

Habelitz, Nora; Müller, Annekathrin

**Working Paper**

## Forschungsmonitoring "Arbeit der Zukunft". Juli bis September 2022 (Berichtszeitraum)

Working paper Forschungsförderung, No. 261

**Provided in Cooperation with:**

The Hans Böckler Foundation

*Suggested Citation:* Habelitz, Nora; Müller, Annekathrin (2022) : Forschungsmonitoring "Arbeit der Zukunft". Juli bis September 2022 (Berichtszeitraum), Working paper Forschungsförderung, No. 261, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/267899>

**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 261, November 2022

## Forschungsmonitoring „Arbeit der Zukunft“

Juli bis September 2022 (Berichtszeitraum)

Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“

---



### Auf einen Blick

Das Forschungsmonitoring Nr. 19 gibt einen Überblick über aktuelle Studien und Publikationen zur Arbeitswelt der Zukunft für den Berichtszeitraum Juli bis September 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.

## **Autorinnen**

**Nora Habelitz** studierte Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität Berlin, an der Universidad Complutense de Madrid und am King's College in London. Sie arbeitete zuvor in der „Forschungsstelle Arbeit der Zukunft“ der Hans-Böckler-Stiftung und ist seit August 2022 als Projektassistentin im neuen „Hub: Transformation gestalten“ der Hans-Böckler-Stiftung tätig. Sie interessiert sich für demokratische Aushandlungsprozesse einer sozial-ökologischen Transformation.

**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

Über das Forschungsmonitoring.....	5
1 Überblick über aktuelle Publikationen und Studien .....	6
1.1 Digitalisierung.....	6
Gesellschaftspolitische Studien und Beschäftigungsprognosen .....	6
Betrieblich orientierte Studien .....	8
Digitalisierung in der Industrie.....	9
Digitalisierung im Dienstleistungssektor.....	10
1.2 Standards für digitale Arbeitsformen.....	12
Plurale Arbeitsformen und Wandel der Beschäftigungsstrukturen .....	12
Entbetrieblichung.....	14
Plattformarbeit .....	15
Agile Arbeit .....	17
Wandel von Mitbestimmung.....	17
1.3 Beschäftigung im Wandel .....	19
Die Geschlechterverhältnisse und Beschäftigung .....	19
Diversity am Arbeitsmarkt – Ältere, Menschen mit Behinderung, Migrant*innen, LGBTQI.....	20
Qualifizierung .....	22
1.4 Arbeit aufwerten .....	25
Faire Entlohnung .....	25
Bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit .....	26
1.5 Humanisierung der Arbeit 4.0 .....	32
Digitale Transformation der Arbeit am Menschen ausrichten ..	32
Gesundheit und Vorbeugung psychischer Risiken .....	35
1.6 Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements .....	37
Arbeitszeit.....	37
Flexibilisierung.....	38

1.7	Künstliche Intelligenz (KI) .....	40
	Einsatz von KI.....	40
	Ethik von KI .....	41
1.8	Sozial-ökologische Transformation .....	42
1.9	Schlaglicht Corona .....	47
	Auswirkungen auf die Arbeitswelt .....	47
2	A Closer Look: Zusammenfassung ausgewählter Studien des Monitorings .....	51
3	Keep in Mind!.....	56
3.1	Auswahl neuer Forschungsprojekte der HBS .....	56
3.2	Auswahl weiterer Forschungsprojekte .....	59
3.3	Termine, Initiativen und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld .....	66

## 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. Schwerpunkte 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. Es wird seit Ausgabe 17 auf [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de) und auf der Microsite der Forschungsstelle „[Arbeit der Zukunft](http://www.boeckler.de)“ veröffentlicht.

Das Monitoring ist in drei Teile gegliedert. Es beginnt mit einem „Überblick über aktuelle Publikationen und Studien“. Teil 2 („A Closer Look: Zusammenfassung ausgewählter Studien des Monitorings“) hebt einzelne Publikationen hervor und fasst diese hinsichtlich ihrer Relevanz für Gewerkschaften und Betriebsräte zusammen. Teil 3 („Keep in Mind!“) wird auf eine Auswahl neuer laufender Forschungsprojekte der HBS und weiterer Institutionen sowie auf ausgewählte aktuelle Initiativen, Termine und Projekte aus dem politischen und wissenschaftsnahen Feld hingewiesen.

Die Recherche erfolgt online, wobei neben allgemeiner Stichwortsuche auch auf den Webseiten wichtiger Akteure (Gewerkschaften, Stiftungen, Institute, Organisationen, Parteien, Ministerien) 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 Monitorings wünschen

# 1 Überblick über aktuelle Publikationen und Studien

## 1.1 Digitalisierung

### Gesellschaftspolitische Studien und Beschäftigungsprognosen

Butollo, Florian; Gereffi, Gary; Yang, Chun; Krzywdzinski, Martin

#### **Digital transformation and value chains: Introduction**

Global Networks 4, S. 585–594

16. Juli 2022

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/glob.12388>

Neue digitale Technologien, die auf dem Internet der Dinge und künstlicher Intelligenz basieren, stehen im Mittelpunkt der aktuellen Diskussionen über die Aussichten für die wirtschaftliche Entwicklung und die Zukunft der Arbeit. Dieser Artikel fasst theoretische und empirische Beiträge darüber zusammen, wie sich diese Technologien auf globale Wertschöpfungsketten auswirken.

Engels, Barbara

#### **Nachhaltige Digitalisierung**

IW-Policy Paper 3

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

8. August 2022

[www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/policy\\_papers/PDF/2022/IW-Policy-Paper\\_2022-Nachhaltige-Digitalisierung.pdf](http://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/policy_papers/PDF/2022/IW-Policy-Paper_2022-Nachhaltige-Digitalisierung.pdf)

Datennutzung, Vernetzung, Automatisierung und Autonomisierung: Die Digitalisierung sei omnipräsent. Aber wozu dient Digitalisierung? Sie sei kein Selbstzweck. Sie soll den Menschen dienen, ihnen zu mehr Wohlstand verhelfen. Dabei könne Wohlstand mit quantitativen und qualitativen Indikatoren gemessen werden.

von Franqué, Friederike; Kaufmann, Stefan

**Daten als öffentliche Infrastruktur. Impulse für den Rechtsanspruch auf Open Data**

böll.brief 19

Heinrich-Böll-Stiftung

September 2022

[www.boell.de/sites/default/files/2022-09/](http://www.boell.de/sites/default/files/2022-09/)

[boell\\_brief\\_daten\\_als\\_oeffentliche\\_infrastruktur\\_0.pdf](#)

Offene Daten nützen dem Gemeinwohl, der Wirtschaft und der Demokratie. Sie machen politisches und Verwaltungshandeln effektiver und transparenter und könnten den Wissensstand einer Gesellschaft erhöhen. Beschrieben wird, welche Maßnahmen erforderlich sind, um offene Daten bereitstellen und nutzen zu können. Es werden Empfehlungen formuliert, wie der Rechtsanspruch auf Open Data umgesetzt werden kann.

Becker, Jörg; Benke, Alessandro; Fettke, Peter; Gutermuth, Oliver; Halsbenning, Sebastian; Houy, Constantin; Hoffmeister, Benedikt; Müller, Robert; Scholta, Hendrik

**Machbarkeitsstudie zu den IT-technischen Anforderungen einer weitergehenden Digitalisierung im Bereich Soziale Sicherheit**

Forschungsbericht 600

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Juli 2022

[www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/)

[Forschungsberichte/fb-600-machbarkeitsstudie-it-technische-anforderungen-soziale-sicherheit.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](#)

Diese Kurzstudie identifiziert weitere Digitalisierungspotenziale im Bereich der sozialen Sicherheit in Deutschland. Dabei wurde eine mittel- bis langfristige Perspektive eingenommen, um Potenziale der Digitalisierung in Form von aktuellen und innovativen Konzepten und Technologien aufzuzeigen. Die Identifizierung dieser Potenziale erfolgte auf Basis von semi-strukturierten Interviews mit Expert:innen aus der Praxis. Dabei wurden im Verlauf der Studie sowohl regionale, überregionale als auch bundesweite Organisationen konsultiert, um ein breites Bild der aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen im Bereich der Digitalisierung abzuleiten.



International Renewable Energy Agency; International Labour Organization

**Renewable Energy and Jobs. Annual Review 2022**

International Renewable Energy Agency; International Labour Organization

September 2022

[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_856649.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_856649.pdf)

Dieser Bericht der Internationalen Agentur für Erneuerbare Energien (IRENA) in Zusammenarbeit mit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) enthält die neuesten Schätzungen zur weltweiten Beschäftigung im Bereich der erneuerbaren Energien.

### **Betrieblich orientierte Studien**

Konle-Seidl, Regina; Danesi, Sara

**Digitalisation and changes in the world of work. Literature Review**

European Parliament

September 2022

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1688d263-3573-11ed-9c68-01aa75ed71a1/language-en>

Ziel dieser Studie ist es, den Mitgliedern des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten einen aktualisierten Überblick über die Ergebnisse der Forschung zu den Auswirkungen der Digitalisierung am Arbeitsplatz zu geben. Dieses Dokument wurde von der politischen Abteilung für Wirtschafts-, Wissenschafts- und Lebensqualitätspolitik auf Anfrage des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten zur Verfügung gestellt.

## Digitalisierung in der Industrie

Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Kubach, Uwe; Stark, Rainer; von Wichert, Georg; Litsche, Simon; Sedlmeir, Joachim; Steglich, Steffen

### **Themenfelder Industrie 4.0. Forschungs- und Entwicklungsbedarfe zur erfolgreichen Umsetzung von Industrie 4.0**

2. überarbeitete Fassung

Forschungsbeirat der Plattform Industrie 4.0; Deutsche Akademie der Technikwissenschaften

Juli 2022

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

Industrie 4.0 werde zunehmend zu einem Schlüssel für die Sicherung und Weiterentwicklung der Wertschöpfung in Deutschland und könne darüber hinaus entscheidend zur Überwindung aktueller gesellschaftspolitischer Herausforderungen beitragen. Die zweite, überarbeitete Fassung liefert hier eine Aktualisierung der sogenannten Themenfelder und leitet daraus Forschungs- und Entwicklungsbedarfe ab. Im Einklang mit dem „Leitbild 2030“ der Plattform Industrie 4.0 wird eine Verknüpfung mit Zielen wie Nachhaltigkeit oder auch technologische Souveränität hergestellt.

Peters, Martina; Trunschke, Markus

### **Productivity impact of the Fourth Industrial Revolution**

Global Innovation Index 2022

Leibniz Centre for European Economic Research

2022

[www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo-pub-2000-2022-expert-contribution2-en-productivity-impact-of-the-fourth-industrial-revolution-global-innovation-index-2022-15th-edition.pdf](http://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo-pub-2000-2022-expert-contribution2-en-productivity-impact-of-the-fourth-industrial-revolution-global-innovation-index-2022-15th-edition.pdf)

Dieses Papier beleuchtet die jüngsten Entwicklungen der vierten industriellen Revolutions-Technologien. Es fasst einige Erkenntnisse über die bisherigen Auswirkungen dieser Entwicklungen zusammen, um zu beurteilen, ob dieser Technologietrend zu einem Wiederbeleben des Produktivitätswachstums beitragen kann.

Clausen, Jens; Grimm, Anna; Pfaff, Matthias

**Die erfolgreiche Transformation der Automobilbranche**

Forschungsförderung Working Paper 253

Hans-Böckler-Stiftung

Juli 2022

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008369/p\\_fofoe\\_WP\\_253\\_2022.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008369/p_fofoe_WP_253_2022.pdf)

Die Automobilbranche sei massiv in Bewegung. Aktuell addierten sich Herausforderungen und Dynamik: Klimawandel, Digitalisierung und geopolitische Verwerfungen in den Lieferketten erforderten von Unternehmen, Gewerkschaften und Politik Entscheidungen unter hohem Zeitdruck. Das Working Paper gibt Wasserstandsmeldungen zu allen relevanten Entwicklungen in der Branche, z. B. Elektroantrieb und neuen Geschäftsmodellen, und nimmt dabei auch neue Wettbewerber, Werkseröffnungen und Neukonfigurationen bei den Lieferketten in den Blick.

### Digitalisierung im Dienstleistungssektor

Thomsen, Stephan; Weilage, Insa

**Transformation durch Algorithmen im kaufmännischen Bereich:  
Substituierbarkeitspotenziale und Handlungsfelder zur Begleitung  
des Wandels**

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG Bergbau, Chemie, Energie

August 2022

[www.arbeit-umwelt.de/wp-content/uploads/  
220831\\_ig\\_publicationen\\_substituierbarkeitspotenzial\\_2.pdf](http://www.arbeit-umwelt.de/wp-content/uploads/220831_ig_publicationen_substituierbarkeitspotenzial_2.pdf)

Diese Studie gibt einen Überblick darüber, wie sich aufgrund ökonomischer Mechanismen die Digitalisierung in Form der Automatisierung von Arbeitstätigkeiten im Wirtschaftsgeschehen auswirkt. Wirtschaftsakteure und Unternehmen ständen im ökonomischen Wettbewerb – ob Unternehmen den technologischen Fortschritt nutzten und sich behaupten könnten und ob sie dies auch am Standort Deutschland machten, hänge maßgeblich davon ab, ob sie die ökonomischen Mechanismen verstehen und erfolgreiche Strategien für die Nutzung der Digitalisierung entwickeln könnten.

Schmidt, Burkhard; Nübel, Rainer; Mack, Simon; Rölle, Daniel  
**Arbeitsdruck – Anpassung – Ausstieg. Wie Journalist:innen die Transformation der Medien erleben**

OBS-Arbeitspapier 55

Otto Brenner Stiftung

Juni 2022

[www.otto-brenner-stiftung.de/fileadmin/user\\_data/stiftung/02\\_Wissenschaftsportal/03\\_Publikationen/AP55\\_Medienmacher\\_innen.pdf](http://www.otto-brenner-stiftung.de/fileadmin/user_data/stiftung/02_Wissenschaftsportal/03_Publikationen/AP55_Medienmacher_innen.pdf)

Kaum ein Bereich sei vom Megatrend der Transformation so stark getroffen wie die Medienbranche und ihre Beschäftigten. Unbeantwortet sei jedoch bis heute die Frage, welche (psychischen) Auswirkungen die Faktoren der medialen Transformation auf die Journalist:innen haben – als berufliche Profis und als dahinterstehende Menschen. Die Pilot-Studie widmet sich nun dieser Frage und verbindet einen arbeits- und organisationspsychologischen Forschungsansatz mit medienwissenschaftlicher und praktischer Perspektive. Dazu wurden hauptberufliche Journalist:innen aus verschiedenen Mediensegmenten interviewt und die Erkenntnisse mit einer Online-Befragung ergänzt.

Richter, Götz; Weber, Corinna; Ribbat, Mirko

**Am Ende der Papierwelt – Führungskräfte in der öffentlichen Verwaltung vor dem nächsten Digitalisierungsschub**

Richenhagen, Gottfried; Dick, Michael (Hrsg.): Public Management im Wandel. Auf dem Weg zur Agilität in der öffentlichen Verwaltung, Wiesbaden: Springer Gabler, S. 99–123

6. August 2022

[https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-36663-6\\_6](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-36663-6_6)

Führungskräfte spielten eine wichtige Rolle, damit Beschäftigte die anstehenden Veränderungsprozesse gesund und motiviert (mit-)gestalten könnten. Der Beitrag argumentiert tätigkeitsspezifisch und zeigt drei Profile organisationaler Rahmenbedingungen für operative Führungskräfte und arbeitsintegriertes Lernen in der Sachbearbeitung auf, die auf der Grundlage von 24 qualitativen Expert:inneninterviews in sieben Kommunalverwaltungen identifiziert wurden.

