 10: Ich habe die Möglichkeit, Einfluss auf die Art und Weise des Einsatzes digitaler Technik am Arbeitsplatz zu nehmen.



Fazit: Strukturen sind da, aber das Gefühl, gehört zu werden, nicht

- Formelle Mitbestimmungsstrukturen sind in der Stichprobe weit verbreitet: 82 % haben einen Betriebsrat oder eine Mitarbeitervertretung.
- Trotzdem fühlen sich zwei Drittel der Befragten nicht in Digitalisierungsentscheidungen einbezogen.
- Wahrnehmung der eigenen Kompetenz als Mitsprachehürde – 50 % trauen sich dies bei Digitalisierungsthemen nicht zu

Mitsprache als Schlüssel: Zufriedenheit mit Digitalisierung und Arbeit

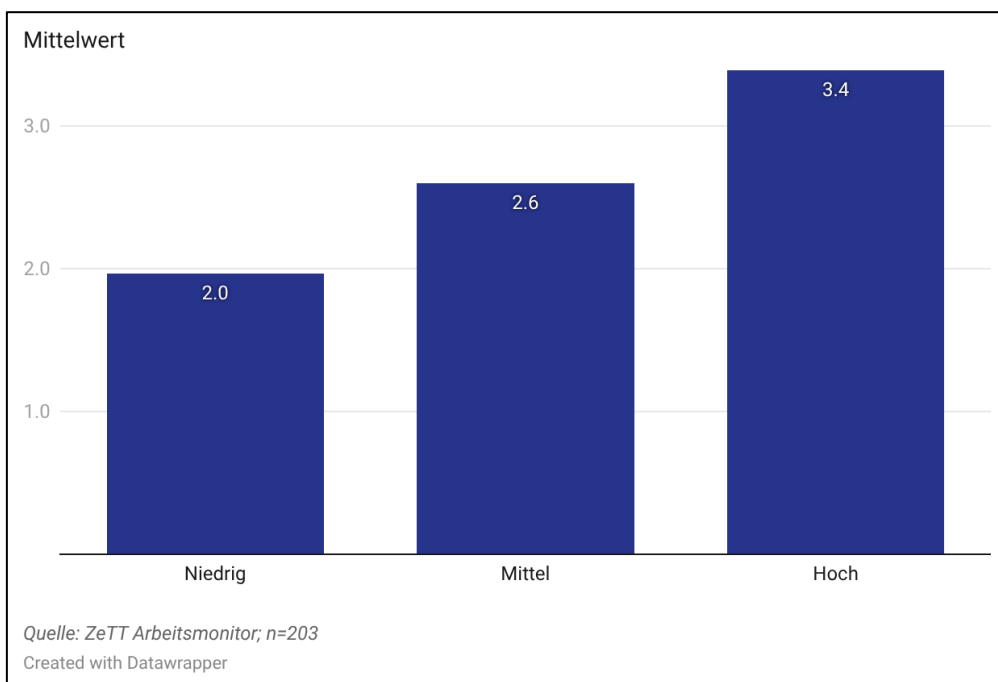
Die beschriebenen Befunde zeichnen ein ernüchterndes Bild: Beschäftigte erleben steigende Belastungen, fühlen sich bei der Digitalisierung nicht mitgenommen und haben kaum das Gefühl, Einfluss nehmen zu können. Doch die Analysen zeigen auch, dass es einen Faktor gibt, der vieles verändern kann: Mitsprache.

Um diese Konstellation tiefergehend zu untersuchen, wurden aus den Einzelfragen zu Mitsprache, Arbeitszufriedenheit und Digitalisierungszufriedenheit jeweils Mittelwertskalen gebildet, also zusammengefasste Konstrukte, die aussagekräftiger sind als einzelne Fragen. Anschließend wurden die Zusammenhänge zwischen diesen Skalen analysiert. Das Ergebnis ist eindeutig.

