

Müller, Annekathrin

**Working Paper**

**Forschungsmonitoring "Arbeit der Zukunft": Januar  
bis März 2022 (Berichtszeitraum)**

Working Paper Forschungsförderung, No. 248

**Provided in Cooperation with:**

The Hans Böckler Foundation

*Suggested Citation:* Müller, Annekathrin (2022) : Forschungsmonitoring "Arbeit der Zukunft": Januar bis März 2022 (Berichtszeitraum), Working Paper Forschungsförderung, No. 248, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/260572>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>

# WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

---

Nummer 248, Mai 2022

## Forschungsmonitoring „Arbeit der Zukunft“

Januar bis März 2022 (Berichtszeitraum)

Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“

---



### Auf einen Blick

Das Forschungsmonitoring Nr. 17 gibt einen Überblick über aktuelle Studien und Publikationen zur Arbeitswelt der Zukunft für den Berichtszeitraum Januar bis März 2022. Es orientiert sich an den Schwerpunkten der Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“: Digitalisierung und Arbeit der Zukunft, Standards für digitale Arbeitsformen, Beschäftigung im Wandel, Aufwertung der Arbeit, Humanisierung der Arbeit 4.0, Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements, Künstliche Intelligenz und Sozial-ökologische Transformation.

## Die Autorin

Annekathrin Müller hat Politikwissenschaft, Germanistik und Volkswirtschaftslehre auf Magister an der Universität Leipzig studiert und einen berufsbegleitenden Master zu Gender und Diversity an der Freien Universität Berlin absolviert. Zum Themenbereich Gender und Nachhaltigkeit und zum Wandel der Arbeitswelt hat sie u. a. als Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Enquete-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität“ und der Kommission „Arbeit der Zukunft“ gearbeitet. Derzeit promoviert sie an der Universität Freiburg zum Thema „Community als Arbeitsorganisation“.

© 2022 by Hans-Böckler-Stiftung  
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf  
[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)



„Forschungsmonitoring ‚Arbeit der Zukunft‘“ von der Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“ ist lizenziert unter

### **Creative Commons Attribution 4.0 (BY).**

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.

(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

**ISSN 2509-2359**

## Inhalt

<b>Über das Forschungsmonitoring</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Überblick über aktuelle Publikationen und Studien</b> .....	<b>6</b>
1.1 Digitalisierung und Arbeit der Zukunft .....	6
Gesellschaftspolitische Studien & Beschäftigungsprognosen .....	6
Betrieblich orientierte Studien .....	11
International vergleichende Studien .....	13
Digitalisierung in der Industrie .....	14
Digitalisierung im Dienstleistungssektor .....	16
1.2 Standards für digitale Arbeitsformen .....	17
Plurale Arbeitsformen & Wandel der Beschäftigungsstrukturen.....	17
Entbetrieblichung .....	21
Plattformarbeit .....	22
Wandel von Mitbestimmung.....	25
1.3 Beschäftigung im Wandel .....	30
Veränderung von Tätigkeiten und Berufen.....	30
Geschlechterverhältnisse und Beschäftigung.....	32
Diversity am Arbeitsmarkt – Ältere, Menschen mit Behinderung, Migrant*innen, LGBTQI.....	36
Qualifizierung.....	41
1.4 Arbeit aufwerten.....	42
Instrumente der Lohnfindung .....	42
Bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit .....	45
1.5 Humanisierung der Arbeit 4.0. ....	48
Digitale Transformation der Arbeit am Menschen ausrichten ....	48
Gesundheit & Vorbeugung psychischer Risiken.....	50
Gute Arbeit .....	51

1.6	Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements .....	53
	Arbeitszeit .....	53
	Arbeitszufriedenheit .....	55
	Flexibilisierung .....	56
1.7	Künstliche Intelligenz .....	57
	Einsatz von KI .....	57
	Ethik und KI .....	58
	Blockchain .....	59
1.8	Sozial-ökologische Transformation .....	60
1.9	„Schlaglicht Corona“ .....	65
	Ökonomische Auswirkungen & politische Maßnahmen .....	65
	Auswirkungen auf die Arbeitswelt .....	67
	Gesellschaftliche Auswirkungen .....	71
<b>2</b>	<b>A Closer Look: Zusammenfassung ausgewählter Studien des Monitorings .....</b>	<b>73</b>
<b>3</b>	<b>Keep in Mind! Initiativen und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld .....</b>	<b>79</b>
3.1	Auswahl neuer Forschungsprojekte der HBS .....	79
3.2	Projekte und Themen der wissenschaftlichen Community .....	81
3.3	Initiativen, Events und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld .....	85

## Über das Forschungsmonitoring

Das Forschungsmonitoring gibt einen Überblick über aktuelle Studien und Publikationen zur Arbeitswelt der Zukunft. Es orientiert sich an den Schwerpunkten, die unter dem Dach „Arbeit der Zukunft“ im Nachgang zum Kommissionsbericht „Arbeit transformieren!“ bearbeitet werden. Das sind die Bereiche Digitalisierung und Arbeit der Zukunft, Standards für digitale Arbeitsformen, Beschäftigung im Wandel, Aufwertung der Arbeit, Humanisierung der Arbeit 4.0, Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements, Künstliche Intelligenz und Sozial-ökologische Transformation. Auch Publikationen zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Ökonomie und Arbeitswelt nehmen wir unter der Rubrik „Schlaglicht Corona“ auf. Das Forschungsmonitoring erscheint als exklusiver Informationsservice für unsere Stakeholder bereits seit 2018. Beginnend mit dieser Ausgabe wird es auf [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de) und auf der [Microsite der Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“](#) veröffentlicht.

Das Monitoring ist in drei Teile gegliedert. Es beginnt mit einem „Überblick über aktuelle Publikationen und Studien“. Teil zwei („A Closer Look: Zusammenfassung ausgewählter Studien des Monitorings“) hebt einzelne Publikationen hervor und fasst diese hinsichtlich ihrer Relevanz für Gewerkschaften und Betriebsräte zusammen. Im dritten Teil („Keep in Mind! Initiativen und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld“) wird auf eine Auswahl neuer laufender Forschungsprojekte der HBS sowie weitere aktuelle Initiativen und Projekte hingewiesen.

Die Recherche erfolgt online, wobei neben allgemeiner Stichwortsuche auch auf den Webseiten wichtiger Akteure (Gewerkschaften, Stiftungen, Institute, Organisationen, Parteien, Ministerien etc.) systematisch nach neuen Publikationen und Initiativen gesucht wird. Sofern vorhanden, basieren die Kurzerläuterungen auf online auffindbaren Abstracts oder Zusammenfassungen, die leicht überarbeitet werden. Das Monitoring erscheint in der Regel alle drei Monate.

Über die Webdatenbank „zukunftarbeit“ (BibSonomy) kann auf die gesammelten Studien und Publikationen online zugegriffen werden. Verschlagwortung und Stichwortsuche vereinfachen die Recherche. Der Link zur digitalen Publikationssammlung lautet: [www.bibsonomy.org/user/zukunftarbeit](http://www.bibsonomy.org/user/zukunftarbeit).

Anregungen und Hinweise auf Publikationen und Projekte können gerne geschickt werden an: [arbeit-der-zukunft@boeckler.de](mailto:arbeit-der-zukunft@boeckler.de).

Viel Spaß beim Lesen des Monitoring wünschen

Dr. Elisabeth Botsch und Lisa Schrepf  
Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“  
Mai 2022

# 1 Überblick über aktuelle Publikationen und Studien

## 1.1 Digitalisierung und Arbeit der Zukunft

### Gesellschaftspolitische Studien & Beschäftigungsprognosen

#### **6 world of work trends set to shape 2022.**

Dehaze, Alain; World Economic Forum (WEF) (Hrsg.)

Januar 2022

[www.weforum.org/agenda/2022/01/6-world-of-work-trends-that-will-shape-2022/](http://www.weforum.org/agenda/2022/01/6-world-of-work-trends-that-will-shape-2022/)

Arbeitnehmer:innen auf der ganzen Welt kündigten vor dem Hintergrund einer neuen Bewertung ihre Arbeitsplätze. Unternehmen bewerteten ihre flexiblen Arbeitsregelungen neu. Es gebe weitere Umstellungen auf eine grünere Zukunft. Die Corona Pandemie habe systemische Auswirkungen auf Arbeitsmärkte, Politik und Regulierungen. Zudem werde über die Plausibilität einer Vier-Tage-Arbeitswoche debattiert.

---

#### **Amazon.com's hidden worldwide subsidies.**

Thomas, Kenneth P.; Tarczynska, Kasia; Martinez, Arlene; Wen, Christine; LeRoy, Greg; UNI Global Union (Hrsg.)

Januar 2022

[https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/amazon\\_subsidies\\_final.pdf](https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/amazon_subsidies_final.pdf)

Amazon, der 1,4 Billionen Dollar schwere Tech-Riese, sei ein notorischer Steuerhinterzieher und konkurriere nicht nur um das Geld der Verbraucher:innen, sondern bemühe sich auch aggressiv um Steuergelder. Dem neuen Bericht von UNI Global Union und Good Jobs First zufolge habe sich Amazon systematisch Subventionen für die wirtschaftliche Entwicklung gesichert, die sich in den letzten zehn Jahren weltweit auf mindestens 4,7 Milliarden Dollar beliefen.

### **Automation and the Changing Nature of Work.**

Josten, Cecily; Lordan, Grace; Institute of Labor Economics (IZA) (Hrsg.)

März 2022; Discussion Paper 15180

<https://docs.iza.org/dp15180.pdf>

Es werden die Arbeitsplatzmerkmale und insbesondere die Fähigkeiten und Fertigkeiten ermittelt, die die Wahrscheinlichkeit vorhersagten, dass ein Arbeitsplatz in nächster Zeit automatisiert werden könne. Dafür werden Klassifizierungen der Automatisierbarkeit, Daten der EU-Arbeitskräfteerhebung und ein Regressionsansatz des maschinellen Lernens herangezogen. Fähigkeiten und Fertigkeiten, die ein nicht-lineares abstraktes Denken beinhalteten, seien am sichersten vor Automatisierung. Außerdem seien Arbeitsplätze, die das Engagement von Menschen erforderten, die mit „Gehirnen“ interagierten, ebenfalls weniger wahrscheinlich automatisiert zu werden. Zu den Fähigkeiten, die für diese Arbeitsplätze erforderlich seien, gehörten auch Soft Skills. Arbeitsplätze, die die Herstellung von Gegenständen oder Körperlichkeit im Allgemeinen erforderlich machten, könnten am ehesten automatisiert werden – es sei denn, sie beinhalteten die Interaktion mit „Gehirnen“ bzw. „Menschen“.

---

### **Datentreuhänder – Ein problemlösungsorientierter Ansatz. Zur rechtlichen Ausgestaltung von Datentreuhändern: Forderung nach einer sektorspezifischen Regulierung.**

Specht Riemenschneider, Louisa; Kerber, Wolfgang; Konrad Adenauer Stiftung (KAS) (Hrsg.)

Februar 2022

[www.kas.de/de/einzeltitel/-/content/datentreuhaender-ein-problemloesungsorientierter-ansatz](http://www.kas.de/de/einzeltitel/-/content/datentreuhaender-ein-problemloesungsorientierter-ansatz)

Mithilfe der Datentreuhand könne zur Lösung vielfältiger Probleme in der Digitalwirtschaft beigetragen werden. Aufgrund ihrer Vielgestaltigkeit dürfe der Rechtsrahmen aber keine „One-Size-Fits-All“-Lösung sein. Neben den horizontalen Vorgaben des Data Governance Acts bleibe beispielsweise im Onlinesektor wie auch im Gesundheits- und Mobilitätssektor Raum für sektorspezifische und problemlösungsorientierte Regulierung.



## **Digitale Gesellschaft.**

Bundeszentrale für Politische Bildung (bpb) (Hrsg.)

2022; Aus Politik und Zeitgeschichte 10–11

[www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/digitale-gesellschaft-2022/](http://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/digitale-gesellschaft-2022/)

Die Coronapandemie habe schonungslos die Schwachstellen der digitalen Gesellschaft aufgedeckt: die Digitalisierungsdefizite der öffentlichen Verwaltung, die schlechte digitale Ausstattung der Schulen und Universitäten, die Monopolstellung internationaler Digitalkonzerne, die Polarisierung in den sozialen Medien, die digitale Spaltung der Gesellschaft in Stadt und Land und Arm und Reich. Auch die Demokratie und ihre Institutionen schienen nur zum Teil auf die Herausforderungen der Digitalisierung vorbereitet zu sein. Gleichzeitig habe die Pandemie gesellschaftliche Digitalisierungspotenziale aufgezeigt und entsprechende Prozesse angestoßen oder beschleunigt, etwa hinsichtlich neuer digitaler Formen der Kommunikation und des Arbeitens, der Verwaltungsmodernisierung oder im Bereich demokratischer Partizipation. Die größte gesellschaftliche Aufgabe dürfte künftig allerdings sein, alte digitale Spaltungen und Ungleichheiten abzubauen und neuen vorzubeugen.

---

## **Digitalisierung der Wirtschaft in Deutschland. Digitalisierungsindex 2021.**

Büchel, Jan; Engels, Barbara; Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW); Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) (Hrsg.)

Februar 2022

[www.de.digital/DIGITAL/Redaktion/DE/Digitalisierungsindex/Publikationen/publikation-download-Langfassung-digitalisierungsindex-2021.pdf](http://www.de.digital/DIGITAL/Redaktion/DE/Digitalisierungsindex/Publikationen/publikation-download-Langfassung-digitalisierungsindex-2021.pdf)

Die Wirtschaft in Deutschland sei 2021 im Vergleich zu 2020 fast durchgängig digitaler geworden. Die Treiber der Digitalisierung seien vor allem verbesserte Rahmenbedingungen, also unternehmensexterne Indekskategorien wie Technische Infrastruktur. Sie stiegen im Durchschnitt stärker als die unternehmensinternen Indekskategorien, wie beispielsweise Forschungs- und Innovationsaktivitäten sowie Geschäftsmodelle. Zu grundlegenden Verschiebungen auf den unterschiedlichen Differenzierungsebenen komme es nicht. Große Unternehmen, die IKT-Branche, die Bundeslandgruppe Süd (Baden-Württemberg und Bayern) sowie Agglomerationen seien deutliche Digitalisierungsvorreiter. Kleine Unternehmen, das Sonstige Produzierende Gewerbe, die Bundeslandgruppe Ost (Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen) und die geringverdichteten ländlichen Räume hätten am meisten Aufholbedarf.

## **Digitalisierung der Wirtschaft in Deutschland. Digitalisierungsindex 2021.**

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) (Hrsg.)

Januar 2022

[www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Digitalisierungsindex/publikation-download-Langfassung-digitalisierungsindex-2021.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Digitalisierungsindex/publikation-download-Langfassung-digitalisierungsindex-2021.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

Immer noch Sorge die Corona-Pandemie für eine Ausnahmesituation in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Digitalisierung in Deutschland habe sie einen Schub gegeben: Menschen wie Unternehmen hätten gelernt, digital miteinander zu interagieren. Unternehmen seien gezwungen worden, den Einsatz digitaler Technologien nicht mehr nur zu planen, sondern auch umzusetzen. Viele Unternehmen hätten in digitale Technologien investiert, um ihre Arbeitsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit zu gewährleisten. Aber die Pandemie habe auch zu Unsicherheiten, Kostendruck und Liquiditätsproblemen geführt, weshalb viele digitale Projekte vertagt werden mussten. Ist die Wirtschaft in Deutschland umfassend digitaler geworden – oder bleibt der Wandel oberflächlich? Der vorliegende Digitalisierungsindex 2021 versucht Antworten auf diese Fragen zu geben. Er analysiert die jüngste Entwicklung der Digitalisierung in der deutschen Wirtschaft.

---

## **Ein Ort und unser aller Zukunft? Das Valley und wir.**

Daub, Adrian; Konrad Adenauer Stiftung (KAS) (Hrsg.)

März 2022

[www.kas.de/de/web/die-politische-meinung/artikel/detail/-/content/ein-ort-und-unser-aller-zukunft](http://www.kas.de/de/web/die-politische-meinung/artikel/detail/-/content/ein-ort-und-unser-aller-zukunft)

Das Silicon Valley exportiere längst weitaus mehr als nur Hochtechnologien. Schon seit den 1960er-Jahren bestehe ein Hauptexport des Silicon Valleys schlicht aus Zukunftsvisionen. Manche dieser Visionen hingen mit den hier geschaffenen Technologien zusammen, andere gingen weit über sie hinaus. In einem auf Spekulation aufgebauten Wirtschaftszweig wie der Tech-Industrie könne es naturgemäß kaum anders sein. Und gerade weil andere Wirtschaftszweige kaum mehr große Visionen lieferten, schaue man, wenn es um die Zukunft des Kapitalismus, der Arbeit, des gesellschaftlichen Zusammenhalts gehe, gern nach Nordkalifornien. Das sei nicht unbedingt falsch, jedoch gehe bei diesem Blick auf das Valley oftmals verloren, dass etwa die Frage, welche Technologie bei Investoren oder Kund:innen demnächst reüssieren könnten, eine ganz andere sei als die nach der Zukunft der Demokratie oder dem Wesen der Kommunikation. Der „Pitch“ einer auf Profit ausgerichteten Industrie werde als objektive Voraussage einer neutral analysierten Zukunft missverstanden.

**Labor Market Polarization, Job Tasks and Monopsony Power.**

Bachmann, Ronald; Demir, Gökay; Frings, Hanna

2022; Journal of Human Resources (forthcoming)

Mithilfe eines auf einem dynamischen Monopsonmodell beruhenden semi-strukturellen Ansatzes werde untersucht, inwieweit Arbeitnehmer:innen, die verschiedene Job-Tätigkeiten ausführten, unterschiedlichen Graden von Monopson-Macht ausgesetzt seien, und ob sich dieser Unterschied in der Monopsonmacht über die letzten 30 Jahre verändert habe. Die Ergebnisse zeigten, dass Arbeiter:innen, die überwiegend nicht-routine kognitive Tätigkeiten ausführten, einem höheren Grad an Monopsonmacht ausgesetzt seien als Arbeiter:innen, die Routine oder nicht-Routine manuelle Tätigkeiten ausführten. Berufsspezifisches Humankapital und nicht-pekuniäre Jobcharakteristika seien die wahrscheinlichsten Erklärungen für dieses Ergebnis. Es gebe keine Hinweise darauf, dass die Arbeitsmarktpolarisierung die Monopsonmacht im Laufe der Zeit erhöht habe.

---

**Monitoringbericht Kultur- und Kreativwirtschaft 2021.**

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) (Hrsg.)

Februar 2022

[www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Wirtschaft/monitoringbericht-kultur-und-kreativwirtschaft-2021.pdf?\\_\\_blob=publication-file&v=2](http://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Wirtschaft/monitoringbericht-kultur-und-kreativwirtschaft-2021.pdf?__blob=publication-file&v=2)

Beim Monitoringbericht handelt es sich um eine Folgeerhebung der jährlich erscheinenden Monitoringberichte zum Stand und zu den Perspektiven der Kultur- und Kreativwirtschaft (KKW) in Deutschland. Die Forschungsgemeinschaft habe im Sinne der Forschungskontinuität die bisherigen Datenreihen und Methoden konsistent fortgeführt und damit die Anschlussfähigkeit an die Vorgängererhebungen sichergestellt. Die vorliegende Publikation ist die Langfassung des Berichts.

## **Träge Transformation. Warum sich Deutschland bei der Digitalisierung so schwer tut.**

Friesike, Sascha; Sprondel, Johanna

Februar 2022, Reclam Verlag

[www.reclam.de/detail/978-3-15-014188-5/  
Friesike Sascha Sprondel Johanna/Traege Transformation](http://www.reclam.de/detail/978-3-15-014188-5/Friesike_Sascha_Sprondel_Johanna/Traege_Transformation)

Deutschland investiere Milliarden in prestigeträchtige Leuchtturmprojekte und Pseudo-Veränderungen – und sei trotzdem digital weit abgeschlagen. Das liege auch daran, dass Digitalisierung nicht als Transformation verstanden werde: Es gehe eben nicht darum, Gegenstände oder Strukturen einfach ins Digitale zu überführen. Transformationsprozesse müssten die Gegenstände und Strukturen selbst hinterfragen und wandlungsfähig sein. Und selbst da, wo man dies erkannt habe, verhinderten Missverständnisse die Entwicklung. Digitale Transformation sei ein komplexer Vorgang, der nicht dann abrupt ende, wenn irgendein neuer Dienst eingeführt werde. In ihrem Essay stellen die Autor:innen heraus, dass isolierte Blicke auf Gesellschaft oder Technik nicht zielführend seien.

### **Betrieblich orientierte Studien**

#### **Betriebliche Belastungen durch Ukrainekrieg.**

Grömling, Michael; Bardt, Hubertus; Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW); Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft (ZBW) (Hrsg.)

2022; Wirtschaftsdienst 102/4

[www.wirtschaftsdienst.eu/pdf-download/jahr/2022/heft/4/beitrag/  
betriebliche-belastungen-durch-ukrainekrieg.html](http://www.wirtschaftsdienst.eu/pdf-download/jahr/2022/heft/4/beitrag/betriebliche-belastungen-durch-ukrainekrieg.html)

Der Krieg in der Ukraine bringe erhebliche Belastungen für die deutsche Wirtschaft mit sich. Auf Basis der Konjunkturumfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft könnten die verschiedenen Übertragungswege und Auswirkungen eingeschätzt werden. Fast 80 Prozent der Unternehmen würden sich derzeit durch hohe Energiepreise belastet sehen. Über 40 Prozent erwarteten, dass sie kurzfristig in ihren Geschäftsabläufen durch ausfallende Lieferungen von Vorleistungen beeinträchtigt werden; ebenso hoch sei die erwartete Belastung durch drohende Engpässe in der Energieversorgung. Seit der ersten Befragung in der ersten Märzhälfte 2022 hätten sich die Sorgen

tendenziell erhöht. Für die mittlere Frist würden weiter ansteigende Belastungen durch den Krieg für die Unternehmen erwartet.

---

**KfW-Digitalisierungsbericht. Mittelstand 2021. Corona-Pandemie löst Digitalisierungsschub aus, die Digitalisierung wird aber nicht zu einem Selbstläufer.**

Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) (Hrsg.)

März 2022; KfW Research

[www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Digitalisierungsbericht-Mittelstand/KfW-Digitalisierungsbericht-2021.pdf](http://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Digitalisierungsbericht-Mittelstand/KfW-Digitalisierungsbericht-2021.pdf)

Die Corona-Pandemie habe einen moderaten Schub bei der Digitalisierung ausgelöst. Der Anteil der mittelständischen Unternehmen mit abgeschlossenen Digitalisierungsvorhaben steige auf 33 Prozent (im Zeitraum 2018 bis 2020). In der Erhebung davor sei dieser Wert kräftig von 40 auf 30 Prozent gesunken. Die Ausgaben für die Digitalisierung im Mittelstand beliefen sich im Jahr 2020 auf 20 Milliarden Euro. Sie würden gegenüber dem Vorjahr sogar um 16 Prozent wachsen. Auch im weiteren Pandemieverlauf bestätigte sich dieser Befund. Bis in den Herbst 2021 berichteten mit einem Saldo von 31 Punkten (Anteil der Unternehmen mit Ausweitung abzüglich jenes mit Drosselung der Digitalisierungsaktivitäten) deutlich mehr Mittelständler von einer Ausweitung als von einem Zurückfahren der Digitalisierungsaktivitäten unter Corona.

---

**Erwartete Verschiebung der Nachfrage hin zu digitalen Angeboten beschleunigt die Digitalisierung im Mittelstand.**

Zimmermann, Volker; Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) (Hrsg.)

März 2022; KfW Research 372

[www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2022/Fokus-Nr.-372-Maerz-2022-Digi-Nachfrage.pdf](http://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2022/Fokus-Nr.-372-Maerz-2022-Digi-Nachfrage.pdf)

Ein großer Anteil der mittelständischen Unternehmen rechne mittlerweile damit, dass sich ihre Kund:innen merklich von ihnen abwendeten, um stattdessen digitale Angebote zu nutzen. Rund 30 Prozent der mittelständischen Unternehmen halte es für wahrscheinlich, dass ihre Kund:innen hin zu digitalen Produkten (inklusive Dienstleistungen) oder digitalen Vertriebswegen abwanderten. Weitere 33 Prozent rechneten zumindest in Teilen damit. Vor allem Unternehmen, die Umsatzeinbußen unter Corona hinnehmen mussten,

erwarteten eine solche Entwicklung. Dies lege nahe, dass die unter Corona gemachten Erfahrungen – insbesondere aufgrund der langen Krisendauer – dazu beitragen würden, dass Unternehmen verstärkt solche Nachfrageverlagerungen für möglich erachteten.

---

### **Was sagen Metadaten des ifo Geschäftsklimaindex über die Digitalisierung deutscher Unternehmen?**

Englmaier, Florian; Fackler, Thomas; Laurensyeva, Nadzeya; IFO Institut (Hrsg.)

März 2022; ifo Schnelldienst 75/3

[www.ifo.de/publikationen/2022/aufsatz-zeitschrift/was-sagen-metadaten-des-ifo-geschaeftsklimaindex-ueber-die](http://www.ifo.de/publikationen/2022/aufsatz-zeitschrift/was-sagen-metadaten-des-ifo-geschaeftsklimaindex-ueber-die)

Der ifo Geschäftsklimaindex werde häufig als repräsentative Umfrage herangezogen, die unter anderem den Digitalisierungsfortschritt deutscher Unternehmen erfasse. Im Gegensatz dazu hätten die Metadaten dieser Umfrage, die selbst reichhaltige Informationen über Unternehmen und ihr Verhalten beinhalteten, bisher nur wenig öffentliche sowie wissenschaftliche Aufmerksamkeit erhalten. Dieser Beitrag zeigt exemplarisch, welche Einsichten sich aus Metadaten über den Stand der Digitalisierung gewinnen ließen.