## 1.2 Standards für digitale Arbeitsformen

### Plurale Arbeitsformen und Wandel der Beschäftigungsstrukturen

Böhme, René; Dingeldey, Irene

#### **Arbeitsrechtsreformen und ihre Folgen für die Wissenschaft**

Forschungsförderung Working Paper 250

Hans-Böckler-Stiftung

Juli 2022

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008347/p\\_fofoe\\_WP\\_250\\_2022.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008347/p_fofoe_WP_250_2022.pdf)

Die Governance der Arbeit in der Wissenschaft habe sich in den vergangenen Jahren verändert. In dieser Studie wird zum einen untersucht, wie die Drittmittelgeber:innen diesen Wandel einschätzen und welche Inkongruenzen von Förderbedingungen und arbeitsrechtlicher Regulierung bestehen. Zum anderen wird mithilfe einer Befragung der Personalstellen staatlicher Hochschulen in Deutschland der Wandel der Governance der Arbeit in verschiedenen Kategorien analysiert. Die Ergebnisse zeigten Reformbedarf.

#### **Die Start-up-Strategie der Bundesregierung**

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz

Juli 2022

[www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Existenzgruendung/start-up-strategie-der-bundesregierung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=14](http://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Existenzgruendung/start-up-strategie-der-bundesregierung.pdf?__blob=publicationFile&v=14)

Die Bundesregierung legt erstmals eine umfassende Startup-Strategie vor. Start-ups fiele eine besondere Bedeutung für Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft zu, denn sie befeuerten Wettbewerb und Innovationsgeist: Start-ups seien ideengebend und innovationstreibend. Sie stünden für Dynamik, Erneuerung und Transformation. Stärkung und Förderung des Start-up-Ökosystems seien daher zentrale Ziele der gesamten Bundesregierung.

### **Bitkom Startup Report 2022**

Bitkom

September 2022

[www.bitkom.org/sites/main/files/2022-08/22020811\\_Bitkom\\_Startup\\_Report\\_2022\\_AS.pdf](http://www.bitkom.org/sites/main/files/2022-08/22020811_Bitkom_Startup_Report_2022_AS.pdf)

Wie viele freie Stellen hat ein Start-up durchschnittlich? Welche Technologien werden für Start-ups in Zukunft besonders entscheidend? Wie viel Kapital fehlt deutschen Tech-Start-ups? Wie hat sich die Situation für junge Wachstumsunternehmen in Deutschland in den vergangenen zwei Jahren verändert? Welche Hemmnisse schränken Start-ups besonders stark ein? Was wünschen sich Gründerinnen und Gründer von der Politik? Hier werden die Ergebnisse einer Online-Befragung unter Gründerinnen und Gründern von Tech-Startups in Deutschland dargestellt.

Bonin, Holger; Krause-Pilatus, Annabelle; Rinne, Ulf

### **Selbstständige Erwerbstätigkeit in Deutschland (Aktualisierung 2022)**

Forschungsbericht 601

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Juli 2022

[www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-601-selbststaendige-erwerbstaetigkeit-in-deutschland.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-601-selbststaendige-erwerbstaetigkeit-in-deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

Die vorliegende Kurzexpertise präsentiert aktualisierte Informationen zur Entwicklung der Strukturen selbstständiger Erwerbstätigkeit in Deutschland, zu ihrer individuellen Dynamik, sowie zur Einkommenslage und Alterssicherung von Selbstständigen. Selbstständige verfügten in der Regel über mehr berufliche Autonomie als abhängig Beschäftigte, seien jedoch vergleichsweise höheren Einkommensrisiken ausgesetzt. Diese Risiken könnten sich, da der Großteil der selbstständig Erwerbstätigen bisher nicht obligatorisch rentenversichert sei, je nach persönlicher Vorsorgebereitschaft und finanziellen Vorsorgemöglichkeiten auch auf die Alterssicherung übertragen.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

**Dauerstellen für Daueraufgaben. Dresdner Gesetzentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz**

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

September 2022

[www.gew.de/index.php?elD=dumpFile&t=f&f=127607&token=ac3d19c8c4efc04d722089b8ff7b6a88ae1099a2&sdownload=&n=Gesetzentwurf-WissZeitVG-2022.pdf](http://www.gew.de/index.php?elD=dumpFile&t=f&f=127607&token=ac3d19c8c4efc04d722089b8ff7b6a88ae1099a2&sdownload=&n=Gesetzentwurf-WissZeitVG-2022.pdf)

In der Wissenschaft gebe es immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten sowie lange und steinige Karrierewege. Das sei nicht nur unfair gegenüber den betroffenen Wissenschaftler:innen – auch die Kontinuität und damit die Qualität von Forschung und Lehre seien substantiell gefährdet. Mit dem 2007 in Kraft getretenen und 2016 sowie 2020 novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) gelte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein weitreichendes Sonderarbeitsrecht, das die Befristungspraxis immer weiter verschärfe.

Die Wissenschaftsarbeitgeber:innen könnten seit Jahren nicht nachweisen, dass sie mit ihren Freiräumen verantwortungsbewusst umgingen. Es sei höchste Zeit, den Befristungsmissbrauch in der Wissenschaft gesetzlich zu unterbinden.

## Entbetrieblichung

Däubler, Wolfgang

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

HSI-Schriftenreihe 41

Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung

Frankfurt am Main: Bund-Verlag

2022

[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 Wachstum der Plattformökonomie. Aus-

gehend von der Prämisse, dass gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung entscheidend seien für gelingende Transformationsprozesse, stellten sich folgende Fragen: Was bedeutet es für die Interessenvertretung der Beschäftigten, wenn Kommunikation in der Arbeitswelt zunehmend über digitale Kanäle in der Hand der Arbeitgeber:innen erfolgt? 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?

### Plattformarbeit

Seifert, Achim

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

HSI-Schriftenreihe 42

Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung

Frankfurt am Main: Bund-Verlag

2022

[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 von Solo-Selbständigen erbracht werden würden. Beispiele hierfür seien Crowdworker:innen oder Plattformbeschäftigte. Solche Formen der Selbständigkeit wiesen – ähnlich dem Arbeitsverhältnis – ein Machtungleichgewicht zwischen Auftraggeber:innen und Auftragnehmer:innen auf. Erste Formen gewerkschaftlicher Organisation seien erkennbar. Doch gegen die Zulässigkeit solcher Zusammenschlüsse von Selbständigen werde das Kartellrecht ins Feld geführt. Vor diesem Hintergrund wird gefragt, inwieweit aus Perspektive des EU-Wettbewerbsrechts für besonders schutzbedürftige Selbständige Kollektivvereinbarungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vereinbart werden könnten.



Hadwiger, Felix

**Realizing the opportunities of the platform economy through freedom of association and collective bargaining**

ILO Working Paper 80

International Labour Organization

September 2022

[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_857284.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_857284.pdf)

Diese Studie liefert empirische Belege aus verschiedenen Regionen der Welt, um Wege aufzuzeigen, wie Arbeitnehmer:innen in der Plattformökonomie Zugang zur Vereinigungsfreiheit und zu Tarifverhandlungen erhalten können. Sie zeigt, dass in der Plattformökonomie kollektive Proteste, die Gründung neuer Arbeitnehmer:innenorganisationen und -plattformen, ein sozialer Dialog und in begrenztem Umfang auch Tarifverhandlungen stattfinden. In der Studie werden Erfahrungen aus der Praxis angeführt, die Wege für ein günstigeres Umfeld für Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen beschreiben.

Porschen-Hueck, Stephanie; Rachlitz, Kurt (Hrsg.)

**Plattformbasierte Ökosysteme partizipativ gestalten. Ein Framework**

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München

2022

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

Die Arbeitswelt stehe heute vor großen Herausforderungen: Nicht nur technologische Umbrüche gelte es zu meistern, auch Wertschöpfung und Arbeit müssten neu gedacht werden. Das vorliegende Framework setzt an dieser Stelle an und verfolgt das Ziel, die Lesenden in die thematische Auseinandersetzung und Ausgestaltung von Experimentierräumen mitzunehmen.

## Agile Arbeit

Seibold, Bettina; Mugler, Walter

**Agile Arbeit beschäftigtenorientiert, selbstbestimmt und klar regeln. Portrait über die Gesamtbetriebsvereinbarung zu agilem Arbeiten (Scrum und Kanban) bei der Commerzbank AG**

Betriebs- und Dienstvereinbarungen 23

Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung

August 2022

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008374/mbf\\_bvd\\_portrait\\_23\\_2022.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008374/mbf_bvd_portrait_23_2022.pdf)

Ausgehend von den Aktivitäten des Arbeitgebers zu agilem Arbeiten habe der Gesamtbetriebsrat zunächst eine Pilotvereinbarung abgeschlossen. Nach intensiver Evaluation habe es eine Gesamtbetriebsvereinbarung gegeben, die die Arbeit mit Kanban und Scrum entsprechend der ursprünglichen Lehre umsetzen soll. Dazu seien sehr umfassend Rollen und Methoden beschrieben und detailliert geregelt worden. Ziel des Gesamtbetriebsrats war es, dadurch den Beschäftigten einen möglichst hohen Freiheitsgrad zu ermöglichen.

## Wandel von Mitbestimmung

Ewen, Janis; Nies, Sarah; Seeliger, Martin (Hrsg.)

**Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus. Hat der institutionalisierte Klassenkompromiss eine Zukunft?**

Weinheim und Basel: Beltz Juventa

2022

[www.beltz.de/fileadmin/beltz/leseproben/978-3-7799-7060-6.pdf](http://www.beltz.de/fileadmin/beltz/leseproben/978-3-7799-7060-6.pdf)

Aus Perspektive einer kapitalismusanalytischen Soziologie des Digitalen befasst sich der vorliegende Band mit der (Re-)Strukturierung von Erwerbsarbeit im Rahmen des deutschen Wirtschaftsmodells. Als institutionelle Referenzfolie für diesen Prozess sehe man das sozioökonomische Setting der Sozialpartnerschaft an. Als institutionell arrangierter Kompromiss zwischen Kapital und Arbeit fungiere sie als Stabilisator bestehender

Verhältnisse. Da der Kapitalismus sich jedoch als Sequenz schöpferischer Zerstörung entwickle, stelle er auch seine institutionellen Arrangements infrage.

**Trade Union Revitalization. Organizing new forms of work including platform workers**

International Journal of Labour Research (11) 1/2, S. 1–19

International Labour Organization

26. September 2022

[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_856837.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_856837.pdf)

Diese Ausgabe erscheine zu einem Zeitpunkt, der sowohl durch multiple Krisen gekennzeichnet sei, die viele Länder auf der ganzen Welt betreffen, als auch durch einen Anstieg der Attraktivität und des Einflusses von Gewerkschaften für die Bewältigung dieser Krisen. Beleuchtet werden die Erfahrungen mit der Wiederbelebung der Gewerkschaften in der ganzen Welt, wobei der Schwerpunkt auf gewerkschaftlicher Einheit und Zusammenarbeit sowie auf der Herausforderung liegt, neue Formen der Arbeit zu organisieren. Dabei geht es auch um die Plattform-Beschäftigten.

Gerkens, Jan Bruno; Havemann, Jens; Paun, Friedrich; von Brandt, Patrick

**Unsere Motivation: Menschen vor Profit.**

**Die Tarifeinwanderung in den Asklepios-Kliniken in Seesen**

luxemburg beiträge 12

Rosa-Luxemburg-Stiftung

Juli 2022

[www.rosalux.de/fileadmin/images/Dossiers/pflege\\_gesundheit/lux\\_beitr\\_12\\_KrankenhausSeesen\\_web.pdf](http://www.rosalux.de/fileadmin/images/Dossiers/pflege_gesundheit/lux_beitr_12_KrankenhausSeesen_web.pdf)

Bundesweit organisierten sich immer mehr Kolleg:innen gewerkschaftlich, um die Bedingungen im Gesundheitssystem für die Beschäftigten und die Patient:innen zu verbessern. Mittlerweile sei der Werkzeugkasten der gewerkschaftlichen Machtmittel zur Interessendurchsetzung in Krankenhauskämpfen beeindruckend gewachsen: In vielen Krankenhäusern fänden Strukturtests, Streikkonferenzen und Delegiertenstreiks statt und es etablierten sich Teamdelegiertenstrukturen.

### 1.3 Beschäftigung im Wandel

#### Die Geschlechterverhältnisse und Beschäftigung

Ahlers, Elke; Quispe Villalobos, Valeria

#### **Fachkräftemangel in Deutschland? Befunde der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22**

WSI-Report 76

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

Juli 2022

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008345/p\\_wsi\\_report\\_76\\_2022.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008345/p_wsi_report_76_2022.pdf)

Der Fachkräftemangel sei in vielen Betrieben spürbar. 56 Prozent der hier befragten Betriebe hätten nach Aussagen von Betriebs- und Personalräten Schwierigkeiten, ihre offenen Stellen zu besetzen. Eine nähere Analyse der Befunde zeige, dass die Ursachen dafür nicht immer eindeutig seien. Zwar machten die Betriebs- und Personalräte im Wesentlichen den Mangel an Bewerber:innen auf dem Arbeitsmarkt dafür verantwortlich, aber es wird auch auf betriebliche Ursachen wie unattraktive Löhne oder Arbeitszeiten hingewiesen. Betriebe sollten die Arbeitsbedingungen attraktiver machen, vor allem humaner und familienfreundlicher.

World Economic Forum

#### **Global Gender Gap Report 2022**

World Economic Forum

Juli 2022

[www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf)

Im Jahr 2022 inmitten sich verschärfender Krisen, wie der steigenden Lebenshaltungskosten, der anhaltenden Pandemie, der Klimakatastrophe und großflächiger Konflikte und Vertreibungen, seien die Fortschritte bei der Geschlechtergerechtigkeit ins Stocken geraten. Während die Staats- und Regierungschefs mit einer wachsenden Zahl an wirtschaftlichen und politischen Schocks beschäftigt seien, steige das Risiko einer Umkeh-

rung. Das sei eine Katastrophe für die Zukunft der Volkswirtschaften, der Gesellschaften und Gemeinschaften.

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

Kosyakova, Yuliva; Kogan, Irena

#### **Labor market situation of refugees in Europe. The role of individual and contextual factors**

Frontiers in Political Science 4/977764, S. 1–14.

23. September 2022

[www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpos.2022.977764/pdf](http://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpos.2022.977764/pdf)

Der Beitrag beleuchtet die Muster der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in westlichen Ländern, die hauptsächlich während der Massmigration 2015 bis 2016 ankamen. Der Schwerpunkt liegt auf der Rolle individueller und kontextueller Faktoren, die für den Erfolg von Geflüchteten auf dem Arbeitsmarkt verantwortlich seien.