Mitsprache und Zufriedenheit mit Digitalisierung

Wer bei der Digitalisierung mitgestalten kann, bewertet auch die Digitalisierung selbst positiver (siehe Abbildung 11). Bei niedriger Mitsprache liegt die Zufriedenheit mit der Digitalisierung bei 2,0, also klar im unzufriedenen Bereich einer Skala, die von 1 (sehr schlecht) bis 5 (sehr gut) geht. Bei hoher Mitsprache steigt die Zufriedenheit auf 3,4. Mitsprache verwandelt Digitalisierung von etwas Aufgezwungenem in etwas, das als sinnvoll und gestaltbar erlebt werden kann.

Abbildung 11: Zufriedenheit mit der Digitalisierung je nach wahrgenommener Mitsprache



Die Mittelwertvergleiche zeigen bereits einen deutlichen Zusammenhang zwischen wahrgenommener Mitsprache und der Zufriedenheit mit Digitalisierung. Um diesen Befund abzusichern und den relativen Einfluss von Mitsprache in Digitalisierungsprozessen gegenüber

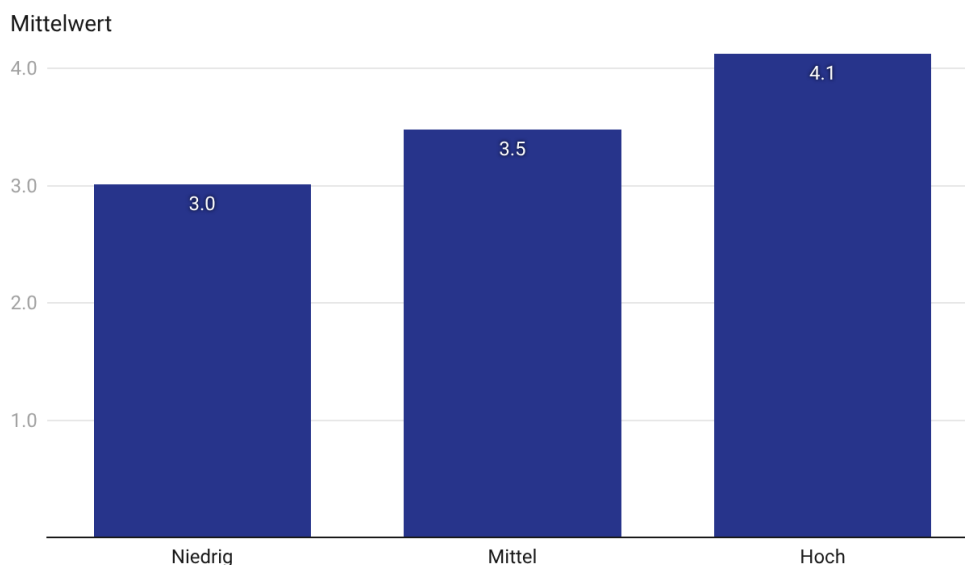
formellen Mitbestimmungsmöglichkeiten zu prüfen, wurden ergänzend Regressionsanalysen durchgeführt. Für die Mitbestimmungsmöglichkeiten wurde dazu ein gewichteter Index gebildet.

Die Analysen bestätigen, dass Mitsprache der entscheidende Faktor ist. Zwar zeigt auch der Mitbestimmungsindex zunächst einen signifikanten Zusammenhang mit der Zufriedenheit mit Digitalisierung, sobald jedoch beide Faktoren gemeinsam berücksichtigt werden, erweist sich die subjektiv wahrgenommene Mitsprache als deutlich stärker und robuster. Werden zusätzlich soziodemografische Merkmale wie Alter, Geschlecht, Bildungsabschluss, Einkommensniveau und Region kontrolliert, verliert der Mitbestimmungsindex seine statistische Bedeutsamkeit, während Mitsprache hochsignifikant bleibt. Die vollständige Regressionstabelle befindet sich im Anhang in Tabelle 3.

Mitsprache und Arbeitszufriedenheit

Beschäftigte, die das Gefühl haben, bei der Digitalisierung mitreden zu können, sind auch deutlich zufriedener mit ihrer Arbeit im Allgemeinen (siehe Abbildung 12). Wer kaum Mitsprache wahrnimmt, landet auf der Arbeitszufriedenheitsskala bei einem Wert von 3,0 und wer viel Mitsprache erlebt, bei 4,1. Das ist ein erheblicher Unterschied.