### **International vergleichende Studien**

#### **Chinas 14. Fünfjahresplan. Auswirkungen der Umwelt- und Industriepolitik auf die deutsche und europäische Industrie.**

Stiftung Arbeit und Umwelt; IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) (Hrsg.)

Januar 2022

[www.arbeit-umwelt.de/wp-content/uploads/Chinas\\_Umwelt-und-Industriepolitik\\_StiftungIGBCE.pdf](http://www.arbeit-umwelt.de/wp-content/uploads/Chinas_Umwelt-und-Industriepolitik_StiftungIGBCE.pdf)

Für die Weiterentwicklung des Industriestandorts Deutschland und Europa, insbesondere für den Transformationsprozess hin zu neuen, nachhaltigeren Schlüsseltechnologien, sei es wesentlich, die industriellen Aktivitäten und

Strategien der USA und Chinas zu verstehen. Mit der vorliegenden Kurzstudie wird die Transformationspolitik der chinesischen Führung beleuchtet.

---

### **We Need a Better Bangladesh: Violations of workers' rights in the ready-made garment, shipbreaking and leather sectors.**

International Trade Union Confederation (ITUC) (Hrsg.)

März 2022; Bericht

[www.ituc-csi.org/IMG/pdf/camcom220205\\_bangladesh\\_en-2.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/camcom220205_bangladesh_en-2.pdf)

Neue Beweise für die Verletzung von Arbeitnehmer:innenrechten in Bangladesch in drei wichtigen Wirtschaftszweigen, der „ready-made“-Bekleidung, der Schiffsabwrack- und der Lederindustrie, zeigten die Auswirkungen der Untätigkeit der Regierung auf das Leben der Arbeitnehmer:innen.

## **Digitalisierung in der Industrie**

### **Automotive mit Schwerpunkt Ostdeutschland.**

Stiftung Arbeit und Umwelt; IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)

März 2022; Branchenausblick 2030+

[www.arbeit-umwelt.de/wp-content/uploads/StAuU\\_BA\\_Automotive\\_20220308.pdf](http://www.arbeit-umwelt.de/wp-content/uploads/StAuU_BA_Automotive_20220308.pdf)

Wie sind deutsche Industriebranchen von den gleichzeitig stattfindenden Transformationstrends betroffen? Welche Stärken und Schwächen mit Blick auf die Dekarbonisierung unter beibehaltener Wettbewerbsfähigkeit zeigen sie auf? Was sind besondere Risiken und Chancen des anstehenden Umbaus hin zu Nachhaltigkeit und langfristiger Leistungsfähigkeit? Und wie werden die Arbeit selbst und die Arbeitnehmer:innen in der Industrie dadurch betroffen?

## **Blinde Flecken in der Umsetzung von Industrie 4.0 – identifizieren und verstehen.**

Forschungsbeirat der Plattform Industrie 4.0/acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften (Hrsg.)

März 2022

[www.acatech.de/publikation/blinde-flecken-i40/download-pdf/?lang=de](http://www.acatech.de/publikation/blinde-flecken-i40/download-pdf/?lang=de)

In der neuen Expertise des Forschungsbeirats der Plattform Industrie 4.0 untersuchen das Fraunhofer-Institut für Produktionstechnik und Automatisierung (IPA) und das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) die Gründe, warum die digitale Transformation in vielen Unternehmen in Deutschland nur langsam vorankomme. Handlungsoptionen für Politik, Verbände und Unternehmen zeigten, wie die identifizierten Hemmnisse bei der Digitalisierung aus dem Weg geräumt werden könnten. Die Expertise fokussiert auf produzierende Unternehmen.

---

## **Wie beeinflussen Landscape-Veränderungen die Automobilbranche?**

Pfaff, Matthias; Grimm, Anna; Clausen, Jens; Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (Hrsg.)

Januar 2022; Forschungsförderung Working Paper 236

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008234/p\\_fofoe\\_WP\\_236\\_2022.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008234/p_fofoe_WP_236_2022.pdf)

Die Automobilbranche durchläufe aktuell einen fundamentalen Wandel. Etablierte Akteure hätten globale Wertschöpfungsnetzwerke rund um die Technologie des Verbrennungsmotors aufgebaut. Diese gerieten aufgrund immer ambitionierterer Klimaziele jedoch zunehmend unter Druck. Gleichzeitig schreite die Digitalisierung mit hoher Geschwindigkeit voran und biete neue Möglichkeiten hinsichtlich der Gestaltung von Fahrzeugen und Produktionsprozessen. In diesem Bericht werden zuerst die Landscape-Veränderungen im Allgemeinen und dann im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Automobilindustrie beschrieben und Schlussfolgerungen für künftige Entwicklungspfade der Industrie gezogen.



## Digitalisierung im Dienstleistungssektor

### **Artificial Intelligence and Automation in Retail. Benefits, challenges and implications (a union perspective).**

Hunt, Will; Rolf, Steve; Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) (Hrsg.)

Februar 2022

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bruessel/19054.pdf>

Der Einzelhandel sei in den meisten europäischen Volkswirtschaften der größte Arbeitgeber im privaten Sektor. Allerdings leide er seit langem unter einer relativ geringen Produktivität, schwachen Investitionen und schlechten Arbeitsbedingungen. Covid-19 habe den Trend zur Automatisierung, Digitalisierung und zum Einsatz von KI und Robotik im Einzelhandel beschleunigt. Während Investitionen in die Digitalisierung für Unternehmen und Verbraucher:innen Vorteile bringen würden, stellten sie für die Arbeitnehmer:innen eine Bedrohung dar. Diese bestehe in einer Verschärfung und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und dem Potenzial, bestehende Tarifverträge im Einzelhandel zu untergraben.

## 1.2 Standards für digitale Arbeitsformen

### Plurale Arbeitsformen & Wandel der Beschäftigungsstrukturen

#### Grundsicherung weiterdenken.

Blank, Florian; Schäfer, Claus; Spannagel, Dorothee; Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (Hrsg.)

2022; Transcript Verlag

[www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008214](http://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008214)

An der Grundsicherung werde viel Kritik geübt, speziell an „Hartz IV“. Die Autor:innen zeigten Perspektiven auf, wie die Grundsicherung weitergedacht werden könne: Das bedeute, bisherige Grundsicherungsleistungen zu analysieren, zu kritisieren und fortzuentwickeln, auch über den Rahmen des Sozialgesetzbuches hinaus – zu einer erweiterten Grundsicherung für das 21. Jahrhundert. Diskutiert wird dabei, welche Infrastrukturen und Angebote über Einkommenstransfers hinaus für eine Grundversorgung der Bevölkerung und eine inklusive Gesellschaft notwendig seien. Zugleich nimmt der Band die Grundsicherung auf europäischer Ebene in den Blick.

---

#### Kollektivverträge für wirtschaftlich abhängige Selbständige und unionsrechtliches Kartellverbot.

Seifert, Achim; Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (Hrsg.)

2022; HSI-Schriftenreihe 42

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008291/p\\_hsi\\_schriften\\_42.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008291/p_hsi_schriften_42.pdf)

Gerade die Digitalisierung berge das Potenzial, dass Arbeitsverhältnisse abgebaut und die Leistungen über Solo-Selbständige erbracht würden. Beispiele hierfür seien Crowdworker:innen oder Plattformbeschäftigte. Solche Formen der Selbständigkeit wiesen – ähnlich dem Arbeitsverhältnis – ein Machtungleichgewicht zwischen Arbeitgeber:innen und Auftragnehmer:innen auf. Wie im Arbeitsverhältnis seien erste Formen gewerkschaftlicher Organisation erkennbar. Doch gegen die Zulässigkeit solcher Zusammenschlüsse von Selbständigen werde das Kartellrecht ins Feld geführt, das die Bildung von Kartellen verhindere und den freien Wettbewerb ermöglichen soll. Vor diesem Hintergrund bewegt sich das vorliegende Gutachten: Inwieweit können – insbesondere aus der Perspektive des EU-Wettbewerbsrechts – für besonders schutzbedürftige Selbständige, die von ihren Auftraggeber:

innen wirtschaftlich abhängig sind, Kollektivvereinbarungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vereinbart werden?

---

### **Rente: eignet sich Schweden als Vorbild für Deutschland?**

Blank, Florian; Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (Hrsg.)

April 2022; WSI Policy Brief 69

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008294/p\\_wsi\\_pb\\_69\\_2022.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008294/p_wsi_pb_69_2022.pdf)

In letzter Zeit werde das schwedische Alterssicherungssystem immer wieder als Vorbild für Deutschland dargestellt, 2021 etwa in einem Konzeptpapier von Johannes Vogel und Christian Dürr, zwei Bundestagsabgeordneten der FDP (Vogel/Dürr 2021). Der schwedische Fall finde vor allem dann Beachtung, wenn es um eine Reform der zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge oder allgemeiner um einen Ausbau der Kapitaldeckung in der Alterssicherung gehe. Dabei würden aber häufig nur Ausschnitte des Alterssicherungssystems betrachtet. In diesem Policy Brief wird der Frage nachgegangen, inwiefern sich das schwedische Alterssicherungssystem als Vorbild für Deutschland eignet, wenn die sozialpolitisch relevanten Fragen nach Leistungen und Finanzierung in den Mittelpunkt rücken.

---

### **Social protection for atypical workers during the pandemic. Measures, policy debates and trade union involvement in eight member states.**

Spasova, Slavina; Ghailani, Dalila; Sabato, Sebastiano; Vanhercke, Bart; European Trade Union Institute (ETUI) (Hrsg.)

2022, Working Paper

[www.etui.org/sites/default/files/2022-04/Social%20protection%20for%20atypical%20workers%20during%20the%20pandemic-2022.pdf](http://www.etui.org/sites/default/files/2022-04/Social%20protection%20for%20atypical%20workers%20during%20the%20pandemic-2022.pdf)

Die Ausbreitung von Covid-19 und die daraufhin ergriffenen Abschottungsmaßnahmen hätten schwerwiegende Folgen für die europäischen Arbeitsmärkte gehabt. Alle EU-Regierungen stellten rasch eine beispiellose wirtschaftliche und soziale Unterstützung zur Verfügung, um die Folgen der Pandemie zu bewältigen. Diese Maßnahmen, welche EU-Mitgliedstaaten während der Pandemie in Bezug auf Arbeitslosengeld, Krankengeld und Sonderurlaub für Eltern einführten, hätten den formalen Zugang zu den Sozialschutzsystemen für atypisch Beschäftigte und Selbstständige nicht grundlegend verbessert. Insbesondere im Bereich der Arbeitslosenunterstützung seien befristete (manchmal einmalige), meist pauschale und bedürftigkeitsabhängige Leistungen für diese Gruppen umgesetzt worden, welche nicht imstande gewesen seien, die zentralen Lücken des Sozialschutzes, die be-

reits vor der Covid-19-Pandemie bestanden hätten, strukturell zu schließen. Der vorliegende Bericht befasst sich mit den Maßnahmen für atypisch Beschäftigte und Selbstständige in acht Ländern: Belgien, Frankreich, Irland, Italien, Litauen, Portugal, Rumänien und Schweden.

---

### **Werkstudierende und Gewerkschaften.**

Altschul, Sophie; Artus, Ingrid; Dobrovolski, Emilie; Fesli, Gülten Gizem; Fischer, Andreas; Geinzer, Saskia; Klassen, Esther; Sailer-Mva, Adèle; Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (Hrsg.)

2022; WSI-Mitteilungen 02/2022, S. 129–136

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-werkstudierende-und-gewerkschaften-40076.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-werkstudierende-und-gewerkschaften-40076.htm)

An vielen Hochschulstandorten seien Werkstudierende mittlerweile hochrelevant – für Betriebe und Gewerkschaften. Bislang würden sie jedoch kaum im Fokus der Arbeits- und Industriesoziologie, der Hochschulforschung oder auch gewerkschaftlicher Organisationsdebatten stehen. Der Beitrag skizziert Erkenntnisse eines qualitativ ausgerichteten Forschungsprojekts zur Arbeitssituation, Erwerbs- und Gewerkschaftsorientierung von Werkstudierenden in einigen Großbetrieben der süddeutschen Metall- und Elektroindustrie. Dabei zeige sich, dass die Erwerbssituation der Werkstudierenden zugleich privilegiert und prekär sei. Einem vergleichsweise hohen Verdienst und qualifizierten Tätigkeitsprofilen würden nicht immer tätigkeitsgerechte Eingruppierungen sowie eine innerbetriebliche, aber auch gewerkschaftliche Wahrnehmung als Randbelegschaft gegenüberstehen. Auch wenn Werkstudierende gewerkschaftlich organisiert seien, zeige sich bei vielen eine ausgeprägte Distanz zu den Gewerkschaften und innerbetrieblichen Interessenvertretungen. In Anbetracht einer zunehmenden Akademisierung der Arbeitswelt plädiert der Beitrag für eine stärkere Fokussierung auf diese Beschäftigtengruppe und für die bessere Repräsentation von (Werk-)Studierenden in der gewerkschaftlichen Arbeit.

---

### **Wie geht's weiter, Hanna? Eine Stunde für die Wissenschaft.**

Borgwardt, Angela; Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) (Hrsg.)

März 2022; FES Impuls 5

<https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/19033.pdf>

Die prekären Beschäftigungsbedingungen und unklaren Karriereperspektiven von jungen Wissenschaftler:innen an Hochschulen seien seit vielen Jahren Gegenstand von wissenschafts- und hochschulpolitischen Debatten. Die

negativen Auswirkungen betreffen nicht nur die einzelnen Wissenschaftler:innen, sondern auch das gesamte Wissenschaftssystem. Die Kritik an dieser Situation habe durch die öffentlichkeitswirksame Protestinitiative #Ichbin-Hanna neuen Auftrieb erhalten. Das vorliegende Paper enthält die wichtigsten Ergebnisse einer Online-Diskussion zu notwendigen Reformen hin zu zukunftsfähigen Personalstrukturen und Karriereperspektiven an Hochschulen.

---

### **WSI-Mindestlohnbericht 2022.**

Lübker, Malte; Schulten, Thorsten; Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (Hrsg.)

Februar 2022; WSI Report 71

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008254/p\\_wsi\\_report\\_71\\_2022.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008254/p_wsi_report_71_2022.pdf)

Nicht nur in Deutschland stehe der Mindestlohn derzeit weit oben auf der politischen Agenda – zahlreiche europäische Länder seien auf dem Weg zu strukturell höheren Mindestlöhnen. Als Richtwert für ein angemessenes Mindestlohniveau gelte dabei die Schwelle von 60 Prozent des Medianlohns, die auch im Kontext der Europäischen Mindestlohninitiative diskutiert werde. Der diesjährige WSI-Mindestlohnbericht zeige, dass Mindestlöhne in dieser Höhe umsetzbar seien, wenn hierfür eine klare politische Richtungsentscheidung getroffen werde. Deutschland würde sich mit der geplanten Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro diesem Richtwert annähern und damit innerhalb Europas vom bisherigen Nachzügler bei Mindestloohnerhöhungen zum Vorreiter in der Mindestlohnpolitik werden.

## Entbetrieblichung

### **Empirische Befunde zur Konzeptdebatte um Digitalisierung und Lean Management.**

Kirner, Eva; Klatt, Sandra; Bahnmüller, Reinhard; Seibold, Bettina; Salm, Rainer; Mugler, Walter; Kutlu, Yalcin; Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (Hrsg.)

2022; WSI-Mitteilungen 02/2022, S. 107–118

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-empirische-befunde-um-digitalisierung-und-lean-management-40078.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-empirische-befunde-um-digitalisierung-und-lean-management-40078.htm)

Der Beitrag nimmt die Konzeptdebatte um das Verhältnis der Rationalisierungskonzepte Lean Management und Digitalisierung zum Anlass für eine empirische Bestandsaufnahme. Die Befunde in digitalisierungsaktiven Betrieben zeigten, dass der Industrie-4.0-Diskurs einen Digitalisierungsschub initiiert habe. Dieser treffe in der Praxis auf Lean-Strukturen, die meist nur einzelne Lean-Elemente umfassten und v. a. in bestimmten Produktionsbereichen angewandt würden. In der betrieblichen Realität existierten vielfältige, teils widersprüchliche Wechselwirkungen zwischen Lean Management und Digitalisierung, da unterschiedliche Lean-Strukturen auf mannigfaltige Digitalisierungsschwerpunkte in diversen Betriebsbereichen trafen: Erstens könnten intensive Erfahrungen mit Lean Management verstärkend auf Digitalisierungsinitiativen wirken und seien entscheidende Voraussetzung für eine erfolgreiche Digitalisierung. Zweitens könne Digitalisierung auch Standardisierung und Restrukturierung nach Lean-Konzepten anstoßen. Und drittens könnten bisherige Lean-Effekte durch zusätzliche Flexibilitätspotenziale gesteigert werden. In keinem untersuchten Fall behindere oder zerstöre Digitalisierung Lean-Strukturen.

## Plattformarbeit

### **Crowdwork for young people: Risks and opportunities.**

International Labour Organization (ILO) (Hrsg.)

February 2022; ILO Working paper 50

[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_839845.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_839845.pdf)

In den letzten Jahren habe sich Crowdworking als kleine, aber schnell wachsende Beschäftigungs- und Einkommensquelle vor allem für junge Menschen entwickelt. In diesem Papier werden die Determinanten des Verdienstes von Crowdworker:innen analysiert, wobei der Schwerpunkt auf der Frage liegt, warum junge Crowdworker:innen deutlich höhere Stundenlöhne erzielen als ihre älteren Kolleg:innen. Es wird gezeigt, dass dies an der größeren Erfahrung jüngerer Crowdworker:innen liegt und nicht am Bildungsniveau. Die Gründe warum junge Frauen trotz „blind hiring“ rund 20 Prozent weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen, werden ebenfalls analysiert. Dies lasse sich zum Teil durch die Arbeitszeitbeschränkungen erklären, denen Frauen mit Kindern ausgesetzt seien.

---

### **Gender and precarity in platform work: Old inequalities in the new world of work.**

Gerber, Christine

März 2022; New technology, work and employment 37

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ntwe.12233>

Plattformarbeit schaffe ein Arbeitsmodell, das für gefährdete Arbeitsmarktsegmente Fluch und Segen zugleich sei. Auf der Grundlage von Forschungsergebnissen zur weiblichen Prekarität gehe der Artikel davon aus, dass die Arbeit auf Remote-Plattformen – das so genannte Crowdworking – besonders für Frauen attraktiv sein könne, die Einkommen und Betreuungsaufgaben miteinander verbinden müssten. In diesem Artikel wird untersucht, ob Frauen auf Crowdwork-Plattformen stärker von Prekarität betroffen seien als Männer und warum sich ihre Risiken unterschieden. Er analysiert Daten aus einer quantitativen Befragung von Crowdworker:innen in Deutschland und den Vereinigten Staaten. Die Ergebnisse deuteten auf höhere Prekaritätsrisiken für Frauen durch Care-Arbeit hin, die auch indirekt über den Erwerbsstatus vermittelt würden.

**Platforms in industry - disruptors of traditional manufacturing? A policy brief.**

Butollo, Florian; Schneidemesser, Lea; Hertie School of Governance (Hrsg.)

Februar 2022

[https://digitalage.berlin/wp-content/uploads/2022/02/Brief\\_Butollo\\_Schneidemesser\\_4.pdf](https://digitalage.berlin/wp-content/uploads/2022/02/Brief_Butollo_Schneidemesser_4.pdf)

Digitale Plattformen spielten eine immer größere Rolle und veränderten die Organisation von Produktionsprozessen. Sie würden neue Möglichkeiten zur Senkung der Transaktionskosten und zur Valorisierung von Wirtschaftsdaten bieten. Gleichzeitig könne die „schöpferische Zerstörung“ (Schumpeter) in traditionellen Industrien, die immer noch Millionen von Menschen beschäftigten, zu großen sozialen Umwälzungen führen. Wenn solche Umwälzungen nicht im Sinne der Arbeitnehmer:innen gestaltet seien, könnten sie etablierte soziale Kompromisse aushöhlen, die zumindest für koordinierte Marktwirtschaften charakteristisch seien.

---

**Plattformbasierte Ökosysteme partizipativ gestalten. Ein Framework.**

Porschen-Hueck, Stephanie; Rachlitz, Kurt; Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München (ISF) (Hrsg.)

2022

[www.isf-muenchen.de/wp-content/uploads/2022/03/Smart\\_GenoLab\\_Framework\\_INQA-1.pdf](http://www.isf-muenchen.de/wp-content/uploads/2022/03/Smart_GenoLab_Framework_INQA-1.pdf)

Die Digitalisierung verändere die Arbeitswelt. Es sei Zeit, Neues zu wagen und Räume zu schaffen, in denen Unternehmensführungen und Beschäftigte gemeinsam innovative Arbeitskonzepte ausprobieren könnten. Vor diesem Hintergrund wurde die Förderrichtlinie Zukunftsfähige Unternehmen und Verwaltungen im digitalen Wandel initiiert. Die Förderung unterstütze Unternehmen und Verwaltungen dabei, sich aktiv mit den Herausforderungen und Chancen einer sich wandelnden Arbeitswelt auseinanderzusetzen und Experimentierräume zu kreieren. Das Projekt will angesichts des digitalen Wandels neue selbstorganisierte und beteiligungsorientierte Arbeitsformen schaffen. Hierfür diene ein plattformbasiertes Ökosystem mit genossenschaftlich orientierten Strukturen als betrieblicher Lern- und Experimentier-raum.



**Plattformzentrierte Arbeitskoordination im kommerziellen und kooperativen Fahrradkurierwesen.**

Schreyer, Jasmin; Schrape, Jan-Felix

Februar 2022; Arbeit 30/4, Seite 283–306

[www.degruyter.com/document/doi/10.1515/arbeit-2021-0020/html](http://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/arbeit-2021-0020/html)

Dieser Aufsatz vergleicht den Einsatz digitaler Plattformen in kommerziellen und kooperativen Arbeitszusammenhängen. Auf der Basis zweier qualitativer Fallstudien zu dem automatisierten Arbeitsmanagement in der kommerziellen Gig Economy (Lieferando.de) und der kollektiven Nutzung informationstechnischer Plattformen in kooperativen Projekten (Crow Cycle Courier Collective) wird das veränderte Zusammenspiel von technischen und sozialen Strukturierungsleistungen in der Koordination von Arbeit diskutiert.

---

**The Tech Company: On the neglected second nature of platforms.**

Ziegler, Alexander; Weizenbaum Institut (Hrsg.)

Februar 2022; Working Paper

[www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/77186/ssoar-2022-ziegler-The\\_Tech\\_Company\\_On\\_the.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2022-ziegler-The\\_Tech\\_Company\\_On\\_the.pdf](http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/77186/ssoar-2022-ziegler-The_Tech_Company_On_the.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2022-ziegler-The_Tech_Company_On_the.pdf)

Der beispiellose Aufstieg von Startups wie Google oder Amazon habe eine anhaltende Debatte über die Konzeptualisierung des Unternehmensmodells ausgelöst, das diese Firmen repräsentierten. Bislang liege das Hauptaugenmerk auf der Analyse ihrer Produkt- und Marktstrategien, wobei der Plattformcharakter als gemeinsames und bestimmendes Merkmal hervorgehoben werde. Durch die Anwendung und Skalierung des Plattform-Geschäftsmodells seien diese Unternehmen in der Lage, Wertschöpfung außerhalb des Unternehmens zu erzielen. Die Konzentration auf den Plattformcharakter und die Entwicklung ihrer externen Ökosysteme habe jedoch die Arbeit, die innerhalb dieser Unternehmen zur Schaffung und Bereitstellung von Online-Plattformen geleistet werde, weitgehend unbeachtet gelassen. Vor diesem Hintergrund möchte der Artikel einen Beitrag zur Debatte leisten, indem er die innere Produktionsweise als wesentlichen Bestandteil des Unternehmensmodells analysiert.

**Viel Arbeit, schlechte Bedingungen. Gesundheitsrisiken in der deutschen Plattformökonomie.**

López, Tatiana; Alyanak, Oguz; Feuerstein, Patrick; Agüera, Pablo; Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) (Hrsg.)

März 2022; WZB-Mitteilungen: Quartalsheft für Sozialforschung 1

[www.wzb.eu/de/artikel/viel-arbeit-schlechte-bedingungen](http://www.wzb.eu/de/artikel/viel-arbeit-schlechte-bedingungen)

Welchen Gesundheitsrisiken sind Arbeiter:innen in der deutschen Plattformökonomie ausgesetzt? Eine Studie des Fairwork-Projekts habe drei übergreifende Risiken ergeben: psychische Belastungen aufgrund hoher Arbeitsplatz- und Einkommensunsicherheit, körperliche Gesundheitsrisiken wegen belastender Arbeitsbedingungen und unzureichender Arbeitsausrüstung sowie psychische Belastungen auf Grund von Diskriminierung und Belästigung.

**Wandel von Mitbestimmung****Die Hauptversammlung im Zeitalter institutioneller Investoren.**

Bessler, Wolfgang; Rapp, Marc Steffen; Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (Hrsg.)

Februar 2022; Mitbestimmungsreport 72

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008263/p\\_mbf\\_report\\_2022\\_72.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008263/p_mbf_report_2022_72.pdf)

Die Hauptversammlung stelle neben dem Aufsichtsrat und dem Vorstand die dritte zentrale Institution in der Führungsstruktur deutscher Aktiengesellschaften dar. Gerade in börsennotierten Gesellschaften würden zunehmend institutionelle Investoren und von ihnen beauftragte Stimmrechtsberater:innen maßgeblichen Einfluss auf die Abstimmungsergebnisse auf der Hauptversammlung nehmen. Dieser Report betrachtet kritisch die daraus resultierenden Folgen für das Deutsche Corporate Governance System und die Mitbestimmung.