Blank, Florian; Brehmer, Wolfram

#### **Beschäftigung von Schwerbehinderten und ihre Vertretung im Betrieb**

WSI Policy Brief 71

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

September 2022

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008419/p\\_wsi\\_pb\\_71\\_2022.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008419/p_wsi_pb_71_2022.pdf)

Dieser Policy Brief stellt Zahlen aus der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 zur Beschäftigung schwerbehinderter und ihnen gleich gestellter Menschen vor, präsentiert daraufhin Einschätzungen der Betriebs- und Personalräte, ob Arbeitgeber:innen ihrer Verpflichtung, Schwerbehinderte zu beschäftigen, nachkommen und stellt Daten zur Verbreitung von Schwerbehindertenvertretungen dar. Ein Überblick zur WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung findet sich im Anhang.

Die Analyse zeige, dass auf Arbeitgeber:innen, aber auch Mitbestimmungsgremien, nach wie vor Aufgaben warteten: Nicht alle Betriebe erfüllten die Vorgaben zur Beschäftigung Schwerbehinderter und nicht alle hätten Schwerbehindertenvertretungen, auch wenn sie sollten.

Ranko, Annette; Thelen, Christina

**Deutschlands Sozialstaat kann von qualifizierter Erwerbszuwanderung profitieren**

Monitor Wirtschaft und Innovation / Gesellschaftlicher Zusammenhalt

Konrad-Adenauer-Stiftung

September 2022

[www.kas.de/documents/252038/16166715/Deutschlands+Sozialstaat+kann+von+qualifizierter+Zuwanderung+profitieren.pdf/bcf12a34-fbde-82b1-2019-58e0aa991db6?](http://www.kas.de/documents/252038/16166715/Deutschlands+Sozialstaat+kann+von+qualifizierter+Zuwanderung+profitieren.pdf/bcf12a34-fbde-82b1-2019-58e0aa991db6?)

Die Bundesregierung habe Reformen bei der Steuerung von Arbeitsmigration angekündigt. Eine Chancenkarte solle die geltenden Regelungen liberalisieren und das bisher erforderliche Qualifikationsniveau absenken. Der vorliegende Text gibt einen Überblick über die Fachdebatte zu Auswirkungen von Arbeitsmigration auf den Sozialstaat sowie den Effekten unterschiedlicher Qualifikationsprofile. Er formuliert, was sich hieraus für die Steuerung von Erwerbszuwanderung ergebe.

Brüll, Eduard; Kampkötter, Patrick

**Betriebliche Diversitätsstrategien in Deutschland**

Forschungsbericht 603

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

September 2022

[www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-603-betriebliche-diversitaetsstrategien-in-deutschland.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-603-betriebliche-diversitaetsstrategien-in-deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

Dieser Bericht betrachtet freiwillige Diversitätsstrategien in Deutschland und analysiert die Wirkung dieser Strategien. Hinsichtlich der Betriebszusammensetzung, der Rekrutierung von Beschäftigten und der Mitarbeiter:innenbindung findet der Bericht keinerlei Unterschiede zwischen Unternehmen mit und ohne Diversitätsstrategien.

## Qualifizierung

Noack, Martin; Ziegler, Matthias; Müller, Johannes

### **Kompetenzwandel in Krisenzeiten**

Jobmonitor

Bertelsmann Stiftung

29. September 2022

[www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user\\_upload/220927\\_BST-Studie\\_Kompetenzwandel-in-Krisenzeiten\\_ID1585\\_screen\\_FINAL.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/220927_BST-Studie_Kompetenzwandel-in-Krisenzeiten_ID1585_screen_FINAL.pdf)

Fachliche Fertigkeiten und Fähigkeiten reichten nicht mehr aus, um in den Berufswelten des 21. Jahrhunderts bestehen zu können. Soft Skills und andere transversale – also berufsübergreifende – Kompetenzen würden immer bedeutender. Wer in Zeiten von Klimawandel, Umweltzerstörung, Pandemie und Kriegen seelisch gesund bleiben wolle, brauche persönliche Resilienz. Wer im Homeoffice statt im Firmenbüro arbeite, müsse vertrauenswürdig und digital kompetent sein. Entsprechend änderten sich die Stellenanforderungen der Unternehmen.

Keicher, Lukas; Beichter, Tim; Kaiser, Manuel; Pallaks, Manuel

### **Identifikation und Analyse von technologischen Trends für die berufliche Weiterbildung**

Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation

2022

<https://publica-rest.fraunhofer.de/server/api/core/bitstreams/66d485e6-8c26-40f9-9e9c-82c8b771bca9/content>

Diese Publikation zeigt anhand von Educational Technologies wie der Leitfaden zur Identifikation und Analyse von technologischen Trends für die berufliche Weiterbildung angewendet werden könne. Hiermit soll Unternehmen sowohl eine konkrete Methode zum systematischen Trendmonitoring an die Hand gegeben als auch anhand eines Educational Technology-Beispiels deren Anwendung aufgezeigt werden. Im Rahmen der Publikation werden die beiden Teilgebiete Künstliche Intelligenz und Interaktionstechnologien näher beleuchtet und es werden verschiedene Szenarien für den Schlüsseltrend der Künstlichen Intelligenz erarbeitet.

Harbecke, Tim; Mühge, Gernot

**Beschäftigungssicherung durch strategische Qualifizierung**

Mitbestimmungspraxis 47

Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung

August 2022

[www.imu-boeckler.de/fpdf/HBS-008370/p-mbf-praxis-2022-47.pdf](http://www.imu-boeckler.de/fpdf/HBS-008370/p-mbf-praxis-2022-47.pdf)

Die gegenwärtige Transformation der Wirtschaft berge einerseits hohe Risiken für Unternehmen und Arbeitsplätze, andererseits sei sie durch einen massiven Bedarf an Fachkräften gekennzeichnet. Gerade für große Unternehmen stelle sich die Frage, inwiefern die Transformation durch ein strategisches Qualifizierungsprogramm bewältigt werden könne, um Beschäftigte, die von Stellenverlust bedroht seien, zu den dringend benötigten Fachkräften zu entwickeln.

Die vorliegende Untersuchung geht dieser Aufgabe nach. Sie betrachtet die Entwicklungsgeschichte von Qualifizierung und Beschäftigungssicherung, untersucht Fälle aus der aktuellen betrieblichen Praxis und entwickelt daraus Bausteine für eine innerbetriebliche Agentur für Qualifizierung und Fachkräftesicherung.

**Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht**

Bundesministerium für Bildung und Forschung

August 2022

[www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690\\_AES-Trendbericht\\_2020.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=9](http://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.pdf?__blob=publicationFile&v=9)

Mit der Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020 setzt das Bundesministerium für Bildung und Forschung die in Deutschland etablierte Erhebung zum Weiterbildungsverhalten nach dem Konzept des Adult Education Survey fort und schließt an das Berichtssystem Weiterbildung an, das von 1979 bis 2007 alle drei Jahre durchgeführt wurde. Die Studie dient sowohl in der Europäischen Union als auch in Deutschland einem bildungspolitischen Monitoring Lebenslangen Lernens, begrenzt auf Erwachsene, also Personen von 18 bis 69 Jahren.

Die aktuelle Erhebung dient einerseits einer methodischen Anpassung und andererseits der Fortsetzung der deutschen Trendberichterstattung.



**Nationale Weiterbildungsstrategie. Gemeinsam für ein Jahrzehnt der Weiterbildung – Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik**

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

September 2022

[www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/708042\\_Nationale\\_Weiterbildungsstrategie.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&\\_\\_amp;v=3](http://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/708042_Nationale_Weiterbildungsstrategie.pdf?__blob=publicationFile&__amp;v=3)

Die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) wurde im Juni 2019 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesministerium für Bildung und Forschung, dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (heute: Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz), der Bundesagentur für Arbeit, drei Fachministerkonferenzen der Länder (Arbeits- und Sozialministerkonferenz, Kultusministerkonferenz und Wirtschaftsministerkonferenz) sowie Sozialpartner:innen und Wirtschaftsorganisationen verabschiedet.

Innerhalb von zehn Handlungsfeldern verständigt man sich auf Maßnahmen und Aktivitäten zur Fortentwicklung des Weiterbildungssystems sowie zur Stärkung der Weiterbildungskultur. In diesem Geiste führen die Partner:innen der NWS hier ihre Arbeit für eine starke Weiterbildung in Deutschland fort.

## 1.4 Arbeit aufwerten

### Faire Entlohnung

#### **The gender pay gap in the health and care sector. A global analysis in the time of COVID-19**

International Labour Organization; World Health Organization

13. Juli 2022

[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_850909.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_850909.pdf)

Dieser Bericht wurde mit dem Ziel vorgestellt, das Engagement für integrierte politische Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter, für menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum sowie für Gesundheit und Wohlbefinden zu fördern.

Der Bericht zeigt, dass der Gesundheits- und Pflegesektor zwar nach wie vor eine wichtige Quelle für die Beschäftigung von Frauen weltweit sei (sie stellten 67 Prozent der Beschäftigten in diesem Sektor), sie aber unter einer doppelten Bedrohung litten: Der Durchschnittsverdienst in diesem Sektor sei niedriger als in anderen Sektoren, und das geschlechtsspezifische Lohngefälle sei mit 24 Prozent im Durchschnitt höher als in anderen Sektoren.

Kalina, Thorsten

#### **Beschäftigungsperspektiven für gering Qualifizierte**

IAQ-Report 8

Institut Arbeit und Qualifikation

10. August 2022

[https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico\\_derivate\\_00076223/IAQ-Report\\_2022\\_08.pdf](https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00076223/IAQ-Report_2022_08.pdf)

Nachdem die Beschäftigung gering Qualifizierter lange rückläufig gewesen sei, habe sie in den letzten Jahren leicht zugenommen. Gut 12 Prozent der Beschäftigung entfalle auf den Bereich Lagerwirtschaft, Post- und Zustellungsberufe. In diesem Berufsbereich sei das Beschäftigungswachstum für gering Qualifizierte am stärksten. Rund 60 Prozent der ge-

ring Qualifizierten seien 2019 als Fachkräfte tätig gewesen. Hierbei handle es sich um einen Graubereich an Tätigkeiten, die anspruchsvoller seien als reine Helfertätigkeiten. Politischer Handlungsbedarf bestehe bei der Abgrenzung von Helfer:innen und Fachkrafttätigkeiten.

### Bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit

Wirth, Lena Marie; Garthaus, Marcus; Jalaß, Isabel; Rösler, Ulrike;  
Schlicht, Larissa; Melzer, Marlen; Hülsken-Giesler, Manfred  
**Kurz- und mittelfristiger Technologieeinsatz in der Pflege. Welche digitalen Technologien in ambulanten und (akut-)stationären Einrichtungen heute und morgen eine Rolle spielen werden**  
baua: Bericht kompakt  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin  
Oktober 2022

[www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/  
Technologieeinsatz-Pflege.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](http://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/Technologieeinsatz-Pflege.pdf?__blob=publicationFile&v=4)

Digitale Technologien würden die Arbeit in der professionellen Pflege zunehmend prägen und Einfluss auf die arbeitsbedingte Belastung und Beanspruchungsfolgen Pflegendender nehmen. Im Rahmen eines von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin an die Universität Osnabrück vergebenen Gutachtens wurden mittels eines partizipativen Prozesses digitale Pflgetechnologien identifiziert, systematisiert und beschrieben sowie anhand von Anwendungsbeispielen aufgearbeitet.

Carstensen, Jeanette; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris  
**Entgelte von Pflegekräften 2021**  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
12. Oktober 2022

[https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/  
Entgelte\\_von\\_Pflegekraeften\\_2021.pdf](https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Entgelte_von_Pflegekraeften_2021.pdf)

Die hier vorgenommenen Entgeltanalysen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte in den folgenden vier häufigsten Berufsgattungen in den Pflegeberufen: Helferberufe in der Krankenpflege, Fachkraftberufe in der

Krankenpflege, Helferberufe in der Altenpflege, Fachkraftberufe in der Altenpflege. Diese vier Hauptpflegeberufe machten zusammen 85 Prozent der Beschäftigten in den Berufen der Kranken- und Altenpflege aus.

Petersen, Julia; Melzer, Marlen

**Ambulante Pflege in Deutschland. Mobil und flexibel**

baua: Fakten

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

August 2022

[www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fakten/Ambulante-Pflege.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](http://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fakten/Ambulante-Pflege.pdf?__blob=publicationFile&v=5)

Die ambulante Pflege nehme einen großen Stellenwert bei der Versorgung Pflegebedürftiger ein. In einer Online-Befragung wurden die Anforderungen an berufsbedingte Mobilität und zeitliche Flexibilität von Beschäftigten in der Pflege untersucht. Es zeigte sich, dass direkt Pflegenden häufiger von Schichtdienst, geteilten Diensten oder Dienstplanänderungen betroffen seien, wohingegen Leitungskräfte seltener im Schichtdienst oder an Wochenend- und Feiertagen arbeiteten, jedoch häufiger in der Freizeit kontaktiert würden.

Schroeder, Wolfgang; Kiepe, Lukas; Inkinen, Saara

**Die Grenzen selbstorganisierten Handelns. Attraktive Pflegeberufe durch Tarifautonomie?**

WSI-Mitteilungen (75) 5, S. 355–362

2022

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-grenzen-selbstorganisierten-handelns-pflegeberufe-tarifautonomie-43654.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-grenzen-selbstorganisierten-handelns-pflegeberufe-tarifautonomie-43654.htm)

Das Berufsfeld Altenpflege sei häufig durch unattraktive Rahmenbedingungen und mangelnde Anerkennung gekennzeichnet. Obwohl eine tarifpolitische Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zur Aufwertung der Branche beitragen könne, ließen solche Lösungen in der Altenpflege auf sich warten.

Vor diesem Hintergrund untersucht der Aufsatz, wie sich die Arbeitsbeziehungen in der Altenpflege gegenwärtig darstellten und warum sich daraus bisher keine belastbare Tarifautonomie ergebe. Dabei wird die These vertreten, dass der jetzige Zustand auf einer mangelnden Selbst-

organisation beruht. Während sich die Gewerkschaften als ressourcen-schwach und organisationsunfähig erwiesen, agierten die Arbeitgeber:innen mitunter als Abwehrverbände.

Albert, Andreas; Betzelt, Sigrid; Bode, Ingo; Sarsckick, Sarina

**Die Macht der Gefühle. Emotionsregimes und Solidaritätshorizonte in der Pflegekrise**

WSI-Mitteilungen (75) 5, S. 363–370

2022

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-emotionsregimes-und-solidaritaetshorizonte-in-der-pflegekrise-43653.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-emotionsregimes-und-solidaritaetshorizonte-in-der-pflegekrise-43653.htm)

Im öffentlichen Diskurs zur Langzeitpflege sei nicht erst seit der Corona-Pandemie von zunehmendem Zeit-, Qualitäts- und Kostendruck die Rede. Für Beschäftigte würden die Herausforderungen wachsen, ohne dass von der Berufsgruppe – im Unterschied zu anderen Bereichen des Sozialsektors – stärkere Impulse zur Veränderung der Arbeitsbedingungen ausgingen.

Der Beitrag argumentiert, dass dies auch mit der Rolle von Gefühlen zu erklären sei. Diese seien mit diversen Spannungen bzw. Dilemmata verbunden und beeinflussten die Handlungsoptionen der Gruppe. Auf Basis einer Fallstudie aus der ambulanten Pflege wird illustriert, wie institutionelle Vorgaben, Managementpraktiken und individuelle Bewältigungsoptionen in „Emotionsregimes“ führten, die darauf einwirkten, wie sich Pflegekräfte mit anderen verbunden fühlten.