Abbildung 12: Arbeitszufriedenheit je nach wahrgenommener Mitsprache

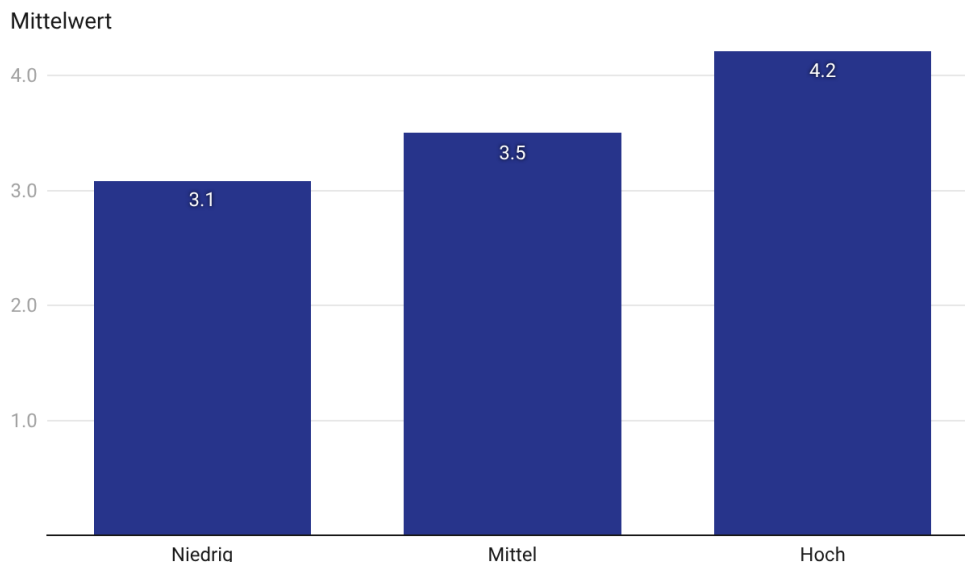


Quelle: ZeTT Arbeitsmonitor; n=222
Created with Datawrapper

Gelungene Digitalisierung und Arbeitszufriedenheit

Schließlich zeigt sich auch ein starker Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der Digitalisierung und der allgemeinen Arbeitszufriedenheit: Wer die Digitalisierung in seinem Betrieb als schlecht erlebt, hat eine Arbeitszufriedenheit von 3,1 und wer sie als gelungen erlebt, kommt auf 4,2 (siehe Abbildung 13). Gute Digitalisierung und gute Arbeit bedingen sich gegenseitig.

Abbildung 13: Arbeitszufriedenheit je nach Zufriedenheit mit Digitalisierung



Quelle: ZeTT Arbeitsmonitor; n=222

Created with Datawrapper

Wer redet mit? Die Rolle des Bildungsabschlusses

Ein weiterer Befund zieht sich durch mehrere Analysen: Beschäftigte mit akademischem Abschluss nehmen mehr Mitsprache wahr und sind zufriedener mit der Digitalisierung. Dabei handelt es sich um einen robusten Zusammenhang, der auch andere Muster erklärt, die bei der Analyse aufgefallen sind. So berichten beispielsweise Schichtarbeitende seltener davon, Mitsprache wahrzunehmen, und Beschäftigte in organisatorischen Berufen bewerten die Digitalisierung positiver als andere. Doch sobald man den Bildungsabschluss berücksichtigt, verschwinden beide Zusammenhänge: Nicht Berufsgruppe oder Arbeitszeit machen den Unterschied, sondern der Abschluss. Dabei spielt auch der Vorgesetztenstatus keine Rolle. Ob jemand eine Führungsposition innehat oder nicht, macht keinen Unterschied. Das deutet darauf hin, dass Bildung nicht primär über formelle Position wirkt. Warum sie dennoch so konsistent mit Mitsprache und Digitalisierungszufriedenheit zusammenhängt, lässt sich mit den bisher vorhandenen Daten nicht abschließend klären.

Fazit: Mitsprache wirkt!