### **Die Legitimität der Tarifautonomie in Deutschland. Wirtschaftspolitische Lehren aus historischen Debatten von 1918 bis heute.**

Bach, Helena; Lesch, Hagen; Vogel, Sandra; Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW)

2022; IW-Analysen 148

[www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/IW-Analysen/PDF/2022/Analysen\\_Nr.\\_148\\_Legitimit%C3%A4t-Tarifautonomie.pdf](http://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Analysen/PDF/2022/Analysen_Nr._148_Legitimit%C3%A4t-Tarifautonomie.pdf)

Seit dem Stinnes-Legien-Abkommen (1918) sei die Tarifautonomie von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften in Deutschland und ihre Legitimität immer wieder politisch diskutiert oder sogar infrage gestellt worden. Die Zweckmäßigkeit der Tarifautonomie sei also einer fortwährenden systemimmanenten Überprüfung ausgesetzt. Dabei stehe im Fokus, ob die Tarifautonomie den sozialen Ausgleich zwischen Arbeitnehmer:innen- und Arbeitgeber:inneninteressen herstelle, dem Gemeinwohl diene und mit den gesamtwirtschaftlichen Zielvorstellungen der jeweiligen Bundesregierung kompatibel sei. Die Kriterien der Überprüfung seien unterschiedlich.

---

### **Interessenvertretung durch Betriebsrat und Gewerkschaften im digitalen Betrieb.**

Däubler, Wolfgang; Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (Hrsg.)

2022; HSI-Schriftenreihe

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008141/p\\_hsi\\_schriften\\_41.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008141/p_hsi_schriften_41.pdf)

Die Corona-Krise habe die fortschreitenden Prozesse der Digitalisierung in der Arbeitswelt nicht aufgehalten, vielmehr seien sie in manchen Bereichen sogar beschleunigt worden – Beispiele seien die explosionsartige Zunahme mobiler Arbeit und das anhaltende Wachstum der Plattformökonomie. Ausgehend von der Prämisse, dass gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung entscheidend seien für gelingende Transformationsprozesse, stellten sich angesichts dieser Entwicklung Fragen. Was bedeutet es für die Interessenvertretung der Beschäftigten durch Gewerkschaften und Betriebsräte, wenn Kommunikation in der Arbeitswelt zunehmend über digitale Kanäle erfolgt, die in der Hand des Arbeitgebers liegen? Wie wird Gewerkschafts- und Mitbestimmungsrechten jetzt und in Zukunft Rechnung getragen, wenn der Betrieb als Ort der sozialen Begegnung und des Austauschs an Bedeutung verliert? Im vorliegenden Gutachten wird diesen Fragen nachgegangen. Es werden der geltende rechtliche Rahmen erläutert und ein Überblick über die Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten und Gewerkschaften zur digitalen Kommunikation mit Beschäftigten für die betriebliche Praxis geboten.

**Labour rights in trade agreements: five new stories.**

Myant, Martin; European Trade Union Institute (ETUI) (Hrsg.)

2022, Working Paper

[www.etui.org/sites/default/files/2022-03/Labour%20rights%20in%20trade%20agreements-five%20new%20stories-2022.pdf](http://www.etui.org/sites/default/files/2022-03/Labour%20rights%20in%20trade%20agreements-five%20new%20stories-2022.pdf)

Arbeitsrechtliche Bestimmungen in Handelsabkommen seien aufgrund ihrer geringen Wirksamkeit bei der Verbesserung von Beschäftigungsbedingungen kritisiert worden. Fünf Fälle aus jüngster Zeit zeigten jedoch einige Vorteile auf und gäben Aufschluss darüber, wann und wie arbeitsrechtliche Bestimmungen wirksam sein könnten. So könnten sie unter bestimmten wirtschaftlichen und politischen Umständen einen Unterschied machen, wenn eine aktive Gewerkschaftsbewegung sie unterstütze. In Usbekistan seien Handelssanktionen und internationaler Druck ausschlaggebend für die Abschaffung von Zwangs- und Kinderarbeit gewesen, wobei es allerdings zu neuen Problemen gekommen sei, die eine unabhängige Arbeitnehmer:innenvertretung erforderlich machten. In Vietnam hätten die wirtschaftlichen Anreize für ein Handelsabkommen mit den USA sowie Probleme im Kontext von Arbeitsverhältnissen dazu geführt, dass unabhängigen gewerkschaftlichen Aktivitäten Platz eingeräumt worden sei. Der Rückzug der USA führe jedoch zu einer Verwässerung der Reformen.

---

**Lieferdienste: Gorillas im Arbeitskampf.**

Ulbrich, Maren; Nikolovic, Daniel; Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Dezember 2021; Gegenblende

<https://gegenblende.dgb.de/artikel/++co++d23638ac-5ce0-11ec-975f-001a4a160123>

Lieferdienste, wie das Berliner Startup Gorillas, setzten auf schnelles Wachstum und harte Arbeitsbedingungen. Die Beschäftigten wehrten sich mit unkonventionellen Protestmethoden. Die Autor:innen schreiben, warum die Plattformökonomie eine Herausforderung für die Arbeiterbewegung sei und wie Beschäftigte zu ihrem Recht kämen.

### **Safer Jobs & Stronger Unions, Building Worker Power Through Health & Safety.**

UNI Global Union (Hrsg.)

März 2022; Bericht

[https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/03\\_31\\_22-UNIGlobal\\_safer-stronger\\_english\\_FINAL.pdf](https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/03_31_22-UNIGlobal_safer-stronger_english_FINAL.pdf)

Die Covid-19-Krise habe eine Welle von Krankheit, psychischer und physischer Erschöpfung und Tod bei den Beschäftigten in Pflegeheimen, Lebensmittelgeschäften, Lagerhäusern und Vertriebszentren verursacht. Als Reaktion auf die Pandemie – und die seit langem bestehenden Probleme, die dadurch verschärft würden – entwickelten die Gewerkschaften erfolgreiche Strategien und Taktiken für den Aufbau gewerkschaftlicher Macht durch die Organisation von Verbesserungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (OSHA). Dieses Projekt, eine Zusammenarbeit zwischen den Sektoren Pflege und Handel von UNI Global Union, untersucht die in den letzten zwei Jahren gewonnenen Erkenntnisse und gibt Empfehlungen für den Ausbau der Erfolge der Arbeitnehmer:innen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

---

### **„Transformation“ als Sachzwang? Ein Plädoyer für Arbeitspolitik und Demokratisierung.**

Mayer-Ahuja, Nicole; Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (Hrsg.)

2022; WSI-Mitteilungen 02/2022, S. 160–162

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-transformation-als-sachzwang-40073.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-transformation-als-sachzwang-40073.htm)

Wie lässt sich eine Situation überwinden, in der „Transformation“ und speziell der Bedeutungsgewinn digitaler Technologien unter Beschäftigten vor allem Ohnmachtsgefühle auslösen und einer (weiteren) Entdemokratisierung der Arbeitswelt den Weg ebnen? Der Beitrag argumentiert, dass Kapitalismus und Demokratie in einem Spannungsverhältnis zueinander stehen, das arbeitspolitische Offensiven erschwert, aber nicht unmöglich macht – und immer wieder dazu zwingt, demokratische Spielräume gegen die dominante Logik von Ungleichheit und Konkurrenz zu erstreiten. Damit Digitalisierung nicht in erster Linie Kontrolle, Arbeitsverdichtung und Jobverluste bewirke, komme es darauf an, der Vorstellung eines technologiegetriebenen Sachzwangs arbeitspolitische Konzepte und Strategien entgegenzusetzen: Um welche konkreten Anwendungen geht es vor Ort? Welche Technologien kommen überhaupt zum Einsatz – welche Akteure und Interessen stehen dahinter? Wo endet technologische Notwendigkeit und beginnt Unternehmensstrategie? Welche Alternativen gibt es, um digitale Technologien im Interesse der Arbeitenden zu nutzen?

**Wandel als neue Normalität: Mitbestimmung sichert Zukunft.**

Hay, Daniel; Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (Hrsg.)

2022; WSI-Mitteilungen 02/2022, S. 163–166

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-wandel-als-neue-normalitaet-mitbestimmung-sichert-zukunft-40072.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-wandel-als-neue-normalitaet-mitbestimmung-sichert-zukunft-40072.htm)

Die Arbeitswelt sei im Wandel. Die fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung, die sozial-ökologische Transformation und nicht zuletzt die Corona-Pandemie und ihre Folgen stellten Unternehmen und allen voran die Beschäftigten vor enorme Herausforderungen. Im Sinne einer doppelten Transformation forderten diese Veränderungen auch die Gestaltung der Mitbestimmung permanent heraus. Die wissenschaftlichen Untersuchungen zeigten den positiven Zusammenhang zwischen Mitbestimmung und Unternehmenserfolg – gerade in Krisenzeiten. Die Praxis zeige allerdings auch, dass Unternehmen vielfach bevorzugt ihre Energie dafür aufwendeten, Mitbestimmung zu vermeiden. Diverse Wirtschaftskanzleien vermarkteten derzeit die Rechtsform einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE) als ein lukratives Mitbestimmungsvermeidungsinstrument. Hier führe kein Weg an einer besseren gesetzlichen Regulierung vorbei.

### 1.3 Beschäftigung im Wandel

#### Veränderung von Tätigkeiten und Berufen

##### **A diary study on shared leadership, team work engagement, and goal attainment.**

Klasmeier, Kai N.; Rowold, Jens; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.)

2022; Journal of Occupational and Organizational Psychology 95, S. 36–59

[www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel3127.pdf?blob=publicationFile&v=3](http://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel3127.pdf?blob=publicationFile&v=3)

Die Theorie der geteilten Führung besage, dass diese informelle Quelle der Teamführung sehr dynamisch sei und sich im Laufe der Zeit verändere. Wir stützten uns auf diese Annahme und lieferten neue Erkenntnisse über die Art der kurzfristigen Veränderungen der geteilten Führung. Darüber hinaus erweiterten wir das nomologische Netzwerk der geteilten Führung, indem wir die teaminternen Beziehungen zwischen geteilter Führung auf Tagesebene und Zusammenhalt, Engagement in der Teamarbeit und Zielerreichung untersuchten. Um diese Dynamiken und kurzfristigen Beziehungen zu untersuchen, wurde eine tägliche Tagebuchstudie durchgeführt.

---

##### **Beruflichkeit und Kollaboration in der digitalisierten Arbeitswelt. Wechselseitige Bedingungen und Wirkungsweisen.**

Neumer, Judith; Nies, Sarah; Ritter, Tobias; Pfeiffer, Sabine; Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (Hrsg.)

Februar 2022; Forschungsförderung Working Paper 242

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008265/p\\_fofoe\\_WP\\_242\\_2022.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008265/p_fofoe_WP_242_2022.pdf)

Wird Beruflichkeit mit der Digitalisierung über weite Strecken überflüssig? Das Gegenteil sei der Fall, denn die digitale Transformation verlange vor allem fach- und qualifikationsübergreifende Kollaboration, sogar über Unternehmensgrenzen hinweg. Dafür werde nicht nur eine berufliche Ausbildung, sondern auch berufliche Erfahrung dringend benötigt. Speziell die informellen Fähigkeiten, die in der Berufspraxis erworben würden, seien für Kollaboration unverzichtbar. Dies beschreibt dieser Beitrag anhand empirischer Untersuchungen der alltäglichen Arbeitspraxis.

### **Career Guidance for Low-Qualified Workers in Germany.**

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (Hrsg.)

März 2022

[www.oecd-ilibrary.org/employment/career-guidance-for-low-qualified-workers-in-germany\\_5e6af8da-en](http://www.oecd-ilibrary.org/employment/career-guidance-for-low-qualified-workers-in-germany_5e6af8da-en)

In Deutschland beherrschten die drei „Ds“ – Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischer Wandel – die Schlagzeilen. Unzählige Studien analysierten die Auswirkungen dieser Megatrends auf die Arbeitswelt und dokumentierten, wie sich Berufsbilder veränderten. Die wachsende Nachfrage nach hohen kognitiven Fähigkeiten und komplexen sozialen Interaktionsfähigkeiten stelle insbesondere gering qualifizierte Arbeitnehmer:innen vor Herausforderungen. Als Reaktion auf diese Trends hätten viele Länder Berufsberatungsprogramme entwickelt, um Einzelpersonen und Unternehmen bei der Auswahl von Karriereoptionen und nachhaltigen Arbeitsplatzwechseln zu unterstützen. Gering qualifizierte Arbeitnehmer:innen erhielten jedoch aufgrund einer Reihe vielschichtiger und miteinander verbundener Hindernisse seltener eine Berufsberatung als Arbeitnehmer:innen mit höheren Qualifikationen und sogar als Arbeitslose. Der Bericht gibt zunächst einen Überblick über das Berufsberatungsangebot auf Bundesebene in Deutschland und beschreibt dann den Berufsberatungsbedarf und das Angebot in den Bundesländern Berlin und Nordrhein-Westfalen (NRW).

---

### **New Work – Flexible, Mobile, Projekt-Driven: Can Increasing Self-Organization Contribute to a New Design of Work?**

Heidling, Eckhard; Kratzer, Nick; Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München (ISF)

2022; Ding, Ronggui et al. (Hrsg.): Research on Projekt, Programm and Portfolio Management. Projects as an Arena for Self-Organizing; Springer Verlag, S. 65–85

[https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-86248-0\\_5](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-86248-0_5)

Der Begriff „New Work“ tauche häufig in aktuellen Debatten über die Zukunft der Arbeit auf. New Work werde in Büchern und Abhandlungen als faszinierende Idee beschrieben. Handbücher und Websites würden Anleitungen dazu geben. Die Ursprünge und Bedeutungen des Begriffs blieben jedoch eher unklar. Im Wesentlichen stehe er für neue Formen der Arbeit, die mit einem bedeutenden Wandel in der Steuerung und Kultur der Arbeit verbunden seien. Die Selbstorganisation der Arbeit, die zunehmend von den Unternehmen gefordert und von den Arbeitnehmer:innen gewünscht werde, werde in diesem Zusammenhang als ein wichtiger Trend angesehen. Obwohl der New-Work-Diskurs viele Themen der Arbeitsentwicklung aufgreife, die in der Arbeitssoziologie ausgiebig erforscht und diskutiert worden seien, liefen



diese beiden Diskussionsstränge bisher eher getrennt voneinander. Der Beitrag versucht, Verbindungen zwischen ihnen herzustellen, indem er wichtige Themen des New Work-Diskurses aus arbeitssoziologischer Perspektive betrachtet.

## **Geschlechterverhältnisse und Beschäftigung**

### **Ehegattenbesteuerung in Deutschland.**

Becker, Johannes; Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)

Januar 2022

[www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/220121\\_Expertise\\_Ehegattenbesteuerung.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/220121_Expertise_Ehegattenbesteuerung.pdf)

In Deutschland wählten Ehepaare bei der Besteuerung zwischen Einzelveranlagung und gemeinsamer Veranlagung. Wenn sie einzeln veranlagen, werden sie wie Alleinstehende besteuert (Individualbesteuerung). Bei gemeinsamer Veranlagung profitierten die Ehepartner:innen vom Ehegattensplitting. Das Ehegattensplitting sei jedoch politisch umstritten. Es trage der Eigenschaft der Ehe als Verbrauchs- und Versorgungsgemeinschaft Rechnung, argumentierten die Befürworter:innen. Die Kritiker:innen hingegen wiesen darauf hin, dass das Ehegattensplitting auf ein Modell der Ehe zugeschnitten sei, innerhalb dessen nur ein Part ein Einkommen erziele, und fördere dieses Modell in besonderem Maß. Steuereffekte beeinflussten insbesondere das Arbeitsangebot von Frauen. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede zwischen den Nettolohnelastizitäten ließen vermuten, dass ein Wechsel vom Ehegattensplitting zur Individualbesteuerung positive Wirkungen auf das Arbeitsangebot insgesamt habe.

### **Frauenquote im Mittelstand auf niedrigem Niveau sogar rückläufig: Sind Impulse für Zuwachs an Chefinnen in weiter Ferne?**

Schwartz, Michael; Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) (Hrsg.)

März 2022; KfW Research 370

[www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2022/Fokus-Nr.-370-Maerz-2022-Chefinnen.pdf](http://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2022/Fokus-Nr.-370-Maerz-2022-Chefinnen.pdf)

Die Frauenquote im Mittelstand sei im zurückliegenden – durch die Corona-Krise geprägten – Jahr zurückgegangen: Die Anzahl frauengeführter Unternehmen sinke auf rund 608.000 im Jahr 2021. Der Anteil von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit einer Frau an der Spitze gehe auf 16 Prozent zurück. Das zeige eine Sonderauswertung des KfW-Mittelstandspanels. Frauen führten insbesondere Dienstleistungsunternehmen: Neun von zehn Inhaberinnen lenkten ein Solches. Das Verarbeitende Gewerbe und der Bau seien hingegen seltener vertreten.

---

### **Führung in Teilzeit? Eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Führungskräften in Deutschland und Europa.**

Hipp, Lena; Sauermann, Armin; Stuth, Stefan; Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) (Hrsg.)

2022; Discussion Paper 501

<https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2022/i22-501.pdf>

Teilzeitarbeit in Führungsetagen sei eine Ausnahme, obwohl das Thema Arbeitszeitreduzierung durch veränderte Familienarrangements und zunehmende berufliche Belastung wichtiger geworden sei. Daran habe weder der seit mehr als 20 Jahren bestehende Rechtsanspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz noch das im Jahr 2019 eingeführte Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz nach zeitlich begrenzten Arbeitszeitreduktionen etwas geändert. Dieser Beitrag nutzt Daten der Europäischen Arbeitskräfteerhebung, um Teilzeitarbeit von Führungskräften in Deutschland sowohl im zeitlichen als auch im internationalen Vergleich einzuordnen und damit ein empirisches Fundament für die gesellschaftliche Diskussion um Teilzeitführungskräfte zu legen. Die Auswertungen zeigten: In Deutschland arbeiteten im Jahr 2019 laut eigener Aussage rund 14 Prozent der Führungskräfte in Teilzeit. Im europäischen Vergleich gehöre Deutschland damit zu den Ländern mit dem höchsten Anteil an teilzeitarbeitenden Führungskräften. Die Auswertungen zeigten auch, dass in Deutschland der Anteil der weiblichen Führungskräfte in Teilzeit mit rund 32 Prozent deutlich über dem der männlichen Führungskräfte liege (rund 3 Prozent) und es große Unterschiede nach Altersgruppen gebe. Als Motiv für eine Arbeitszeitreduktion würden Führungskräfte, insbesondere Frauen, zumeist Pflege- und Betreuungsverpflichtungen angeben.

## **Geschlechterquoten für Spitzenpositionen der Privatwirtschaft in EU-Ländern: Teils sehr unterschiedlich, aber wirksam.**

Kirsch, Anja; Sondergeld, Virginia; Wrohlich, Katharina; Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (Hrsg.)

Januar 2022; DIW Wochenbericht 3

[www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.833638.de/22-3-3.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.833638.de/22-3-3.pdf)

Frauen seien in Spitzenpositionen der Wirtschaft nach wie vor stark unterrepräsentiert – sowohl in Deutschland als auch im Durchschnitt aller Länder der Europäischen Union (EU). In den vergangenen zwei Jahrzehnten seien in mehreren europäischen Ländern, inklusive Deutschland, verschiedene Maßnahmen ergriffen worden, um den Frauenanteil in diesen Positionen zu erhöhen. Unter „Spitzenpositionen“ versteht man hier Direktor:innen, die entweder geschäftsführend (exekutiv) oder nichtgeschäftsführend (nichtexekutiv) tätig seien. Bei dualistischen Corporate-Governance-Systemen handle es sich dabei um Positionen in Vorständen und Aufsichtsräten und bei monistischen Systemen um Positionen im sogenannten Board of Directors. Dieser zweite Teil des DIW Managerinnen-Barometers 2022 analysiert die in der EU in einzelnen Ländern vorhandenen Geschlechterquoten im Detail. Zunächst wird die Geschlechterquote für Aufsichtsräte in Deutschland sowie das im vergangenen Jahr beschlossene Beteiligungsgebot für Vorstände dargestellt. Dann werden die Geschlechterquoten in neun EU-Mitgliedstaaten detailliert verglichen.

---

## **Has the COVID-19 pandemic changed gender- and parental-status-specific differences in working from home? Panel evidence from Germany.**

Abendroth, Anja; Lott, Yvonne; Hipp, Lena; Müller, Dana; Sauermann, Armin; Carstensen, Tanja

April 2022; Gender, work and organization 29

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/gwao.12836>

Hat Covid-19 geschlechts- und elternstatusspezifische Unterschiede bei der Arbeit von zu Hause aus verändert? Zur Beantwortung dieser Frage wurden Paneldaten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung verwendet, die in Deutschland in der Frühphase der Pandemie (Mai bis August 2020) erhoben wurden. Regressionsanalysen zeigten, dass sich die geschlechts- und elternstatusspezifischen Unterschiede bei der Fernarbeit vor der Pandemie verändert haben – und zwar nicht nur während der strengen sozialen Distanzierungsmaßnahmen, sondern auch nach deren Aufhebung: Väter arbeiteten nicht häufiger als kinderlose Männer und Frauen von zu Hause aus, und Frauen arbeiteten nicht mehr Stunden als Männer von zu Hause aus,

wenn sie diese Möglichkeit nutzten. Außerdem deuteten die Ergebnisse darauf hin, dass die kulturellen Hindernisse in den Unternehmen für die Arbeit von zu Hause aus – die vor der Pandemie vor allem für Mütter gegolten hätten – zurückgegangen seien.

---

### **Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland.**

Lott, Yvonne; Hobler, Dietmar; Pfahl, Svenja; Unrau, Eugen; Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (Hrsg.)

Februar 2022; WSI Report 72

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008259/p\\_wsi\\_report\\_72\\_2022.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008259/p_wsi_report_72_2022.pdf)

Wie ist der Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland? Und wie hat sich der Stand der Gleichstellung entwickelt? Anhand zentraler Indikatoren auf Basis des WSI GenderDaten-Portals ([www.wsi.de/genderdatenportal](http://www.wsi.de/genderdatenportal)) liefert der vorliegende Report eine knappe und zusammenfassende Übersicht über den aktuellen Stand der Geschlechtergleichstellung in Deutschland mit einem Fokus auf den Arbeitsmarkt. Die Analysen zeigten, dass sich positive Trends vor allem bei der Erwerbsbeteiligung und den Einkommen von Frauen fortgesetzt hätten. Bei der Mitbestimmung und den Arbeitszeiten baue sich Geschlechterungleichheit zwar ab, aber nur sehr langsam und in sehr kleinen Schritten. Bei der Aufteilung der Kinderbetreuung und der vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes stagniere die Geschlechterungleichheit jedoch auf hohem Niveau.

## Diversity am Arbeitsmarkt – Ältere, Menschen mit Behinderung, Migrant\*innen, LGBTQI

### 10 Jahre Anerkennungsgesetz. Ein Beitrag zur Fachkräftesicherung und Integration.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.)

April 2022

[www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31709\\_10\\_Jahre\\_Anerkennungsgesetz.pdf?\\_\\_blob=publication-File&v=4](http://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31709_10_Jahre_Anerkennungsgesetz.pdf?__blob=publication-File&v=4)

Die Broschüre lässt Akteure der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen zu Wort kommen, informiert über die Wirkung des Gesetzes und aktuelle Entwicklungen in der Praxis und zeigt sowohl Best-Practice-Beispiele bei der Umsetzung als auch Herausforderungen auf.

---

### Ältere am Arbeitsmarkt. Herausforderungen und Chancen für die Fachkräftesicherung.

Koneberg, Filiz; Jansen, Anika; Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) (Hrsg.)

März 2022; Kofa-Studie 1

[www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Kofa\\_kompakt/2022/KOFA-Studie-1\\_2022-Aeltere-am-Arbeitsmarkt.pdf](http://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kofa_kompakt/2022/KOFA-Studie-1_2022-Aeltere-am-Arbeitsmarkt.pdf)

Die aktuelle Engpassanalyse des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) analysiert die Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland und widmet sich vor allem der Rolle der Älteren für die Fachkräftesicherung. Durch den demografischen Wandel und eine erhöhte Erwerbsbeteiligung in der Altersklasse der 55- bis 65-Jährigen sei der Anteil der Beschäftigten über 55 Jahren in den letzten Jahren stark gestiegen. So gebe es im Jahr 2020 7,3 Millionen Ältere unter den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Diese würden voraussichtlich in den nächsten zehn Jahren in die Rente überwechseln. Das stelle die Fachkräftesicherung in Deutschland vor Herausforderungen: Wenn weniger junge Menschen nachkämen, die in den Arbeitsmarkt eintreten könnten und die Nachfrage an Fachkräften gleichbleibe – also kein Stellenabbau stattfinde – könne die Renteneintrittswelle aktuelle Fachkräftengpässe verschärfen und sogar zu neuen Engpässen führen.

### **Arbeiten in Deutschland – Zuwanderungsmöglichkeiten ausländischer Fachkräfte.**

Die Arbeitgeber (BDA) (Hrsg.)

März 2022

[https://arbeitgeber.de/wp-content/uploads/2022/03/bda-arbeitgeber-broschuere-arbeiten-in-deutschland-zuwanderungsmoeglichkeiten-auslaendischer-fachkraefte-2022\\_03.pdf](https://arbeitgeber.de/wp-content/uploads/2022/03/bda-arbeitgeber-broschuere-arbeiten-in-deutschland-zuwanderungsmoeglichkeiten-auslaendischer-fachkraefte-2022_03.pdf)

Die Gewinnung und der Einsatz von Fachkräften aus Drittstaaten würden für Unternehmen in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels immer bedeutsamer. Die digitale Broschüre von BDA und Gesamtmetall erstellt eine Übersicht über praxisrelevante Aufenthaltstitel zur Erwerbsmigration.

---

### **Arbeitsförderung von Geflüchteten – Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung.**

Brussig, Martin; Kirsch, Johannes; Schilling, Katharina; Kirchmann, Andrea; Klee, Günther; Kusche, Michel; Maier, Anastasia; Scheu, Tobias; Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) (Hrsg.)