Gottschall, Karin; Rothgang, Heinz

**Arbeit in der Langzeitpflege – Who cares?**

WSI-Mitteilungen (75) 5, S. 354

2022

[www.wsi.de/data/wsimit\\_2022\\_05\\_editorial.pdf](http://www.wsi.de/data/wsimit_2022_05_editorial.pdf)

Pflegetätigkeiten seien in der Corona-Krise als „systemrelevant“ und veränderungsbedürftig ins Blickfeld von Politik und breiter Öffentlichkeit geraten. Wie im Brennglas seien strukturelle Mängel im Gesundheitswesen und Pflegebereich deutlich geworden, die für Expert:innen aus Praxis und Forschung nicht neu seien. Die Palette von Problemen und Herausforderungen sei breit: Sie reiche von Ausbildungsstrukturen, Arbeitsbedingungen und Bezahlung bis hin zu Interessenvertretung, Organisation und Finanzierung der Erbringung von Dienstleistungen im Pflegesektor. Eine zentrale Frage laute, wer in Zukunft unter welchen Arbeitsbedingungen tatsächlich die Pflege übernehmen könne und wolle.

Noack, Kristin; Storath, Greta-Marleen

**Migrantische Arbeitskräfte in der formellen Altenpflege in Deutschland und Schweden**

WSI-Mitteilungen (75) 5, S. 401–406

2022

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-migrantische-arbeitskraefte-altenpflege-in-deutschland-und-schweden-43648.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-migrantische-arbeitskraefte-altenpflege-in-deutschland-und-schweden-43648.htm)

Die Altenpflege stehe in Deutschland und Schweden seit Jahren vor großen Herausforderungen: Die demografische Alterung führe zu steigenden Pflegebedarfen, und nicht erst seit der Corona-Pandemie würden prekäre Arbeitsbedingungen beklagt. Vor diesem Hintergrund gebe es in beiden Ländern steigende Zahlen an migrantischen Pflegefach- und Hilfskräften, um Personallücken und unbesetzte Ausbildungsplätze zu füllen. Doch worin besteht ihre Bedeutung für die Pflegeerbringung und wie wird diese von verschiedenen gesellschaftlichen Akteur:innen wahrgenommen? In diesem Beitrag berichten die Autorinnen von empirischen Erkenntnissen aus qualitativen Expert:innen-Interviews mit nationalen und lokalen Stakeholdern in Deutschland und Schweden.

Emunds, Bernhard; Kocher, Eva

**Modelle von Live-in Care. Rechtswissenschaftliche und sozialetische Vorschläge zur Weiterentwicklung einer personenbezogenen Dienstleistung**

WSI-Mitteilungen (75) 5, S. 407–410

2022

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-modelle-live-in-care-vorschlaege-weiterentwicklung-personenbezogene-dienstleistung-43647.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-modelle-live-in-care-vorschlaege-weiterentwicklung-personenbezogene-dienstleistung-43647.htm)

Der Beitrag skizziert die extrem ausgedehnten Arbeits- und Bereitschaftszeiten in der Live-in-Pflege als entscheidende rechtliche und ethische Herausforderung für die Gewährleistung guter Arbeit und guter Pflege. Er zeigt, wie eine Eins-zu-eins-Betreuung in einer Form organisiert werden könne, die diesen Herausforderungen gerecht wird, und Planbarkeit und Begrenzung der Arbeitszeit leiste. Hierfür formuliert er in fünf Bausteinen, welche Reformen der Pflegepolitik erforderlich seien.

Rothgang, Heinz; Gottschall, Karin

**Who cares? Langzeitpflege in Deutschland, Schweden und Italien**

WSI-Mitteilungen (75) 5, S. 371–378

2022

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-langzeitpflege-in-deutschland-schweden-italien-43652.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-langzeitpflege-in-deutschland-schweden-italien-43652.htm)

Die Sicherstellung einer menschenwürdigen Versorgung Pflegebedürftiger stelle in entwickelten Wohlfahrtsstaaten eine zentrale Zukunftsaufgabe für Politik und Gesellschaft dar. Der Beitrag zeigt, dass die Absicherung des Pflegerisikos in westlichen Wohlfahrtsregimen nicht nur im Hinblick auf Generosität und Finanzierung variiert. Vielmehr unterschieden sich die hier betrachteten drei Länder auch im Hinblick auf die Frage, wer die Pflege übernehmen und unter welchen Bedingungen sie erbracht werden soll.

Seiffarth, Marlene

**Potenziale für „gute Arbeit“ im Privathaushalt? Regulierung und Interessenvertretung migrantischer Pflegekräfte in Italien**

WSI-Mitteilungen (75) 5, S. 386–393

Wirtschaft- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

2022

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-regulierung-interessenvertretung-migrantischer-pflegekraefte-in-italien-43650.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-regulierung-interessenvertretung-migrantischer-pflegekraefte-in-italien-43650.htm)

Die wachsende Bedeutung von häuslicher Altenpflege durch Migrant:innen werfe Fragen nach der Sicherstellung von „guter Arbeit“ im Privathaushalt auf. Denn der Arbeitsort Privathaushalt sei oft durch informelle Arbeitsverhältnisse und unzureichende Arbeitsbedingungen gekennzeichnet; Eingriffe und Regulation durch staatliche oder kollektive Akteur:innen seien in diesem Sektor meist begrenzt. Anders als in Deutschland gebe es in Italien jedoch umfassende Regulierungs- und Formalisierungsbestrebungen seitens der Tarifparteien und des Staates.

Der Beitrag untersucht auf Basis von 22 Expert:innen-Interviews die historischen Wurzeln und Formalisierungstendenzen des „migrant-in-the-family model“ in Italien. Es werden Potenziale für die Ermöglichung von „guter Arbeit“ aufgezeigt, die auch für Deutschland von Interesse seien.

Milos, Jelena; Bergfeld, Mark

**RETAIN. Bekämpfung von Personalmangel und -fluktuation im Langzeitpflegesektor**

Uni Global Union

September 2022

<https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/RETAIN-project-DE.pdf>

Arbeitskräftemangel und hohe Personalfuktuation seien kein neues oder isoliertes Problem, das durch die Covid-19-Pandemie ausgelöst worden sei, sondern eine seit Langem bestehende Problematik im Langzeitpflegesektor. In diesem Bericht skizzieren die Autor:innen die wichtigsten Fragen und Maßnahmen, die erforderlich seien, um eine arbeitnehmerorientierte Erholung im Langzeitpflegesektor zu erreichen.



## 1.5 Humanisierung der Arbeit 4.0

### Digitale Transformation der Arbeit am Menschen ausrichten

Krzywdzinski, Martin; Pfeiffer, Sabine; Evers, Maren; Gerber, Christine

#### **Die Vermessung der Arbeitswelt**

Study 476

Hans-Böckler-Stiftung

August 2022

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008382/p\\_study\\_hbs\\_475.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008382/p_study_hbs_475.pdf)

In der soziologischen Forschung werde bislang vor allem auf die Rolle der Wearables als Mittel der Überwachung und des Eindringens des algorithmischen Managements in die Mikrowelt der sozialen Prozesse im Betrieb fokussiert. Druck zur Leistungssteigerung und verstärkter Wettbewerb durch Transparenz der Beschäftigten gelten als ihre Auswirkungen. Diese Positionierung der Forschung werde dadurch verstärkt, dass vor allem auf die individuellen Praktiken der Vermessung, Verdattung und Selbstoptimierung fokussiert werde. Diese Studie nimmt eine andere Perspektive ein. Wearables werden als eine Technologie betrachtet, deren Nutzung in einer stark verregelten Verhandlungsarena, dem Betrieb, ausgehandelt wird – und ausgehandelt werden soll.

Gurt, Jochen; Elke, Gabriele

#### **Sicherheit, Gesundheit und Präventionskultur in Logistik-Lieferketten. Ein Rapid Review zu Auswirkungen von Flexibilisierung, Online-Handel und Digitalisierung sowie Gestaltungsparametern**

baua: Bericht

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

2022

[www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2539.pdf?blob=publicationFile&v=6](http://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2539.pdf?blob=publicationFile&v=6)

Die Zielsetzung des vorliegenden Berichts ist es, eine literaturbasierte Grundlage für ein zu entwickelndes Forschungskonzept zur Wirkungsfor-

schung bezüglich des Arbeitsschutzes in Logistiklieferketten zu schaffen. Hierbei geht es um Deutschland und die europäischen Anrainerstaaten. Besonders berücksichtigt sind als Auftraggebende-Branchen der Logistik Einzelhandel und Automobilindustrie. Die beiden zentralen Fragestellungen beziehen sich auf die Determinanten von Sicherheit, Gesundheit und Präventionskultur und die Strategien und Maßnahmen zu dahingehenden Steuerungen und Förderungen.

Dargnies, Marie-Pierre; Hakimov, Rustamdjan; Kübler, Dorothea  
**Aversion to hiring algorithms. Transparency, gender profiling, and self-confidence**

Discussion Paper SP II 2022-202

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

September 2022

<https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2022/ii22-202.pdf>

In einem Online-Experiment schlüpfen die Teilnehmer:innen entweder in die Rolle von Arbeiter:innen oder Manager:innen. Die Teilnehmer:innen in der Rolle der Arbeiter:innen konnten auswählen, ob die Entscheidung über ihre Einstellung von einem Teilnehmenden in der Management-Rolle oder von einem Algorithmus getroffen werden soll. Die Teilnehmer:innen in der Rolle der Manager:innen wählten aus, ob sie die Entscheidung an den Algorithmus delegieren oder selbst treffen wollen. In den Grundversuchen habe man beobachtet, dass sich die Arbeitnehmer:innen häufiger für die Manager:in als für den Algorithmus entschieden. Auch die Manager:innen bevorzugten es, die Einstellungsentscheidung selbst zu treffen.

Krzywdzinski, Martin; Gümüşay, Ali Aslan; Köhne, Sonja; Schildhauer, Thomas; Send, Hendrik

**Why Big Brother should not be watching you at work**

International Institute for Management Development

15. Juli 2022

[www.imd.org/ibyimd/leadership/why-big-brother-should-not-be-watching-you-at-work/](http://www.imd.org/ibyimd/leadership/why-big-brother-should-not-be-watching-you-at-work/)

Die Zukunft der Arbeit bleibe hybrid. Aber die Verfolgung jedes Tastenanschlags, jeder Mausbewegung und jeder E-Mail sei nicht der beste Weg, um die fließenden Grenzen zu verwalten, argumentieren die Autor:innen, indem sie praktische Schritte zur Organisation des Büros und des Unternehmens der Zukunft anbieten.

Tisch, Anita; Wischniewski, Sascha (Hrsg.)

**Sicherheit und Gesundheit in der digitalisierten**

**Arbeitswelt. Kriterien für eine menschengerechte Gestaltung**

Baden-Baden: Nomos

2022

[www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fachbuecher/Digitalisierte-Arbeitswelt.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](http://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fachbuecher/Digitalisierte-Arbeitswelt.pdf?__blob=publicationFile&v=3)

Roboter, Künstliche Intelligenz, Big Data, mobile Arbeit, Industrie 4.0 – die Arbeitswelt befinde sich im digitalen Wandel. Spürbar sei der Wandel zunächst in den von Menschen ausgeübten Tätigkeiten. Das Buch liefert Antworten auf die Frage, wie stark die Digitalisierung bereits Einzug in unterschiedliche berufliche Tätigkeiten genommen und dadurch die spezifischen Arbeitsanforderungen verändert habe.

Durch interdisziplinäre Expertinnen und Experten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin werden darauf aufbauend Kriterien für eine menschengerechte und gesunde Arbeitsgestaltung in der digitalisierten Arbeitswelt vorgestellt, wie auch eine Zukunftsvision für den organisatorischen und technischen Arbeitsschutz diskutiert.

Holubová, Barbora

**Algorithmisches Management. Bewusstsein, Risiken und Reaktion der Sozialpartner**

Friedrich-Ebert-Stiftung

September 2022

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bruessel/19523.pdf>

Automatische Überwachungstools und Leistungsüberwachung, die unangemessenen Druck und Eingriffe in die Privatsphäre verursachen, werden häufig nicht nur in Call-Centern und im Einzelhandel, sondern auch in Büros und bei der Arbeit von zu Hause aus eingesetzt. Trotz der Tatsache, dass das Bewusstsein für die Verwendung und die Risiken des algorithmischen Managements hoch seien, forderten Arbeitnehmer:innen mehr Maßnahmen zur Risikominderung, indem sie Algorithmen erkennen, verstehen und sicherstellen wollten, dass ihre Zustimmung für ihre Verwendung erforderlich sei.

Während die meisten Gewerkschaften bereits gegen den unethischen Einsatz algorithmischer Tools vorgegangen seien, seien in Tarifverträgen festgelegte Klauseln zu Regeln und Bedingungen des algorithmischen Managements nicht verbreitet.

## Gesundheit und Vorbeugung psychischer Risiken

Klein, Julia; Schröder, Claudia; Meyer, Sophie-Charlotte; Tisch, Anita; Michels, Ludger; Sommer, Sabine

**Arbeitsschutz in Kleinst- und Kleinbetrieben während der Pandemie und in der Zukunft**

baua: Fokus

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Juli 2022

[www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/KKU-Pandemie.html](http://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/KKU-Pandemie.html)

Auswertungen der Daten der 16. Welle der Betriebsbefragung zeigten, dass bei der Umsetzung pandemiespezifischer Arbeitsschutzmaßnahmen sowie bei der Einstellung zur zukünftigen Bedeutung und Organisation des Arbeitsschutzes zum Teil deutliche Unterschiede zwischen Kleinst- und Kleinbetrieben (KKU) und größeren Betrieben bestünden. Darüber hinaus werde aber auch die Heterogenität der KKU deutlich. Die

Ergebnisse ergänzten damit bisheriges Wissen zur Umsetzung des Arbeitsschutzes in KKU und stellten Anknüpfungspunkte für eine passgenauere Ausgestaltung von Arbeitsschutzinstrumenten dar.

## 1.6 Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements

### Arbeitszeit

Beckmannshagen, Mattis; Schröder, Carsten

#### **Entwicklung der Arbeitszeiten treibt die Ungleichheit der Erwerbseinkommen**

DIW Wochenbericht 33/34, S. 427–434

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

17. August 2022

[www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.849835.de/22-33-1.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.849835.de/22-33-1.pdf)

Die Studie untersucht auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), worauf der Anstieg der Ungleichheit von Erwerbseinkommen seit 1993 zurückgeht. Dabei liege der Anstieg fast gar nicht an Stundenlöhnen, sondern vielmehr an der Entwicklung der Arbeitszeiten – Beschäftigte mit geringen Löhnen arbeiteten heute deutlich weniger als früher.

Mierich, Sandra

#### **Zeit ist die neue Währung (2022). Portrait über flexible Schichtplanung bei Hochland**

Betriebs- und Dienstvereinbarungen 22

Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung

Juli 2022

[www.imu-boeckler.de/fpdf/HBS-008367/mbf\\_bvd\\_portrait\\_22\\_2022.pdf](http://www.imu-boeckler.de/fpdf/HBS-008367/mbf_bvd_portrait_22_2022.pdf)

Orts- und zeitflexibles Arbeiten sei das Mittel der Wahl während der Corona-Pandemie. Es verstärke den Wunsch nach Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Aber nicht alle Tätigkeiten ließen sich nach Hause verlegen. Wie also können Produktionstätigkeiten diesen Anforderungen gerecht werden? Porträtiert wird, wie Vereinbarungen umgesetzt werden. Dabei wird auch nach den Hintergründen ihrer Entstehung gefragt.

## Flexibilisierung

Aksoy, Cevat Giray; Barrero, Jose Maria; Bloom, Nicholas; Davis, Steven J.; Dolls, Mathias; Zarate, Pablo

### **Working from Home Around the World**

IZA Discussion Paper 15540

Institute of Labor Economics

September 2022

<https://docs.iza.org/dp15540.pdf>

Die Pandemie habe eine große, dauerhafte Verlagerung der Arbeit von zu Hause ausgelöst. Um diesen Wandel zu untersuchen, wurden Vollzeitbeschäftigte zwischen 20 und 59 Jahren befragt. Bei den länderübergreifenden Vergleichen werden Alter, Geschlecht, Bildung und Branche berücksichtigt und der US-Mittelwert als Basiswert herangezogen.

Kirsten, Julia; Miskz, Marco; Schorr, Sabrina; Zöll, Madita

### **Vom Büro ins Homeoffice: Erfahrungen von Verwaltungsbeschäftigten während der Corona-Krise**

IAQ-Forschung 6

Institut Arbeit und Qualifikation

1. August 2022

[https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/  
duepublico\\_derivate\\_00076508/IAQ-Forschung\\_2022\\_06.pdf](https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00076508/IAQ-Forschung_2022_06.pdf)

Der coronabedingte Übergang ins Homeoffice habe Beschäftigte in Büroberufen vor besondere Herausforderungen gestellt, da häufig keine Infrastruktur für das Arbeiten im Homeoffice vorhanden gewesen sei. Den Befragten falle dabei die Trennung von Arbeits- und Berufsleben oft schwer, was zu Belastung und/oder Konflikten führen könne. Sie arbeiteten im Homeoffice zudem häufiger trotz Krankheit. Als positiv würden die Zeiterparnis, die vermehrten Zeitressourcen für die Familie und die Entlastung der Umwelt angesehen.

Bockstahler, Milena; Jurecic, Mitja; Rief, Stefan

**Homeoffice Experience 2.0. Changes, developments and experiences regarding working from home during the Corona pandemic**

Fraunhofer Institute for Industrial Engineering  
2022

<https://publica-rest.fraunhofer.de/server/api/core/bitstreams/26a6b500-4b68-4174-8dfd-19cf342203bd/content>

Während sich die Studie aus dem Jahr 2020 vor allem auf die Arbeit von zu Hause aus konzentriert habe, gehe es in der neuen Untersuchung eher um die Rückkehr ins Büro. Da viele Arbeitnehmer:innen aufgrund der anhaltenden Pandemie auf Heimarbeit umgestiegen seien, stelle sich die Frage, welche Rolle das Büro in Zukunft spielen werde. Die vorliegende Studie untersucht daher die Auswirkungen der Heimarbeit auf die persönlichen und strukturellen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und erörtert die Schlussfolgerungen und Entwicklungen, die sich daraus für die Arbeitswelt nach dem Ende der Pandemie ergeben werden.



## 1.7 Künstliche Intelligenz (KI)

### Einsatz von KI

Plattform Lernende Systeme

#### **Mit KI den nachhaltigen Wandel gestalten – Zur strategischen Verknüpfung von Künstlicher Intelligenz und Nachhaltigkeitszielen**

Lernende Systeme – Die Plattform für Künstliche Intelligenz

August 2022

[www.acatech.de/publikation/mit-ki-den-nachhaltigen-wandel-gestalten/download-pdf?lang=de](http://www.acatech.de/publikation/mit-ki-den-nachhaltigen-wandel-gestalten/download-pdf?lang=de)

Digitalisierung und Nachhaltigkeit gehörten zu den wichtigsten Herausforderungen dieses Jahrzehnts: Um unsere Lebensgrundlage zu bewahren, müssten beide Transformationsprozesse – die nachhaltige Entwicklung und der digitale Wandel – in Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft miteinander verknüpft werden. Zielgerichtet und ressourceneffizient eingesetzt, könnten digitale Schlüsseltechnologien wie die Künstliche Intelligenz (KI) dabei helfen, den Wandel erfolgreich und zugleich nachhaltig zu gestalten. In der Praxisbroschüre wird eine Auswahl von Best-Practice-Beispielen vorgestellt, die zeigen sollen, wie KI einen konkreten Beitrag zu einem ökologisch, ökonomisch und sozial nachhaltigen Wandel leisten könne.

## Ethik von KI

### **Verteiltes maschinelles Lernen – Besserer Datenschutz für KI-Anwendungen?**

Lernende Systeme – Die Plattform für Künstliche Intelligenz

September 2022

[www.acatech.de/publikation/verteiltes-maschinelles-lernen/download-pdf?lang=de](http://www.acatech.de/publikation/verteiltes-maschinelles-lernen/download-pdf?lang=de)

KI-Systeme basierten auf dem Training von großen Mengen an – teils sensiblen – Daten. Unternehmen stelle die Entwicklung von KI-Anwendungen mit personenbezogenen Daten vor rechtliche Unsicherheiten; die Hürden zur Einhaltung des Datenschutzes und des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung seien hoch. Eine technische Lösung, datenschutzwahrende KI-Anwendungen zu schaffen, verspreche die Methode des verteilten maschinellen Lernens. Die beim Training von KI-Algorithmen verwendeten Daten würden dabei nicht zentral gebündelt, sondern verblieben auf den Endgeräten – und damit bei den User:innen.

## 1.8 Sozial-ökologische Transformation

Wintermann, Ole; Wintermann, Birgit; Jöster-Morisse, Clara; Daheim, Cornelia; Wirz, Johannes

### **Doppelte Transformation zur Nachhaltigkeit. Eine Annäherung an Zukunftsperspektiven**

Bertelsmann Stiftung

1. September 2022

[www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user\\_upload/Doppelte\\_Transformation\\_zur\\_Nachhaltigkeit.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Doppelte_Transformation_zur_Nachhaltigkeit.pdf)

Wichtige Bausteine sollten miteinander verbunden werden – wie die Digitalisierung, neue Formen des Arbeitens und Nachhaltigkeit. Dabei habe die Arbeitsgruppe „Nachhaltig Digital | Digital Nachhaltig“ dieses Ziel verfolgt und sich in einen Prozess begeben, der Teil der Erkenntnissuche geworden sei. Demnach müssten die digitale und die nachhaltige Transformation von vornherein zusammen gedacht werden. Mit diesem Papier soll ein Angebot gemacht werden, die gewonnen Erkenntnisse und Erfahrungen der betrieblichen digitalen Transformation zu nutzen, um im eigenen Umfeld mit einer nachhaltigen Transformation voranzukommen.

### **Brauchen existenzielle Probleme radikale Lösungen?**

RHI-WissensWert 27

Roman Herzog Institut

2022

[www.romanherzoginstitut.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/Wissenswert/RHI-WissensWert\\_27\\_online.pdf](http://www.romanherzoginstitut.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Wissenswert/RHI-WissensWert_27_online.pdf)

Wie soll eine freiheitlich verfasste Gesellschaft mit existenziellen Problemen umgehen? Diese Frage rühre am Demokratieverständnis und an grundsätzlichen Aspekten der strategischen Führung. Am Beispiel des Klimawandels diskutierten die beiden Ökonomen Nils Goldschmidt und Niko Paech beim Salonstreitgespräch des Roman Herzog Instituts über politische Entscheidungsfindung und zukünftiges Wirtschaften.

Wuppertal Institut

**Zukunftsimpuls – Transformationslücke schließen – Handeln unter Hochdruck**

Zukunftsimpuls 24

Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie

September 2022

[https://epub.wupperinst.org/frontdoor/deliver/index/docId/8059/file/ZI24\\_Transformationsluecke.pdf](https://epub.wupperinst.org/frontdoor/deliver/index/docId/8059/file/ZI24_Transformationsluecke.pdf)

Deutschland liege beim Klimaschutz und der langfristigen Sicherung der Energie- und Rohstoffversorgung weit hinter seinen eigenen Zielen. Nur mit Tempo, Mut und Ehrlichkeit lasse sich der Rückstand jetzt aufholen. Dazu gehörten ein beschleunigter Ausbau erneuerbarer Energien, ein sofortiger Aufbau eines umfassenden Netzes für grünen Wasserstoff, verbindliche Ziele für eine echte Kreislaufwirtschaft, klare Vorgaben für den Wohnungsbestand, eine ernsthafte Mobilitätswende und wirksame Anreize für eine nachhaltige Produktion. Bei all dem müssten sozial gerechte Lösungen gefunden werden, nur so lasse sich CO<sub>2</sub>-Vermeidung und Ressourcenschutz in der Breite durchsetzen.

Holzmann, Sara

**Wirtschaftspolitische Ziele und Zielkonflikte in der ökologischen Transformation**

Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft Policy Brief 2

Bertelsmann Stiftung

12. Oktober 2022

[www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user\\_upload/Policy\\_Brief\\_2022\\_02\\_Zielkonflikte\\_in\\_der\\_oekologischen\\_Transformation.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Policy_Brief_2022_02_Zielkonflikte_in_der_oekologischen_Transformation.pdf)

Die Eindämmung der Klimakrise sei die größte Herausforderung unserer Zeit, die Transformation hin zu einer Wirtschaftsweise innerhalb der planetaren Grenzen die Voraussetzung für Lebensqualität und Wohlstand zukünftiger Generationen. Der Weg in eine Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft sei jedoch von komplexen wirtschaftspolitischen Wirkungszusammenhängen gekennzeichnet. Um Zielkonflikten vorzubeugen, Widersprüche aufzulösen und Synergiepotenziale freizusetzen, bedürfe es einer klug austarierten wirtschaftspolitischen Steuerung mit einem zeitgemäßen und praxistauglichen Zielsystem.

Hafele, Jakob; Elsner, Zoe

**Fit für die Zukunft. Wege zu einem besseren Verständnis der sozialökologischen Auswirkungen von Unternehmen**

Bertelsmann Stiftung

22. September 2022

[www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/W\\_Fit\\_fuer\\_die\\_Zukunft.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/W_Fit_fuer_die_Zukunft.pdf)

Um nachhaltigkeitsbezogene Ziele als zentrale Entscheidungsfaktoren in Unternehmen zu verankern, sei es nötig, die sozialen und ökologischen Auswirkungen unternehmerischen Handelns genauso gut zu verstehen wie die ökonomischen. Unterschiedliche Ansätze, diese Auswirkungen zu messen, würden derzeit von verschiedenen Akteuren erarbeitet und getestet. Impact Measurement and Valuation-(IMV-)Ansätze erfassen und bewerten diese Auswirkungen. Diese Analyse gibt einen Überblick über den Stand der Entwicklung.

Dullien, Sebastian; Rietzler, Katja; Truger, Achim

**Die Corona-Krise und die sozial-ökologische Transformation. Herausforderungen für die Finanzpolitik**

WSI-Mitteilungen (75) 4, S. 277–285

2022

[www.wsi.de/data/wsimit\\_2022\\_04\\_dullien.pdf](http://www.wsi.de/data/wsimit_2022_04_dullien.pdf)

Die Corona-Krise und die sozial-ökologische Transformation stellten die deutsche Finanzpolitik vor schwierige Herausforderungen. Einerseits bestünden massive zusätzliche öffentliche Finanzbedarfe in der Größenordnung von 600 Mrd. Euro bis 800 Mrd. Euro über die nächsten zehn Jahre hinweg, andererseits habe die Bundesregierung im Koalitionsvertrag grundlegende Reformen der Schuldenbremse ausgeschlossen und sehe auch keine Steuererhöhungen vor. Dadurch schieden eigentlich naheliegende Optionen zur Erschließung der nötigen finanzpolitischen Spielräume aus. Allerdings fänden sich im Koalitionsvertrag zahlreiche Instrumente zur Mobilisierung von Kreditspielräumen unter der Schuldenbremse.

Urban, Hans-Jürgen

**Gewerkschaftliche Strategiebildung in der ökologischen Transformation**

WSI-Mitteilungen (75) 4, S. 337–341

2022

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-gewerkschaftliche-strategiebildung-in-der-oekologischen-transformation-42446.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-gewerkschaftliche-strategiebildung-in-der-oekologischen-transformation-42446.htm)

Auch die Gewerkschaften stünden vor der historischen Aufgabe, ihren Beitrag zum Übergang von der gegenwartskapitalistischen Wachstumswirtschaft in ein sozial und ökologisch nachhaltiges Entwicklungsmodell zu leisten. Gefordert sei letztlich, ein wachstumsgetriebenes Akkumulationsregime zu überwinden, das früher oder später mit den Grenzen der Natur kollidieren müsse. Deswegen sollten sich die Gewerkschaften über die Wahrung von Beschäftigungs-, Einkommens- und Sozialinteressen ihrer Mitglieder hinaus an der Konzipierung, Legitimierung und Realisierung des neuen Entwicklungsmodells beteiligen.

Panzeri, Davide; Saraceno, Pia; Noera, Mario

**Die Finanzierung des ökologischen Wandels**

Friedrich-Ebert-Stiftung

August 2022

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/rom/19454.pdf>

Auf alle EU-Staaten kämen in den nächsten Jahren hohe Ausgaben zur Finanzierung des ökologischen Wandels zu. Unabhängig von einer Reform des EU-Stabilitätspakts sei es sinnvoll, diesen Ausgaben einen Sonderstatus einzuräumen. Der fiskalpolitische Spielraum der höher verschuldeten Staaten ließe sich erhöhen, wenn Ausgaben für den ökologischen Wandel nicht den Regeln des Stabilitätspakts unterworfen würden.

Bolwin, Lennart; Schmidt, Jörg; Stettes, Oliver

**Arbeitskräftebewegungen im digitalen und ökologischen Wandel**

IW-Trends 3

Institut für Wirtschaft Köln

27. Juli 2022

[www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2022/IW-Trends\\_2022-03-01\\_Bolwin\\_et\\_al.pdf](http://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2022/IW-Trends_2022-03-01_Bolwin_et_al.pdf)

Jedes Jahr finde hierzulande rechnerisch ungefähr auf jedem dritten Arbeitsplatz ein Personalwechsel statt. Der Fluktuationskoeffizient, der die Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt beschreibt, sei im Zuge der Covid-19-Krise von 33,1 Prozent im Jahr 2019 auf 29,8 Prozent im Jahr 2020 merklich gesunken.

## 1.9 Schlaglicht Corona

### Auswirkungen auf die Arbeitswelt

Grunau, Philipp; Walz, Hannes; Wolter, Stefanie

#### **Arbeiten vor und während der Pandemie**

Forschungsbericht 604

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

September 2022

[www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-604-arbeiten-vor-und-waehrend-der-pandemie.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-604-arbeiten-vor-und-waehrend-der-pandemie.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

Dieser Bericht befasst sich mit dem Wandel der Arbeit zwischen 2013 und 2021, also der Zeit vor und während der Corona-Pandemie. Der Fokus liegt auf der Beschäftigtenperspektive. Es zeige sich ein gemischtes Bild. Zwar zeige sich eine Verdichtung von Arbeit und ein leichter Rückgang von Commitment, Engagement und Arbeitszufriedenheit. Dennoch läge die Arbeitsqualität noch immer auf hohem Niveau. Vereinbarkeits-Konflikte durch Störungen des Privatlebens durch Berufliches hätten trotz der Verdichtung abgenommen und die Wechselabsicht sei unverändert niedrig.

Best, Ulrich; Biniok, Peter

#### **Aufsicht vor Ort während der Corona-Pandemie. Veränderungen der Besichtigungstätigkeit seit 2010**

baua: Bericht kompakt

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Oktober 2022

[www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/Arbeitsschutzaufsicht-Corona.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/Arbeitsschutzaufsicht-Corona.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

Die Arbeitsschutzaufsicht habe während der Corona-Pandemie vor besonderen Herausforderungen gestanden, die den Trend langfristig rückläufiger Besichtigungszahlen im Arbeitsschutz verstärkten. Die gemeldeten Daten der Länder und Unfallversicherungsträger (UVT) sowie Be-



triebsbefragungen zeigten einen weiteren Rückgang, der sich in allen Größenklassen von Betrieben erkennen ließe. Aus der Sicht der Betriebe zeigten die Befragungen jedoch, dass zwar ein weiterer Rückgang der Besichtigungen wahrgenommen werde, aber eher als Fortsetzung eines Trends, nicht als Trendverschärfung.

Keller, Marie-Sophie

**Maximale Ausbeutung. Die fatalen Auswirkungen der Pandemie auf die indische Bekleidungs- und Textilindustrie**

Standpunkte 5

Rosa-Luxemburg-Stiftung

September 2022

[www.rosalux.de/fileadmin/rls\\_uploads/pdfs/Standpunkte/Standpunkte\\_5-2022.pdf](http://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Standpunkte/Standpunkte_5-2022.pdf)

Mit Ausbruch der globalen Covid-19-Pandemie reduzierten Textilunternehmen ihre Aufträge, setzten sie aus oder stornierten sie ganz. Die Zulieferfirmen in den Produktionsländern stoppten daraufhin Lohnzahlungen, entließen Arbeiterinnen oder schlossen Fabriken. Die Kosten der Pandemie seien auf diejenigen abgewälzt worden, die ohnehin schon am stärksten von Armut und Existenznöten betroffen seien. Zwei Jahre später hätten die meisten Länder die Maßnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus wieder gelockert oder aufgehoben.

Dieser Text geht der Frage nach, ob dies zu einer Verschärfung der arbeits- und menschenrechtlichen Situation in der indischen Bekleidungs- und Textilindustrie geführt hat.

Herzog-Stein, Alexander; Kotthaus, Friederike; Stein, Ulrike

**Arbeits- und Lohnstückkostenentwicklung 2021**

IMK Report 176

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung

Juli 2022

[www.imk-boeckler.de/fpdf/HBS-008346/p\\_imk\\_report\\_176\\_2022.pdf](http://www.imk-boeckler.de/fpdf/HBS-008346/p_imk_report_176_2022.pdf)

Über den gesamten Verlauf der Covid-19-Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 habe sich gezeigt, dass die wirtschaftliche Entwicklung in Europa durch die erfolgreichen Beschäftigungssicherungs- und Krisenprogramme weitgehend stabilisiert werden konnte. Die Beschäftigungssicherungsprogramme hätten in einigen Ländern sogar zu einem zeitweiligen Rückgang der Lohnnebenkosten geführt, sodass die Entwicklung der Lohnnebenkosten den Arbeitskostenanstieg im ersten Pandemiejahr deutlich gedämpft habe. Im zweiten Pandemiejahr habe sich diese Entwicklung jedoch wieder kompensiert.

Lamura, Giovanni; Quattrini, Sabrina; Santini, Sara; Di Rosa, Mirko;

Yghemonos, Stecy; Socci, Marco

**Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf informell Pflegende in Europa. Ergebnisse einer Befragung**

WSI-Mitteilungen (75) 5, S. 394–400

2022

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-auswirkungen-covid-19-pandemie-auf-informell-pflegende-in-europa-43649.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-auswirkungen-covid-19-pandemie-auf-informell-pflegende-in-europa-43649.htm)

In dem Beitrag werden die Ergebnisse einer Online-Umfrage informeller Pflegepersonen in Europa vorgestellt. Ziel dieser Studien war es zu analysieren, wie sich der Covid-19-Ausbruch auf die Bedingungen informeller Pflegekräfte auswirkte, und die Wünsche dieser Pflegepersonen hinsichtlich einer besseren Unterstützung in Pandemiezeiten zu erheben. Die Gelegenheitsstichprobe umfasste 2468 Betreuer:innen aus 17 Ländern, wobei die meisten Befragten aus Tschechien, Estland, Finnland, Deutschland, Italien, Portugal und Schweden antworteten.

Molina, Óscar; Pedersini, Roberto

**Collective bargaining in seven European countries throughout the pandemic**

ILO Working Paper 74

International Labour Organization

23. August 2022

[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/publication/wcms\\_854089.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/publication/wcms_854089.pdf)

Dieses Arbeitspapier untersucht die Entwicklung des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen während der ersten zwei Jahre der COVID-19-Pandemie in einer Auswahl europäischer Länder. Das Papier gibt einen Überblick über die Reaktionen der Regierungen und Sozialpartner:innen. Bei der Beschreibung der Reaktionen besteht das Hauptziel darin, die Dimensionen zu ermitteln, die dazu beitragen können, die Vielfalt der Reaktionen, aber auch ihre Gemeinsamkeiten zu erklären.

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

Harbecke, Tim; Mühge, Gernot

### **Beschäftigungssicherung durch strategische Qualifizierung**

Mitbestimmungspraxis 47

Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung

August 2022

[www.imu-boeckler.de/fpdf/HBS-008370/p-mbf-praxis-2022-47.pdf](http://www.imu-boeckler.de/fpdf/HBS-008370/p-mbf-praxis-2022-47.pdf)

Die gegenwärtige Transformation des Arbeitsmarktes sei durch einen Restrukturierungsdruck bei Unternehmen charakterisiert, dem Fachkräftengpässe an anderer Stelle gegenüberstünden. Die Gleichzeitigkeit dieser Prozesse lege nahe, den Ausgleich von Überhang und Mangel mit Mitteln des internen Arbeitsmarkts durchzuführen. Dies stelle eine komplexe Gestaltungsaufgabe für Personalpolitik und Mitbestimmung dar. Hier seien neue Qualifizierungsstrategien möglich, die Fachkräftemangel und Beschäftigungssicherheit verbinden und so zur Strukturanpassung, zur Stabilität von Beschäftigung und zu sozialer Sicherheit beitragen könnten.

Auf Basis einer historischen Untersuchung von Qualifizierung und Beschäftigungssicherung und der empirischen Untersuchung aktueller Unternehmensfallstudien, skizzieren die Autoren Bausteine für eine innerbetriebliche Agentur für Qualifizierung und Fachkräftesicherung (AQFa). Derartige Agenturen seien eine Weiterentwicklung von internen Personalvermittlungsagenturen (PVAs). Die aktuellen Transformationsdynamiken zeichneten sich dadurch aus, dass die gesuchten Qualifikationen in höheren Anspruchsniveaus lägen und erforderten daher eine Erweiterung des PVA-Ansatzes über strategische Qualifizierung und die vertikale Vermittlung von Beschäftigten.

Die Autoren erörtern die Voraussetzungen von strategischen Qualifizierungsprogrammen anhand qualitativer Interviews mit betrieblichen Akteur:innen in sechs großen Unternehmen aus vier Branchen. Die untersuchten Unternehmen standen unter dem Einfluss aktueller Transformationsprozesse mit internen Strukturwandelprozessen und wiesen auf starke Mitbestimmungsstrukturen aus. Drei der vier Unternehmen verfügten über eine interne PVA (Personalvermittlungsagentur).

Als eine Problematik für strategische Qualifizierung stellte sich die schwache Prognostizierbarkeit von zukünftigen Stellenbedarfen aufgrund teils

nicht vorhersehbarer transformativer Dynamiken in den Befragungen heraus. Dies sei ein häufig angeführtes Argument gegen langfristige Qualifizierungen von Beschäftigten auf neue Stellenbedarfe.

#### **Vier Bausteine für AQFas**

Den ersten Baustein stelle ein Programm zur strategischen Qualifizierung und dessen Einbettung in die strategische Personalplanung des Unternehmens dar. Es sollten Inhalte und Abschlüsse des Programms, Zugang und Zielgruppen skizziert werden. Hier zeige sich die Problematik der Dynamik von Unternehmensumfeldern, was langfristige Planungen erschwere. Die Fallstudien zeigten unterschiedliche Lösungen auf: So werde in einem Chemieunternehmen das breite Angebot an Qualifizierungsmöglichkeiten mit einem Rückkehrrecht auf das vorherige Beschäftigungsfeld abgesichert, falls sich Fachkräftebedarfe während der Qualifizierung veränderten.

Ein Unternehmen der Automobilbranche habe nur ein enges Angebot an Abschlüssen angeboten, bei denen der Bedarf als langfristig gesichert galt. Durch die Qualifizierung würde die unternehmensinterne Mobilität über mögliche „Ringtauscheffekte“ befördert, sodass Stellen frei würden, die wiederum intern neu qualifiziert und besetzt werden könnten.

Die Rahmenbedingungen während der Qualifizierung und in der Übergangsphase danach stellten wichtige Voraussetzungen für die Beschäftigten dar. Im Fokus stünden der Arbeitsvertrag, Arbeitszeit und Entgelthöhe. In beiden Fallbeispielen wurden zusätzliche Arbeitsverträge für die Dauer der Qualifizierung aufgesetzt, welche den vorigen unbefristeten Vertrag nicht berührten. Die arbeitszeitliche Gestaltung der Qualifizierung (berufsbegleitend, Teilzeit oder Vollzeit) stünde in einem Spannungsverhältnis zum Interesse an Entgelterhalt. Flexible Elemente, wie eine Absenkung der Arbeitszeit in Prüfungszeiten könnten Abhilfe schaffen.

Die Autoren verweisen darauf, dass eine Kofinanzierung der Freistellungen über die Bundesagenturen sinnvoll wäre. In der Übergangsphase müssten Sicherheitsbedürfnisse der Beschäftigten mit den Erfordernissen des internen Arbeitsmarkts in Einklang gebracht werden. In den Fallbeispielen beginne diese Phase mit Praktika in den neuen Tätigkeitsbereichen. Die Autoren diskutieren, ob nach der Qualifizierung eine zeitweise verpflichtende Bindung an das Unternehmen sinnvoll sei.

Die skizzierten Bausteine werden durch eine koordinierende Organisationseinheit (AQFa) begleitet. Die Kernaufgaben dieser Agentur seien Netzwerkarbeit im internen Arbeitsmarkt, Beratung mit dem Management und die inhaltliche Koordination und Weiterentwicklung des Programms. Die Autoren fokussieren sich an dieser Stelle auf die Qualifizierung tertiärer Bildungsabschlüsse, da die Anspruchsniveaus der Engpass-Tätig-

keiten ihrer Untersuchung nach über denen von Ausbildungsberufen lägen und häufig tertiäre Bildungsabschlüsse erforderten.

Die wichtigste Aufgabe sei die Beratung der Beschäftigten in allen Phasen der Qualifizierung: Die Orientierungs- und Anbahnungsphase sei der anspruchsvollste Teil der Beratung, da Ängsten der Beschäftigten begegnet werden müsse. In dieser Phase müsste über Inhalte, Rechte und Pflichten informiert und die individuelle Eignung abgewogen werden. Daraufhin werde die Anerkennung von Leistungen ggf. mit kooperierenden Hochschulen erörtert. Während der Qualifizierung sei es wichtig die Beschäftigten zu begleiten. Hier hätten sich zielgruppenspezifische, alters- und habitussensible Unterstützungsangebote als sinnvoll erwiesen. In der vierten Phase stünde mit dem erfolgreichen Abschluss die Vermittlung auf höhere, offene Stellen an.

Seifert, Achim

**Kollektivverträge für wirtschaftlich abhängige Selbständige und unionsrechtliches Kartellverbot**

HSI-Schriftenreihe 42

Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung

Frankfurt am Main: Bund-Verlag

2022

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

Nicht nur abhängig Beschäftigte befänden sich in Abhängigkeitsverhältnissen zu ihren Arbeitgeber:innen, sondern auch das Verhältnis von Soloselbständigen zu ihren Auftraggeber:innen sei durch Machtasymmetrien geprägt. Durch die Digitalisierung und digitale Plattformen habe diese Entwicklung nochmals Antrieb erfahren, da Aufträge nun schneller und einfacher vergeben werden könnten. Um eine Gegenmacht zu bilden, seien kollektive Verhandlungen und Kollektivverträge notwendig. Dem entgegen gestellt werde das Kartellrecht. In seiner Studie beschäftigt sich Achim Seifert nun mit dem Verhältnis des Kartellrechts zum Recht auf Kollektivverhandlungen auf europäischer und nationaler Ebene.

Vor dem Hintergrund einer Zunahme verschiedenster Plattformen wie beispielsweise Uber oder Deliveroo, die wirtschaftlich abhängige Selbständige erzeugten, räumten immer mehr nationale Rechtsordnungen im europäischen Binnenmarkt Beschäftigtengruppen jenseits des Arbeitsverhältnisses ein Recht auf Kollektivverhandlungen ein. Von anderer Seite werde jedoch infrage gestellt, inwieweit die Ausweitung des Rechts auf

Kollektivverhandlungen auf wirtschaftlich abhängig Selbständige der Plattformwirtschaft mit dem unionsrechtlich allgemeinen Kartellverbot des Art. 101 AEUV vereinbar sei.

Als Beispiel eines Kartellverfahrens gegen kollektive Vereinbarungen wird von Seiffert u. a. der Rechtstandpunkt der niederländischen Kartellbehörde hinsichtlich vereinbarter Kollektivverträge selbstständiger Aushilfsmusiker:innen angeführt. Dort heißt es, die Kollektivverträge würden gegen das nationale und unionsrechtliche Kartellverbot verstoßen. Dieser Fall habe verschiedene rechtliche Auseinandersetzungen angestoßen. So habe es in jüngster Zeit u. a. seitens der Europäischen Kommission rechtspolitische Vorstöße gegeben, um das Kartellverbot des Art. 101 AEUV für diese Fälle einzuschränken. Auch Seifert geht einer Weiterentwicklung des Systems der Kollektivverhandlungen innerhalb des europäischen Binnenmarktes nach.

### **Vorgehensweise der Studie**

In einem ersten Teil beschäftigt sich Seiffert mit Vorfragen und den Grundlagen, die für die weitere rechtliche Beurteilung der Frage nach der Reichweite des unionsrechtlichen Kartellverbotes als zentral gelten. In einem zweiten Teil geht er der Frage nach der Vereinbarkeit einer Kollektivvertragsfreiheit von wirtschaftlich abhängigen Selbständigen mit dem Kartellverbot des Art. 101 AEUV nach. Im dritten Teil werden schließlich einzelne Folgefragen angerissen, wie u. a. die funktionsgerechte Konturierung des Begriffes der wirtschaftlichen Abhängigkeit oder die Zulässigkeit eines Abschlusses von Kollektivverträgen zum Schutz wirtschaftlich abhängiger Selbständiger auch ohne gesetzlichen Rahmen.

### **Zusammenfassung der Ergebnisse**

Bezüglich der Vorfragen wird betont, dass Kollektivverträge vor allem der Besonderheit der Arbeitsmärkte, wie beispielsweise der Gefahr eines Unterbietungswettbewerbs, Rechnung tragen würden. Dies werde auf nationaler Ebene über die Tarifautonomie und im Unions- bzw. Völkerrecht über das Recht auf Kollektivverhandlungen gewährleistet. Wirtschaftlich abhängige Selbständige hätten dabei eine den Arbeitnehmer:innen vergleichbare Stellung. Das gelte auch für Selbständige, die über Plattformen beschäftigt sind.

Hinsichtlich der Vereinbarkeit kollektivvertraglicher Regelungen zum Schutz von wirtschaftlich abhängigen Selbständigen mit dem in Art. 101 AEUV verankerten unionsrechtlichen Kartellverbot heißt es, dass Kollektivverträge durchaus besagten Tatbestand erfüllen können. In diesem Fall bestehe keine Freistellung. Auch könnten Kollektivverträge das Merkmal spürbarer Beeinträchtigung des Handels zwischen Mitgliedstaaten erfül-

len. Allerdings sei Art. 101 AEUV einschränkend auszulegen, soweit es um seine Anwendung auf Kollektivverträge zum Schutz wirtschaftlich abhängiger Selbstständiger gehe.

Folgefragen ergäben sich schließlich im Hinblick auf die Verankerung der Rechtsform des kartellrechtlichen Ausnahmebereichs für Kollektivverträge zum Schutz von wirtschaftlich abhängigen Selbstständigen. Eine Festlegung der Europäischen Kommission in einer Leitlinie sei denkbar. Weiterhin stellten sich Fragen beispielsweise hinsichtlich einer Auftragsabhängigkeit bzw. der Zulässigkeit von kollektiven Maßnahmen zur Erzwingung eines Kollektivvertrages zum Schutz wirtschaftlich abhängiger Selbständiger.



## 3 Keep in Mind!

### 3.1 Auswahl neuer Forschungsprojekte der HBS

Dingeldey, Irene

#### **Schwere Arbeitsausbeutung**

bis 1. September 2023

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2022-914-4](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2022-914-4)

In den 2010er-Jahren sei in der Debatte um den „unteren Rand“ des Arbeitsmarktes der Begriff der schweren Arbeitsausbeutung aufgekommen. Anknüpfend an die Ergebnisse einer Regionalstudie zum Land Bremen werden im Projekt die bestehenden Unterstützungsangebote für von Arbeitsausbeutung betroffene Personen analysiert und eine Branchenfallstudie zum Thema Arbeitsausbeutung betrachtet. Vorgesehen ist ein Mixed-Method-Ansatz, welcher aufgrund des geringen Wissens über das Feld nicht analytisch-hypothesenorientiert, sondern zunächst deskriptiv-evaluatorisch ausgestaltet sei.

Brinkmann, Ulrich; Simon, Hendrik

#### **Transnationale Vernetzung betrieblicher Interessenvertretung**

bis 31. Dezember 2023

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2022-158-3](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2022-158-3)

Im Fokus der geplanten Pilotstudie steht die 2012 ins Leben gerufene und 2021 verstetigte Internationale Netzwerkinitiative (NWI) der IG Metall. Diese zielt darauf ab, über Ländergrenzen hinweg eine intensive, vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen betrieblichen Arbeitnehmer:innenvertreter:innen derselben internationalen Konzerne zu unterstützen. Anknüpfend an einschlägige Vorarbeiten der Projektleitung sei die Pilotstudie primär als teilnehmend-beobachtende Forschung angelegt. Um diese Methode zur Anwendung zu bringen, werde das Projektteam die im Vorstand der IG Metall in Frankfurt angesiedelte NWI intensiv begleiten und dabei 2- 3 Fallstudien (Marokko; Mexiko; Südafrika) erstellen.

Ulber, Daniel

**Qualifizieren für die Transformation**

bis 1. November 2024

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2022-983-4](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2022-983-4)

Übergeordnetes Ziel des Vorhabens sei die Reduktion von Komplexität des Rechts der Weiterbildung und Qualifizierung für den Rechtsanwendenden. Dazu geht das Projekt zwei Fragen nach. Erstens: Wo genau liegen die Reibungspotenziale in der gegenwärtigen Rechtslage, die das Weiterbildungssystem unübersichtlich und schwerfällig machen? Zweitens: Wie kann sie optimiert werden? Das Projekt sehe eine umfassende Bestandsaufnahme und systematische Analyse der bestehenden Rechtslage vor.

Elsholz, Uwe; Thomas, Martina

**Weiterbildungsmentor\*innen**

bis 31. März 2025

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2022-529-19](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2022-529-19)

Im Rahmen des Projektes werden mehrere Projekte des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) von der IG Metall, NGG und ver.di begleitend beforscht und unterstützt. Die Begleitforschung habe zwei Aufgaben: A. Forschungsfragen zu entwickeln und Impulse aus der Forschung an das Projektteam des BMBF-Projekts zu richten, um Gestaltungshinweise für innovative und partizipative Weiterbildungskonzepte zu finden. B. die Umsetzung des Weiterbildungsformats „betriebliche Mentoren“ zu reflektieren und z. B. in Workshops mit den beteiligten Akteur:innen die Umsetzung kritisch zu hinterfragen. Ein dritter Aspekt habe den Transfer im Fokus.

Klüh, Ulrich; Şahin, Bedia

**Vermögenssteuern in der sozial-ökologischen Transformation**

bis 30. September 2025

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2022-554-2](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2022-554-2)

Die zunehmend ungleiche Verteilung von Vermögen sei eine zentrale Baustelle der sozial-ökologischen Transformation. Welchen Beitrag könnte die Besteuerung von Vermögen auf dem Weg zu einer klimaneutralen und ressourcenschonenden Wirtschaft spielen? Diese Frage sei bisher nicht systematisch beantwortet worden. Das Projekt kombiniert quantitative und qualitative Methoden sowie wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Perspektiven.

Kleinöder, Nina; Knoll-Jung, Sebastian

**Humanisierung als Faktor für den Wirtschaftswandel?**

bis 31. Oktober 2025

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2022-34-5#](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2022-34-5#)

Das Projekt untersucht, mit welchen Erwartungen Unternehmen am Bundesprogramm „Humanisierung des Arbeitslebens“ (HdA) teilnahmen und sich gegenüber den gewerkschaftlichen Interessen positionierten. Ziel ist es, die in der HdA-Forschung bisher behandelten Fragen von Humanisierungs- und Demokratisierungsprozessen um ökonomische, technische und bildungspolitische Aspekte der Beteiligung zu erweitern.

Für das Projekt ist ein mehrteiliger Forschungsansatz geplant. In einer quantitativen Erhebung werden die beteiligten Unternehmen erfasst und das Untersuchungsfeld kartiert. Im Anschluss werde mittels eines Branchenclusters geprüft, inwieweit sich unterschiedliche Zielsetzungen der Programmteilnahme identifizieren lassen. Auf dieser Basis werden in einem dritten Schritt exemplarische, qualitativ ausgerichtete Tiefenbohrungen erfolgen.

### 3.2 Auswahl weiterer Forschungsprojekte

Butollo, Florian; Wotschack, Philip

#### **Algorithmisches Management**

Weizenbaum Institut

1. September 2021 bis 31. August 2023

[www.weizenbaum-institut.de/projekte/algorithmisches-management/](http://www.weizenbaum-institut.de/projekte/algorithmisches-management/)

Das Projekt untersucht die Auswirkungen des algorithmischen Managements (AM) für die Beschäftigten und identifiziert Handlungsbedarfe und Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmer:innenvertretung. Durch den Einsatz von AM-Systemen ließen sich Arbeitsprozesse und Aufgabenausführung mithilfe von Algorithmen steuern und optimieren. Sofern die Interessen und Bedürfnisse der Beschäftigten dabei nicht einbezogen würden, wachse das Risiko einer Arbeitsintensivierung und verstärkten Standardisierung, Kontrolle und Überwachung ihrer Tätigkeit.

Vor diesem Hintergrund untersucht das Projekt die Möglichkeiten der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung für eine beteiligungsorientierte Einführung und Ausgestaltung von AM-Systemen.

Berg, Holger; Jansen, Maïke

#### **EcoTwin. Ein digitaler grüner Zwilling**

Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie

Mai 2022 bis April 2025

<https://wupperinst.org/p/wi/p/s/pd/2073>

Im Frühjahr 2022 starteten insgesamt sieben neue Projekte. Bei diesen Projekten gehe es um neue Formen der Künstlichen Intelligenz (KI), einen digitalen, grünen Zwilling, das Arbeiten mit Small Data und das automatisierte Entdecken von Treibhausgas-Verursacher:innen in Unternehmen. Das Wuppertal Institut analysiert dabei in erster Linie die wesentlichen Treiber für ökologische Nachhaltigkeit im Maschinen- und Anlagenbau. Anschließend planen, konzipieren, entwickeln und implementieren die Forschenden zusammen mit den Projektpartner:innen digitale, grüne Zwillinge.

Fedorets, Alexandra

**Beschäftigungsrisiken und Arbeitsqualität in der digitalen Transformation: Empirische Analysen zu KI, Plattformarbeit und digitalen Arbeitsplätzen mit dem SOEP**

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

1. Februar 2021 bis 14. Juli 2024

[www.diw.de/de/diw\\_01.c.815414.de/projekte/beschaefigungsrisiken\\_und\\_arbeitsqualitaet\\_in\\_der\\_digitalen\\_plattformarbeit\\_und\\_digitalen\\_arbeitsplaetzen\\_mit\\_dem\\_soep.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.815414.de/projekte/beschaefigungsrisiken_und_arbeitsqualitaet_in_der_digitalen_plattformarbeit_und_digitalen_arbeitsplaetzen_mit_dem_soep.html)

Die Digitalisierung berge Chancen für die Arbeitswelt, aber auch erhebliche Risiken. Um zu analysieren wie weit künstliche Intelligenz, Plattformarbeit und digitalisierter Arbeitsplätze verbreitet sind, werden im Projekt spezielle Fragemodule des Sozio-ökonomischen Panels genutzt. Zudem werden interdisziplinäre Erkenntnisse zum ökonomischen Schwerpunkt „Substitution und Zuwachs der Beschäftigung in der digitalen Arbeitswelt“ und dem soziologischen Schwerpunkt „Arbeitsqualität und soziale Ungleichheit in der digitalen Arbeitswelt“ erarbeitet. Dabei wird eine survey-methodologische Forschung betrieben.

Wrohlich, Katharina

**Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern: Analysen zum Verlauf über die Zeit, über den Lebenslauf und über die Lohnverteilung sowie den Einfluss der Politik**

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

1. April 2019 bis 31. Juli 2022

[www.diw.de/de/diw\\_01.c.632650.de/projekte/die\\_lohnluecke\\_zwischen\\_frauen\\_und\\_maennern\\_analysen\\_zum\\_ve\\_und\\_ueber\\_die\\_lohnverteilung\\_sowie\\_den\\_einfluss\\_der\\_politik.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.632650.de/projekte/die_lohnluecke_zwischen_frauen_und_maennern_analysen_zum_ve_und_ueber_die_lohnverteilung_sowie_den_einfluss_der_politik.html)

Der Gender Wage Gap existiere in allen Ländern der Welt und bleibe trotz einiger Verbesserungen in den letzten zehn Jahren auch in Deutschland auf hohem Niveau. In diesem Forschungsprojekt wird zu diesem Themenfeld in mehrfacher Hinsicht beigetragen: Zum einen wird die Entwicklung des Gender Wage Gaps in Deutschland in den letzten drei Jahrzehnten beschrieben und analysiert. Zweitens wird der Gender Wage Gap im Lebenszyklus untersucht. Schließlich werden in diesem Projekt sowohl auf Basis struktureller Verhaltensmodelle als auch mittels kausaler Evaluationsmethoden die Auswirkungen von Familienpolitik und Steuerreformen auf den Gender Wage Gap beleuchtet.

Arbeitswelt im Wandel (Fachbereich 1)

**Intervention zum gesundheitsförderlichen Umgang mit orts- und zeitflexiblem Arbeiten von Beschäftigten und Teams in Organisationen**

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

bis Juni 2023

[www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Forschungsprojekte/f2454.html](http://www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Forschungsprojekte/f2454.html)

Durch den Wandel der Arbeit und die Möglichkeiten der Digitalisierung nutzen zunehmend mehr Menschen die Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitmodelle und mobiler Arbeit und seien somit unabhängig von Arbeitsort und -zeit. Beschäftigte könnten also orts- und zeitflexibel arbeiten, indem sie zunehmend selbst entscheiden, wo und wann sie arbeiteten. Dies biete Vorteile für Berufstätige (z. B. bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gestaltung der Arbeitszeit entsprechend der eigenen Wünsche) und auch Arbeitgeber:innen (z. B. höhere Mitarbeiterzufriedenheit, gesteigerte Produktivität).

Ziel dieses Projektes ist es, verschiedene Interventionen zur gesundheitsförderlichen Gestaltung orts- und zeitflexiblen Arbeitens zu entwickeln und zu evaluieren.

Arbeitszeit und Flexibilisierung (Fachgruppe 1.1)

**Homeoffice während und nach der SARS-CoV-2-Pandemie: Begleitung von Betrieben bei der Einführung und Ausweitung neuer Vereinbarungen**

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

bis 31. Dezember 2023

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

Während der SARS-CoV-2-Pandemie habe ein großer Teil der Erwerbstätigen in unterschiedlichem Umfang von zu Hause 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.

Arbeitsstätten, Maschinen- und Betriebssicherheit (Fachgruppe 2.4)

**Anforderungen an die Sicherheitstechnik im Kontext von Industrie 4.0**

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

bis 1. Dezember 2022

[www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Forschungsprojekte/f2474.html](http://www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Forschungsprojekte/f2474.html)

Ziel des Projektes ist eine detaillierte, systematische Betrachtung der Methoden der Risikobeurteilung und der Sicherheitsnachweisführung von Maschinen und Fertigungsanlagen im Kontext von Industrie 4.0. Im Rahmen des Projektes sollen die Zusammenhänge zwischen den Betriebsfunktionen der Maschinen und Anlagen, den Safety-Maßnahmen sowie den Security-Maßnahmen mit potenziellem (negativen) Einfluss auf die funktionale Sicherheit in Form einer systematischen, analytischen Evaluation auf Basis ausgewählter industrieller Anwendungsszenarien untersucht werden.

Psychische Belastung und Mentale Gesundheit (Fachgruppe 3.2)

**Betriebliche Gestaltungspraxis bei Zeit- und Leistungsdruck und Informationsflut**

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

bis 1. August 2024

[www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Forschungsprojekte/f2511.html](http://www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Forschungsprojekte/f2511.html)

Immer mehr Beschäftigte arbeiteten heute unter Zeit- und Leistungsdruck oder würden sich einer Informationsflut ausgesetzt sehen. Oftmals treffe sogar beides zu. Diese Belastungsfaktoren seien ein Risiko für das Wohlbefinden und die Gesundheit der Beschäftigten. Es sei daher ratsam, die psychische Belastung der Beschäftigten durch diese Faktoren zu verringern. Betriebe würden hierbei jedoch oft an ihre Grenzen stoßen. Im Projekt wird eine Handlungshilfe für die betriebliche Praxis auf der Basis von bereits vorhandenem Wissen zu den Belastungsfaktoren entwickelt.

Psychische Belastung und Mentale Gesundheit (Fachgruppe 3.2)

**Aktive Gefährdungsvermeidung bei psychischer Belastung in KMU:  
Eine repräsentative Betriebsbefragung**

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

bis 31. Dezember 2023

[www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Forschungsprojekte/f2473.html](http://www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Forschungsprojekte/f2473.html)

Arbeit solle in den Betrieben so gestaltet werden, dass Gefährdungen für die Gesundheit der Beschäftigten vermieden bzw. minimiert würden. Dabei seien auch Gefährdungen durch psychische Belastungen zu berücksichtigen. Allerdings mangle es an empirisch fundiertem Wissen darüber, was Betriebe in dieser Hinsicht konkret machten. Dies gelte insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Ziel des Forschungsprojektes ist es, das Wissen über die betriebliche Gefährdungsvermeidungspraxis in KMU auszubauen und zu vertiefen.

Porschen-Hueck, Stephanie; Dunkel, Wolfgang

**UMDIA – Unterbrechungsmanagement bei digital gerahmter  
Interaktionsarbeit. Teilprojekt: Entwicklung und Evaluation von  
unterbrechungssensiblen Analyse- und Gestaltungsinstrumenten  
für Interaktionsarbeit bei unternehmensbezogenen  
Dienstleistungen**

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München

Juni 2020 bis Februar 2023

[www.isf-muenchen.de/projekt/umdia-unterbrechungsmanagement-bei-digital-gerahmter-interaktionsarbeit/](http://www.isf-muenchen.de/projekt/umdia-unterbrechungsmanagement-bei-digital-gerahmter-interaktionsarbeit/)

Das Projekt UMDIA verfolgt das Ziel, neue Analyse- und Gestaltungsinstrumente für den Umgang mit Unterbrechungen zu entwickeln, die den spezifischen Merkmalen digital gerahmter Interaktionsarbeit gerecht werden. Auf diese Weise soll Interaktionsarbeit in Dienstleistungsbeziehungen unterbrechungssensibel und belastungsarm gestaltet werden und das Potenzial der Digitalisierung genutzt werden.



Kümmerling, Angelika

**Arbeitszeitmonitor**

Institut Arbeit und Qualifikation

1. Juni 2022 bis 31. Dezember 2024

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

Die Dauer und die Strukturen der Arbeitszeit hätten sich in den letzten Jahren nicht nur zunehmend ausdifferenziert, sie seien auch vermehrt zum Konfliktgegenstand geworden. Arbeitskräftemangel und internationale Verflechtungen auf der einen Seite, lebensphasenspezifische Zeit- und Flexibilitätsbedarfe sowie veränderte Wertvorstellungen auf der anderen Seite zerrten daran – insbesondere an der Dauer und Verteilung der Arbeitszeit.

Vor diesem Hintergrund hat sich das Projekt zum Ziel gesetzt, die bisher unregelmäßig stattfindende Arbeitszeitberichterstattung der Abteilung zu verstetigen, sodass jährlich ein Report zum Thema veröffentlicht werden kann. Der erste Arbeitszeitmonitor soll Ende des ersten/zum Beginn des zweiten Quartals 2023 veröffentlicht werden.

Vladova, Gergana; Wotschak, Philip; de Paiva Lareiro; Patricia

**Lernen mit digitalen Assistenzsystemen**

Weizenbaum Institut

September 2019 bis September 2022

[www.weizenbaum-institut.de/projekte/lernen-mit-digitalen-assistenzsystemen/](http://www.weizenbaum-institut.de/projekte/lernen-mit-digitalen-assistenzsystemen/)

In diesem interdisziplinären Projekt wird untersucht, wie gut eine Schritt-für-Schritt-Arbeitseinweisung in der industriellen Produktion ausschließlich via digitalem Assistenzsystem funktioniert und wo weitere Qualifizierung notwendig ist. Digitale Assistenzsysteme sollten Mitarbeiter:innen dazu anleiten, Fertigungsanlagen in der industriellen Produktion auch ohne Vorkenntnisse zu bedienen. In einem interdisziplinären Projekt wurde untersucht, wie gut eine Schritt-für-Schritt-Arbeitseinweisung ausschließlich via Assistenzsystem funktioniert – und wo es einer umfassenden Qualifizierung und persönlichen Anleitung zur Vermittlung von Kontextwissen bedarf.

Vitols, Sigurt; Scholz, Robert

**Mitbestimmung und nachhaltige Unternehmenspolitik: neue Herausforderungen durch COVID-19**

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

1. August 2021 bis 31. Juli 2024

[www.wzb.eu/de/forschung/digitalisierung-und-gesellschaftlicher-wandel/globalisierung-arbeit-und-produktion/projekte/mitbestimmung-und-nachhaltige-unternehmenspolitik-neue-herausforderungen-durch-covid-19](http://www.wzb.eu/de/forschung/digitalisierung-und-gesellschaftlicher-wandel/globalisierung-arbeit-und-produktion/projekte/mitbestimmung-und-nachhaltige-unternehmenspolitik-neue-herausforderungen-durch-covid-19)

Das Projekt beschäftigt sich mit Umbrüchen in der Arbeitswelt und ihren neuen Organisationsformen und Beschäftigungsverhältnissen aus zwei zentralen Perspektiven: Erstens dem Zusammenfallen von Nachhaltigkeit als Megatrend und Covid-19 als einem eher temporären Schock. Zweitens fokussiert das Projekt das Thema Arbeit aus Beschäftigtenperspektive. Hier wird die Rolle der Mitbestimmung in den Fokus gerückt. Es wird untersucht, inwiefern sich demokratische Strukturen in den Unternehmen nicht nur auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen auswirken, sondern auch auf die viel umfassendere Nachhaltigkeitspolitik. Damit verbunden seien Arbeitsperspektiven und Zukunftschancen der Beschäftigten.

Grothmann, Torsten; Frick, Vivian

**Umweltbewusstsein in Deutschland 2022**

Institut für ökologische Wirtschaftsforschung

Oktober 2021 bis Dezember 2024

[www.ioew.de/projekt/umweltbewusstsein\\_in\\_deutschland\\_2022](http://www.ioew.de/projekt/umweltbewusstsein_in_deutschland_2022)

Die Umweltbewusstseinsstudie wird alle zwei Jahre als repräsentative Bevölkerungsumfrage in Deutschland durchgeführt. Bürgerinnen und Bürger werden nach ihren Einschätzungen zum Zustand der Umwelt, zu ihrem persönlichen umweltrelevanten Verhalten sowie zu ihren Einstellungen und Meinungen zu Umwelt- und Klimaschutz gefragt. Das Ziel ist, in der Gesellschaft vorherrschende Denk- und Handlungsmuster herauszuarbeiten und dabei sowohl langfristige Entwicklungen als auch neu aufkommende Phänomene zu erfassen.

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

re:publica

**re:publica 23: „Cash“**

5. bis 7. Juni 2023, Arena und Festsaal Kreuzberg Berlin

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

Die re:publica Berlin, das Festival für die digitale Gesellschaft, findet im Juni 2023 in der Arena Berlin und dem Festsaal Kreuzberg statt und steht unter dem Motto „Cash“.

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

**Employee Status, Worker Perspectives, & Regulation in the Gig Economy. Presentation by Veena Dubal**

18. Januar 2023, 16:00 Uhr, online

[www.wzb.eu/en/events/employee-status-worker-perspectives-regulation-in-the-gig-economy](http://www.wzb.eu/en/events/employee-status-worker-perspectives-regulation-in-the-gig-economy)

Veena B. Dubal ist Professorin für Recht an der University of California, Hastings College of the Law. Ihre Forschung konzentriert sich auf die Überschneidung von Recht, Technologie und prekärer Arbeit. Auf der Grundlage von mehr als einem Jahrzehnt ethnografischer und historischer Studien schreibt sie derzeit ein Manuskript darüber, wie fünf Jahrzehnte wechselnder Technologien und aufkommender gesetzlicher Regelungen den Alltag und die Arbeitserfahrungen von Fahrdienst-Fahrer:innen in San Francisco verändert haben.

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

**Rolle und Stand der Normung von Künstlicher Intelligenz**

28. November 2022, 14:30 bis 16:00 Uhr, online

<https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/service/veranstaltungen/++co++7ed7685a-546c-11ed-8dbb-001a4a160111>

Wie ist der Stand bei der Normung von KI? Welche möglichen Auswirkungen hat das auf die Arbeitsbedingungen, und wie stellen sich die Gewerkschaften hier auf? Welche Vor- und Nachteile bringt eine KI-Normung mit sich? Vorträge mit Michael Bretschneider-Hagemes und Gido De Jongh.

Institut für ökologische Wirtschaftsforschung; Vereinigung für ökologische Wirtschaftsforschung

**Ausgewachsen – Wirtschaften als gäbe es ein Morgen**

23. November 2022, 12:00 bis 19:00 Uhr, Hotel Aquino Berlin und online

[www.ioew.de/veranstaltung/ausgewachsen-wirtschaften-als-gaebe-es-ein-morgen](http://www.ioew.de/veranstaltung/ausgewachsen-wirtschaften-als-gaebe-es-ein-morgen)

Das auf fossilen Energien beruhende, wachstumsabhängige System sei in einer tiefen Krise. 50 Jahre nachdem der Club of Rome in seinem ersten Bericht die ökologischen „Grenzen des Wachstums“ aufgezeigt habe, seien grundlegende planetare Grenzen weit überschritten. Und die aktuellen Krisen zeigten: Das fossile System bröckelt. Es habe sich ausgewachsen. Auf der Tagung soll diskutiert werden, wie die Pfad- und Wachstumsabhängigkeiten des fossilen Zeitalters überwunden werden könnten und welche Handlungsoptionen eine wachstumsunabhängige Gesellschaft für den Übergang in ein post-fossiles Zeitalter eröffne.

Institut für ökologische Wirtschaftsforschung; Technische Universität  
Berlin

**Welche Rolle spielen Peer Innovationen für eine sozial-ökologische  
Transformation?**

21. November 2022, 14:00 bis 18:30 Uhr, Technische Universität Berlin

[www.ioew.de/veranstaltung/welche-rolle-spielen-peer-innovationen-fuer-eine-sozial-oekologische-transformation](http://www.ioew.de/veranstaltung/welche-rolle-spielen-peer-innovationen-fuer-eine-sozial-oekologische-transformation)

Innovation finde nicht nur in Forschungseinrichtungen und Unternehmen statt: auch Privatpersonen seien innovativ und tauschten sich zudem im Internet über ihre Ideen und Erfahrungen mit gleichgesinnten „Peers“ aus. Obwohl private Nutzer:innen durchaus als eine wichtige Quelle für Innovationsideen gelten, sei das Phänomen Peer Innovation, also das gemeinsame Erarbeiten von neuen Lösungen in Online-Communities bisher wenig untersucht. In dieser Abschlusskonferenz werden die Ergebnisse des Forschungsprojektes „PeerInnovation“ vom Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW) und der Technischen Universität präsentiert und diskutiert.

Weizenbaum-Institut

**Digitale Souveränität: Weizenbaum-Institut diskutiert über Wege in  
eine offene und gerechte Zukunft der digitalen Welt**

9. und 10. Juni 2022, Alte Münze Berlin

[www.weizenbaum-institut.de/news/digitale-souveraenitaet-weizenbaum-institut-diskutiert-ueber-wege-in-eine-offene-und-gerechte-zukunft-der-digitalen-welt/](http://www.weizenbaum-institut.de/news/digitale-souveraenitaet-weizenbaum-institut-diskutiert-ueber-wege-in-eine-offene-und-gerechte-zukunft-der-digitalen-welt/)

Rund 300 Teilnehmer:innen aus Wissenschaft, Kunst, Aktivismus und Zivilgesellschaft haben auf der vierten Weizenbaum-Konferenz über Alternativen für eine offene und gerechte Gesellschaft diskutiert. Die Konferenz fand unter dem Titel „Practicing Sovereignty. Interventions for open digital futures“ statt.

Hans-Böckler-Stiftung

**Hub: Transformation gestalten**

2022

[www.boeckler.de/de/hub-transformation-gestalten-43214.htm](http://www.boeckler.de/de/hub-transformation-gestalten-43214.htm)

Der neue Hub der Hans-Böckler-Stiftung bearbeitet die Frage gesellschaftlicher Mitbestimmung zur gerechten Gestaltung der Transformation praxisnah und im regionalen Maßstab. Als Austauschplattform vernetzt der Hub die vielschichtigen Aktivitäten der Stiftung zu Transformations-themen. Der Hub soll helfen, den Austausch über gute Lösungen und neue Erkenntnisse zu beschleunigen, nach außen, aber auch nach innen mit den Instituten und Projekten der Hans-Böckler-Stiftung. Ab dem Winter 2022 sind Kooperationsveranstaltungen mit regionalen Transformationsakteuren aus Politik, Gewerkschaften, Wissenschaft und Betrieben geplant.

Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland,  
in Kooperation mit dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichem  
Institut der Hans-Böckler-Stiftung

**Die Letzten ihrer Art. Handwerk und Berufe im Wandel**

3. Dezember 2022 bis 2. April 2023, Bonn, Bundeskunsthalle

[www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-ausstellung-die-letzten-ihrer-art-handwerk-und-berufe-im-wandel-42493.htm](http://www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-ausstellung-die-letzten-ihrer-art-handwerk-und-berufe-im-wandel-42493.htm)

In der Reihe interdisziplinärer Ausstellungen zu wissenschaftlich-technischen und gesellschaftsrelevanten Themen widmet sich die Bundeskunsthalle seltenen oder gefährdeten handwerklichen Berufen. Die Ausstellung will nahezu vergessene Handwerke präsentieren und damit zugleich fördern. Die Unesco-Liste des immateriellen Kulturerbes Deutschlands zählt hierzu beispielsweise Drechsler- und Flechthandwerk, Porzellanmalerei, Seidenweberei und Musikinstrumentenbau.

Auch andere Menschen wie der letzte Bergmann des Ruhrpotts oder die letzte Rheinschifferin hätten Berufe erlernt, die drohten, in Vergessenheit zu geraten. Die Ausstellung nimmt besonders den lokalen beruflichen Wandel in Nordrhein-Westfalen in den Blick.

Hans-Böckler-Stiftung

**Sozial-ökologische Transformation. Gute Arbeit gestalten**

Videoserie Kurz & Gut, Folge 5

2022

[www.youtube.com/watch?v=2zawVRtlYPO](https://www.youtube.com/watch?v=2zawVRtlYPO)

In dieser Folge berichten Mitbestimmungspraktiker:innen von Katjes und Siemens Gamesa, wie sie Ökologie und Gute Arbeit im Betrieb vereinbart haben und somit den Wandel im Interesse der Beschäftigten mitgestalten. Innovative Konzepte zum Umwelt- und Klimaschutz seien gefragt, und dabei gehe es nicht nur um technologische und digitale Lösungen.

Podcast AiB-Audio

**Mobiles Arbeiten für alle**

21. Oktober 2022

[www.bund-verlag.de/betriebsrat/aktuellesbr~podcast-mobilesarbeiten-fuer-alle~.html](https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/aktuellesbr~podcast-mobilesarbeiten-fuer-alle~.html)

Berufliches Lernen und Arbeiten von unterwegs und zu Hause – für die einen immer noch mit vielen Fragezeichen und vielleicht auch Vorbehalten behaftet, für die anderen bereits erprobt, geübt und mit Erfolg umgesetzt. In dieser Folge des Podcast für erfolgreiche Betriebsratsarbeit geht es um Smart Work und Lernortverlagerung.

**ISSN 2509-2359**