- Wer Mitsprache wahrnimmt, ist deutlich zufriedener, sowohl mit der Digitalisierung als auch mit der Arbeit insgesamt.
- Wahrgenommene Mitsprache ist relevanter als formelle Mitbestimmungsmöglichkeiten: Es reicht nicht, Strukturen zu schaffen – Beschäftigte müssen sich darin auch wirklich gehört fühlen.
- Gelungene Digitalisierung und gute Arbeit bedingen sich gegenseitig: Wer die Digitalisierung als positiv erlebt, ist auch mit seiner Arbeit zufriedener.

Exkurs: Demokratie – Zwischen Überzeugung und Ernüchterung

Neben den Fragen zur Arbeitswelt enthält die Befragung auch einen Blick auf das Verhältnis der Beschäftigten zur Demokratie. Die Fragen wurden bewusst analog zu den Fragen über Mitsprache im Betrieb formuliert, um mögliche Zusammenhänge zwischen dem Erleben von Wirksamkeit am Arbeitsplatz und in der Politik sichtbar zu machen.

Politische Wirksamkeit: Skepsis gegenüber dem System, Vertrauen in sich selbst

Gefragt wurde zunächst nach dem Gefühl, Einfluss auf politische Entscheidungen nehmen zu können, also das, was in der Politikwissenschaft als externe Efficacy bezeichnet wird (Vetter, 1997). Das Ergebnis ist ernüchternd: Knapp über die Hälfte (54 %) der Befragten hat dieses Gefühl nicht. Das Gefühl, dass das politische System auf die eigenen Anliegen reagiert, ist also kaum verbreitet. Ein Befund, der sich auffällig mit dem Erleben im Betrieb deckt, wo viele Beschäftigte das Gefühl haben, keinen echten Einfluss auf digitale Veränderungen nehmen zu können.

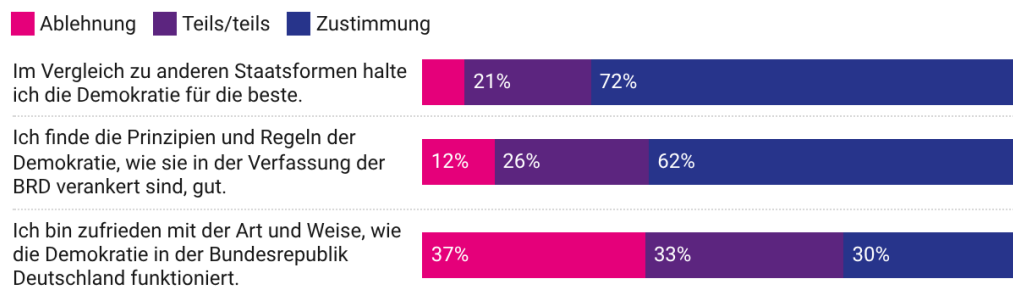
Anders sieht es aus, wenn es um das eigene Zutrauen geht (interne Efficacy): Fast die Hälfte der Befragten (49 %) gibt an, sich zuzutrauen, sich für politische Veränderungen einzusetzen. Und beim Glauben an kollektive Veränderungsmöglichkeiten (kollektive Efficacy nach Bandura (1997)), also der Überzeugung, dass Menschen gemeinsam etwas bewegen können, ist die Zustimmung mit 73 % sogar deutlich höher. Der Befund zeigt, dass sich die Skepsis nicht gegen politisches Engagement als solches richtet, sondern gegen das System und seine Responsivität.

Demokratiezufriedenheit: Idee gut, Realität nicht?

Noch deutlicher wird dieses Bild beim Blick auf die Demokratiezufriedenheit. Die Demokratie als Staatsform wird von einer klaren Mehrheit der Befragten befürwortet, ebenso die in der Verfassung der BRD verankerten Prinzipien und Regeln (siehe Abbildung 14). Die Grundidee der demokratischen Ordnung in Deutschland wird also von den meisten mitgetragen. Dabei ist der nicht unerhebliche Anteil an Skeptiker*innen nicht zu vernachlässigen.