März 2022; IAQ-Report 3

[https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/due-publico\\_derivate\\_00075240/IAQ-Report\\_2022\\_03.pdf](https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/due-publico_derivate_00075240/IAQ-Report_2022_03.pdf)

Den Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§45 SGB III) komme bei der Arbeitsförderung von Geflüchteten große Bedeutung zu, auch weil ihr Rechtsrahmen weite Ausgestaltungsspielräume lasse. Mit sozialer Stabilisierung, Wissensvermittlung, Berufsorientierung und (begleitender) Sprachförderung seien die Ziele und Inhalte vieler dieser Maßnahmen der eigentlichen Arbeitsmarktintegration vorgelagert. In der Förderpraxis der Jobcenter und Arbeitsagenturen dienten die Maßnahmen oft auch der Überbrückung von Wartezeiten (z. B. auf Sprachkurse); deshalb werde für wichtig gehalten, dass sie kurzfristig verfügbar seien.

### **Arbeitsmarktaktivierung im Interesse geflüchteter Frauen? Arbeitsverwaltung an ihren Grenzen.**

Menke, Katrin; Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (Hrsg.)

2022; WSI-Mitteilungen 01/2022, S. 66–71

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-arbeitsmarktaktivierung-im-interesse-gefluechteter-frauen-38545.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-arbeitsmarktaktivierung-im-interesse-gefluechteter-frauen-38545.htm)

Die Interessen geflüchteter Frauen erachte man gemeinhin als schwach im Sozialstaat. Selten betrachte man sie als eigenständige Akteure, Lebensumstände wie ein befristeter Aufenthaltsstatus, Sorgeverpflichtungen und fehlende Erwerbsteilhabe erschwerten die Organisation und Durchsetzung von Interessen. Über ihre frauen- und migrationsspezifischen Bedürfnisse sei zudem wenig bekannt. Der Beitrag präsentiert qualitative Forschung zur Arbeitsmarktteilhabe geflüchteter Frauen, die an den Erfahrungen der Frauen ansetzt. Er liefert einen Überblick über ihr Interesse an Arbeitsmarktteilhabe in Deutschland sowie ihrer Adressierung in den Jobcentern. Dabei zeige sich: Während den Frauen das Durchsetzen ihrer eigenen Interessen etwa an qualifizierter Beschäftigung selten gelinge, sei das Handeln der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt als Akteure advokatorischer Interessenvertretung an einem scheinbaren Wissen über geflüchtete Frauen als „Andere“ orientiert.

---

### **Arbeitsmigration und Gewerkschaft. Die Recklinghäuser Tagung als migrationspolitisches Forum der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie.**

Jäger, Wolfgang; Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (Hrsg.)

Februar 2022; Forschungsförderung Working Paper 238

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008247/p\\_fofoe\\_WP\\_238\\_2022.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008247/p_fofoe_WP_238_2022.pdf)

Die hier präsentierte Studie über die „Ausländerarbeit“ der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie und ihrer Vorläuferorganisationen beginnt mit der „Gastarbeiter“-Anwerbung Mitte der 1950er Jahre und reicht bis ins Jahr 2020. Von 1972 an kreist die Studie um die zentrale migrationspolitische Konferenz der Gewerkschaft, die ab 1982 als „Recklinghäuser Tagung“ überregionale Bedeutung erfahren habe. Sie sei ein wichtiger Ort der Aushandlung gewerkschaftlicher „Ausländer:innenpolitik“, die über die Zeit grundlegende Veränderungen erfahren habe: Der Bogen spanne sich von einer paternalistisch geprägten Integrationsarbeit bis zum Diversity-Management als Instrument zur Gestaltung von Vielfalt.

## **Fragen und Antworten zum beschleunigten Fachkräfteverfahren.**

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) (Hrsg.)

April 2022

[www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/beschleunigtes-fachkraefteverfahren.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](http://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/beschleunigtes-fachkraefteverfahren.pdf?__blob=publicationFile&v=6)

Schon heute könnten Betriebe in einigen Branchen offene Stellen nur schwer besetzen. Durch den zunehmenden demografischen Wandel werde die Deckung des Fachkräftebedarfs eine der größten Herausforderungen der nächsten Jahrzehnte bleiben. Neben der Binnenwanderung innerhalb der Europäischen Union (EU), trage die Gewinnung von qualifizierten Fachkräften aus Staaten außerhalb der EU daher wesentlich dazu bei, den Fachkräftebedarf in Deutschland zu decken. Hierfür habe die Bundesregierung durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz zum 1. März 2020 den Rahmen für die Einwanderung von qualifizierten Fachkräften aus Ländern außerhalb der EU erweitert. Für Arbeitgeber:innen eröffne das Gesetz mit dem beschleunigten Fachkräfteverfahren die Möglichkeit, Fachkräfte aus dem Ausland schneller zu gewinnen und das Einreiseverfahren zu verkürzen. Diese Broschüre gibt Antworten zu den wichtigsten Fragen rund um das beschleunigte Fachkräfteverfahren.

---

## **Institutioneller Rassismus in Behörden – Rassistische Wissensbestände in Polizei, Gesundheitsversorgung und Arbeitsverwaltung.**

Graevskaia, Alexandra; Menke, Katrin; Rumpel, Andrea; Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) (Hrsg.)

Februar 2022; IAQ-Report 2

[https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico\\_derivate\\_00075145/IAQ-Report\\_2022\\_02.pdf](https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00075145/IAQ-Report_2022_02.pdf)

Rassistische Wissensbestände stellten in deutschen Behörden keine Ausnahme dar. Auch in dieser Forschung zeige sich, dass sie strukturell eingebettet seien und institutionell (re-)produziert würden. Handlungsunsicherheiten in Behörden begünstigten die (Re-)Produktion von „altem“ und „neuem“ rassistischen „Wissen“. Für Betroffene führten Othering-Prozesse durch Behörden zu differenziellen Ein- und Ausschlüssen von sozialstaatlichen Leistungen sowie zu Stigmatisierungen. Um institutionellem Rassismus entgegenzuwirken, bedürfe es einer Vielzahl an Maßnahmen, etwa einer kritischen Reflexion behördlicher Routinen, systematischen Monitorings behördlicher Entscheidungen sowie rassismuskritischer Schulungen.



**Multi-level governance for migrant integration: Policy instruments from Austria, Canada, France, Germany and Italy.**

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (Hrsg.)

Februar 2022; Working Paper

[www.oecd-ilibrary.org/urban-rural-and-regional-development/multi-level-governance-for-migrant-integration\\_efeeda9d-en](http://www.oecd-ilibrary.org/urban-rural-and-regional-development/multi-level-governance-for-migrant-integration_efeeda9d-en)

Umfassende und koordinierte Maßnahmen zwischen den für die verschiedenen Politikbereiche (Arbeit, Bildung, Wohnen und Soziales/Gesundheit) zuständigen Regierungsebenen sowie zwischen den lokalen Akteur:innen seien für die Integration von Migrant:innen entscheidend. Um diesem Koordinierungsbedarf gerecht zu werden, setzten die Länder verschiedene politische Instrumente ein. In diesem Papier werden sechs von ihnen vorgestellt, um drei Kategorien von Praktiken zu veranschaulichen, die die Integration von Migrant:innen durch eine bessere Koordinierung auf mehreren Ebenen unterstützten.

---

**Rechte und Wahrnehmungen von LGBTI+-Arbeitnehmern.**

UNI Global Union (Hrsg.)

März 2022; Bericht

<https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/LGBTI-Workers-Rights-and-Perceptions-%E2%80%93-Report-DE.pdf>

Überall auf der Welt seien LGBTI+-Personen nach wie vor in Beruf und Beschäftigung mit unterschiedlichen Formen von Gewalt und Diskriminierung aufgrund ihrer Geschlechtsidentität und/oder ihrer sexuellen Orientierung konfrontiert, trotz aller Bestrebungen den Diskriminierungen ein Ende zu bereiten. Arbeitnehmer:innen aus der LGBTI+-Community kämpften angesichts von Gewalt, fehlenden Möglichkeiten, Ungleichbehandlung bei möglichen Beförderungen und Diskriminierung bei Bewerbungen immer noch um den Schutz ihrer Rechte. Im Jahr 2021 hat UNI ihre Mitgliedsgewerkschaften gebeten, an einer Umfrage teilzunehmen, mit der die Wahrnehmung der Rechte von LGBTI+-Personen durch die Gewerkschaften und die Bedürfnisse ihrer Mitglieder erfasst werden sollten. Diese Informationen seien von zentraler Bedeutung, um die aktuelle Lage zu verstehen.

## Qualifizierung

### **... und was tun Sie? Auswirkungen der Digitalisierung durch Qualifizierung meistern.**

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) (Hrsg.)

Januar 2022

[www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Industrie/industrie-4-0-impuls-papier-auswirkungen-der-digitalisierung-durch-qualifizierung-meistern.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](http://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Industrie/industrie-4-0-impuls-papier-auswirkungen-der-digitalisierung-durch-qualifizierung-meistern.pdf?__blob=publicationFile&v=6)

Durch die Digitalisierung schreite der Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft in einem rasanten Tempo voran. Die Industrie sei dabei gleichzeitig Treiber und Betroffener der Veränderungen. Eine moderne, digital vernetzte Arbeitswelt berühre jeden Bereich der Wertschöpfungsketten und Wertschöpfungsnetzwerke – mit Auswirkungen auf alle Beschäftigtengruppen in der Entwicklung und Konstruktion, Disposition und Administration, Fertigung, Montage und im Versand. In diesem Impulspapier wird an Erkenntnisse früherer Impulspapiere angeknüpft. Es werden Beispiele aus der betrieblichen und staatlichen Praxis vorgestellt: Wie Unternehmen durch proaktive Weiterbildungsmaßnahmen ihre Wettbewerbsfähigkeit ausbauen und wie die Sozialpartner:innen mit den Herausforderungen der Digitalisierung umgehen.

---

### **Kompetenzen der Zukunft. Was hilft Menschen und Organisationen, um in der Transformation wirksam zu bleiben?**

Hertling, Sascha; RKW-Kompetenzzentrum (Hrsg.)

März 2022

[www.rkw-kompetenzzentrum.de/publikationen/leitfaden/kompetenzen-der-zukunft/](http://www.rkw-kompetenzzentrum.de/publikationen/leitfaden/kompetenzen-der-zukunft/)

Die Zeichen würden auf Wandel stehen. Was wird bleiben und was ändert sich? Wie wird morgen gearbeitet und welche Kompetenzen werden gefragt sein? Wieviel bleibt noch an Arbeit angesichts der rasanten Entwicklungen der KI? Die Antworten darauf seien eine Domäne der Wissenschaft und der Zukunftsforschung gewesen. Heute griffen immer mehr Player und Institutionen diese drängenden Fragen auf. Seien es die großen Unternehmensberatungen, das World Economic Forum, die Politik, Gewerkschaften, Verbände, Institute, Stiftungen oder zahlreiche Magazine. Trotz dieser geballten Expertise bleibe ein Teil der Entwicklungen ungewiss.

## 1.4 Arbeit aufwerten

### Instrumente der Lohnfindung

#### **Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern besteht bereits vor Abschluss des Studiums.**

Boll, Paul David; Mergele, Lukas; Zierow, Larissa; Institut für Wirtschaftsforschung (IFO) (Hrsg.)

April 2022; ifo Schnelldienst 75/4

[www.ifo.de/publikationen/2022/aufsatz-zeitschrift/die-lohnluecke-zwischen-frauen-und-maennern-besteht-bereits](http://www.ifo.de/publikationen/2022/aufsatz-zeitschrift/die-lohnluecke-zwischen-frauen-und-maennern-besteht-bereits)

Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, der sogenannte Gender Pay Gap, bestehe bereits vor Abschluss des Studiums. Eine Untersuchung unter Studierenden, die neben ihrem Studium arbeiteten, zeige, dass Studentinnen im Durchschnitt etwa 6 Prozent weniger verdienten als Studenten. Nach Berücksichtigung verschiedener entlohnungsrelevanter Faktoren verringere sich die Lücke auf 4,1 Prozent. Hauptsächlich sei die Lücke auf die unterschiedlichen Beschäftigungen, die männliche und weibliche Studierende ausübten, zurückzuführen.

---

#### **Entgeltgleichheit im digitalen Wandel? Eine explorative Studie zu betrieblichen Prüfungen der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern.**

Jochmann-Döll, Andrea; Klenner, Christina; Scheele, Alexandra; Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (Hrsg.)

Februar 2022; Forschungsförderung Working Paper 244

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008285/p\\_fofoe\\_WP\\_244\\_2022.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008285/p_fofoe_WP_244_2022.pdf)

Nach wie vor klaffe eine erhebliche Lücke zwischen den durchschnittlichen Arbeitsentgelten von Frauen und Männern. Zum einen solle das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) diese Entgeltlücke verringern. Zum anderen biete die Digitalisierung von Arbeit sowohl neue Chancen als auch neue Herausforderungen für Entgeltgleichheit. Das Papier untersucht Formen und Verfahren der betrieblichen Prüfung gemäß EntgTranspG. Dabei legt es Hemmnisse und Gelingensbedingungen für Entgeltgleichheit unter den Vorzeichen einer zunehmenden Digitalisierung offen.

## **Gender Pay Gap ist in den letzten 30 Jahren fast nur bei Jüngeren gesunken.**

Schrenker, Annekatri; Wrohlich, Katharina; Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (Hrsg.)

März 2022; DIW Wochenbericht 9

[www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.836547.de/22-9-3.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.836547.de/22-9-3.pdf)

Die Studie untersucht anlässlich des Equal Pay Day Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern im Zeitverlauf und nach Altersgruppen. Dabei zeigten die Berechnungen auf Basis von SOEP-Daten, dass sich der Rückgang des Gender Pay Gaps in den vergangenen Jahren stark nach Altersgruppen unterscheidet: Während er bei unter 30-Jährigen seit der Wiedervereinigung deutlich auf rund acht Prozent gesunken sei, verharre er in Altersgruppen ab 40 Jahren bei deutlich über 20 Prozent. Die Phase der Familiengründung sei nach wie vor einschneidend für Erwerbsbiografien und Gehälter vieler Frauen; Ursache sei die ungleiche Aufteilung der Sorgearbeit zwischen Vätern und Müttern. Ansatzpunkte seien also die Ausweitung der Väter-Monate beim Elterngeld bei gleichzeitig höherer Lohnersatzrate sowie Reform des Ehegattensplittings und der Minijobs.

---

## **The Gender Gap in Lifetime Earnings: The Role of Parenthood.**

Glaubitz, Rick; Harnack-Eber, Astrid; Wetter, Miriam; Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (Hrsg.)

2022; Discussion Papers 2001

[www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.837778.de/dp2001.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.837778.de/dp2001.pdf)

Um ein umfassenderes Verständnis des anhaltenden geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles in Deutschland zu erhalten, werden in diesem Papier sowohl die Querschnitts- als auch die biografische Dimension der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten untersucht. Es wird gezeigt, dass der geschlechtsspezifische Unterschied im Jahresverdienst größtenteils auf die geringere Berufserfahrung von Frauen und die intensive Spanne des Arbeitsangebots zurückzuführen sei. Geschätzt wird, wie sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Laufe des Arbeitslebens akkumulierten, um die biografische Dimension der geschlechtsspezifischen Unterschiede zu berücksichtigen.

### **The urban-rural wage gap in Germany.**

Brixy, Udo; Brunow, Stephan; Ochsen, Carsten; Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) (Hrsg.)

Februar 2022; IAB-Discussion Paper 4

<https://doku.iab.de/discussionpapers/2022/dp0422.pdf>

Verglichen werden die Reallohnunterschiede zwischen zentralisierten und peripheren Gebieten sowie zwischen hochzentralisierten und peripheren Gebieten anhand umfangreicher deutscher Verwaltungsdaten, die mehr als 2,8 Millionen Personen und 660.000 Unternehmen umfassten. Die Analysen lieferten umfangreiche empirische Belege dafür, dass die meisten Lohnunterschiede durch Unterschiede in der Ausstattung mit individuellen und betrieblichen Merkmalen erklärt werden könnten, insbesondere wenn unbeobachtete individuelle und betriebliche Heterogenität angemessen berücksichtigt werde. Interpretiert wird, dass die räumliche Selektivität von Arbeitnehmer:innen und Unternehmen den größten Teil des Reallohngefälles zwischen peripheren und (stark) zentralisierten Regionen erkläre, und dass die Erträge aus den Merkmalen in allen Regionstypen in etwa gleich hoch seien.

---

### **„Und dann will man nicht ständig jeden Cent umdrehen müssen ...“**

Wind, Thomas; Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) (Hrsg.)

2022; Weiterdenken 2

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/nrw/19111.pdf>

Tätigkeiten ohne besondere Qualifizierungsanforderungen seien durch die Pandemie in den Fokus geraten. Bundesweit erfasse die Statistik knapp zehn Millionen Frauen und Männer unter dem Sammelbegriff „Basisarbeit“. Diese Menschen gehörten in der Regel dem Niedriglohnsektor an, befänden sich oft am unteren Ende der betrieblichen Hierarchie und erwarteten für sich beruflich kaum Entwicklungsmöglichkeiten. Was Pflegekräfte, Busfahrer:innen, Kassierer:innen, Paketbot:innen und Reinigungskräfte bewege, werde hier in zwölf Erkenntnissen über Beschäftigte im Niedriglohnsektor präsentiert.

## Bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit

### **Aufteilung der Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern: In der Pandemie ändern sich Geschlechterrollen kaum.**

Globisch, Claudia et al.; Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) (Hrsg.)

März 2022; IAB-Kurzbericht 5

<https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-05.pdf>

Die Folgen der Covid-19-Pandemie verschärften bereits existierende Ungleichheiten in vielen gesellschaftlichen Bereichen sowie in Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Ob und in welchem Ausmaß dies auch in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zutrefte, werde anhand einer Online-Panelpbefragung des IAB untersucht. Im Fokus stehen die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern hinsichtlich des Umfangs der Arbeitszeiten in der Erwerbs- und Sorgearbeit sowie der Homeoffice-Nutzung. Außerdem gehen die Autorinnen und Autoren der Frage nach, ob sich die Sorgearbeit weiter hin zu den Müttern verlagert habe oder ob Väter einen höheren Anteil daran übernehmen als vor der Krise.

---

### **Aus Sorge kämpfen. Von Krankenhausstreiks, Sicherheit von Patient\*innen und guter Geburt.**

Dück, Julia; Garscha, Julia; Rosa-Luxemburg-Stiftung (RLS) (Hrsg.)

März 2022

[www.rosalux.de/fileadmin/images/Dossiers/pflege\\_gesundheit/lux\\_beitr\\_9\\_AusSorgeKaempfen\\_web.pdf](http://www.rosalux.de/fileadmin/images/Dossiers/pflege_gesundheit/lux_beitr_9_AusSorgeKaempfen_web.pdf)

Im Sommer und Herbst 2021 habe es die von ver.di initiierte Berliner Krankenhausbewegung geschafft, mit ihren Streiks in den beiden größten landeseigenen Krankenhäusern Charité und Vivantes und bei den Tochterunternehmen von Vivantes für Schlagzeilen zu sorgen. Sie habe damit die Berliner Gesundheitsversorgung in den Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit gerückt. Die Beschäftigten forderten Entlastung in den Krankenhäusern und die Bezahlung nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) für die ausgegliederten Bereiche. Sie prangerten damit auch die Gesundheitsversorgung in den Krankenhäusern an, den Personalmangel in der Pflege, Zeitdruck und Arbeitsverdichtungen sowie die damit einhergehende Gefährdung der Patient:innen. Bundesweit beklagten Pflegekräfte schon lange, dass sich ihre Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren massiv verschlechtert hätten.

Mit der vorliegenden Broschüre wird der Blick darauf gelenkt, warum es immer zuerst menschliche Bedürfnisse nach emotionalem Beistand, nach Betreuung von der ersten bis zur letzten Wehe oder einem Händedruck in Zeiten der Not seien, für die die Kapazitäten nicht reichten.

---

### **Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work.**

International Labour Organization (ILO) (Hrsg.)

März 2022

[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_838653.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf)

Geboten wird ein globaler Überblick über die nationalen Gesetze und Praktiken im Bereich der Pflegepolitik, insbesondere Mutterschutz, Vaterschaftsregelungen, Eltern- und andere pflegebedingten Urlaubsregelungen sowie Kinderbetreuungs- und Langzeitpflegedienste. Auf Grundlage einer Umfrage in 185 Ländern gibt der Bericht einen Überblick über die in den letzten zehn Jahren weltweit erzielten Fortschritte und bewertet gleichzeitig die fortbestehenden teils erheblichen Rechtslücken, die sich in einem Mangel an Schutz und Unterstützung für Millionen von Arbeitnehmer:innen niederschlagen würden.

---

### **Die Pflege im Aufbruch. Über die Leichtigkeit, Pflegepersonen zu organisieren.**

Quetting, Michael; Rosa-Luxemburg-Stiftung (RLS) (Hrsg.)

März 2022; in: Dück, Julia; Garscha, Julia (Hrsg.): Aus Sorge kämpfen. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung. S. 9–22.

[www.rosalux.de/fileadmin/images/Dossiers/pflege\\_gesundheit/lux\\_beitr\\_9\\_AusSorgeKaempfen\\_web.pdf](http://www.rosalux.de/fileadmin/images/Dossiers/pflege_gesundheit/lux_beitr_9_AusSorgeKaempfen_web.pdf)

Es heiÙe, die Pflege täte sich schwer, sich zu organisieren. Aber stimmt das? Sind Pflegepersonen wirklich schwieriger zu organisieren als Verkäufer:innen, Friseur:innen, Sekretär:innen oder Mathematiklehrer:innen? Man solle vorsichtig sein, wenn man nach Antworten suche. Denn: Die momentane Situation in der Pflege sei nicht nur vom Pflegenotstand gekennzeichnet, sondern auch von mutigen, hoffnungsvollen und beispielgebenden Arbeitskämpfen. In Zeiten bescheidener Abwehrkämpfe sei es gelungen, an einer sehr wichtigen Stelle der Daseinsvorsorge in einem Teilabschnitt des Klassenkampfes in die Offensive zu kommen.

**Haushaltsnahe Dienstleistungen (noch?) überwiegend schwarz.**

Anger, Christina; Enste, Dominik; Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW)

März 2022; IW-Kurzbericht 24

[www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2022/IW-Kurzbericht\\_2022-Haushaltsnahe-Dienstleistungen.pdf](http://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2022/IW-Kurzbericht_2022-Haushaltsnahe-Dienstleistungen.pdf)

Nur etwa jeder zehnte Haushalt nutze bisher die Unterstützung durch eine Haushaltshilfe, darunter nur wenige Haushalte mit Kindern im Haushalt. Der Bedarf sei jedoch insbesondere für Familien in den letzten zwei Jahren durch den zeitweiligen Ausfall von Kindergärten und Schulen und dem damit erhöhten Betreuungsaufwand für Kinder gestiegen. Durch finanzielle Unterstützung in Form von Gutscheinen plane die Bundesregierung nun, hier Abhilfe zu schaffen.

---

**Reduktion und partnerschaftliche Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit erhöhen Erwerbsbeteiligung von Frauen.**

Müller, Kai-Uwe; Samtleben, Claire; Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (Hrsg.)

März 2022; DIW Wochenbericht 9

[www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.836537.de/22-9-1.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.836537.de/22-9-1.pdf)

Sorge- und Erwerbsarbeit seien zwischen Männern und Frauen in Deutschland sehr ungleich verteilt. Diese Ungleichheiten bedingten sich gegenseitig. Egalitärere Verteilung der Sorgearbeit erhöhe Erwerbsbeteiligung von Frauen stärker als sie die von Männern verringere. Reduziere sich die Sorgearbeit für den gesamten Haushalt, steigere dies Beschäftigungswahrscheinlichkeit und -umfang beider Partner:innen, stärker bei Frauen als bei Männern. Hausarbeit schränke Erwerbsbeteiligung stärker ein als Betreuungsaufgaben. Der Ausbau der Ganztagsbetreuung, Reform des Elterngeldes und Subventionierung von haushaltsnahen Dienstleistungen könnten egalitäre Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit fördern.



## 1.5 Humanisierung der Arbeit 4.0.

### Digitale Transformation der Arbeit am Menschen ausrichten

#### **Arbeitsgestaltung bei Digitalisierung. Merkmale menschenzentrierter Gestaltung informationsverarbeitender Erwerbsarbeit.**

Hacker, Wilfried

2022; Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 76

<https://link.springer.com/article/10.1007/s41449-022-00302-0>

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz bei vorwiegend informationsverarbeitenden, geistigen Erwerbstätigkeiten – zunehmend mit digitalen Arbeitsmitteln und künstlicher Intelligenz – erfordere das Verwirklichen der Merkmale menschenzentrierter Arbeitsgestaltung. Der Beitrag beschäftigt sich mit dem menschenzentrierten Gestalten des Arbeitsprozesses, nicht der Arbeitsmittel. Das Erfüllen dieser Merkmale soll nicht nur physische und psychische Beeinträchtigungen der Arbeitenden verhindern, sondern auch ihre Kompetenzen erhalten und erweitern sowie das gesundheitliche Wohlbefinden und die Arbeitsleistung fördern.

---

#### **Human–robot interaction: how worker influence in task allocation improves autonomy.**

Tausch, Alina; Peifer, Corinna; Kirchhoff, Britta Marleen; Kluge, Annette; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.)

Januar 2022; Ergonomics

[www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00140139.2022.2025912](http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00140139.2022.2025912)

Die Forschung im Bereich der Aufgabenzuteilung sei häufig auf Effizienz ausgerichtet, doch seien verfahrenstechnische und arbeitspsychologische Perspektiven erforderlich, um eine menschenzentrierte Mensch-Roboter-Interaktion (HRI) zu ermöglichen. Daher seien die motivationalen und kognitiven Ergebnisse des Grades der Einflussnahme der Arbeiter:innen auf die Aufgabenzuteilung für die Forschungsobjekte zur Gestaltung des Zuteilungsprozesses relevant. In einem Laborexperiment stellten 87 Teilnehmer:innen in Zusammenarbeit mit einem Roboter unter drei Bedingungen Waren her: (1) ein Unterstützungssystem entschied über die Zuteilung, (2) eine vom Unterstützungssystem vorgegebene Zuteilung konnte revidiert werden, (3) die Teilnehmer:innen bestimmten die Zuteilung. Die Bedingungen wirkten sich

auf den mentalen Aufwand, die Prozesskontrolle und die Autonomie aus, was zu höheren Werten führte, wenn die Teilnehmer:innen die Aufgaben selbst zuwies. Die Ergebnisse zeigten, wie wichtig der Einfluss der Arbeitnehmer:innen auf die Aufgabenzuweisung in der HRI ist.