Wenn es um die gelebte Realität geht, bricht die Zustimmung jedoch ein: Nur knapp ein Drittel der Befragten ist zufrieden damit, wie die Demokratie in Deutschland tatsächlich funktioniert, während mehr als ein Drittel ausdrücklich unzufrieden ist. Das ist ein erhebliches Defizit. Die Beschäftigten glauben an die Demokratie, aber sie erleben sie als nicht funktionierend.

Abbildung 14: Demokratiezufriedenheit



Quelle: ZeTT Arbeitsmonitor; n1=224, n2=223, n3=228

Created with Datawrapper

Mitsprache, politische Wirksamkeit und Demokratiezufriedenheit

Beschäftigte, die das Gefühl haben, im Betrieb im Kontext der Digitalisierung gehört zu werden und Einfluss nehmen zu können, glauben auch eher daran, dass sie in einer Demokratie politisch etwas bewirken können – und umgekehrt. Dieser Zusammenhang zeigt sich sowohl für das Vertrauen in die eigene politische Wirksamkeit als auch für das Gefühl, als Individuum handlungsfähig zu sein. Kein Zusammenhang besteht hingegen zum kollektiven Wirksamkeitserleben, also der Überzeugung, dass Menschen gemeinsam politisch etwas verändern können (siehe Tabelle 4 im Anhang).

Diese Befunde legen nahe, dass betriebliche Mitsprache und politisches Wirksamkeitserleben miteinander verknüpft sind. Ob dabei eine Richtung besteht, also ob Mitsprache im Betrieb das politische Selbstvertrauen stärkt oder umgekehrt, wird Gegenstand der qualitativen Studie sein.

Zwischen der allgemeinen Zufriedenheit mit der Demokratie und der betrieblichen Mitsprache wurde kein Zusammenhang gefunden. Dies ist bemerkenswert, da andere Studien (u.a. Kiess und Schmidt, 2020) durchaus Verbindungen zwischen betrieblicher Mitsprache und politischer Zufriedenheit beschreiben, allerdings nicht spezifisch im Kontext der Digitalisierung. Auch dieser Befund wird in der zweiten Projektphase weiter untersucht.

Fazit: Demokratie – Überzeugung ja, Vertrauen nein

- Die Demokratie als Staatsform wird von einer klaren Mehrheit befürwortet, aber nur knapp ein Drittel ist zufrieden damit, wie sie in Deutschland tatsächlich funktioniert.
- Die Skepsis richtet sich nicht gegen politisches Engagement als solches: 73 % glauben daran, dass Menschen gemeinsam etwas bewegen können.
- Beschäftigte, die im Betrieb Mitsprache wahrnehmen, glauben auch eher daran, politisch etwas bewirken zu können – ob das eine das andere bedingt, bleibt eine offene Frage.

Fazit: Was die Ergebnisse bedeuten und was jetzt zu tun ist

Die zentralen Herausforderungen

Die Ergebnisse des ZeTT-Arbeitsmonitors zeichnen ein klares Bild der Herausforderungen, vor denen Beschäftigte in der digitalen Transformation stehen. Mit Fokus auf die Lebensmittel- und Getränkeindustrie sowie auf dem Gastgewerbe beschreibt die Studie vor allem erhöhte psychische Belastungen und ein höheres Ausmaß an Anforderungen an Wissen und Können der Beschäftigten. Diese Belastungen und erhöhten Anforderungen zeigen sich insbesondere bei älteren Beschäftigten, die aufgrund des demographischen Wandels eine immer wichtigere Rolle in der Belegschaft einnehmen. Für diese Beschäftigtengruppe besteht die besondere Gefahr, aufgrund der Einführung neuer Technologien und den damit verbundenen Veränderungen abgehängt zu werden. Schulungen, die helfen könnten, fehlen häufig oder entsprechen nicht den Bedürfnissen – so schildert es ein Großteil der Beschäftigten. Digitalisierung wird als etwas erlebt, das an den Bedürfnissen der Beschäftigten vorbeizieht – aufgedrängt „von außen“, kaum an die betrieblichen Situationen angepasst, nicht ausreichend erklärt. Das häufig gezeichnete Bild der Digitalisierung als „Heilsbringer“ für die Wirtschaft und Entlastung für die Beschäftigten haben die Befragten nicht bestätigt. Hier überwiegt eine skeptische bis negative Bewertung.

Ein weiterer bedeutender Befund: Trotz gut ausgebauter formeller Mitbestimmungsstrukturen fehlt das subjektive Gefühl von Mitsprache bei der großen Mehrheit. Aufgrund der stärkeren Befragungsteilnahme von Beschäftigten mit Betriebsrats- oder Gewerkschaftshintergrund wäre ein stärkeres Selbstbewusstsein und eine stärkere Selbstwirksamkeit bei betrieblichen Digitalisierungsprozessen erwartbar gewesen. Stattdessen fanden wir viele Beschäftigte vor, die sich nicht zutrauen, aktiv mitzuwirken. Diese Passivität entsteht aber nicht aus mangelndem Interesse, sondern resultiert aus der Wahrnehmung, dass Digitalisierung „zu technisch und zu abstrakt“ ist, als dass man sich für Mitsprache kompetent genug fühlen würde. Dass Beschäftigte Expert*innen ihres eigenen Arbeitsbereiches sind und gut einschätzen könnten, ob eine neue Technologie den eigenen Arbeitsplatz zu verbessern hilft oder zu verschlechtern droht, wird bei der Einrichtung von Mitwirkungsmöglichkeit kaum berücksichtigt.

Zudem ist trotz des verbreiteten Vorhandenseins von Mitbestimmungsstrukturen zu beachten, dass sich insbesondere die Existenz eines Betriebsrates nicht direkt in einem subjektiven Gefühl von Mitsprache niederschlägt. Hierfür ist auch eine tatsächliche Involvierung in Entscheidungsprozesse notwendig. Dass dies nicht geschieht, dürfte einerseits an dem mangelnden Zutrauen und teils auch an dem mangelnden Interesse der Beschäftigten liegen, andererseits und vor allem aber an einem Mangel an niedrigschwelligeren Beteiligungsmöglichkeiten.

Die Handlungsspielräume

Doch die Daten zeigen, dass es Hebel gibt. Wo Beschäftigte Digitalisierung mitgestalten können, erleben sie sie als weniger belastend und bewerten sie positiver. Betriebsräte sind eine wichtige Grundlage, noch entscheidender ist das subjektive Erleben von Mitsprache. Die zentralen Fragen lauten: Wie können sich Beschäftigte jenseits formeller Strukturen Gehör verschaffen? Wie können sie ohne Überforderung ermächtigt werden, ihre eigene Perspektive einzubringen? Und welche Rolle kann der Betriebsrat dabei spielen?

Eine zentrale Erkenntnis bis hierhin ist: Digitalisierung und gute Arbeit können Hand in Hand gehen, wenn Beschäftigte dabei eine Stimme haben. Mitsprache ist kein Luxus, sondern eine Voraussetzung für einen digitalen Wandel, der an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausgerichtet ist. Um diesen zu gestalten, braucht es aber andere Zugänge, niedrigschwelligere Formate und eine Kommunikation, die Beschäftigte zur Mitgestaltung einlädt.

Ausblick: Was kommt als nächstes?

Die quantitativen Ergebnisse sind ein erster, wichtiger Schritt. Sie zeigen, wo Probleme liegen, aber noch nicht, wie vielfältig sie sich im konkreten Betriebsalltag zeigen und welche Lösungsansätze bereits existieren. Deshalb folgt in der zweiten Phase des ZeTT-Arbeitsmonitors die qualitative Vertiefung, bei der Gespräche mit Beschäftigten, Betriebsrats- und Gewerkschaftsmitgliedern geführt werden. Mit Hilfe des so gewonnenen Wissens wird das Ziel verfolgt, ein besseres Verständnis der Strukturen und Möglichkeiten von Mitbestimmung zu erlangen und gemeinsam mit der NGG prototypisch für die untersuchte Branche konkrete Strategien für eine beschäftigtengerechte Digitalisierung zu entwickeln.