---

### **Measuring work and workers. Wearables and digital assistance systems in manufacturing and logistics.**

Krzywdzinski, Martin; Pfeiffer, Sabine; Evers, Maren; Gerber, Christine; Weizenbaum Institut; Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) (Hrsg.)

März 2022

<https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2022/iii22-301.pdf>

Der intelligente Handschuh oder die intelligente Datenbrille: Mit der Digitalisierung der Arbeit rücke die Technik näher an den Körper der Beschäftigten. Sie könne Bewegungen, Vitalwerte und sogar Emotionen sichtbar machen. Technologien, die viele Menschen privat nutzten, um ihre sportlichen Aktivitäten oder ihre Gesundheit zu überwachen, eröffneten eine neue Dimension der Kontrolle am Arbeitsplatz, aber auch die Möglichkeit, Mitarbeiter:innen in komplexen Arbeitsprozessen zu unterstützen. Auf der Grundlage von Fallstudien in Unternehmen der Fertigungs- und Logistikbranche sowie einer Mitarbeiter:innenbefragung gibt diese Studie Einblicke in betriebliche Anwendungsfälle von Wearables und die Einschätzungen der Mitarbeiter:innen. Sie zeigt widersprüchliche Erfahrungen und eine hohe Bedeutung der Mitbestimmung und Mitgestaltung neuer Technologien durch Beschäftigte und Betriebsräte als Voraussetzung für den Einsatz neuer Technologien zur Verbesserung der Arbeitsqualität.

## Gesundheit & Vorbeugung psychischer Risiken

### **Appreciation and job control predict depressive symptoms: results from the Study on Mental Health at Work.**

Pohrt, Anne; Fodor, Daniel; Burr, Herrmann; Kendel, Friederike; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.)

2022; International Archives of Occupational and Environmental Health 95

[www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel3078.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel3078.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

Depressive Symptome seien eine der Hauptursachen für Arbeitsunfähigkeitsrenten und Krankschreibungen. Ziel dieser Studie sei es, das Risiko depressiver Symptome bei deutschen Arbeitnehmer:innen zu bewerten und die Zusammenhänge mit Faktoren aus dem beruflichen und nichtberuflichen Bereich sowie dem Geschlecht zu untersuchen. Geschlussfolgert wird: Faktoren aus dem Arbeits- und Privatleben seien mit depressiven Symptomen assoziiert, insbesondere Wertschätzung, Arbeitsplatzkontrolle und kritische Lebensereignisse. Geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf Wertschätzung und Einfluss am Arbeitsplatz legten einen geschlechtersensiblen Ansatz in der psychosozialen betrieblichen Gesundheitsforschung und bei Interventionen nahe.

---

### **Health, Personality Disorders, Work Commitment and Training to Employment Transitions.**

Patzina, Alexander; Dietrich, Hans; Barabasch, Anton; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (Hrsg.)

Januar 2022; IAB-Discussion Paper 02

[www.iab.de/183/section.aspx/Publikation/K220113NXS](http://www.iab.de/183/section.aspx/Publikation/K220113NXS)

Die vorliegende Studie analysiert den Zusammenhang zwischen mentaler und physischer Gesundheit, Coping-Fähigkeiten, Kooperationsfähigkeit und Work Commitment und dem Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt. Dafür wird zunächst der Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung innerhalb der ersten sechs Monate nach Ausbildungsabschluss analysiert. Zudem wird ein lückenloser Übergang von Ausbildung in Beschäftigung sowie die Qualität der ersten Beschäftigung untersucht. Dafür wird auf einen Datensatz zurückgegriffen, der Survey- und Registerdaten kombiniert, und Informationen über 1.061 Auszubildende in Deutschland enthält.

**Long Covid: Schutz für Beschäftigte bei langer Krankheit.**

Bund Verlag

März 2022; Gute Arbeit 3

[www.bund-verlag.de/zeitschriften/gute-arbeit](http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/gute-arbeit)

Covid-19, Long Covid, Post Covid: Die Infektion mache bisweilen sehr krank. Diese Ausgabe widmet sich den Problemen durch lange Arbeitsunfähigkeit: Es gehe um die finanzielle Absicherung, die Teilhabe am Arbeitsplatz, Beschwerdebilder und das Berufskrankheitenrecht. Die berufliche Wiedereingliederung sei ein entscheidender Faktor.

**Gute Arbeit**

**25 Jahre Arbeitsschutzgesetz: Auf dem Weg zum Gesundheitsmanagement (Teil 1 und 2).**

Michels, Ludger; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

2022; Betriebliche Prävention 134/1; 134/2

Teil 1: [www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel3203.html](http://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel3203.html)

Teil 2: <https://beprdigital.de/ce/25-jahre-arbeitsschutzgesetz-auf-dem-weg-zum-gesundheitsmanagement-teil-2-von-2-1/detail.html>

Nach dem Duden sei ein Meilenstein ein Ereignis von besonderem Gewicht in einer Entwicklung. In diesem Sinne werden Meilensteine zur Gefährdungsbeurteilung (GFB) dargestellt. Auf diese wird, ausgehend von der Darstellung der Gefährdungsbeurteilung in Teil 1 des Beitrags, auch im nachfolgenden Teil 2 Bezug genommen und darüber hinaus die Gefährdungsbeurteilung an sich als Meilenstein zu einer Präventionskultur in Betrieben angeführt.

### **Arbeiten trotz Krankheit. Welche Rolle spielen die Arbeitsbedingungen?**

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (Hrsg.)

Februar 2022; DGB-Index Gute Arbeit

<https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++19b8bdc6-94bd-11ec-8d62-001a4a160123>

In dieser Ausgabe des DGB-Index Gute Arbeit wird das Thema „Arbeiten trotz Krankheit“ aufgegriffen. In der Beschäftigtenbefragung des Jahres 2021 hätten 48 Prozent aller Befragten angegeben, im vorangegangenen Jahr mindestens einmal gearbeitet zu haben, obwohl sie sich richtig krank fühlten. Frauen (53 Prozent) täten dies häufiger als Männer (43 Prozent). Ein deutlicher Rückgang zeige sich in den Jahren 2020 und 2021, in denen die Corona-Pandemie auch die Arbeitswelt fest im Griff gehabt habe. Die Vermutung liege nahe, dass der dringende Aufruf, bei Krankheitssymptomen Kontakte zu vermeiden, ein wichtiger Grund für die sinkenden Zahlen gewesen sei. Dennoch sei das Arbeiten trotz Krankheit weiterhin stark verbreitet.

---

### **The current state of research on the two-way linkages between productivity and well-being.**

International Labour Organization (ILO) (Hrsg.)

März 2022; ILO Working Paper 56

[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_839845.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_839845.pdf)

Das Interesse am Thema Well-Being habe in den letzten Jahren stark zugenommen, da die Schwächen des Bruttoinlandsprodukts (BIP) pro Kopf als Indikator immer deutlicher geworden seien. Gleichzeitig sei in der Weltwirtschaft ein Produktivitätsrückgang zu verzeichnen, der sich negativ auf die wichtigste langfristige Quelle für eine nachhaltige Steigerung des Lebensstandards auswirke. Ziel dieses Berichts ist es, vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen einen Überblick über den aktuellen Stand der Forschung zu den wechselseitigen Zusammenhängen zwischen Produktivität und Lebensqualität zu geben. Der Bericht erörtert Fragen der Messung sowohl der Produktivität als auch der Lebensqualität, untersucht Literatur zum Thema und diskutiert Zusammenhänge, die vom Wohlbefinden zur Produktivität führten.

## 1.6 Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements

### Arbeitszeit

#### Arbeit und Recht.

Bund Verlag

April 2022

In der April Ausgabe von „Arbeit und Recht“ finden sich u. a. Beiträge von Daniel Ulber und Jaqueline Stein zu „Arbeiten 4.0 und Arbeitszeitrecht – neuere Entwicklungen“ und Theresa Tschenker zu „Regulierungsperspektiven nach den Urteilen zur Vergütung in der Live-In-Pflege – dient Österreich als Vorbild?“.

---

#### Arbeitszeitlage und Entgrenzung in der Interaktionsarbeit.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.)

März 2022; Faktenblatt 02

[www.interaktionsarbeit.de/SharedDocs/Publikationen/DE/faktenblatt-02.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.interaktionsarbeit.de/SharedDocs/Publikationen/DE/faktenblatt-02.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

Interaktionsarbeit leistende Beschäftigte arbeiteten häufiger als andere Beschäftigte an Wochenenden und am Abend. Außerdem werde von ihnen deutlich häufiger Erreichbarkeit und unbezahlte Arbeit außerhalb der Arbeitszeit erwartet. Diese Arbeitsmerkmale könnten auch als Indikatoren für das Verschwimmen der Grenze zwischen Arbeit und Privatleben bzw. für die Entgrenzung der Arbeit angesehen werden.

**Boundaryless working hours and recovery in Germany.**

Vieten, Laura; Wöhrmann, Marit, Anne; Michel, Alexandra, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.)

2022; International Archives of Occupational and Environmental Health 95/1

[www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel3109.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](http://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel3109.pdf?__blob=publicationFile&v=1)

Aufgrund aktueller Trends wie der Globalisierung und der Digitalisierung tendierten immer mehr Arbeitnehmer:innen zu flexiblen Arbeitszeitregelungen, darunter auch zu grenzenlosen Arbeitszeiten. Ziel dieser Studie ist es, die Zusammenhänge zwischen verschiedenen Aspekten grenzenloser Arbeitszeiten (Überstunden, Sonntagsarbeit und erweiterte Arbeitsverfügbarkeit) und dem Erholungszustand der Beschäftigten zu untersuchen. Außerdem werde die vermittelnde und moderierende Rolle von Erholungserfahrungen (psychologische Losgelöstheit, Entspannung, Beherrschung und Kontrolle) in diesen Zusammenhängen untersucht.

---

**Eine neue Normalarbeitszeit? Arbeitszeitverkürzung, Flexibilisierung und ein neues Verständnis der „Normalarbeit“.**

Markert, Cornelius; Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) (Hrsg.)

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/nrw/18947.pdf>

Die Corona-Pandemie habe der Diskussion um die Arbeitszeit der Zukunft einen neuen Schub verliehen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wünschten sich mehr Flexibilität in ihrem Erwerbsverlauf und eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben, Ehrenamt und Beruf. Ein neues Verständnis von „Normalarbeit“ als gut bezahlte Vollarbeitszeit in Richtung einer 4-Tage- bzw. 32-Stunden-Woche biete die Chance einer Transformation hin zu einer Arbeitsgesellschaft zum Wohle der Menschen.

## Arbeitszufriedenheit

### **Arbeitsintensität und ihre Determinanten. Eine Übersicht über das Analysepotential von Erwerbstätigenbefragungen.**

Hünefeld, Lena; Ahlers, Elke; Vogel, Serife Erol; Meyer, Sophie-Charlotte; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

2022; Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 76/1

[www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel3156.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel3156.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

Eine langanhaltende hohe Arbeitsintensität könne eine gesundheitsgefährdende Belastung für Beschäftigte darstellen. Für eine angemessene Gestaltung der Arbeit seien Kenntnisse von Determinanten dauerhaft erhöhter Arbeitsintensität von zentraler Bedeutung. Dieser Beitrag beschäftigt sich mit der Frage, welche empirischen Grundlagen zur Verfügung stehen, um die Verbreitung hoher Arbeitsintensität in Deutschland zu beschreiben und insbesondere potenzielle Determinanten zu identifizieren. Hierfür wurden sechs Erwerbstätigenbefragungen systematisch analysiert. Trotz empirischer Lücken zeige sich, dass in Deutschland eine breite Datenbasis zur Analyse des Themas Arbeitsintensität und deren Determinanten zur Verfügung stehe. In zukünftigen Erhebungen sollten auch Informationen zur Leistungspolitik, wie Kundenorientierung oder auch Dienstreisen, Zielvereinbarungen, dem Maß der Ergebnisorientierung und auch Eigenverantwortung als mögliche Determinanten von Arbeitsintensität erhoben werden. Ebenfalls solle die ausführliche Erhebung von betrieblichen Rahmenbedingungen, wie die Unternehmensform oder auch existierende Personalengpässe stärker mitbedacht werden.



## Flexibilisierung

### Homeoffice und mobile Arbeit.

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (Hrsg.)

März 2022

[www.verdi.de/themen/arbeit/++co++e06314a2-5daa-11ec-9b3c-001a4a160129](http://www.verdi.de/themen/arbeit/++co++e06314a2-5daa-11ec-9b3c-001a4a160129)

Immer mehr Unternehmen schicken ihre Beschäftigten in die mobile Arbeit und holten sie nur noch zeitweise ins Büro. Für die Arbeitstage dort buchten sich die Beschäftigten einen Schreibtisch, ihre Arbeitsunterlagen würden während ihrer Abwesenheit vom Office in Rollcontainern aufbewahrt und geparkt. Weniger Büroflächen, geringere Betriebskosten. Aber auch aus anderen betrieblichen Gründen nehme das Arbeiten von zuhause aus zu. Die wichtigsten Fragen und Antworten zur mobilen Arbeit und Homeoffice für Erwerbstätige und Interessenvertretungen aus Sicht der Gewerkschaften werden hier dargestellt.

---

### Remote Work im grenzüberschreitenden Kontext. Ergebnisse einer qualitativen Unternehmensbefragung zu Herausforderungen und Lösungen.

Auth, Maximilian; Held, Gabriele; Sonntag, Alexander; RKW-Kompetenzzentrum (Hrsg.)

März 2022

[www.rkw-kompetenzzentrum.de/publikationen/studie/remote-work-im-grenzueberschreitenden-kontext/](http://www.rkw-kompetenzzentrum.de/publikationen/studie/remote-work-im-grenzueberschreitenden-kontext/)

Remote Work, vor allem in Form des mobilen Arbeitens, sei mittlerweile in vielen Unternehmen für einen Teil der Beschäftigten fast schon Normalzustand. Es sei zu erwarten, dass dieses arbeitsorganisatorische Angebot in Zukunft verstärkt als Wettbewerbsvorteil zur Rekrutierung von Fachkräften genutzt werde. Bestrebungen legten nahe, das überwiegende bzw. dauerhafte Arbeiten vom Wohnort aus auch auf Fachkräfte im europäischen Ausland bzw. international auszudehnen. Im Kampf um Fachkräfte weltweit stelle sich das Modell schließlich als einfachere Alternative zur Fachkräfteeinwanderung dar. Wie solche Arbeitsverhältnisse nachhaltig zu gestalten seien und derzeit von Unternehmen umgesetzt würden, sei dagegen noch wenig bekannt.

## 1.7 Künstliche Intelligenz

### Einsatz von KI

#### **Künstliche Intelligenz und Arbeit: Betrachtungen zwischen Prognose und betrieblicher Realität.**

Giering, Oliver

2022; Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 76, S. 50–64

<https://link.springer.com/article/10.1007/s41449-021-00289-0>

Künstliche Intelligenz avanciere zu einem zentralen Thema der Debatten um eine übergreifende Digitalisierung der Arbeitswelt. Insgesamt zeige sich dabei eine Dominanz wirtschaftlicher Perspektiven auf KI: so werde KI oft anhand ökonomischer Prognosen in Bezug auf Beschäftigung diskutiert. Andererseits fänden sich auch Annahmen zu Auswirkungen auf Tätigkeiten im konkreten Arbeitsprozess. Einigkeit herrsche darüber, dass KI umfangreiche Veränderungen in den Betrieben bewirken werde. Der Beitrag widmet sich diesem Spannungsfeld zwischen dominanten, diskursiven Erwartungen und empirischer, betrieblicher Realität von KI in Deutschland.

---

#### **Mit Künstlicher Intelligenz zu nachhaltigen Geschäftsmodellen – Nachhaltigkeit von, durch und mit KI.**

Deutsche Akademie der Technikwissenschaften (acatech) (Hrsg.)

Februar 2022; Plattform Lernende Systeme

[www.acatech.de/publikation/mit-kuenstlicher-intelligenz-zu-nachhaltigen-geschaeftsmodellen/download-pdf/?lang=de](http://www.acatech.de/publikation/mit-kuenstlicher-intelligenz-zu-nachhaltigen-geschaeftsmodellen/download-pdf/?lang=de)

Emissionsreduzierung, Ressourcenschonung und Effizienzgewinne – Künstliche Intelligenz (KI) biete viele Potenziale, nachhaltige Geschäftsmodelle zu entwickeln sowie bestehende Prozesse zu optimieren. So könne KI Unternehmen als Schlüsseltechnologie dabei unterstützen, ökologisch verträglich, sozial gerecht und zugleich wirtschaftlich erfolgreich zu handeln. Gleichzeitig müsse der hohe Energieverbrauch beim Einsatz von KI-Technologien sorgsam abgewogen und langfristig reduziert oder kompensiert werden, um Rebound-Effekte zu vermeiden. Die Arbeitsgruppe Geschäftsmodellinnovationen der Plattform Lernende Systeme gibt in einem Whitepaper einen Überblick über Chancen und Herausforderungen für nachhaltige Geschäftsmodelle mit KI.

## **Smarte Technologie gegen den Klimawandel. 15 Fakten über Künstliche Intelligenz.**

Müller-Brehm, Jaana; Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.)

2022; Böll.Fakten

[www.boell.de/sites/default/files/2022-03/BoellFakten-Smarte-Technologie\\_0.pdf](http://www.boell.de/sites/default/files/2022-03/BoellFakten-Smarte-Technologie_0.pdf)

Im Kampf gegen den Klimawandel gebe es neue Hoffnung: Maschinelles Lernen könne Strategien zum Klimaschutz und zur Anpassung an den Klimawandel unterstützen – im Energiesektor, in der Güterproduktion, in der Land- und Forstwirtschaft oder im Katastrophenschutz. Ob der Einsatz von Künstlicher Intelligenz Ressourcenverbrauch und Emissionen allerdings zu senken vermöge, werde von intelligenten politischen Strategien, gesetzlichen Rahmenbedingungen und Anreizen abhängen. Das neue Heft der Reihe Böll.Fakten beschäftigt sich mit den Potentialen Künstlicher Intelligenz, seiner Bedeutung und den Herausforderungen beim Kampf gegen den Klimawandel.

## **Ethik und KI**

### **How can AI support diversity, equity and inclusion?**

Khan, Safaa, World Economic Forum (WEF) (Hrsg.)

März 2022

[www.weforum.org/agenda/2022/03/ai-support-diversity-equity-inclusion/](http://www.weforum.org/agenda/2022/03/ai-support-diversity-equity-inclusion/)

Voreingenommenheit der Algorithmen sei ein kostspieliges menschliches Versäumnis. Kostspielig aufgrund der immensen Auswirkungen auf marginalisierte und unterrepräsentierte Gemeinschaften. Da sich künstliche Intelligenz (KI) in allen Branchen und Funktionen immer weiter ausbreite, könne sie mit unbewussten Vorurteilen behaftet sein, die mehr Schaden als Nutzen anrichteten. Während KI-Ethiker:innen und verantwortungsbewusste KI-Praktiker:innen oft über die Notwendigkeit von mehr Transparenz und Rechenschaftspflicht im KI-Lebenszyklus redeten, sei der Black History Month die Zeit, in der Organisationen die enorme Arbeit bewerteten, die geleistet wurde und die noch zu leisten sei.

## **Studying Up Machine Learning Data: Why Talk About Bias When We Mean Power?**

Miceli, Milagros; Posada, Julian; Yang, Tianling; Weizenbaum Institut (Hrsg.)

Januar 2022; ACM Journal

<https://dl.acm.org/doi/10.1145/3492853>

In der Forschung zum maschinellen Lernen (ML) werde argumentiert, dass Modelle, die auf unvollständigen oder verzerrten Datensätzen trainierten, zu diskriminierenden Ergebnissen führen könnten. In diesem Kommentar wird vorgeschlagen, den Forschungsschwerpunkt über die auf Voreingenommenheit ausgerichteten Rahmen hinaus zu verlagern, indem eine machtbe-  
wusste Perspektive eingenommen werde. Dies bedeute, dass historische Ungleichheiten, Arbeitsbedingungen und erkenntnistheoretische Standpunkte, die den Daten eingeschrieben seien, Berücksichtigung fänden.

## **Blockchain**

### **Nachhaltigkeit im Kontext der Blockchain-Technologie.**

Wik Consult, Fraunhofer IML; Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) (Hrsg.)

April 2022

[www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Digitale-Welt/blockchain-nachhaltigkeit.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](http://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Digitale-Welt/blockchain-nachhaltigkeit.pdf?__blob=publicationFile&v=4)

Kann die Blockchain-Technologie die Wirtschaft nachhaltiger machen? Dieser Frage wird hier nachgegangen. Berücksichtigt wird sowohl die ökologische als auch die soziale und ökonomische Dimension von Nachhaltigkeit. Dabei gehe es nicht nur um Nachhaltigkeit von Blockchains an sich. Es gehe auch darum, wie deren Einsatz Anreize für nachhaltiges Wirtschaften setzen könne. Anwendungsbeispiele seien etwa die Kreislaufwirtschaft, nachhaltige Lieferketten oder auch der Energie- und Emissionshandel. Außerdem zeige die Studie verschiedene Herausforderungen und Handlungsoptionen für den Einsatz der Blockchain auf.

## 1.8 Sozial-ökologische Transformation

### **Circular Economy und Digitalisierung - Strategien für die digital-ökologische Industrietransformation: eine Studie im Auftrag von Huawei Technologies Deutschland GmbH.**

Ramesohl, Stephan; Berg, Holger; Wirtz, Joscha; Wuppertal Institut für Klimaforschung

Januar 2022

[https://epub.wupperinst.org/frontdoor/deliver/index/docId/7899/file/7899\\_Circular\\_Economy.pdf](https://epub.wupperinst.org/frontdoor/deliver/index/docId/7899/file/7899_Circular_Economy.pdf)

Im Bericht werden die besonderen Transformationspotenziale der Digitalisierung herausgearbeitet und für Deutschland am Beispiel der ausgewählten Handlungsfelder Mobilität, Circular Economy sowie Landwirtschaft und Ernährung diskutiert. Adressiert wird das Handlungsfeld einer klimaschonenden und ressourceneffizienten Kreislaufwirtschaft, die Circular Economy. Bisher werde Kreislaufwirtschaft vor allem mit Fokus auf Recycling und Wiederverwertung von Materialien diskutiert. Das greife jedoch zu kurz – es müsse um die Skalierung von neuen, ressourcenschonenden Geschäftsmodellen und der umfassenden Transformation von Wertschöpfungsketten und Industriestrukturen gehen. Die Analyse zeige: richtig eingesetzt sei Digitalisierung unverzichtbar für diesen Wandel.

---

### **Climate and Energy Partnerships – Hype or Hope?**

Schulz, Sabrina; Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.)

März 2022

[www.boell.de/sites/default/files/2022-04/E-Paper%20Climate%20and%20Energy%20Partnerships%20-%20Hype%20or%20Hope\\_barrierefrei.pdf](http://www.boell.de/sites/default/files/2022-04/E-Paper%20Climate%20and%20Energy%20Partnerships%20-%20Hype%20or%20Hope_barrierefrei.pdf)

Klima- und Energiepartnerschaften seien ein Schlüsselinstrument der internationalen Klima- und Energiezusammenarbeit und -diplomatie. Für Europa seien sie angesichts der eigenen Klimaziele der EU und ihrer komplexen Beziehungen zu den Ländern in der Europäischen Nachbarschaft, die das Potenzial hätten, grüne Energie in die EU-Mitgliedstaaten zu liefern, von wesentlicher Bedeutung. Die Empfehlungen in diesem Papier zielen darauf ab,

Klima- und Energiepartnerschaften zu Beziehungen auf Augenhöhe zu machen und zu Win-Win-Lösungen beim Übergang zu einer Netto-Null-Wirtschaft beizutragen.

---

### **Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability.**

The Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) (Hrsg.)

Februar 2022

[www.ipcc.ch/report/ar6/wg2/downloads/report/IPCC\\_AR6\\_WGII\\_FinalDraft\\_FullReport.pdf](http://www.ipcc.ch/report/ar6/wg2/downloads/report/IPCC_AR6_WGII_FinalDraft_FullReport.pdf)

Der Beitrag der Arbeitsgruppe II zum Sechsten Sachstandsbericht des IPCC bewertet die Auswirkungen des Klimawandels und betrachtet dabei Ökosysteme, biologische Vielfalt und menschliche Gemeinschaften auf globaler und regionaler Ebene. Außerdem werden die Anfälligkeiten sowie die Kapazitäten und Grenzen der natürlichen Welt und der menschlichen Gesellschaften bei der Anpassung an den Klimawandel untersucht. Der Bericht zeige, dass eine gerechte Transformation und „green jobs“ zentral für den Erfolg seien.

---

### **Corona und Nachhaltigkeit. Auf der Suche nach einer neuen Balance zwischen Markt, Staat und Zivilgesellschaft für eine resiliente Gesellschaft.**

Petschow, Ulrich; Hofmann, David; Lehmann, Cathérine; Wagner, Josephin; Euler, Johannes; Gossen, Maike; Institut für Ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW) (Hrsg.)

Januar 2022

[www.ioew.de/fileadmin/user\\_upload/BILDER\\_und\\_Downloaddateien/Publikationen/2022/DBU\\_ioew\\_Broschuere\\_Corona\\_Nachhaltigkeit\\_barrierefrei.pdf](http://www.ioew.de/fileadmin/user_upload/BILDER_und_Downloaddateien/Publikationen/2022/DBU_ioew_Broschuere_Corona_Nachhaltigkeit_barrierefrei.pdf)

Die Corona-Krise habe zu massiven Verwerfungen in Wirtschaft und Gesellschaft geführt. Auch wenn noch unklar sei, was konkret den Ausbruch verursacht habe – klar sei, dass durch den Verlust der Biodiversität und das Überschreiten der planetaren Grenzen die Wahrscheinlichkeit von Pandemien zunehme. Die Broschüre gibt Einblicke in Ansätze für nachhaltige und resiliente Wirtschafts- und Lebensweisen, die diesem Gestaltungsleitbild entsprechen. Diese ließen sich in Alternativen Ökonomien wie der Solidarischen Landwirtschaft, der Foundational Economy, im Konzept der 15-Minuten-Stadt oder in dezentralen Produktionsweisen wie dem 3-D-Druck finden.

### **Green New Deals.**

Bundeszentrale für Politische Bildung (bpb) (Hrsg.)

2022; Aus Politik und Zeitgeschichte 3–4

[www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/green-new-deals-2022/](http://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/green-new-deals-2022/)

Dass die Menschheit ihre natürlichen Lebensgrundlagen zerstöre, liege in einer Wirtschaftsweise begründet, die auf stetem Wachstum und auf Grundlage der Verbrennung fossiler Rohstoffe fuße. Darauf habe schon 1972 der Bericht zu den „Grenzen des Wachstums“ hingewiesen. Weltweit hätten sich heute Regierungen das aktivistische Konzept des „Green New Deal“ auf die Fahnen geschrieben. Sie zielten auf den grundlegenden Umbau von Infrastruktur, Lieferketten und Produktionstechniken. Wie viel der Privatsektor zur Lösung der Krise beitragen könne und in welchem Umfang staatliche Eingriffe nötig seien, seien die zentralen Fragen, zumal die Kosten der heutigen Transformation sozial gerecht verteilt werden müssten.

---

### **Green Start-Ups and the Role of Founder Personality.**

Champan, Gary; Hottenrott, Hanna; Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) (Hrsg.)

2022; Discussion Paper 22-009

<https://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp22009.pdf>

Grüne Startups spielten eine wichtige Rolle beim notwendigen Übergang zu einer ökologisch nachhaltigeren Wirtschaft. Dennoch sei unser Verständnis darüber, warum einige Gründer:innen grüne Unternehmen gründeten und andere nicht, noch unvollständig. Die Analyse einer großen, repräsentativen Stichprobe deutscher Startups aus dem verarbeitenden Gewerbe und dem Dienstleistungssektor verdeutliche die wichtige Rolle der Persönlichkeitsmerkmale von Gründer:innen dabei.

### **Jahreswirtschaftsbericht 2022. Für eine Sozial-ökologische Marktwirtschaft – Transformation innovativ gestalten.**

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) (Hrsg.)

Januar 2022

[www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Wirtschaft/jahreswirtschaftsbericht-2022.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=18](http://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Wirtschaft/jahreswirtschaftsbericht-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=18)

Die Bundesregierung legt mit dem Jahreswirtschaftsbericht dem Deutschen Bundestag und dem Bundesrat gemäß § 2 des Gesetzes zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft (StabG) den Jahreswirtschaftsbericht 2022 vor. Sie stellt damit auch gemäß § 3 StabG gesamtwirtschaftliche Orientierungsdaten für das Jahr 2022 zur Verfügung.

---

### **Klimakrise und Gewerkschaft: Neue Allianzen.**

Goldenbogen, Anne; Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (Hrsg.)

März 2022; Gegenblende

<https://gegenblende.dgb.de/artikel/++co++bd87d516-a923-11ec-9025-001a4a160123>

Gute Arbeit sei ein gewerkschaftliches Kerngeschäft. Es sei wichtig, Fragen der Arbeitsgestaltung, den Kampf um faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen zurück auf die Tagesordnung zu holen. Aber angesichts der Klimakrise müssten die Gewerkschaften sich mehr öffnen und Allianzen bilden.

---

### **The Circular Economy. Kick-Starting the Transformation.**

Wilts, Henning; Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) (Hrsg.)

2022; Wiso-Diskurs

<https://library.fes.de/pdf-files/wiso/19034.pdf>

Da es von wenig Nutzen sei, einen weiteren Text über die Grundlagen der Kreislaufwirtschaft zu schreiben, wird hier stattdessen auf die Rahmenbedingungen für eine tatsächliche Transformation in die Kreislaufwirtschaft fokussiert: Wie kommt man zu einer Kreislaufwirtschaft, und zwar möglichst schnell? Wo finden die Diskussionen darüber statt, wer profitiert davon und wer gehört dabei zu den Verlierer:innen? Was sind die Eckpfeiler einer Politik, die diese Prozesse so gestaltet, dass die angestrebten ökologischen, wirtschaftlichen und sozialen Vorteile tatsächlich erreicht werden?



**Und was ist jetzt mit meinem Job? Eine gerechte Mobilitätswende und alternative Produktion.**

Rosa Luxemburg Stiftung (RLS) (Hrsg.)

Januar 2022

[www.rosalux.de/fileadmin/rls\\_uploads/pdfs/sonst\\_publicationen/Und\\_was\\_ist\\_jetzt\\_mit\\_meinem\\_Job.pdf](http://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/Und_was_ist_jetzt_mit_meinem_Job.pdf)

Sowohl aus ökologischen Gründen wie aus Gründen der Beschäftigungssicherung im industriellen Bereich brauche es im Sinne einer verbindenden, ökologischen Klassenpolitik konsequente Schritte einer gerechten Mobilitätswende, einen sozial-ökologischen Umbau der Mobilitätsindustrien und gerechte Übergänge für die Betroffenen. Die Rosa-Luxemburg-Stiftung sei in die Betriebe gegangen und habe die Kolleg:innen in der Auto-, aber auch in der Schienenfahrzeug- und Busindustrie gefragt, wo der Schuh drücke und was mögliche Perspektiven seien. Diskutiert wurde mit Gewerkschaften und Klimabewegung. Es wurden Konzepte für den Umbau entwickelt, keine fertigen Blaupausen, sondern Perspektiven, konkrete Einstiegsprojekte und Ansatzpunkte – als Angebot für die weitere Diskussion.

## 1.9 „Schlaglicht Corona“

### Ökonomische Auswirkungen & politische Maßnahmen

#### **Interessen von Familien und Kindern in der Corona-Pandemie. Oder: Warum die „verdiente“ Unterstützung schwach blieb.**

Blum, Sonja; Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (Hrsg.)

2022; WSI-Mitteilungen 01/2022, S. 75–77

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-interessen-von-familien-und-kindern-in-der-corona-pandemie-38543.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-interessen-von-familien-und-kindern-in-der-corona-pandemie-38543.htm)

Mit den Kita- und Schulschließungen seien Familien und Kinder in der Corona-Pandemie besonderen Belastungen ausgesetzt. Doch lediglich partiell ließen sich die getroffenen Maßnahmen im Bereich der Bildungs- und Betreuungspolitik mit „Notwendigkeiten“ der Pandemieeindämmung oder „uneindeutigen Interessen“ begründen. Vielmehr entspreche der Fall Überlegungen zur Rolle von Dependents: Familien und Kinder seien in der deutschen Corona-Politik als stark „bedürftige“ Gruppen beschrieben worden, die Unterstützung verdienten. Ihre Interessen blieben aber insgesamt schwach vertreten.

---

#### **ReCOVery. Unternehmerisches Handeln und staatliche Unterstützungsmaßnahmen in der COVID-19-Pandemie.**

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)

März 2022

[www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/Graue/Publikationen/NW\\_ReCOVery.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/Graue/Publikationen/NW_ReCOVery.pdf)

Die Covid-19-Pandemie habe viele Kleinunternehmer:innen und Soloselbstständige vor massive Herausforderungen gestellt. Welche Folgen hatten die Einschränkungen der vergangenen zwei Jahre aus Sicht dieser Gruppe? Wie haben staatliche Hilfsmaßnahmen gewirkt? Und wo gibt es Defizite?

### **Sozio-Ökonomik der Corona-Krise.**

Bellmann, Lutz; Matiaske, Wenzel (Hrsg.)

2022; Jahrbuch Ökonomie und Gesellschaft 33, Metropolis Verlag

[www.metropolis-verlag.de/Sozio-Oekonomik-der-Corona-Krise/1487/book.do](http://www.metropolis-verlag.de/Sozio-Oekonomik-der-Corona-Krise/1487/book.do)

Die Covid-19-Krise stelle die Gesellschaft und Wirtschaft vor eine große, wenn nicht die größte Herausforderung seit über 70 Jahren. Deshalb seien die Auswirkungen für den Arbeitsmarkt gravierend, aber auch vielfältig. Es gehe in dieser Krise nicht nur um Arbeitslosigkeit, Beschäftigung oder die Inanspruchnahme von arbeitsmarkt- und personalpolitischen Maßnahmen. Die Entdifferenzierung von Erwerbsarbeit und Haushalt oder sozialen und ökonomischen Sphären stehe für viele Beschäftigte unmittelbar auf der Tagesordnung. Die Fragen nach Drinnen oder Draußen, Kollegialität und Personalführung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, aber auch nach der Balance von Arbeit und Leben stellten sich neu. Entsprechend sei die Betroffenheit einzelner Gruppen von Erwerbstätigen und die Entwicklung der sozialen Ungleichheit neu zu vermessen und es seien andere politische Ansätze aufzugreifen. Dieses Jahrbuch versammelt empirische Einsichten und theoretische Reflexionen aus Arbeitswissenschaft und Psychologie, Politologie, Soziologie und Wirtschaftswissenschaft, um verschiedene Dimensionen der Arbeitswelt in der Covid-19-Krise zu erschließen.

---

### **Zurück in die Zukunft? Gesellschaftliche Vorstellungen für eine Politik nach der Pandemie.**

Döbele, Christoph; Loew, Nicole; Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) (Hrsg.)

März 2022; FES Diskurs

<https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/19118.pdf>

Die Coronapandemie lege die Stärken und Schwächen des Gemeinwesens offen und wirke damit wie ein Katalysator für wichtige gesellschaftliche Debatten: Wie wollen die Menschen in Deutschland leben? Möchten sie so weiterleben wie bisher? Wo wünscht sich die Bevölkerung infolge der Coronapandemie Veränderungen? Wie weitreichend sollen diese sein? Was soll erhalten bleiben? Inwieweit soll sich die Politik zukünftig an mehr Gemeinwesen, Nachhaltigkeit, sozialer Vorsorge und Wertschätzung für systemrelevante Arbeitsbereiche orientieren? Diese und weitere Fragen standen im Zentrum des Erkenntnisinteresses.

## Auswirkungen auf die Arbeitswelt

### **Covid-19, soziale Klasse und Arbeitspolitik. Wie Arbeitnehmer\*innen den Umgang ihres Arbeitgebers mit der Pandemie erleben.**

Holst, Hajo; Niehoff, Steffen; Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (Hrsg.)

2022; WSI-Mitteilungen 02/2022, S. 87–95

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-covid-19-soziale-klasse-und-arbeitspolitik-40080.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-covid-19-soziale-klasse-und-arbeitspolitik-40080.htm)

Auf der Basis des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ untersucht der Beitrag, wie abhängig Beschäftigte den arbeitspolitischen Umgang der Arbeitgeber:innen mit der Pandemie erlebten. Die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln weise deutliche Klassenungleichheiten auf: Am geringsten sei sie unter Dienstleistenden und Produktionsarbeitenden – jenen Klassen, die unter den abhängig Beschäftigten am stärksten unter den negativen Arbeitsfolgen der Corona-Pandemie litten. Die Differenzen in den Bewertungen des Umgangs der Arbeitgeber:innen mit der Pandemie gingen jedoch nicht – das zeige eine Regressionsanalyse – auf die besondere Betroffenheit der Klassen mit gesundheitlichen Risiken oder wirtschaftlichen Lasten zurück. Verantwortlich seien vielmehr Ungleichheiten in der Wahrnehmung der Arbeitspolitik der Arbeitgeber:innen. So fühlten sich Dienstleistende und Produktionsarbeitende seltener gut informiert als die anderen Klassen, würden seltener Beteiligungsmöglichkeiten erfahren, empfänden die Lastenverteilung im Unternehmen seltener als gerecht und erachteten sich häufiger von ihren Arbeitgeber:innen nicht angemessen vor einer Infektion geschützt.

---

### **DGB-Index Gute Arbeit: Wie Beschäftigte die Pandemie erleben.**

Bund Verlag

Januar 2022; Gute Arbeit 1

[www.bund-verlag.de/zeitschriften/gute-arbeit/archiv/2022\\_01](http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/gute-arbeit/archiv/2022_01)

Im Titelthema dieser Ausgabe der „Guten Arbeit“ geht es um den aktuellen DGB-Index Gute Arbeit. Schwerpunkt der repräsentativen Beschäftigtenbefragung zur Arbeitsqualität sei die Auswirkungen der Pandemie auf die Beschäftigten.

### **Regionale Arbeitsmarktdisparitäten in der ersten Corona-Welle.**

Buch, Tanja; Eigenhüller, Lutz; Hamann, Silke; Kropp, Per; Otto, Anne; Roth, Duncan; Seibert, Holger; Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (Hrsg.)

2022; WSI-Mitteilungen 02/2022, S. 96–106

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-regionale-arbeitsmarktdisparitaeten-ersten-corona-welle-40079.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-regionale-arbeitsmarktdisparitaeten-ersten-corona-welle-40079.htm)

Die coronabedingte Zunahme der Arbeitslosigkeit variiere in der ersten Welle der Pandemie erheblich zwischen den 401 deutschen Kreisen und Städten. Das gelte sowohl für die Stärke des Arbeitsmarktschocks zu Beginn der Krise als auch für etwaige Erholungstendenzen in deren Verlauf bis Frühherbst 2020. Für diese Zeitspanne könnten in einer Sequenzmusteranalyse vier Cluster der regionalen Entwicklung der Arbeitslosigkeit identifiziert werden, die sich in eine Rangfolge von einem günstigen Verlauf während der ersten sieben Monaten der Pandemie bis zu einem ungünstigen Verlauf bringen ließen. Die Ergebnisse einer vertiefenden Regressionsanalyse deuteten auf eine Verfestigung bzw. Verschärfung bereits bestehender Arbeitsmarktdisparitäten im Bundesgebiet hin: Es zeige sich ein Zusammenhang zwischen der Wahrscheinlichkeit für einen (eher) ungünstigen Krisenverlauf und der Strukturschwäche einer Region, der Verortung in Ostdeutschland sowie einem vergleichsweise hohen Vorkrisenniveau der Arbeitslosigkeit. Zudem gehörten Städte, und hier besonders solche mit hoher Bedeutung des Beherbergungsgewerbes und der Arbeitnehmer:innenüberlassung, mit größerer Wahrscheinlichkeit zu einem Cluster mit ungünstigem Verlauf.

---

### **The Growing Gap Between Pioneers and Laggards: Digitalization, automation, and organizational change in the wake of the COVID-19-crisis in Germany.**

Krzywdzinski, Martin; Butollo, Florian; Flemming, Jana; Gerber, Christine; Wandjo, David; Delicat, Nina; Herzog, Lorena; Bovenschulte, Marc; Nerger, Michael

März 2022; Policy Letter

[www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/78255/ssoar-2022-krzywdzinski\\_et\\_al-The\\_Growing\\_Gap\\_Between\\_Pioneers.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2022-krzywdzinski\\_et\\_al-The\\_Growing\\_Gap\\_Between\\_Pioneers.pdf](http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/78255/ssoar-2022-krzywdzinski_et_al-The_Growing_Gap_Between_Pioneers.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2022-krzywdzinski_et_al-The_Growing_Gap_Between_Pioneers.pdf)

Die Krise von Covid-19 habe massive Auswirkungen auf die Arbeitswelt gehabt. Auf der Grundlage einer standardisierten Befragung von 540 Unternehmensstandorten und 34 qualitativen Fallstudien in sechs Branchen (Automobil, Chemie, Maschinenbau, Logistik, Gesundheitswesen und Finanzdienstleistungen) untersucht die Studie, wie sich die Digitalisierungs- und Automatisierungsstrategien der Unternehmen im Kontext der Pandemie veränder-

ten. Die Analyse zeige, dass die befragten Unternehmen die Krise im Großen und Ganzen gut meisterten. Es zeichne sich jedoch eine zunehmende Polarisierung ab. Digitale Vorreiter intensivierten Digitalisierungsmaßnahmen stärker als diejenigen, die bereits vor der Pandemie in dieser Hinsicht zurücklagen. Der Fokus der Digitalisierung liege während der Pandemie vor allem auf unterstützenden Prozessen in der Verwaltung, im Personalmanagement und im Vertrieb. Auch die Automatisierung spiele vor allem in diesen Bereichen eine Rolle und nur eine Minderheit der Befragten rechne mittelfristig mit Beschäftigungsverlusten.

---

### **Wirtschaftliche Auswirkungen der Corona-Pandemie in Deutschland.**

Grömling, Michael; Hentze, Tobias; Schäfer, Holger; Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) (Hrsg.)

März 2022; IW-Trends 1

[www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2022/IW-Trends\\_2022-01-03\\_Gr%C3%B6mling-Hentze-Sch%C3%A4fer.pdf](http://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2022/IW-Trends_2022-01-03_Gr%C3%B6mling-Hentze-Sch%C3%A4fer.pdf)

Eine erste ökonomische Bilanz der Corona-Pandemie verbuche eine robuste Arbeitsmarktentwicklung. Über das Jahr 2021 sei größtenteils ein Aufbau an Beschäftigung und ein Abbau an Arbeitslosigkeit zu beobachten und die aktuellen Niveaus lägen nahe am Vorkrisenstand. Einzig der Blick auf die Langzeitarbeitslosen trübe die Arbeitsmarktbilanz. Aufgrund der Arbeitsmarkterholung gebe es zuletzt bei den Arbeitsentgelten sowie bei den Unternehmens- und Vermögenseinkommen keine Defizite gegenüber dem Vorkrisenniveau, allerdings gegenüber einer kontrafaktischen Entwicklung ohne die Pandemie. In den vergangenen beiden Jahren könnten die realen Wertschöpfungsausfälle in Deutschland auf knapp 340 Milliarden Euro veranschlagt werden. Dabei komme es zu Konsumeinbußen von rund 300 Milliarden Euro. Hätte es die Pandemie nicht gegeben, dann wären die Investitionen um gut 60 Milliarden Euro höher ausgefallen. Pandemiebedingte Staatsausgaben und der Außenhandel dämpften im zweiten Corona-Jahr die Nachfrageausfälle merklich ab. Die Pandemie habe die Konsolidierung des deutschen Staatshaushalts abrupt unterbrochen.

## **World Employment and Social Outlook. Trends 2022.**

International Labour Organization (ILO) (Hrsg.)

Januar 2022; Flagship Report

[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_834081.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_834081.pdf)

Gewarnt wird vor einer langsamen und unsicheren Erholung, da die Pandemie weiterhin erhebliche Auswirkungen auf die globalen Arbeitsmärkte habe. Die ILO hat ihre Prognose für die Erholung der globalen Arbeitsmärkte im Jahr 2022 nach unten korrigiert und prognostiziert nun ein Defizit bei den weltweit geleisteten Arbeitsstunden, das im Vergleich zum vierten Quartal 2019 52 Millionen Vollzeitstellen entspreche. Die vorherige Schätzung vom Mai 2021 ging von einem Defizit von 26 Millionen Vollzeitarbeitsplätzen für das gesamte Jahr aus. Diese jüngste Prognose stelle zwar eine Verbesserung gegenüber der Situation im Jahr 2021 dar, liege aber immer noch fast zwei Prozent unter der Zahl der weltweit geleisteten Arbeitsstunden vor der Pandemie.

---

## **Zur Systemrelevanz interaktiver Arbeit – in der Corona-Krise und darüber hinaus.**

Dunkel, Wolfgang; Weirich, Margit; Blog der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) (Hrsg.)

Januar 2022

<https://blog.soziologie.de/2022/01/zur-systemrelevanz-interaktiver-arbeit-in-der-corona-krise-und-darueber-hinaus/>

Herausgearbeitet wird der besondere Wert von Dienstleistungsarbeit im Kund:innenkontakt – generell, aber auch unter den Besonderheiten von Dienstleistungskontakten in der Pandemie. Dort gehe es um viel mehr als den Austausch von Leistung gegen Geld. In der Arbeit an und mit Menschen werde eine besondere Art von Arbeit geleistet: „interaktive Arbeit“. Denn Dienstleister:innen und Kund:innen müssten zusammenarbeiten, um ein Dienstleistungsergebnis zu erzielen. Die Herstellung und Aufrechterhaltung einer solchen Kooperationsbeziehung sei eine anspruchsvolle Angelegenheit: Man müsse sich unter unbestimmten Voraussetzungen verständigen, Ziele und Vorgehensweisen miteinander aushandeln, Vertrauen aufbauen, Kompromisse machen und Konflikte befrieden – und all das in der Situation selbst und im Angesicht der:des Anderen.

## Gesellschaftliche Auswirkungen

### **Der Vertrauensverlust der Mütter in der Pandemie.**

Hövermann, Andreas; Kohlrausch, Bettina; Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (Hrsg.)

März 2022; WSI Report 73

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008274/p\\_wsi\\_report\\_73\\_2022.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008274/p_wsi_report_73_2022.pdf)

Zahlreiche Studien zeigten, dass Eltern – und hier insbesondere Mütter – besonders häufig und in vielfältiger Weise bereits früh zu den Hauptleidtragenden der Pandemie gehörten. Auch zwei Jahre nach Ausbruch der Corona-Pandemie könne man dies anhand der vorliegenden Auswertungen der jüngsten Befragungsdaten aus dem Januar 2022 der HBS-Panel-Erwerbspersonenbefragung bestätigen.

---

### **Die stille Krise der Psyche: höchste Zeit, hinzusehen und für echte Verbesserungen zu sorgen.**

Leitner, Karin; Arbeit und Wirtschaft Blog (A&W) (Hrsg.)

März 2022

<https://awblog.at/die-stille-krise-der-psyche/>

Über zwei Jahre lebe man nun im Covid-Ausnahmestand: Distanz halten, Homeoffice, Homeschooling, Ansteckungsgefahr, gesperrte Sportvereine und Kultureinrichtungen, Kurzarbeit, Arbeitslosigkeit, ein Lockdown nach dem anderen und die Unsicherheit, wie es wohl weitergehe – die Covid-19-Pandemie und die flankierenden Maßnahmen zu ihrer Eindämmung hätten ihre Spuren in der Psyche der Menschen hinterlassen. Gleichzeitig reiche die Versorgung nicht: Betroffene klagten über lange Wartezeiten auf Psychotherapieplätze. Doch ist dieses Problem allein verursacht durch die Krise? Geht es „wieder weg“, wenn die Pandemie zu Ende ist (wann auch immer das ist), und kann damit alles bleiben, wie es ist? Diese Hoffnung sei unberechtigt – zum einen, weil bereits vor der Krise psychische Erkrankungen im Vormarsch gewesen seien und die Versorgung schon damals nicht ausgereicht habe. Zum anderen, weil viele psychische Risikofaktoren und Beschwerden nicht von selbst verschwinden: namhafte Investitionen in Versorgung und Prävention seien längst überfällig.



**NWI 2021 - Rückgang der Wohlfahrt in der Corona-Pandemie.**

Held, Benjamin; Rodenhäuser, Dorothee; Diefenbacher, Hans; Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (Hrsg.)

Januar 2022; IMK Policy Brief 115

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008226/p\\_imk\\_pb\\_115\\_2022.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008226/p_imk_pb_115_2022.pdf)

Die Corona-Pandemie gehe mit einschneidenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Auswirkungen einher. Der Nationale Wohlfahrtsindex (NWI) vermöge nur einen Teil davon abzubilden, biete jedoch eine Reihe von spannenden Einsichten. So zeigten sich im Jahr 2020 einerseits deutliche Wohlfahrtseinbußen, insbesondere durch zurückgehende Konsumausgaben. Auf der anderen Seite gebe es durchaus positive Wohlfahrtswirkungen, vor allem durch rückläufige Umweltkosten. In der Gesamtbetrachtung falle der NWI im Jahr 2020 von einem Indexwert von 99,2 auf 95,7 (2000 = 100). Die Corona-Pandemie habe damit für ein abruptes Ende des seit 2014 andauernden kontinuierlichen Anstiegs gesorgt, der aufsteigenden Konsumausgaben und leicht abnehmenden Umweltkosten bei stagnierender Ungleichheit basiere und im Ergebnis dazu geführt habe, dass – nach vorherigem Abfallen – 2019 in etwa das gesamtgesellschaftliche Wohlfahrtsniveau des Jahres 2000 wieder erreicht worden sei. Welche Wohlfahrtswirkungen mit der Corona-Pandemie weiter einhergehen werden, sei zu diesem Zeitpunkt schwer vorherzusehen. Bei den Umweltkosten habe sich nach der einsetzenden Erholung der Weltwirtschaft gezeigt, dass die Emissionen und Energieverbräuche sich schnell wieder dem Niveau vor der Pandemie angenähert hätten. Bezüglich der Verteilungswirkungen bleibe abzuwarten, wer die zu einem erheblichen Teil durch Staatsschulden finanzierten Kosten werde tragen müssen. Gelingen es, aus der Corona-Pandemie kommend durch eine sozial-ökologische Transformation sowohl die Umweltkosten als auch die Ungleichheit zu mindern, werde sich dies im NWI anders als im BIP unmittelbar positiv zeigen. Das lasse den NWI geeignet erscheinen, auch in Zukunft Impulse für einen sozialen und ökologischen Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft zu geben.

## 2 A Closer Look: Zusammenfassung ausgewählter Studien des Monitorings

### **Beruflichkeit und Kollaboration in der digitalisierten Arbeitswelt. Wechselseitige Bedingungen und Wirkungsweisen.**

von Judith Neumer, Sarah Nies, Tobias Ritter und Sabine Pfeiffer

Vor dem Hintergrund der digitalen Transformation der Arbeitswelt müsse auch die berufsförmige Organisation von Ausbildung und Arbeit neu bestimmt werden. Der digitale Wandel der Arbeit mache mehr und mehr fach- und qualifikationsübergreifende Kooperationen im Arbeitshandeln erforderlich, was Unternehmen vor andere Herausforderungen stelle, als es Szenarien der Automatisierung, also der Substituierbarkeit menschlicher Arbeit, suggerierten. Anhand von etwa 50 Interviews mit Beschäftigten aus sechs Unternehmen in der Produktion und IT – üblicherweise gelten diese als Vorreiter:innen für neue Kollaborationserfordernisse – legt das Projekt den Fokus auf diese neuen Anforderungen und geht den Fragen nach: Welche Rolle spielt Beruflichkeit in und für Kollaborationen? Wie verändert sich Beruflichkeit in neuen Kollaborationszusammenhängen?

#### **Beruflichkeit**

In der Arbeitssoziologie finde sich keine eindeutige Definition des Begriffes, grundsätzlich lasse sich Beruflichkeit aber analytisch als Beschreibung typischer Kennzeichen eines Berufes sowie berufspädagogisch und bildungspolitisch als Anforderungen an Ausbildung und Institutionen verstehen. Analytisch gehe es dabei um das Prinzip der sozialen Strukturierung von Arbeit, um eine kontinuierliche, dauerhafte und integrative Formung und Bündelung von Wissen, Qualifikation, Qualitätsmaßstäben und arbeitsbezogenen Handlungskompetenzen in institutionalisierten Mustern der Schneidungen von Arbeitstätigkeiten. Mit der Bezeichnung Schneidung werde darauf verwiesen, dass die Tätigkeit über eine konkrete Arbeitsaufgabe und einen konkreten betrieblichen Kontext hinausweise. Bildungspolitisch und berufspädagogisch gehe es zumeist um eine Bestimmung von Prinzipien und Qualitätsmaßstäben, die Beruflichkeit kennzeichneten und in der beruflichen Bildung bedeutsam seien. Hier gehe es auch um Anforderungen an Ausbildung und Studium sowie Lernpraktiken und Lernerfahrungen, wobei ein emanzipatorisches Bildungskonzept Beruflichkeit als eine Form ganzheitlichen beruflichen Lernens erfasse und fachliche Berufsqualifizierung sowie Persönlichkeitsentwicklung gleichermaßen integriere. Alles in allem zeichne sich Beruflichkeit mehr durch das Zusammenspiel verschiedener Faktoren und weniger durch die einzelnen Elemente aus. Sie umfasse also fachliche Kompetenzen, in der Praxis angeeignetes und organisationales Arbeitsvermögen, erfahrungsbasiertes Kontextwissen, die Fähigkeit zu selbstständigem Arbeitshandeln und situationsadäquate Reaktionen.

## **Kollaboration**

Auch der Begriff der Kollaboration stehe in der Debatte noch ganz am Anfang. Im Rahmen des Projekts werde Kollaboration als eine spezifische Form von Kooperation, die sich durch ihren informellen Charakter und einen starken Gegenstandsbezug auszeichne, verstanden. Kollaboration beschreibe eine immer wichtiger werdende Form von betrieblicher Kooperation, die sich aufgrund steigender Anforderungen an Innovation, Flexibilität und Schnelligkeit etabliere. Anders als eine eher formal geregelte Kooperation stehe bei der Kollaboration aber die Orientierung an praktischen, auch nicht-linearen Prozessen und Handlungsabläufen sowie der Blick auf systematische Gesamtzusammenhänge im Vordergrund. Selbstorganisation und Abstimmungsprozesse nähmen weiter zu und organisationale Gegebenheiten wie Hierarchien, Bereiche oder Abteilungen bzw. feste Zuständigkeiten verlören ihre trennende Funktion. Kollaboration meine eine „synchrone Arbeit an einem Thema“, d.h. es gebe kein Nach- oder Nebeneinander, und erlaube Aufgaben in hoher Geschwindigkeit zu bewältigen.

## **Beruflichkeit und Kollaboration in der digitalisierten Arbeitswelt: Acht Kernaspekte**

Auf Basis der Empirie werden in der Studie acht Kernthesen herausgearbeitet, wie Beruflichkeit bei der Bewältigung neuer Anforderungen der digitalen Arbeitswelt, insbesondere im Kontext von Kollaboration, eine Rolle spiele. Der erste Kernaspekt benennt, wie (1) Kollaborationsanforderungen in gegenwärtigen Digitalisierungsstrategien an Bedeutung gewinnen. Es zeige sich empirisch, dass Digitalisierung und digitale Vernetzung von Arbeit mit neuen Anforderungen an Beschäftigte einhergingen, die eine gesteigerte Notwendigkeit von Zusammenarbeit erforderlich mache. Dass (2) Digitalisierung die Praxis der Kollaboration verändere, wird als nächstes beschrieben. So verlagere sich die Kollaboration zunehmend vom Bereich des Analogen ins Digitale. (3) Zudem werden die neuen Anforderungen an berufliche Kompetenzen und Fähigkeiten durch Kollaboration im Kontext digital vernetzter Arbeit benannt, wofür sowohl gesteigerte überfachliche als auch neue fachliche Kompetenzen und Fähigkeiten zentral seien. (4) Beruflichkeit stütze Kollaboration durch Erwartungssicherheit, weswegen die Institutionalisierung der Beruflichkeit Erwartbarkeit und Orientierung schaffe. (5) Im fünften Aspekt wird erklärt, dass Beruflichkeit Modus und Wirkungsweise von kollaborativer Selbstorganisation beeinflusse, wobei Selbstorganisation nicht immer mit Kollaborationsprozessen einhergehe, Kollaboration aber ohne Selbstorganisation nicht möglich sei. (6) Als nächstes wird darauf abgehoben, dass Beruflichkeit in Kollaboration als Legitimations-, Rechtfertigungs- und Anerkennungsquelle diene, also die Institutionalisierung inhaltlicher Schneidungen und erwerbsspezifischer Kompetenzen und Fähigkeiten auch als Basis für den Anspruch auf Anerkennung der eigenen Expertise, ohne diese jederzeit beweisen zu müssen, wichtig sei. Der nächste Kernaspekt besagt, dass (7) ein verengter Blick auf berufliche Kompetenzen die Bewältigung steigender Anforderungen an Kollaboration konterkariere, was meine, dass eine geringe Wertschätzung von Kollaborationsanforderungen auf einen verengten Begriff von Beruf sowie beruflichen Kompetenzen vor allem bezüglich Erfahrungswissen hinweise. Damit werde es den Beschäftigten er-

schwert, ihre berufliche Expertise geltend zu machen. Im achten und letzten Punkt wird beschrieben, dass (8) Unternehmen Beruflichkeit simulierten, um produktive Potenziale ohne entsprechende Entlohnung und Qualifizierung zu schöpfen. Das heißt, aufgrund von Fachkräftemangel würden Unternehmen berufsförmig verfasste Arbeitsstrukturen kreieren, in denen un- bzw. angeleitetes Personal eingesetzt und weitergebildet werden könne.

### **Gesellschaftliche Institutionalisierung und politische Regulierung von Beruflichkeit: Weiterführende Fragen und Entwicklungsperspektiven**

Mit der Digitalisierung der Arbeitswelt seien also zunehmend Kompetenzen- und Wissensprofile gefragt, für die es in der aktuellen beruflichen und akademischen Ausbildung keine Entsprechungen gebe. Um mit den neuen Anforderungen Schritt zu halten, bedürfe es neuer Lösungen für die Ausbildungen. Das heiße jedoch nicht, dass vor allem Strukturen des „trainings on the job“ gestärkt werden sollten, sondern die Autor:innen betonen auf Grundlage ihrer empirischen Ergebnisse die Relevanz von Beruflichkeit. Gerade im Kontext digital vernetzter Arbeit falle beruflichen Kompetenzen und Fähigkeiten eine wichtige Funktion bei der Bewältigung neuer Anforderungen und Orientierung zu. Ausbildung müsse gesellschaftlich institutionalisiert und politisch reguliert sein, um emanzipatorisches Potential für die Arbeiter:innen zu bergen. Hierzu werden in der Studie einige Fragen aufgeworfen:

**Veränderungen in der Ausbildung:** Wie kann Ausbildung bezüglich der Vermittlung neuer Kompetenzen, wie bspw. Kollaboration, besser aufgestellt werden? Müssen Ausbildungsphasen entgegen den Bestrebungen der letzten Jahrzehnte zeitlich ausgeweitet werden? Bedarf es einer neuen Integration von Arbeits- und Ausbildungsphasen und wie kann dies gestaltet und ökonomisch abgesichert werden?

**Kompetenzerweiterung und Lernkultur:** Wie können insbesondere Kompetenzen für Handlungsfähigkeit in laufenden Prozessen, bspw. der Erwerb von Überblickswissen oder Kollaboration, transportiert werden? Die Ausbildung könne Grundsteine legen, aber erst der Arbeitsalltag zeige die Gegebenheiten und Herausforderungen. Es müsse um eine lernförderliche Arbeitsgestaltung und -umgebung gehen, deren Sicherung nicht rein formal erfolgen könne, sondern auch entsprechende Führungskräfte benötige.

**Handlungsfähigkeit und Anerkennung:** Wie finden Beschäftigte Anerkennung für entsprechende Kompetenzen und darauf basierende Arbeitsleistungen? Es gehe darum, dass wenn Beschäftigte in diesem Prozess Kompetenzen und Fähigkeiten erwerben würden, diese auch gegenüber den Arbeitgeber:innen in Anschlag gebracht werden sollten. Oftmals seien höhere Eingruppierungen o.ä. in diesem Zusammenhang nicht vorgesehen, weswegen die zusätzliche Leistung nicht anerkannt oder unsichtbar bliebe.

*Neumer, Judith; Nies, Sarah; Ritter, Tobias; Pfeiffer, Sabine (2022): Beruflichkeit und Kollaboration in der digitalisierten Arbeitswelt. Wechselseitige Bedingungen und Wirkungsweisen. Forschungsförderung Working Paper 242, Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (Hrsg.)*

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008265/p\\_fofoe\\_WP\\_242\\_2022.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008265/p_fofoe_WP_242_2022.pdf)

## **Measuring work and workers. Wearables and digital assistance systems in manufacturing and logistics.**

von Martin Krzywdzinski, Sabine Pfeiffer, Maren Evers und Christine Gerber

Wearables, wie Datenbrillen, smarte Handschuhe oder Smartwatches, seien am Körper tragbare Technologien, welche Personen mit digitalen Assistenzsystemen in Verbindung setzten und mittlerweile auch in der Arbeitswelt angekommen seien. Hier versorgten sie Mitarbeiter:innen mit situationsbezogenen Informationen und erlaubten, beide Hände bei der Arbeit zum Einsatz zu bringen, ermöglichten aber gleichermaßen Daten über Arbeitsprozesse in IT-Systeme einzuspeisen. Bisher habe sich die soziologische Forschung vor allem auf den Einsatz von Wearables in der Privatsphäre oder auf Aspekte der Überwachung und des algorithmischen Managements konzentriert. Die hier durchgeführte Studie beschäftigt sich nun mit der Frage der Aushandlungsprozesse bei der Einführung der neuen Technologien in einem stark regulierten Kontext wie dem Arbeitsplatz. Managementstrategien technologischer Effizienzsteigerung könnten nicht ohne Akzeptanz der Mitarbeitenden einhergehen – was in Deutschland neben allgemeinen Datenschutz und Arbeitnehmerdatenschutz immer auch den Einbezug von Betriebsräten bedeute. Im Rahmen eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojektes wurden Fallstudien von Unternehmen in der Fertigung und der Logistik umgesetzt und qualitative Daten mit quantitativen Daten einer Online-Umfrage unter Beschäftigten ergänzt. Die Ergebnisse zeigten widersprüchliche Erfahrungen und demonstrierten eine große Bedeutung der Mitbestimmung und Mitgestaltung durch Beschäftigte und Betriebsräte.

### **Perspektiven der Entwickler:innen von Wearables**

Nach einem Überblick über Forschungsstand, methodische Herangehensweise und theoretischem Rahmen widmet sich die Studie den Entwickler:innen und ihrer Rolle bei der Einführung der neuen Technologien. Da es sich um eine vergleichsweise neue Entwicklung handle, machten sich ihre Perspektiven und Erfahrungen im Design der Arbeit deutlich bemerkbar. Im Ergebnis zeige sich ein gemischtes Bild: So betonten die Entwickler:innen einerseits die Notwendigkeit des Einbezugs der Mitarbeiter:innen in den Prozess und stellten die Potentiale zur Arbeitsverbesserung heraus, andererseits offenbare sich aber auch eine Sichtweise, wonach menschliche Arbeiter:innen vor allem als Fehlerquelle fokussiert würden, die es technisch zu kontrollieren gelte. Insgesamt werde vor allem auf die Optimierung des individuellen Jobs geguckt und es fehle ein umfassender Blick auf Arbeitsorganisation und interne Arbeitsteilung. Man bewege sich zwischen einem „Solutionismus“, einer im Silicon Valley geprägten Denkweise wonach sozialen Problemen mit technologischen Lösungen begegnet wird, und einem Benennen von Grenzen und Gefahren der Technologien.

## **Wearables am Arbeitsplatz – die Fallstudien: Logistik, Fertigung, Training**

Die Auswirkungen von Wearables hingen stark mit dem spezifischen Prozess zusammen, in dem sie zum Einsatz kämen. In der Studie werden drei übergeordnete Prozesse unterschieden: Logistik, Fertigung und Training. Detaillierte Porträts der Fallstudien sind im Appendix der Studie aufgeführt.

Bei der **Logistik** handle es sich im Allgemeinen um einen Schwerpunkt für den Einsatz von Wearables und digitalen Assistenzsystemen. Bereits seit den 1990er Jahren seien die Arbeitsprozesse in diesem Bereich stark von Umstrukturierung betroffen gewesen und „lean production“ zum dominanten Produktionssystem geworden. Wearables werden hier vor allem in „picking“-Prozessen, also der Kommissionierung, untersucht, wo Datenbrillen, Pick-by-Voice-Systeme, smarte Handschuhe oder Smartwatches zum Einsatz kämen. Die Einführung der Technologie sei vor allem durch Effizienzbestrebungen mittels Beschleunigungen, Fehlervermeidung und dem Ausprobieren der Technologie motiviert und habe teilweise die technische Kontrolle und Standardisierung des Arbeitsprozesses erhöht – Mitarbeiter:innen individuell technisch zu erfassen sei in keiner Fallstudie direktes Ziel gewesen. Allerdings gebe das deutsche Betriebsverfassungsgesetz den Betriebsräten auch die Möglichkeit an die Hand, eine solche Überwachung zu verhindern. Trotz Einschränkungen von Handlungsspielräumen und Kontrollmöglichkeiten würden die Beschäftigten die Wearables insgesamt positiv aufnehmen. Dies wird vor allem mit dem vorherrschenden großen Zeitdruck in Verbindung gebracht. Durch Effizienz helfe die Technologie die Arbeitsintensität zu verringern. In bereits hochgradig standardisierten und digitalisierten Arbeitsumgebungen seien diese Zeitgewinne weniger zu beobachten. Den Autor:innen zufolge sei es möglich, dass die positiv bewerteten Zeitersparnisse im Rahmen nachfolgender Rationalisierungsrunden wieder kassiert würden.

Die **Fertigung** gilt als weiteres wichtiges Feld für die Anwendung von Wearables und digitalen Assistenzsystemen. Hier sei der Einsatz über Effizienzsteigerung, Fehlervermeidung und Standardisierung hinaus auch mit dem Ziel der Flexibilisierung des Personaleinsatzes verbunden. Dies gelte insbesondere für die Bereiche der Maschinenbedienung, Wartung und Instandhaltung. Ebenso wie in der Logistik tauche die Überwachung der Arbeiter:innen nicht als erklärtes Ziel auf. Anders als in der Logistik habe es allerdings Bestrebungen gegeben mittels der Effizienzsteigerungen einen größeren Arbeitsumfang mit der gleichen Anzahl an Beschäftigten zu bewältigen. Den Forscher:innen zufolge sei es durchaus möglich, dass sich nach der Einführung der neuen Systeme die Organisation von Arbeit ändern könne. Es bestehe die Gefahr, dass die gewonnene Flexibilität zur Intensivierung der Arbeit, zur Überdehnung der Verantwortungsbereiche der Arbeitnehmer:innen oder zur Aushöhlung von Pausenzeiten missbraucht werde. In den Fallstudien seien diese Risiken in Verhandlungen zwischen Betriebsräten und Management angesprochen worden, da es sich bisher aber zumeist um Pilotprojekte handle, könnten noch keine weiteren Aussagen getroffen werden.

Zusätzlich zu den Arbeitsprozessen sei es auch zu einem Anstieg von Wearables im **Trainingsprozess** gekommen. Die neuen Technologien

könnten Lernprozesse fördern, indem sie die Interaktion mit virtuellen Objekten zur Vermittlung, Festigung und Überprüfung von Lerninhalten ermöglichen. Auch könnten sie neue Möglichkeiten für den Wissenstransfer schaffen. Eingesetzt würden die Wearables vornehmlich zur Verringerung der Schulungszeit und des Schulungsaufwands – also zur Reduktion der Kosten. Die Kosten für die Entwicklung der Trainingsmaterialien seien aber immer noch sehr hoch.

### **Perspektive der Beschäftigten – die Online Umfrage**

Da es sich bei den Fallstudien hauptsächlich um Pilotprojekte handle, entschieden die Forscher:innen zusätzlich eine Online-Umfrage mit mehr als 1000 Beschäftigten aus verschiedenen Berufen und Branchen durchzuführen, wo körperliche Aktivitäten eine Rolle spielten. Um die Gesamteinstellung der Befragten zu Wearables zu bewerten wurden drei zusammengesetzte Indizes gebildet, die die Bedeutung der verschiedenen Bedingungen für die Akzeptanz der Datenaufzeichnung in Bezug auf Emotionen, körperliche Zustände und Bewegungen der Beschäftigten zusammenfassten. Grundsätzlich seien die Arbeitnehmer:innen bereit, dem Einsatz der neuen Technologien zuzustimmen, allerdings hänge dies vom Umgang mit den Daten und dem Nutzen für den Arbeitsprozess ab. So sei die Kontrolle über die eigenen Daten wichtig – besonders wenn es zur Erfassung von Emotionen komme.

### **Schlussfolgerungen**

Wearables verbreiteten sich in der Arbeitswelt langsamer als es beim Aufkommen der Debatte um Industrie 4.0 im Jahr 2012 vorhergesagt wurde. Die Analyse zeige, dass das Produktionssystem und die Aushandlungen am Arbeitsplatz die Art und Weise mitgestalteten, wie Wearables Verwendung fänden. Managementstrategien fokussierten sich auf Effizienzsteigerungen durch Standardisierung und Flexibilisierung. Zugleich habe sich gezeigt, dass gemeinsame Vereinbarungen von Management und Betriebsräten die Möglichkeit individueller Datenerfassung und Performancemessungen ausschließen würden. In Deutschland müssten Betriebsräte der Einführung von Technologien wie Wearables zustimmen, was nur möglich werde, wenn das Management zu gemeinsamen Vereinbarungen bereit sei. Das mache deutlich, wie wichtig die Mitbestimmung für die Zukunft der Digitalisierung sei. Zudem wird geschlussfolgert, dass – auch wenn die Mitarbeiter:innen die neuen Technologien positiv bewerteten – es sich nicht notwendigerweise um ein menschenzentriertes Technologiedesign handeln müsse. Es wird vorgeschlagen den Begriff „menschzentrierte Technologie“ nur für Entwicklungen zu reservieren, welche Arbeitnehmer:innen zusätzlich befähigten.

*Krzywdzinski, Martin; Pfeiffer, Sabine; Evers, Maren; Gerber, Christine (2022): Measuring work and workers. Wearables and digital assistance systems in manufacturing and logistics. Weizenbaum Institut; Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) (Hrsg.)*

<https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2022/iii22-301.pdf>

### 3 Keep in Mind! Initiativen und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld

#### 3.1 Auswahl neuer Forschungsprojekte der HBS

**Beurteilungen im Polizeidienst revisited. Eine Follow-Up Studie zu geschlechterbezogenen Beurteilungsergebnissen. Hans-Böckler-Stiftung (HBS). Leitung: Dr. Andrea Jochmann-Döll (bis Januar 2023):** Die Studie steht zum einen im Kontext der Frage nach den Ergebnissen, Erträgen und Wirkungen geförderter Forschungsvorhaben. Bei der im Jahr 2013 geförderter Untersuchung habe es sich um eine Vollerhebung der Beurteilungsergebnisse der Jahre 2009 bis 2011 aus dem Polizeidienst von 12 Bundesländern sowie der Bundespolizei. Die Ergebnisse dieser Studie hätten innerhalb der Polizei große Aufmerksamkeit erfahren. Es stelle sich deshalb die Frage, ob sich in den vergangenen acht Jahren auch die Beurteilungsergebnisse im Hinblick auf die Differenzierung nach Geschlecht und Arbeitszeit verändert hätten und welchen Einfluss die Studie hierauf gehabt habe.

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2021-99-4](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2021-99-4)

**Mehr Rechte für die einen, mehr Druck für die anderen? Lebensphasenbezogene Zeitoptionen und ihre Auswirkungen auf die betriebsinterne Arbeitsorganisation. Hans-Böckler-Stiftung (HBS); Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ). Leitung: Prof. Dr. Ute Klammer, Dr. Angelika Kümmerling (bis Dezember 2024):** Gesetzgebende und Tarifparteien kämen mit der Einführung unterschiedlicher Möglichkeiten temporärer Arbeitszeitverkürzungen den Bedürfnissen nach lebensphasenbezogener Arbeitszeitflexibilität vieler Beschäftigter entgegen. Erfahrungen u. a. bei Post und Bahn, der EVG und IG Metall zeigten, dass die in den Tarifverträgen angebotene Wahl zwischen Freizeit und Geld von den Beschäftigten gut angenommen werde. Zusammen mit der Elternzeit, der Familienpflegezeit und den verschiedenen Rechten auf Teilzeit, existiere damit ein bunter Strauß an Möglichkeiten, die Arbeitszeit an die Anforderungen der jeweiligen Lebensphase anzupassen. Bisher wenig bekannt sei jedoch, wie die neuen Regelungen in den Betrieben umgesetzt würden und wie die unterschiedlichen rechtlichen und tariflichen Ansprüche zusammenwirkten. Im Zentrum des Forschungsvorhabens steht die Frage, wie gut die Betriebe auf die temporären Freistellungen und Arbeitszeitreduzierungen ihrer Mitarbeitenden vorbereitet seien und wie sie den Arbeitszeitausfall kompensierten.

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2021-176-3](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2021-176-3)



**Vernetzte Klinik – entlastete Pflege? Veränderung von Arbeitsprozess und Mitbestimmung durch datenintensive Softwaresysteme. Hans-Böckler-Stiftung (HBS). Leitung: Julia Bringmann und Prof. Dr. Philipp Staab (bis Januar 2025):** Unter dem Leitbild der vernetzten Klinik werde in Deutschland die möglichst vollständige Integration administrativer und klinischer Softwaresysteme in ein umfassendes KIS verfolgt, welches Patient:innen-, Beschäftigten- und Ressourcendaten zusammenführe und sie für Prozessoptimierungen nutzbar mache. Als Paradebeispiele würden einzelne (fast) vollständig digitalisierte Kliniken gelten. Gerade für den Arbeitsprozess des Pflegepersonals legten KIS-Elemente zu Pflegedokumentation, datenbasierter Entscheidungsunterstützung, geschlossenem Medikationskreislauf, Assistenzsystemen und Personaleinsatzplanungssoftware deutlichen Transformationsdruck nahe. Die Versprechen der vernetzten Klinik seien effizientere Abläufe und eine Entlastung der Beschäftigten. Erste Sondierungen zeigten, dass (interaktive) Tätigkeiten formalisiert und teilautomatisiert würden, datenbasierte Leistungskontrolle zunehme und Erfahrungswissen abgewertet werde: Ein potentiell spannungsreiches arbeitspolitisches Konfliktfeld. Um dieses zu erschließen, widmet sich das Forschungsvorhaben Kliniken, die als führend bei der Etablierung von umfassenden, integrierten Softwaresystemen gelten könnten. Untersucht werden Prozesse, die zukünftig für weitere Beschäftigte und deren Vertretungen in deutschen Kliniken relevant werden könnten.

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2021-166-2](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2021-166-2)

### 3.2 Projekte und Themen der wissenschaftlichen Community

**Arbeitsmarktfolgen von Covid-19 in der Digitalen Transformation. Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW). Leitung: Prof. Dr. Melanie Arntz (bis Februar 2024):** Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Betriebe und Beschäftigte hänge vermutlich u. a. davon ab, wie digitalisiert Betriebe bereits vor der Pandemie gewesen seien. Sollte sich die Digitalisierung als Instrument erweisen, die Härten der Krise abzumildern, könnten sich digitalisierte Betriebe weiter auf dem Markt durchsetzen. Zudem sei damit zu rechnen, dass die Corona-Krise einen weiteren Digitalisierungsschub erzeuge und somit den strukturellen Wandel am Arbeitsmarkt vertiefe. Ziel des durch das BMAS geförderten Projektes ist es, ein besseres Verständnis für die Wechselwirkungen zwischen Digitalisierung und den Arbeitsmarktwirkungen von Covid-19 zu erlangen.

[www.zew.de/forschung?tx\\_zewprojektetool\\_project%5Baction%5D=show&tx\\_zewprojektetool\\_project%5Bcontroller%5D=project&tx\\_zewprojektetool\\_project%5Bproject%5D=3413&cHash=d229cff6170fba504fd6008048c84fc9](http://www.zew.de/forschung?tx_zewprojektetool_project%5Baction%5D=show&tx_zewprojektetool_project%5Bcontroller%5D=project&tx_zewprojektetool_project%5Bproject%5D=3413&cHash=d229cff6170fba504fd6008048c84fc9)

**Die sozial-ökologische Transformation gemeinsam gerecht gestalten. Bündnisse von Sozial-, Wohlfahrts-, Umweltverbänden und Gewerkschaften. Institut für Ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW). Leitung: Florian Kern (bis Februar 2024):** Sowohl aus sozialer als auch ökologischer Perspektive habe die bisherige Wirtschafts- und Lebensweise in Industrieländern gravierende negative Auswirkungen. Sie beute die Umwelt aus und belaste das Klima und führe zugleich zu Ungleichheit und sozialer Spaltung. Es bedürfe eines sozial-ökologischen Transformationsprozesses, der sowohl bestehende Ungerechtigkeiten überwinde als auch mögliche neue im Umbauprozess entstehende soziale Ungerechtigkeiten vermeide. Dieses Vorhaben lotet neue Gestaltungsansätze aus, die die sozial-ökologische Transformation als gesamtgesellschaftliche Gemeinschaftsaufgabe in diesem Sinne verstehen.

[www.ioew.de/projekt/die\\_sozial\\_oekologische\\_transformation\\_gemeinsam\\_gerecht\\_gestalten](http://www.ioew.de/projekt/die_sozial_oekologische_transformation_gemeinsam_gerecht_gestalten)

**EmPReSs – Empowerment in der Produktion von morgen: Mixed Skill Factories und kollaborative Robotersysteme neu denken. Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München (ISF). Leitung: Dr. Norbert Huchler (bis Dezember 2022):** Die kundenindividuelle Massenfertigung erfordere eine zunehmende Flexibilisierung der Produktion. Ein Ansatz diese Flexibilität zu erreichen sei die Mensch-Roboter-Kollaboration, in der menschliche Arbeiter:innen ihr durch jahrelange Erfahrung erworbenes Wissen über Montageprozesse nutzten, um ein Robotersystem situativ anzuweisen oder gemeinschaftlich eine Aufgabe zu lösen. Eine ergänzende Herangehensweise sei der Einsatz von Verfahren aus der Künstlichen Intelligenz für die automatische Planung und Durchführung von Herstellungsabläufen für neue Produktvarianten. Dieser Ansatz benötige jedoch die detail-

lierte, formale Modellierung von industriellen Fertigungsprozessen, Produkten mitsamt ihrer Varianten und Produktionsressourcen. Ziele des Forschungsprojekts sind eine ganzheitliche Analyse neuer Kooperationskonzepte von menschlicher Arbeit und KI basierten Robotern in industriellen Produktionsumgebungen, um von dort aus sowohl zu einer flexiblen als auch einer humanisierten Produktion von morgen zu kommen.

[www.isf-muenchen.de/projekt/empress-empowerment-in-der-produktion-von-morgen-mixed-skill-factories-und-kollaborative-robotersysteme-neu-denken/](http://www.isf-muenchen.de/projekt/empress-empowerment-in-der-produktion-von-morgen-mixed-skill-factories-und-kollaborative-robotersysteme-neu-denken/)

**Fortschrittliche Robotik und KI-basierte Systeme im Kontext von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Überblick zu Regelsetzung, Forschung und Praxis. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (bis April 2023):** Die Digitalisierung verändere die Arbeitsumgebung und die Aufgaben der Beschäftigten. Fortschrittliche Robotik sowie smarte Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) trieben diese Veränderung kontinuierlich voran. Moderne robotische Systeme könnten schon heute enge Formen der Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine ermöglichen und bei körperlichen Arbeitstätigkeiten unterstützen. Bei kognitiven Aufgaben würden häufig (smarte) IKT eingesetzt. Sowohl robotische Systeme als auch smarte IKT nutzten dabei oft komplexe Algorithmen sowie Elemente künstlicher Intelligenz (KI). Es stelle sich die Frage, welche Folgen das Arbeiten mit diesen KI-basierten Systemen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten haben könne. Gleichzeitig sei von Interesse, welche Gesetze, Strategien und Empfehlungen in Europa und auf nationaler Ebene bereits existierten oder geplant seien, um die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit mit KI-basierten Systemen zu gewährleisten.

[www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Forschungsprojekte/f2526.html](http://www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Forschungsprojekte/f2526.html)

**Homeoffice und Energiewende: Veränderungen durch mobiles Arbeiten und Chancen für die Transformation des Energiesystems, Stromverbrauch, Mobilitätsverhalten und Reboundeffekte. Institut für Ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW). Leitung: Julika Weiß (bis März 2024):** Aufgrund der Corona-Pandemie sei Bewegung in die Wahrnehmung und Umsetzung von Homeoffice und mobilem Arbeiten gekommen. In diesem Verbundprojekt werden die für die Energiewende relevanten energetischen und nicht-energetischen Implikationen dieser Veränderung untersucht. Eine Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice habe insbesondere in den Teilbereichen Strom, Mobilität, Heizung und sonstigem Konsum Einfluss auf den Energieverbrauch.

[www.ioew.de/projekt/homeoffice\\_und\\_energiewende\\_veraenderungen\\_durch\\_mobiles\\_arbeiten\\_und\\_chancen\\_fuer\\_die\\_transformation\\_des\\_energiesystems](http://www.ioew.de/projekt/homeoffice_und_energiewende_veraenderungen_durch_mobiles_arbeiten_und_chancen_fuer_die_transformation_des_energiesystems)

**Homeoffice während und nach der SarS-CoV-2-Pandemie: Begleitung von Betrieben bei der Einführung und Ausweitung neuer Vereinbarungen. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (bis Dezember 2023):** Während der SARS-CoV-2-Pandemie habe ein großer Teil der Erwerbstätigen in unterschiedlichem Umfang von zuhause aus gearbeitet. Insbesondere größere Unternehmen planten, die Arbeit von zu-

hause (Homeoffice bzw. Telearbeit) auch zukünftig beizubehalten bzw. im Vergleich zu der Zeit vor der Pandemie auszuweiten. Ziel dieses Forschungsprojekts ist die Begleitung der Einführung und Ausweitung von Telearbeit und Homeoffice in den Betrieben, um verallgemeinerbare Hinweise für eine gesunde Gestaltung abzuleiten.

[www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Forschungsprojekte/f2543.html](http://www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Forschungsprojekte/f2543.html)

**Mitbestimmung am Arbeitsplatz durch transparentes und integratives algorithmisches Management. Wissenschaftszentrum Berlin (WZB). Leitung: Dr. Florian Butollo (bis August 2023):** Das Projekt beschäftigt sich mit Umbrüchen in der Arbeitswelt und ihren neuen Organisationsformen und Beschäftigungsverhältnissen. Das Projekt verfolgt zwei zentrale Perspektiven: Erstens, das Zusammenfallen von Nachhaltigkeit als Megatrend und Covid-19 als einen eher temporären Schock. Zweitens, das Projekt fokussiert auf das Thema Arbeit aus Beschäftigtenperspektive. Die Rolle der Mitbestimmung wird in den Fokus gerückt und es wird untersucht, inwiefern sich demokratische Strukturen in den Unternehmen (industrial democracy) nicht nur auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen auswirken, sondern auch auf die viel umfassendere Nachhaltigkeitspolitik. Damit verbunden seien Arbeitsperspektiven und Zukunftschancen der Beschäftigten.

<https://wzb.eu/de/forschung/digitalisierung-und-gesellschaftlicher-wandel/globalisierung-arbeit-und-produktion/projekte/mitbestimmung-und-nachhaltige-unternehmenspolitik-neue-herausforderungen-durch-covid-19>

**Plattformökonomie und soziale Sicherung: Arbeits- und Sicherungsorientierungen digitaler Selbstständiger zwischen De- und Re-Institutionalisierung. Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ). Leitung: Dr. Fabian Hoose (bis November 2024):** Digitale Plattformen entwickelten sich zum strukturprägenden Merkmal der modernen Wirtschaft. Sie würden Angebot und Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen zusammenbringen und reduzierten Suchkosten. Als neuartige Organisationsform eröffneten sie Chancen für Innovationen, wirtschaftliche Produktivität und neue Beschäftigungsmöglichkeiten und stellten gleichzeitig etablierte Regulierungsmechanismen und Sicherheiten der sozialen Marktwirtschaft auf den Prüfstand. Über digitale Plattformen geschaffene Erwerbsmöglichkeiten wie Crowd- oder Gigwork bekämen Aufmerksamkeit, weil ihnen eine wegweisende Bedeutung verschärfter Flexibilisierungsprozesse von Arbeit und Beschäftigung attestiert werde – vor allem in Richtung einer Volatilisierung und Hybridisierung individueller Erwerbsarrangements. Vor dem Hintergrund der Digitalisierung und Plattformisierung von Erwerbsarbeit richtet das Vorhaben den Fokus auf die soziale Sicherung von Plattformselbstständigen.

[www.uni-due.de/iaq/projektinfo/plasosi.php](http://www.uni-due.de/iaq/projektinfo/plasosi.php)

**ShapingDIT. Digitalisierung gestalten – Transformation zur Nachhaltigkeit ermöglichen. Wuppertal Institut für Klimaforschung. Leitung: Stephan Ramesohl (bis März 2022):** Innerhalb von ShapingDIT wollen die Projektbeteiligten herausfinden, wo die besonderen Transformationspotenziale der Digitalisierung liegen. Am Beispiel von drei ausgewählten Handlungsbereichen Kreislaufwirtschaft, Mobilitätswende und Agrar- & Ernährungswende

analysieren sie, wie digitale Lösungen dazu beitragen könnten, die Verhaltensweisen der Akteurinnen und Akteure, aber auch Anreizsysteme, Marktstrukturen und Geschäftsmodelle tiefgreifend zu verändern und dauerhaft an Klimaschutz und Nachhaltigkeit auszurichten. Weiterhin untersuchten sie, wie die digitale Transformation selbst, ihre Technologien, Infrastrukturen und Geschäftsmodelle gestaltet werden müssten, um die digital verursachten Umweltbelastungen zu minimieren.

<https://wupperinst.org/p/wi/p/s/pd/1933>

**Sozio-physische Interaktionsfähigkeiten für kooperierende Mensch-Roboter Systeme in der agilen Produktion (SOPHIA). Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (bis November 2023):** Arbeitssysteme bestehend aus Menschen und neuartigen Robotern hätten sich in den vergangenen Jahren zunehmend entwickelt und würden nachhaltig zur Verbesserung effizienter und wettbewerbsfähiger Produktion in Europa beitragen. Ihre hohe Flexibilität und Rekonfigurierbarkeit könne es ermöglichen, Arbeit menschengerechter zu gestalten, und so gesundheitlichen Risiken und deren Auswirkungen auf die mentale und körperliche Leistungsfähigkeit vorzubeugen. Dennoch werde das Potenzial dieser Technologien bis heute nicht ausreichend genutzt. Ziel des Verbundvorhabens SOPHIA ist es, eine neue Form von sozialen, interaktionsfähigen Robotern zu entwickeln.

[www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Forschungsprojekte/f2506.html](http://www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Forschungsprojekte/f2506.html)

**Work and Research Programme 2022 - 2025. Research on health and safety at work. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2022 bis 2025):** In ihrem Arbeits- und Forschungsprogramm stellt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ihre Aktivitätsschwerpunkte im Programmzeitraum vor. Den strukturierenden Rahmen des Programms bildeten weiterhin die vier etablierten strategischen Handlungsfelder mit ihren spezifischen Zielsetzungen, Forschungsschwerpunkten und Umsetzungsmaßnahmen. Hierbei wird besonderes Augenmerk auf die themenfeld- und fachbereichsübergreifende Kooperation gerichtet. Diese spiegle sich auch in der Fortführung des interdisziplinären Schwerpunkts „Sicherheit und Gesundheit in der digitalen Arbeitswelt“ wider, dessen inhaltlicher Fokus sich auf das Thema Künstliche Intelligenz richte.

[www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Intern/I36.html](http://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Intern/I36.html)

### 3.3 Initiativen, Events und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld

#### Aktuelle Veranstaltungen

##### **Any Way the Wind Blows. re:publica 22 (8. bis 10. Juni 2022, Berlin):**

Die re:publica Berlin findet wieder in Präsenz in Berlin statt. Die Hans-Böckler-Stiftung ist im Programm u.a. mit zwei Lightning Talks vertreten. Wir werfen einen Blick auf den europäischen Diskurs zu Gender und KI in der Arbeitswelt und fragen danach, welche Konzepte und Strategien für das Wohnen der Zukunft es braucht.

<https://re-publica.com/de>

##### **Die geschlechtergerechte Gestaltung des Arbeitsmarktes. Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitsmarktpolitik. Hans-Böckler-Stiftung (HBS), Deutsche Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) (19. Mai bis 20. Mai 2022, Berlin):**

Auch nach mehr als 30 Jahren verstärkter Bemühungen in der Gleichstellungspolitik gebe es deutliche Differenzen zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Bis heute hätten Frauen beim Zugang und Verbleib in Beschäftigung, bei der Bezahlung, der Qualität der Arbeit und den Aufstiegsmöglichkeiten geringere Erfolgsaussichten. Bedeutet dies, dass die Gleichstellungspolitik an ihre Grenzen gelangt? Und welchen Beitrag kann die sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Forschung zur Minderung der Ungleichheit am Arbeitsmarkt leisten? Gestützt auf aktuelle Forschungsbefunde sollen auf der diesjährigen SAMF-Jahrestagung Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitsmarkt- und Gleichstellungspolitik diskutiert werden.

[www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-die-geschlechtergerechte-gestaltung-des-arbeitsmarktes-40059.htm](http://www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-die-geschlechtergerechte-gestaltung-des-arbeitsmarktes-40059.htm)

##### **Gewerkschaftsrechte heute. Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (23. Juni bis 24. Juni 2022):**

Aus Anlass des 100-jährigen Jubiläums des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht (HSI) wird dazu eingeladen, über die rechtlichen Rahmenbedingungen der Kernthemen gewerkschaftlichen Handelns zu diskutieren: Tarifautonomie, Arbeitskampf und Gewerkschaftsrechte im Betrieb. Der Kongress adressiert Fragen, die sich vor dem Hintergrund einer Arbeitswelt im Wandel stellen: Bedarf es in der digitalen Arbeitswelt neuer Formen des Arbeitskampfes und weiterer Gewerkschaftsrechte in den Betrieben? Mit welchen rechtlichen Instrumenten kann der Trend sinkender Tarifbindung umgekehrt werden und an welchen sozialrechtlichen Stellschrauben muss gedreht werden? Wie funktionieren Gewerkschaftsrechte global? Was regeln Tarifverträge der Zukunft? Anmeldeschluss ist der 28. Mai 2022.

[www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-gewerkschaftsrechte-heute-21561.htm](http://www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-gewerkschaftsrechte-heute-21561.htm)



**Remote-Arbeit-Gesellschaft. Hybride Nachwuchstagung der Sektion Wissenschaft- und Technikforschung. Institut für Sozialforschung München (ISF) (9. Juni 2022, Dresden und München):** Wie sieht die Gesellschaft der digitalisierten und virtuellen Moderne aus, in der Menschen verstärkt – Remote – Arbeitstätigkeiten nachgehen? Was bedeutet es, wenn soziale Bezüge nicht mehr ausschließlich in physischen Welten und physischer Präsenz hergestellt werden, sondern um eine Dimension des sozialen Handelns und der sozialen Kommunikation ergänzt werden: die Dimension des Handelns, Interagierens und Kommunizierens in „virtuellen“ Räumen bzw. im „Informationsraum“? Diese Fragen sollen in der geplanten Nachwuchstagung diskutiert werden. Die Tagung wird organisiert von Dr. Ina Krause (TU-Dresden) und Prof. Dr. Andreas Boes (ISF München).

<https://tu-dresden.de/gsw/phil/iso/aktuelles/personalien/remote-arbeit-gesellschaft>

**Sicherheit und Gesundheit in der digitalen Arbeitswelt - Ergebnisse aus dem Schwerpunktprogramm der BAuA. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (9. Juni 2022, Dortmund):** Digitalisierung präge seit einigen Jahrzehnten eine zunehmend vernetzte Welt und wirke sich auf immer mehr Lebensbereiche aus. In den letzten Jahren aber habe der technologische Wandel die Arbeitswelt so stark durchdrungen, dass eine deutliche Veränderung der Arbeit an sich spürbar werde. Das betreffe zum einen konkrete Technologien wie Roboter, die mit Menschen zusammenarbeiteten, Künstliche Intelligenz (KI) oder die Verwendung komplexer Massendaten (Big Data). Zum anderen begünstigten neue Technologien Entwicklungen wie Flexibilisierung, Mobilität und ständige Erreichbarkeit – mit Folgen für die körperliche und psychische Gesundheit von Beschäftigten. Auf der Veranstaltung werden aktuelle Ergebnisse aus dem Schwerpunktprogramm der BAuA vorgestellt.

[www.baua.de/DE/Angebote/Veranstaltungen/Termine/2022/06.09-Digitale-Arbeitswelt.html](http://www.baua.de/DE/Angebote/Veranstaltungen/Termine/2022/06.09-Digitale-Arbeitswelt.html)

**World Economic Forum Annual Meeting. World Economic Forum (WEF) (22. bis 26. Mai 2022):** Das Jahrestreffen 2022 werde die Philosophie des Weltwirtschaftsforums verkörpern, die auf Zusammenarbeit und Einflussnahme aller Beteiligten abziele. Es werde ein einzigartiges kollaboratives Umfeld geboten, in dem man neue Kontakte knüpfen, Erkenntnisse austauschen, neue Perspektiven gewinnen und problemlösende Gemeinschaften und Initiativen aufbauen könne. Vor dem Hintergrund sich verschärfender globaler Reibungen und Brüche werde es der Ausgangspunkt für eine neue Ära globaler Verantwortung und Zusammenarbeit sein.

[www.weforum.org/events/world-economic-forum-annual-meeting-2022/about](http://www.weforum.org/events/world-economic-forum-annual-meeting-2022/about)

**Zukunftsforum 2022: Connected Work – die Gestaltung der hybriden Welt. Fraunhofer IAO (ab Februar 2022):** Seit Februar bietet das Fraunhofer IAO einmal im Monat ein virtuelles Kurzprogramm mit Referierenden aus Wissenschaft und Wirtschaft an. Kommende Termine sind: 3. Juni 2022: Innovation und Lernen; 24. Juni 2022: Arbeitsumgebungen und 14. bis 15. Juli 2022: Hybride Veranstaltung auf dem Bildungscampus Heilbronn.

[www.fraunhofer-zukunftsforum.de/](http://www.fraunhofer-zukunftsforum.de/)

## Veranstungsdokumentationen

**Auswirkungen der Corona-Krise auf Energie, Umwelt und Klima. Institute for Labor Economics (IZA) (Februar 2022):** Umweltökonom Andreas Löschel fordert in seinem Vortrag eine massive Erhöhung der CO<sub>2</sub>-Bepreisung, eine Energiepreis-Reform mit Verteilungswirkung und die Förderung innovativer Technologien.

[www.youtube.com/watch?v=iEBimmqp5is&t=4s](https://www.youtube.com/watch?v=iEBimmqp5is&t=4s)

**Mehr Transformation wagen! Institut für Solidarische Moderne (ISM) (Januar 2022):** Nach 16 Jahren konservativ geführter Bundesregierung wolle die neue Koalition „mehr Fortschritt wagen“. Das vorgelegte Programm aber bleibe deutlich hinter dem zurück, was tatsächlich zu wagen wäre. Diskutiert wird über die Notwendigkeiten einer sozial-ökologischen und demokratischen Transformation. Die Veranstaltung kann nachträglich angesehen werden.

[www.solidarische-moderne.de/de/article/650.mehr-transformation-wagen.html](https://www.solidarische-moderne.de/de/article/650.mehr-transformation-wagen.html)

**Panel discussion on the impact of Covid-19 and today's labor market in Europe and the U.S. Institute of Labor Economics (IZA) (Februar 2022):** Über die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt diskutierten Michael C. Burda von der Humboldt Universität, Pierre Cahuc von der Sciences Po und Harry J. Holzer von McCourt School of Public Policy an der Georgetown Universität.

[www.youtube.com/watch?v=Z30RKAo5Tc4](https://www.youtube.com/watch?v=Z30RKAo5Tc4)

**Was kostet uns das Energieembargo? Systemrelevant Podcast. Hans-Böckler-Stiftung (25. März 2022):** IMK-Direktor Sebastian Dullien erklärt die Grenzen ökonomischer Modelle und damit verbundene Risiken bei der Entscheidung über ein sofortiges Energieembargo gegenüber Russland. Nach dem Erlass zahlreicher Sanktionen gegenüber russischen Banken, Eliten und Unternehmen werde aktuell auch die Maßnahme eines Stopps von Energieimporten diskutiert. In Deutschland gingen die Meinungen zu den Folgewirkungen eines solchen Embargos sowohl für Putins Krieg als auch für die Bundesrepublik weit auseinander.

[www.imk-boeckler.de/de/podcasts-34757-was-kostet-uns-das-energieembargo-40020.htm](https://www.imk-boeckler.de/de/podcasts-34757-was-kostet-uns-das-energieembargo-40020.htm)

**Wie groß ist die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern wirklich? #ZEWPodcast Folge 18 mit Prof. Dr. Melanie Arntz. Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) (2022):** Der 7. März 2022 markiere in Deutschland symbolisch den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern. Berücksichtige man die aktuelle Lohnlücke von 18 Prozent, arbeiteten Frauen statistisch 66 Tage unentgeltlich. In der 18. Folge des #ZEWPodcasts beschreibt ZEW-Ökonomin Prof. Dr. Melanie Arntz die verschiedenen Ursachen der geschlechtsspezifischen Lohnlücke.

[www.zew.de/publikationen/folge-18-mit-prof-dr-melanie-arntz-wie-gross-ist-die-lohnluecke-zwischen-den-geschlechtern-wirklich](https://www.zew.de/publikationen/folge-18-mit-prof-dr-melanie-arntz-wie-gross-ist-die-lohnluecke-zwischen-den-geschlechtern-wirklich)



## Initiativen und Projekte

**Agenda 2030 - Nachhaltige Entwicklung vor Ort. Bertelsmann Stiftung (bis Juni 2022):** Das Ziel des Projektes bestehe darin, die Kommunalverwaltung und -politik zu einem wirkungs- und beteiligungsorientierten Vorgehen sowie Bürger:innen, die Zivilgesellschaft und die Wirtschaft zu einem aktiven Engagement bei der Umsetzung der Sustainable Development Goals (SDGs) zu befähigen.

[www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/agenda-2030-nachhaltige-entwicklung-vor-ort/projektbeschreibung](http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/agenda-2030-nachhaltige-entwicklung-vor-ort/projektbeschreibung)

**Betriebsrat! Ver.di Podcast: Auf Arbeit. Folge 3 (April 2022):** Die Vorbereitungen für die Betriebsratswahlen liefen auf Hochtouren. Doch was macht ein Betriebsrat eigentlich den lieben langen Tag? Wie vertritt er die Interessen der Beschäftigten am besten und woher weiß er, wie diese Interessen genau aussehen? Wie verständigt er sich in einem Betrieb, in dem die Beschäftigten aus vielen unterschiedlichen Ländern kommen? Nadine Hamann und Manuel Bolz verraten es. Sie sind Zusteller:innen der Deutschen Post AG und Mitglieder des Betriebsrates. Sie vertreten ihre Beschäftigten aus der Niederlassung Betrieb Kiel. Mit ihnen unterhält sich die Moderatorin Jenny Mansch über die vielseitige Arbeit von Betriebsrät:innen, über Gegenwart und Zukunft der Zustellung und was ein Arbeitgeber meint, wenn er von „Flexibilisierung“ spricht.

[www.verdi.de/service/++co++86f6a234-8fce-11ec-ba34-001a4a16012a](http://www.verdi.de/service/++co++86f6a234-8fce-11ec-ba34-001a4a16012a)

**Jobportal für geflüchtete Kultur-, Film- und Medienschaffende. Ver.di, Jobnet AG (März 2022):** Vertreter:innen aus den Bereichen Kultur, Film und Fernsehen sowie der Medienwirtschaft haben gemeinsam und auf Initiative von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zusammen mit der Jobnet AG ein Netzwerk gegründet, um geflüchteten Menschen aus der Ukraine und anderen Ländern mit einem Jobportal bei der Suche nach einer Arbeitsstelle behilflich zu sein. Auch weitere Angebote seien darin integriert: Beispielsweise ein gemeinsames soziales Netzwerk und eine Online-Akademie, in der u. a. ein Deutsch-Grundkurs und ein Online-Bewerbungstraining in Deutsch-Ukrainisch und in anderen Sprachen angeboten werden.

<https://new-start.media/>

**Transit Talk. Podcast. Institut für Solidarische Moderne (ISM):** Im Podcast geht es um politische Veränderung und um gesellschaftliche Widersprüche. In jeder Folge wird mit einem Gast und einer Person aus dem ISM über Transformationsprojekte für eine solidarische, ökologische und sozial gerechte Gesellschaft gesprochen.

[www.solidarische-moderne.de/de/topic/192.podcast.html](http://www.solidarische-moderne.de/de/topic/192.podcast.html)

**Soziologische Perspektiven auf die Corona-Krise: Fünfte Staffel Digitales Kolloquium. Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) (mittwochs):** Welchen Einfluss hat die Corona-Krise auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt? Welche Folgen gibt es für Bildung und Bildungsungleichheit, Digitali-

sierung, Familie, Gesundheit, Mortalität, Pflege, Solidarität, Sozialpolitik und sozialwissenschaftliche Datenerhebung? Im Rahmen eines digitalen Kolloquiums werden soziologische Perspektiven auf die Corona-Krise diskutiert. Die Vorträge finden auf Zoom statt und stehen im Anschluss zum Nachhören als Podcast zur Verfügung. Das Kolloquium sei derzeit in der Sommerpause und werde voraussichtlich im Herbst fortgesetzt.

<https://wzb.eu/de/veranstaltungen/seminare-und-kolloquien/soziologische-perspektiven-auf-die-corona-krise>

**ISSN 2509-2359**