Literaturverzeichnis

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy. The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL). (2024). 4100600-0000: *Beschäftigte der Betriebe des Produzierenden Ernährungsgewerbes* [Excel-Datei]. Abgerufen am 10.06.2026, von <https://www.bmel-statistik.de/ernaehrung/ernaehrungsgewerbe/lebensmittelindustrie>.

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWK). (o. D.). *Lebensmittelindustrie*. Abgerufen am 10.06.2026, von: <https://www.bundeswirtschaftsministerium.de/Redaktion/DE/Artikel/Branchenfokus/Industrie/branchenfokus-lebensmittelindustrie.html>.

Engel, T., Fülöp, N., Schädlich, C., Mothes, O. (2022). *Künstliche Intelligenz (KI) und ihre Datenbasis in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)*. Zentrum Digitale Transformation Thüringen. Zugriff am 10.06.2026, von <https://www.zett-radar.de/wp-content/uploads/2025/08/ZETT-Radar-Sonderbericht-2022-11-KI-Poster.pdf>.

Institut DGB-Index Gute Arbeit. (2022). *Digitale Transformation – Veränderungen der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten: Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2022*. Deutscher Gewerkschaftsbund. Zugriff am 10.06.2026, von https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/DGB-Index_Gute_Arbeit_-_2022_Report_Digitalisierung.pdf.

Kiess, J., Schmidt, A. (2020). Beteiligung, Solidarität und Anerkennung in der Arbeitswelt: industrial citizenship zur Stärkung der Demokratie. In O. Decker, E. Brähler (Hrsg.), *Autoritäre Dynamiken. Alte Ressentiments – neue Radikalität. Leipziger Autoritarismusstudie 2020* (S. 119-148), Gießen: Psychosozial-Verlag.

Oesch, D. (2006). *Redrawing the Class Map*. Basingstoke & New York: Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9780230504592>

Vetter, A. (1997). *Political Efficacy—Reliabilität und Validität*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-322-95354-4>

Anhang

Tabelle 1: Zustimmung zu Aussagen zur Digitalisierung

	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Teils/teils	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu
Die Digitalisierungsprozesse in meinem Unternehmen haben zu einer Verbesserung meines Arbeitsumfeldes beigetragen.	11,8%	28,2%	40,3%	14,7%	5,0%
In meinem Betrieb sollte mehr in Digitalisierung investiert werden.	2,8%	12,0%	36,5%	30,1%	18,5%
Die Digitalisierung ist an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausgerichtet.	19,2%	39,2%	31,0%	7,8%	2,9%
Die technologischen Neuerungen geben mir mehr Entscheidungsfreiheit, zur Gestaltung meiner Arbeit.	20,9%	41,4%	24,6%	10,2%	2,9%
Ich habe Angst, dass ich durch die Digitalisierung meinen Arbeitsplatz verliere.	32,9%	46,8%	9,5%	5,6%	5,2%
Durch die Digitalisierung werden meine Qualifikationen und mein Erfahrungswissen weniger gefragt sein.	19,1%	38,2%	24,4%	13,8%	4,5%
Ich fühle mich durch digitale Technik am Arbeitsplatz überwacht.	16,9%	24,0%	25,6%	21,3%	12,2%
Ich fühle mich der digitalen Technik am Arbeitsplatz ausgeliefert.	15,1%	31,7%	30,2%	15,1%	7,9%

Tabelle 2: Zustimmung zu Aussagen zu Mitsprache bei Digitalisierung

	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Teils/teils	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu
Ich habe die Möglichkeit, Einfluss auf die Art und Weise des Einsatzes digitaler Technik am Arbeitsplatz zu nehmen.	21%	30%	27%	26%	5%
Die Ideen und Vorschläge von Mitarbeitenden werden bei der Gestaltung der Digitalisierungsprozesse berücksichtigt.	20%	35%	32%	11%	4%
Die Digitalisierungsprozesse in meinem Unternehmen werden transparent und nachvollziehbar gestaltet.	14%	39%	30%	15%	3%
Ich werde in Entscheidungen zur Digitalisierung meines Arbeitsalltages einbezogen.	29%	36%	23%	9%	3%
Ich verfüge über die notwendigen Fähigkeiten, um Digitalisierungsprozesse aktiv mitzugestalten.	19%	31%	26%	19%	6%
Wenn es Probleme mit der Digitalisierung am Arbeitsplatz gibt, setze ich mich gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen für Verbesserungen ein.	9%	15%	31%	32%	13%

Tabelle 3: Regressionstabelle zum Zusammenhang mit Zufriedenheit mit Digitalisierung

	Zufriedenheit mit Digitalisierung		
	Schritt 1	Schritt 2	Schritt 3
Mitbestimmung	0,244**	0,146*	0,131
Mitsprache Digitalisierung		0,610**	0,607**
Alter			-0,100
Geschlecht (männlich)			-0,141*
Abschluss (akademisch)			0,133*
Ost/West (ost)			-0,170*
Einkommen (niedrig)			-0,014
Einkommen (hoch)			-0,103
Quelle: ZeTT-Arbeitsmonitor; **p<0,01; *p<0,05			

Tabelle 4: Korrelationstabelle zum Zusammenhang mit Mitsprache in der Digitalisierung

	Mitsprache Digitalisierung
Ich habe das Gefühl, dass ich in einer Demokratie Einfluss auf politische Entscheidungen nehmen kann.	0,242**
Ich traue mir zu, mich aktiv für politische Veränderungen einzusetzen.	0,158*
Ich glaube daran, dass politische Veränderungen möglich sind, wenn sich Menschen zusammenschließen.	0,033
Quelle: ZeTT-Arbeitsmonitor; **p<0,01; *p<0,05	

Oskar Butting begann seine akademische Laufbahn mit einem Studium der Soziologie in Leipzig und Jena und setzt sie derzeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Promovend am Institut für Soziologie der Universität Jena fort. Seit 2023 ist er im Projekt ZeTT – Zentrum Digitale Transformation Thüringen tätig, wo er für den Thüringer Geschäftsklimaindex (ZeTT-Radar) die Umfrageerstellung und Datenanalyse mitverantwortet. Weiterhin führt er die Studie „ZeTT-Arbeitsmonitor“ durch, welche die Auswirkungen von Digitalisierungsprozessen auf Beschäftigte untersucht und der Frage nachgeht, wie Mitsprache- und Mitbestimmungsmöglichkeiten in diesem Kontext wahrgenommen werden. Sein methodischer Schwerpunkt liegt in der quantitativen Sozialforschung; mit dem Arbeitsmonitor und dem Promotionsvorhaben verfolgt er jedoch einen Mixed-Methods-Ansatz, der qualitative Verfahren einbezieht.

E-Mail: oskar.butting@uni-jena.de

Dr. Thomas Engel hat in Jena Soziologie, Politikwissenschaften und Germanistik studiert. Nach seiner Promotion 2018 leitete er ein Forschungsprojekt am Universitätsklinikum Jena, das u.a. den digitalen Wandel in der Krankenhausarbeit analysierte und gestaltete. 2020 hob er mit einer Vielzahl von Wissenschaftskolleg*innen und in Kooperation von drei Hochschulen und zwei Praxispartnern in Thüringen das interdisziplinäre ZeTT – Zentrum Digitale Transformation Thüringen aus der Taufe. Er übernahm die Geschäftsführung der ZeTT-Geschäftsstelle, führte das ZeTT seit 2023 in neuer Konstellation in die zweite Förderphase und baute im ZeTT-Verbund eine Vielzahl von Beratungs-, Qualifizierungs- und Forschungsangeboten auf.

E-Mail: thomas.engel@uni-jena.de

ZeTT - Zentrum Digitale Transformation Thüringen

 JenTower | Leutragraben 1 | 07743 Jena
 +49 (0) 3641 9455 30
 geschaeftsstelle@zett-thueringen.de
 www.zett-thueringen.de

Das Projekt „Zentrum Digitale Transformation Thüringen (ZeTT+)“ wird im Rahmen des Programms „Zukunftszentren“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert sowie ergänzend durch das Thüringer Ministerium für Soziales, Gesundheit, Arbeit und Familie kofinanziert.

Gefördert durch:

Weiterer Förderer: