

Müller, Annekathrin

**Working Paper**

Forschungsmonitoring "Arbeit der Zukunft". Ausgabe 21:  
Januar bis März 2023 (Berichtszeitraum)

Working paper Forschungsförderung, No. 299

**Provided in Cooperation with:**

The Hans Böckler Foundation

*Suggested Citation:* Müller, Annekathrin (2023) : Forschungsmonitoring "Arbeit der Zukunft". Ausgabe 21: Januar bis März 2023 (Berichtszeitraum), Working paper Forschungsförderung, No. 299, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/273414>

**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/>

# WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

---

Nummer 299, Juli 2023

## Forschungsmonitoring „Arbeit der Zukunft“ Ausgabe 21

Januar bis März 2023 (Berichtszeitraum)

Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“

---



### Auf einen Blick

Das Forschungsmonitoring Nr. 21 gibt einen Überblick über aktuelle Studien und Publikationen zur Arbeitswelt der Zukunft für den Berichtszeitraum Januar bis März 2023. 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 Zeitarangements, Künstliche Intelligenz und Sozial-ökologische Transformation.

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

© 2023 by Hans-Böckler-Stiftung  
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf  
[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)



„Forschungsmonitoring ‚Arbeit der Zukunft‘ Ausgabe 21“ 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 .....	7
1.1 Digitalisierung.....	7
Gesellschaftspolitische Studien und Beschäftigungsprognosen .....	7
Betrieblich orientierte Studien .....	9
International vergleichende Studien.....	13
Digitalisierung in der Industrie.....	13
Digitalisierung im Dienstleistungssektor.....	15
1.2 Standards für digitale Arbeitsformen.....	17
Plurale Arbeitsformen und Wandel der Beschäftigungsstrukturen .....	17
Entbetrieblichung.....	17
Plattformarbeit .....	18
Wandel von Mitbestimmung.....	21
1.3 Beschäftigung im Wandel .....	25
Veränderung von Tätigkeiten und Berufen.....	25
Die Geschlechterverhältnisse und Beschäftigung .....	26
Diversity am Arbeitsmarkt – Ältere, Menschen mit Behinderung, Migrant*innen, LGBTQI.....	29
Qualifizierung .....	35
1.4 Arbeit aufwerten .....	38
Faire Entlohnung .....	38
Bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit .....	40
1.5 Humanisierung der Arbeit 4.0 .....	42
Digitale Transformation der Arbeit am Menschen ausrichten ..	42
Gesundheit & Vorbeugung psychischer Risiken .....	43

1.6	Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements .....	46
	Arbeitszeit.....	46
	Arbeitszufriedenheit .....	47
	Flexibilisierung.....	48
1.7	Innovationsbegriff weiten .....	50
	Soziale Innovation und alternative Wirtschaftsformen.....	50
1.8	Künstliche Intelligenz (KI) .....	52
	Einsatz von KI.....	52
	Ethik und KI .....	53
	Blockchain .....	53
1.9	Sozial-ökologische Transformation .....	54
1.10	Schlaglicht Corona .....	59
	Auswirkungen auf die Arbeitswelt .....	59
2	A Closer Look: Zusammenfassung ausgewählter Studien des Monitorings .....	62
3	Keep in Mind!.....	66
3.1	Auswahl neuer Forschungsprojekte der Hans-Böckler-Stiftung.....	66
3.2	Auswahl weiterer Forschungsprojekte .....	68
3.3	Termine, Initiativen und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld .....	73
	Aktuelle Veranstaltungen.....	73
	Podcasts.....	75
	Veranstaltungsdokumentationen .....	76

## 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](#)“ 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.

In dieser Ausgabe werfen wir einen genaueren Blick auf den Gender Pay Gap und den Gender Care Gap: Clara Schäper, Annekatrin Schränker und Katharina Wrohlich zeigen auf, dass beide in engem Zusammenhang stehen und dass die Phase der Familiengründung sowohl für die Zeitverwendung als auch für die Lohnentwicklung vieler Frauen die einschneidendste ist.

Der Report von Yvonne Lott beleuchtet den Gender *Digital Gap* – so lägen Frauen in der digitalen Transformation bei der Verwendung von Computersoftware und vernetzten digitalen Technologien am Arbeitsplatz zurück und schätzen demzufolge auch ihre Berufschancen als geringer ein. Benachteiligt seien vor allem Frauen in Teilzeit.

Im dritten Teil („Keep in Mind! Initiativen und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld“) wird auf eine Auswahl neuer laufender Forschungsprojekte der HBS und auf weitere aktuelle Initiativen und Projekte hingewiesen.

Die Recherche erfolgt online, wobei neben allgemeiner Stichwortsuche auch auf den Webseiten wichtiger Akteure (Gewerkschaften, Stiftungen, Institute, Organisationen, Parteien, Ministerien) systematisch nach neuen Publikationen und Initiativen gesucht wird. Sofern vorhanden, basieren die Kurzerläuterungen auf online auffindbaren Abstracts oder Zusammen-

fassungen, 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 wünscht

Lisa Schrepf

Juli 2023

# 1 Überblick über aktuelle Publikationen und Studien

## 1.1 Digitalisierung

### Gesellschaftspolitische Studien und Beschäftigungsprognosen

Merkl, Christian; Sauerbier, Timo

#### **Public Employment Agency Reform, Matching Efficiency, and German Unemployment**

SOEP Papers 1185

Deutsches Institut für Wirtschaft

März 2023

[www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.868035.de/diw\\_sp1185.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.868035.de/diw_sp1185.pdf)

Welche Rolle haben öffentlichen Arbeitsagenturen bei der Arbeitsvermittlung? Welche Auswirkungen hat die Umstrukturierung der Bundesagentur für Arbeit (Arbeitsmarktreform Hartz III) auf Vermittlungserfolg und Arbeitslosigkeit? Es zeigt sich, dass die direkten Vermittlungsaktivitäten der Bundesagentur für Arbeit nicht zum Rückgang der Arbeitslosigkeit in Deutschland beigetragen haben.

Burstedde, Alexander

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

#### **Kompetenzbarometer: Fachkräftesituation in**

#### **Digitalisierungsberufen – Beschäftigungsaufbau und**

#### **Fachkräftemangel bis 2026**

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

18. Februar 2023

[www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Gutachten/PDF/2023/DIZ\\_Fachkr%C3%A4ftesituation\\_bis\\_2026.pdf](http://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2023/DIZ_Fachkr%C3%A4ftesituation_bis_2026.pdf)

Dargestellt werden die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen sowie des Fachkräftemangels in den Digitalisierungsberufen. Darüber hinaus wird eine Projektion bis ins Jahr 2026 geliefert. Die Analyse erfolgt – soweit

datenseitig möglich – differenziert nach Qualifikationsniveau, Berufsgruppen, Ost- und Westdeutschland; zudem werden ausgewählte Einzelberufe betrachtet. Abschließend erfolgt eine Formulierung von Handlungsempfehlungen an Politik und Unternehmen.

Büchel, Jan; Röhl, Klaus-Heiner

**Aufbau Ost: Die Gigabit-Lücke**

IW-Kurzbericht 15

Institut der deutschen Wirtschaft

2. März 2023

[www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2023/IW-Kurzbericht\\_2023-Aufbau-Ost-Digital%C3%BCcke.pdf](http://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2023/IW-Kurzbericht_2023-Aufbau-Ost-Digital%C3%BCcke.pdf)

Die Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft erfordert als Voraussetzung eine gut ausgebaute digitale Infrastruktur. Im Mittelpunkt stehen dabei die Breitbandnetze. In diesem Schlüsselbereich hat der Osten Deutschlands immer noch Nachholbedarf, um die Ost-West-Lücke in der Datennutzung zu schließen.

Deng, Liuchun; Müller, Steffen; Plümpe, Verena; Stegmaier, Jens

**Robots, Occupations, and Worker Age: A Production-unit Analysis of Employment**

IWH Discussion Paper 05

Halle Institute for Economic Research

Januar 2023

<https://digital.bibliothek.uni-halle.de/pe/download/pdf/3259575?originalFilename=true>

Analysiert werden die Auswirkungen der Einführung von Robotern auf die Zusammensetzung der Beschäftigung anhand neuer Mikrodaten des verarbeitenden Gewerbes in Verbindung mit weiteren Daten. Es werden keine negativen Beschäftigungseffekte für bestimmte Berufs- oder Altersgruppen gefunden, aber die Fluktuation unter gering qualifizierten Arbeitnehmer:innen steigt stark an. Es wird der Schluss gezogen, dass der Verdrängungseffekt von Robotern berufsabhängig, aber altersneutral ist, während der Wiedereinstellungseffekt altersabhängig ist, und vor allem jungen Arbeitnehmer:innen zugutekommt.

Bossler, Mario; Moog, Alexander; Schank, Thorsten  
**Labor Demand Responses to Changing Gas Prices**

IZA Discussion Paper 16015

Institute of Labor Economics

März 2023

<https://docs.iza.org/dp16015.pdf>

Im Zuge der aktuellen Energiekrise werden die Folgen steigender Gaspreise heftig diskutiert. Bislang gibt es jedoch keine Belege für die Auswirkungen der Gaspreise auf den Arbeitsmarkt. Unter Verwendung administrativer Beschäftigungsdaten aus den Jahren 2012–2020 stellen die Autoren für Betriebe des verarbeitenden Gewerbes eine Gaspreiselastizität der Arbeitsnachfrage von -0,02 fest, was wahrscheinlich einen Skaleneffekt widerspiegelt. Sie zeigen auch, dass ein Anstieg des Gaspreises zu einem Anstieg der Betriebsschließungen führt.

#### **Betrieblich orientierte Studien**

Scheuplein, Christoph

**Company-Building als Ergänzung des deutschen Innovationssystems. Wie beschäftigungsstarke Gründungen in der Digitalisierung unterstützt werden können**

Forschungsförderung Working Paper 268

Hans-Böckler-Stiftung

Februar 2023

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008532/p\\_fofoe\\_WP\\_268\\_2023.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008532/p_fofoe_WP_268_2023.pdf)

Mit den sogenannten Company-Buildern hat sich eine Form von Wagniskapital herausgebildet, die an die Institutionen des deutschen Innovationssystems anknüpft. Die Company-BUILDER erleichtern den Gründer:innen den Einstieg am Markt und vielen traditionellen mittelständischen Unternehmen den Kontakt mit der Startup-Welt. Der Autor kommt zu dem Schluss, dass dieser Pfad durch die Gründungs- und Wagniskapitalpolitik unterstützt werden soll.

Lautermann, Christian; Frick, Vivian

**Corporate Digital Responsibility. Wie Unternehmen im digitalen Wandel Verantwortung übernehmen**

Schriftenreihe des IÖW 227

Institut für ökologische Wirtschaftsforschung

Februar 2023

[www.ioew.de/fileadmin/user\\_upload/BILDER\\_und\\_Downloaddateien/  
Publikationen/2023/IOEW\\_SR\\_227\\_Corporate-Digital-Responsibility.pdf](http://www.ioew.de/fileadmin/user_upload/BILDER_und_Downloaddateien/Publikationen/2023/IOEW_SR_227_Corporate-Digital-Responsibility.pdf)

Es wird ein wissenschaftlich fundiertes Konzept für Corporate Digital Responsibility (CDR) – eine Erweiterung des Konzeptes Corporate Social Responsibility (CSR) – mit allen wesentlichen Handlungsfeldern zur digitalen Unternehmensverantwortung vorgestellt. Zudem wird dafür plädiert, dass nicht nur Internet-Startups oder Tech-Konzerne eine CDR-Strategie erarbeiten, sondern Firmen aller Branchen. Akteuren aus Politik und Zivilgesellschaft will die Studie dabei helfen, besser zu erkennen, bei welchen Themen Unternehmen bereits aktiv sind und wo noch Lücken bestehen.

Caliendo, Marco; Kritikos, Alexander; Rodriguez, Daniel; Stier, Claudia

**Self-Efficacy and Entrepreneurial Performance of Start-Ups**

IZA Discussion Paper 15848

Institute of Labor Economics

Januar 2023

<https://docs.iza.org/dp15848.pdf>

Während die bestehende Literatur über self-efficacy (Selbstwirksamkeit) hauptsächlich den Einfluss des aufgabenbezogenen Konstrukts der unternehmerischen Selbstwirksamkeit analysiert, nimmt diese Studie einen anderen Blickwinkel ein. Sie untersucht auf Basis einer repräsentativen Stichprobe von 1405 deutschen Unternehmensgründer:innen, wie das Persönlichkeitsmerkmal der generalisierten Selbstwirksamkeit die Geschäftsergebnisse bis zu 19 Monate nach der Unternehmensgründung beeinflusst.

Arntz, Melanie; Böhm, Michael; Graetz, Georg; Gregory, Terry;  
Johanning, Jan Moritz; Lehmer, Florian; Lipowski, Cäcilia; Matthes,  
Britta; Niers, Nick

**Digitalisierung in der Covid-19-Pandemie: Corona hat den digitalen Graben zwischen den Betrieben vertieft**

IAB-Kurzbericht 4

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

16. März 2023

<https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-04.pdf>

Um in der Covid-19-Pandemie bestehen zu können, haben Betriebe in digitale Technologien investieren müssen. Offen ist bislang gewesen, ob der „digitale Graben“ zwischen den Betrieben dadurch tiefer geworden ist – diese Frage kann erstmals mit Daten der neuen Betriebsbefragung „Arbeitswelt 4.0“ beantwortet werden. Dabei zeigt sich, dass vor allem Betriebe, die schon vor der Pandemie Erfahrung mit computergestützten, intelligenten sogenannten 4.0-Technologien gesammelt hatten, eher corona-bedingte Investitionen tätigten, wodurch sich der „digitale Graben“ zwischen den Betrieben in der Tat vertiefte.

Röhl, Klaus-Heiner; Scheufen, Marc

**Hemmnisse beim Data Sharing: Empirie und Handlungsempfehlungen**

In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 24, S. 129–144

18. April 2023

[www.degruyter.com/document/doi/10.1515/pwp-2022-0027/html](http://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/pwp-2022-0027/html)

Untersuchungen zeigen, dass viele Unternehmen in der Nutzung, und insbesondere beim Teilen von Daten, deutlich hinter den technischen Möglichkeiten zurückbleiben und die sich bietenden geschäftlichen Potenziale nicht ausnutzen. Deshalb werden Daten einer Unternehmensbefragung bezüglich verschiedener Hemmnisse analysiert: Eine überwiegende Mehrheit von Unternehmen stuft insbesondere rechtliche Hemmnisse als relevant ein, was auf einen steigenden Bedarf an datenbezogener rechtlicher Expertise hinweist. Daraus wiederum ergeben sich Signale für wirtschaftspolitisches Handeln.

Schulze Buschoff, Karin; Graf, Sebastian; Mauß, Alexander  
**Selbstständigkeit in der Krise? Vom Umgang der Selbstständigen mit den Folgen der Corona-Pandemie. Einzelinterviews mit Selbstständigen aus den Branchen Tourismus, Beauty-, Kosmetik- und Friseurgewerbe und Gastgewerbe**

Study 34

Hans-Böckler-Stiftung

März 2023

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008577/p\\_wsi\\_studies\\_34\\_2023.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008577/p_wsi_studies_34_2023.pdf)

Die Ergebnisse der qualitativen Erhebung auf der Basis von 25 leitfadengestützten Einzelinterviews aus den Bereichen Gastronomie, körpernahe Dienstleistungen und Tourismus belegen, dass Selbstständige in diesen Berufen besonders hart von den negativen Folgen der Corona-Krise betroffen waren. Bemerkenswert sind dabei die besondere Mentalität und das unternehmerische Selbstverständnis der Befragten: Trotz der teilweise gravierenden Einschnitte und Herausforderungen im beruflichen sowie privaten Leben ist ihr Handeln davon bestimmt gewesen, ihr Unternehmen bzw. ihre selbstständige Tätigkeit pragmatisch und proaktiv durch die Krise zu manövrieren.

Klooker, Marie; Hölzle, Katharina

**A generative design of collaborative innovation space**

In: R&D Management

17. März 2023

<https://publica-rest.fraunhofer.de/server/api/core/bitstreams/ce761cdf-d40c-4906-b263-e8b9184e2e0d/content>

Laut den Autor:innen haben es viele Organisationen nicht geschafft, die Vorteile von kollaborativen Innovationsarbeitsplätzen zu realisieren. In sechs Organisationen werden die soziomateriellen Elemente untersucht und ein dynamisches und generatives Designmodell für die Erschaffung kollaborativer Innovationsräume entwickelt. Dieses Modell lenkt die Aufmerksamkeit auf die Praktiken, die bei der Schaffung eines solchen Raums relevant sind.

## International vergleichende Studien

Lechowski, Grzegorz; Krzywdzinski, Martin; Pardi, Tommaso

### **A government-driven sectoral transformation? French and German policy responses to the COVID-crisis in the automotive industry**

In: International Journal of Automotive Technology and Management 23, Heft 1, S. 5–21

14. März 2023

[www.inderscience.com/offer.php?id=129637](http://www.inderscience.com/offer.php?id=129637)

Untersucht werden die staatlichen Konjunkturprogramme für die Automobilindustrie in Frankreich und Deutschland aus der COVID-Ära. Die Ergebnisse zeigen, dass diese umfangreichen und technologisch transformativen Programme in beiden Ländern für den Automobilsektor eingeführt wurden. Beide Unterstützungspakete haben jedoch einen eher strukturkonservativen Charakter und sind durch unterschiedliche, bereits bestehende Dynamiken zwischen Staat und Industrie beeinflusst: die korporatistische Konzertierung in Deutschland und den post-dirigistische Staatsinterventionismus in Frankreich.

## Digitalisierung in der Industrie

Gahmann, Amelia; Stahn, Catharina; Hartmann, Veit

### **Bleibt alles anders? Der Einfluss von digitalen Hilfsmitteln auf die Beschäftigten – Erfahrungen und Beispiele aus dem Projekt AWA**

Institut für angewandte Arbeitswissenschaft

2023

[www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Downloads/Angebote\\_und\\_Produnkte/Broschueren/Broschuere\\_AWA\\_5.pdf](http://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Downloads/Angebote_und_Produnkte/Broschueren/Broschuere_AWA_5.pdf)

Der Einsatz digitaler Hilfsmittel wie Datenbrillen, Tablets oder Assistenzsysteme hat die Aufgaben in der Metall- und Elektroindustrie verändert. Auch Maschinen und Anlagen selbst werden zunehmend digitaler, sind miteinander vernetzt und fungieren als „Datenlieferanten“. Dies stellt neue Anforderungen an die Beschäftigten, z. B. hinsichtlich der Nutzung sol-

cher Hilfsmittel. Die Broschüre fasst die wichtigsten Botschaften aus den untersuchten Anwendungsbeispielen zusammen.

Tullius, Knut; Wolf, Harald; Vogel, Berthold  
**Abschied von gestern. Mentalitäten und  
Transformationserfahrungen von Arbeitnehmer\*innen in der  
Automobilindustrie in der Region Stuttgart**

Forschungsförderung Working Paper 276

Hans-Böckler-Stiftung

März 2023

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008559/p\\_fofoe\\_WP\\_276\\_2023.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008559/p_fofoe_WP_276_2023.pdf)

Die Umbrüche in der Automobilwirtschaft, denen sich die dort Beschäftigten seit Längerem gegenübersehen, setzen nicht nur ihre Arbeits-, sondern auch ihre Lebensweise unter Spannung und sie selbst unter Anpassungsdruck. Elektromobilität, Digitalisierung und andere Strukturveränderungen und -brüche führen zu Transformationen der ‚Automobilgesellschaft‘. Zur Diskussion gestellt werden empirische Befunde über den Zusammenhang und möglichen Konflikt zwischen diesen Veränderungen und den Mentalitäten – den Haltungen und Wertorientierungen – von Automobilarbeiter:innen.

Sabine Pfeiffer und Autor:innenkollektiv

**Arbeit und Qualifizierung 2030 – Essenzials. Eine Momentaufnahme  
aus dem Maschinenraum der dualen Transformation von  
Digitalisierung und Elektromobilität: Transformationserleben –  
Transformationsressourcen – Transformationsbereitschaft bei  
Volkswagen**

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

2023

[www.labouratory.de/files/downloads/AQ2030-Studie-Essentials.pdf](http://www.labouratory.de/files/downloads/AQ2030-Studie-Essentials.pdf)

Während die quantitativen Auswirkungen von Digitalisierung und Elektromobilität auf Beschäftigung und Qualifikation in der Automobilindustrie mittlerweile recht gut erforscht sind, besteht bezüglich des Transformationserlebens, den Transformationsressourcen und der Transformationsbereitschaft noch eine Forschungslücke. Die Studie versucht diese zu verkleinern – die Ergebnisse geben zudem auch einen Einblick in die Res-

sources und Potenziale, die im Unternehmen Volkswagen vorhanden sind, und für einen erfolgreichen Transformationsprozess systematischer entfaltet werden können.

Ziegler, Alexander; Heidling, Eckhard

**From Cooperation to Collaboration: Sociological Insights into Digital Collaboration Platforms in the Automotive Value Chain**

In: 2022 IEEE 28th International Conference on Engineering, Technology and Innovation & 31st International Association for Management of Technology Joint Conference, Nancy, S. 1–7  
10. Februar 2023

<https://ieeexplore.ieee.org/document/10033273>

Grundlage des Artikels sind die soziologischen Erkenntnisse eines interdisziplinären Forschungsprojekts, das sich mit der Entwicklung des Prototyps einer digitalen Kollaborationsplattform für das Management von unternehmensübergreifenden Entwicklungsprojekten in der deutschen Automobilindustrie befasst. Basierend auf einer qualitativen Fallstudie wird argumentiert, dass zur Nutzung der Möglichkeiten digitaler Kollaborationsplattformen ergänzende organisatorische Praktiken eingeführt werden müssen, die kollaboratives Verhalten fördern, und dass kollaborative Kompetenzen bei den Mitarbeiter:innen entwickelt werden müssen.

## Digitalisierung im Dienstleistungssektor

**Das Leben im Amazon-Panoptikum: Eine internationale Umfrage unter Amazon-Beschäftigten**

UNI Global Union

Januar 2023

[https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/UNIAMZN\\_Public\\_Report\\_DE-1.pdf](https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/UNIAMZN_Public_Report_DE-1.pdf)

2021 veröffentlichte UNI Global Union ihren Bericht „Das Amazon-Panoptikum“, in dem das ausgeklügelte Überwachungssystem beschrieben wird, das Amazon zur Kontrolle seiner Beschäftigten auf allen Ebenen des Unternehmens einsetzt. Diese darauf aufbauende Studie konzentriert

sich speziell auf die Untersuchung der konkreten Auswirkungen, die dieser technologische Überwachungsapparat auf jene Menschen hat, die ihn erleben.

Tombeil, Anne-Sophie; Hermann, Sibylle

**Nicht-technologische Trends in der digitalen Transformation auf kommunaler Ebene**

Trendreport 2/2023

Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation  
2023

<https://publica-rest.fraunhofer.de/server/api/core/bitstreams/8c1c9151-8975-4b6f-af5c-489583de23f8/content>

Einer der Gründe für die beobachtbare Trägheit der digitalen Transformation liegt in der Tatsache, dass eine gelingende digitale Transformation nicht allein eine Frage der technischen Lösung und Machbarkeit ist. Vor diesem Hintergrund fokussiert dieser Trendreport nicht-technologische Trends in der digitalen Transformation im Verwaltungs- und Gestaltungshandeln auf kommunaler Ebene. Erkenntnisse aus einer Sekundäranalyse nationaler und internationaler Literatur werden beschrieben und vier Trendfeldern zugeordnet sowie als Gestaltungsfelder für den Wandel skizziert.

## 1.2 Standards für digitale Arbeitsformen

### Plurale Arbeitsformen und Wandel der Beschäftigungsstrukturen

Kalina, Thorsten; Weinkopf, Claudia

#### **Niedriglohnbeschäftigung 2020 – Rückgang des Anteils von Niedriglöhnen in den letzten Jahren**

IAQ-Report 02/2023

Institut Arbeit und Qualifikation

8. März 2023

[https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico\\_derivate\\_00077007/IAQ-Report\\_2023\\_02.pdf](https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00077007/IAQ-Report_2023_02.pdf)

Aktualisiert werden die Auswertungen zur Entwicklung und Struktur der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Im Mittelpunkt steht zum einen die Frage, ob und wie sich der Umfang und die Struktur der Niedriglohnbeschäftigung im Jahr 2020 verändert hat, und zum anderen, welche Beschäftigtengruppen von geringen Löhnen besonders betroffen sind.

### Entbetrieblichung

Zwysen, Wouter

#### **Working apart: Polarisation driven by widening firm gaps and outsourcing**

ETUI Working Paper 2023.03

European Trade Union Institute

März 2023

[www.etui.org/sites/default/files/2023-03/Working%20apart-Polarisation%20driven%20by%20widening%20firm%20gaps%20and%20outsourcing\\_2023.pdf](http://www.etui.org/sites/default/files/2023-03/Working%20apart-Polarisation%20driven%20by%20widening%20firm%20gaps%20and%20outsourcing_2023.pdf)

In den meisten Ländern mit hohen durchschnittlichen Einkommen geraten die Geringqualifizierten auf dem Arbeitsmarkt zunehmend unter Druck und ihre Verhandlungsposition verschlechtert sich unter den Bedingungen der Globalisierung und des technologischen Wandels. Es werden länderübergreifende europäische Daten zusammen mit kontextbezogenen Daten verwendet, um zu untersuchen, wie sich die Arbeitsmarktposition von gering qualifizierten Arbeitnehmer:innen im Laufe der Zeit verändert und wie Outsourcing und Firmentrennungen zu dieser Kluft beitragen.

### Plattformarbeit

Zwysen, Wouter; Piasna, Agnieszka

**Juggling online gigs with offline jobs. How local labour markets are driving the growth in internet and platform work**

ETUI Working Paper 2023.02

European Trade Union Institute

Februar 2023

[www.etui.org/sites/default/files/2023-02/Juggling%20online%20gigs%20with%20offline%20jobs-How%20local%20labour%20markets%20are%20driving%20the%20growth%20in%20internet%20and%20platform%20work-2023.pdf](http://www.etui.org/sites/default/files/2023-02/Juggling%20online%20gigs%20with%20offline%20jobs-How%20local%20labour%20markets%20are%20driving%20the%20growth%20in%20internet%20and%20platform%20work-2023.pdf)

Online-Arbeitsplattformen sind dabei, die Arbeitswelt neu zu definieren, aber es ist noch wenig über die Gründe bekannt, warum sich Arbeitnehmer:innen für diese Art von Tätigkeit entscheiden. Die Analysen repräsentativer Umfragedaten aus 14 europäischen Ländern zeigen, dass in Regionen mit geringeren Offline-Möglichkeiten – also solchen, in denen weniger Arbeitsplätze vorhanden und die Arbeitsbedingungen schlechter sind – die Wahrscheinlichkeit steigt, dass Menschen online arbeiten. Zunehmende wirtschaftliche und berufliche Unsicherheit führen bei Arbeitskräften zu einem Jonglieren von Offline- und Online-Jobs, wobei letztere häufig als zweite Einkommensquelle dienen.

Verfürth, Philip; Franz, Martin; Helwing, Veronique

**Digitale Business-to-Business-Plattformen im Logistiksektor.  
Auswirkungen auf Arbeit und Reaktionen von Betriebsräten und  
Gewerkschaften**

Forschungsförderung Working Paper 272

Hans-Böckler-Stiftung

Februar 2023

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008542/p\\_fofoe\\_WP\\_272\\_2023.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008542/p_fofoe_WP_272_2023.pdf)

Es werden die Auswirkungen digitaler Business-to-Business-Plattformen auf die Arbeitsbedingungen in der Logistikbranche in Deutschland untersucht. Zudem werden die resultierenden Reaktionen von Betriebsräten und Gewerkschaften auf die insbesondere im Straßengütertransport weitverbreiteten Plattformmodelle aufgezeigt.

Lamannis, Mariagrazia

**Collective bargaining in the platform economy. A mapping exercise  
of existing initiatives**

ETUI Report 2023.02

European Trade Union Institute

Januar 2023

[www.etui.org/sites/default/files/2023-01/](http://www.etui.org/sites/default/files/2023-01/)

[Collective%20bargaining%20in%20the%20platform%20economy-a%20mapping%20exercise%20of%20existing%20initiatives-2023.pdf](http://www.etui.org/sites/default/files/2023-01/Collective%20bargaining%20in%20the%20platform%20economy-a%20mapping%20exercise%20of%20existing%20initiatives-2023.pdf)

Für diese Studie wurden die Tarifverhandlungen in der europäischen Plattformökonomie kartiert, sie bietet im Zuge dessen auch einen Überblick über die involvierten Akteure, die Herausforderungen und die errungenen Rechte. Aufbauend auf einer deskriptiven Analyse der Initiativen bietet der Bericht Einblicke in Strategien und Faktoren, die Plattformen zu Verhandlungen veranlasst haben. Es wird ein koordiniertes und gemeinsames Vorgehen verschiedener Akteure vorgeschlagen, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Zudem wird das Narrativ infrage gestellt, dass die Einhaltung von Arbeitsschutz in der Plattformökonomie wirtschaftlich nicht nachhaltig sei.

Kettemann, Matthias C.; Bohn, Stephan

**Verantwortliche Unternehmensführung in der Plattformwirtschaft**

Forschungsförderung Working Paper 275

Hans-Böckler-Stiftung

März 2023

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008552/p\\_fofoe\\_WP\\_275\\_2023.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008552/p_fofoe_WP_275_2023.pdf)

Dieses Working Paper bietet eine Übersicht über die neuen Regelwerke der EU, die die Plattformwirtschaft betreffen, sowie eine kurze Darstellung von Best-Practice-Konzepten, die beispielgebend für eine neue Europäische Plattformwirtschaft sein können und entsprechend von Unternehmen, Gewerkschaften sowie der Zivilgesellschaft gefördert (und vor allen gefordert) werden sollten. Die Autoren zeigen sich überzeugt, dass verantwortungsvolles, zukunftsgerichtetes und nachhaltiges Handeln zum marktwirtschaftlichen Mehrwertfaktor für die europäische Plattformwirtschaft werden kann.

Pongratz, Hans J.

**Plattformarbeit**

In: Bohn, Rainer; Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Pfeiffer, Sabine; Will-Zocholl, Mascha (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie, S. 300–304

Nomos Verlag, Baden-Baden

2023

[www.nomos-shop.de/nomos/titel/lexikon-der-arbeits-und-industriesoziologie-id-101196/](http://www.nomos-shop.de/nomos/titel/lexikon-der-arbeits-und-industriesoziologie-id-101196/)

Dieser Eintrag erklärt den Sammelbegriff Plattformarbeit sowie verwandter Begriffe wie Gig-Work, Crowdwork und Online-Arbeit, erläutert die historische Genese dieser Arbeitsformen und verortet sie im Kontext sozialwissenschaftlicher Debatten. Er liefert zudem einen Überblick über zentrale deutschsprachige und internationale Forschungsergebnisse sowie über die politische Gestaltung der Rahmenbedingungen von Plattformarbeit.

## Wandel von Mitbestimmung

Mollen, Anne; AlgorithmWatch

**Algorithmic transparency and accountability in the world of work.  
A mapping study into the activities of trade unions**

International Trade Union Confederation

21. Februar 2023

[www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2023\\_aw\\_ituc\\_report\\_final.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2023_aw_ituc_report_final.pdf)

An Beispielen aus der ganzen Welt wird untersucht, wie die Gewerkschaften die entscheidenden Fragen der Transparenz und Regulierung im Zusammenhang mit Algorithmen angehen. Gezeigt wird, dass es zwar ein umfangreiches und wachsendes gewerkschaftliches Wissen und eine entsprechende Politik gibt, diese aber noch in Informationen für die Praxis – Empfehlungen und Anleitungen für Gewerkschaftsvertreter:innen und Verhandlungsführer:innen – übersetzt werden müssen.

Boewe, Jörn; Schulten, Johannes

**Die Transformation der globalen Automobilindustrie. Trends,  
Deutungen, sozialökologische Handlungsstrategien. Ein Handbuch  
für die gewerkschaftliche und politische Praxis**

Studien 02

Rosa-Luxemburg-Stiftung

März 2023

[www.rosalux.de/fileadmin/rls\\_uploads/pdfs/Studien/  
Studie\\_Transformation\\_Automobilitaet.pdf](http://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Studien/Studie_Transformation_Automobilitaet.pdf)

Es wird ein Überblick über die treibenden Kräfte der Transformation der Automobilindustrie, die Risiken und die falschen Versprechungen gegeben. Außerdem wird der Frage nachgegangen, wie in den neuen Wertschöpfungs- und Lieferketten internationale Solidarität durch Gewerkschaften und eine linke Industriepolitik organisiert werden kann.

**Lieferketten und Welt-Kapitalismus**

Maldekstra. Globale Perspektiven von links: das Auslandsjournal, Nr. 18  
Rosa-Luxemburg-Stiftung

März 2023

[www.rosalux.de/fileadmin/rls\\_uploads/pdfs/maldekstra/  
Maldekstra\\_18.pdf](http://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/maldekstra/Maldekstra_18.pdf)

Globalisierung, Lieferketten, Menschenrechte – gegenwärtig ist dies ein Miss- und kein Dreiklang. Daran ändert auch das im Januar in Kraft getretene Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, kurz Lieferkettengesetz, nicht genug. Zivilgesellschaften, Gewerkschaften und Arbeiter:innen entlang der Wertschöpfungskette haben nun zwar mehr Möglichkeiten, gegen ausbeuterische Unternehmenspraktiken vorzugehen. Wirkung entfaltet dies aber nur, wenn es ausreichend internationale Regelungen zum Schutz der Arbeitenden, der Umwelt und zur Wahrung der Menschenrechte gibt.

Molina, Oscar; Butollo, Florian; Makó, Csaba; Godino, Alejandro;  
Holtgrewe, Ursula; Illsoe, Anna; Junte, Sander; Larsen, Trine Pernille;  
Illésy, Miklós; Pap, József; Wotschack, Philip

**It takes two to code: a comparative analysis of collective bargaining and artificial intelligence**

In: Transfer: European Review of Labour and Research 29, Heft 1,  
S. 87–104

Februar 2023

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/10242589231156515>

Der Forschungsbeitrag befasst sich mit der Rolle von Tarifverhandlungen und den Mechanismen der Arbeitnehmer:innen-Mitbestimmung bei der Regulierung der Verwendung von KI und Algorithmen, indem institutionelle Entwicklungen auf EU-Ebene sowie in vier Ländern (Dänemark, Deutschland, Ungarn und Spanien) vergleichend analysiert werden. Gezeigt wird, dass es bemerkenswerte Unterschiede zwischen den Ländern gibt, was die Rolle der Sozialpartner und die Kombination von Schutz- und Partizipationsmechanismen angeht, die eingesetzt werden, um auf die Herausforderungen von KI und algorithmischem Management zu reagieren.

Donath, Philipp B.; Engelmann, Andreas

**Arbeitsschutz und Mitbestimmung für die digitale Arbeitswelt.  
Regelungsmöglichkeiten und Regelungsbedarfe einer  
dezentraleren Arbeit**

WSI-Mitteilungen 76, Heft 1, S. 27–37

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-  
Stiftung

2023

[www.wsi.de/data/wsimit\\_2023\\_01\\_donath.pdf](http://www.wsi.de/data/wsimit_2023_01_donath.pdf)

Zunächst werden die unterschiedlichen Begrifflichkeiten für diejenige Arbeit erläutert, die zu Hause oder unterwegs ausgeübt wird. Anschließend wird untersucht, welche mitbestimmungsrelevanten Rechte und Pflichten für den Betriebsrat im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz im Zusammenhang mit mobiler Arbeit bestehen. Die punktuell erscheinenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte bei mobiler Arbeit können laut den Autoren zu einem zeitgemäßen, ganzheitlichen Gesundheitsschutz zusammengefasst und genutzt werden.

Bahn Müller, Reinhard; Kutlu, Yalcin; Mugler, Walter; Salm, Rainer;  
Seibold, Bettina; Kirner, Eva; Klatt, Sandra

**Mitsprache bei der Digitalisierung? Beteiligung von Betriebsrat und  
Beschäftigten in digitalisierungsaktiven Betrieben**

Study 479

Hans-Böckler-Stiftung

Februar 2023

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008550/p\\_study\\_hbs\\_479.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008550/p_study_hbs_479.pdf)

Es werden Unternehmen in den Blick genommen, die in der Digitalisierung weit vorangeschritten sind und zu den ‚Leuchttürmen‘ der Industrie 4.0 zählen. Die Befunde zeigen bei der Entwicklung und Implementierung digitaler Technologien erweiterte Beteiligungsangebote für die Beschäftigten, die über eine bloße Beteiligungsrhetorik des Managements hinausgehen. Allerdings sind die Beteiligungsmöglichkeiten meist selektiv, thematisch limitiert und auf Prozessoptimierung sowie störungsfreies, im günstigsten Fall belastungsreduziertes Arbeiten fokussiert. Beschäftigten, Betriebsräten und Gewerkschaften empfehlen die Autor:innen deshalb, die Demokratisierung der Arbeit auch in Bezug auf Digitalisierungsprojekte stärker einzufordern.

Abman, Ryan; Lundberg, Clark; McLaren, John; Ruta, Michele  
**Child Labor Standards in Regional Trade Agreements. Theory and Evidence**

Policy Research Working Paper 10331

World Bank Group

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/099936202282351628/pdf/IDU03cd56b1b0fad904bda0ac8a03363b9ea0b98.pdf>

In dieser Studie werden die Auswirkungen von Kinderverbots-Klauseln in regionalen Handelsabkommen in einem breiten internationalen Panel von 101 Entwicklungsländern unter Verwendung harmonisierter Umfrage-Mikrodaten betrachtet. Es zeigt sich, dass solche Klauseln paradoxerweise die Beschäftigung von Kindern erhöhen und die Schulbesuchsquote verringern (können), weil die Illegalisierung von Kinderarbeit zu einer Lohnsenkung führt. Da die Familien auf das Einkommen angewiesen sind, müssen die Kinder mehr arbeiten oder weitere Kinder zum Familieneinkommen beitragen. Wirkungsvollere Ansätze im Kampf gegen Kinderarbeit scheinen dagegen solche zu sein, die einen finanziellen Anreiz für den Schulbesuch der Kinder setzen.

Addison, John T.; Teixeira, Paulino; Grunau, Philipp; Bellmann, Lutz  
**Works Council „Disaffection“ and Establishment Survivability**

In: Scottish Journal of Political Economy 70, Heft 1, S. 38–67

Februar 2023

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/sjpe.12330>

In diesem Artikel wird der Zusammenhang zwischen der Heterogenität von Betriebsräten und Betriebsschließungen in Deutschland im Zeitraum von 2006 bis 2015 untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass Betriebe, deren Betriebsräte vom Management als unangepasst oder oppositionell („dissonant“) wahrgenommen werden, eine höhere Schließungsrate aufweisen als solche mit angepassten („accomodating“) – zumindest sofern kein Branchentarifvertrag vorliegt. Die Autoren räumen jedoch selbst ein, dass weitere mögliche Gründe untersucht werden müssten, um kausale Zusammenhänge behaupten zu können.

### 1.3 Beschäftigung im Wandel

#### Veränderung von Tätigkeiten und Berufen

Hüther, Michael; Bialek, Sylwia; Schaffranka, Claudia; Schnitzer, Monika; Müller, Steffen; Heymann, Eric; Maier, Tobias; Falck, Oliver; Flach, Lisandra; Pfaffl, Christian; Schneider, Clemens

#### **Deindustrialisierung: Schreckgespenst oder notwendiger Schritt im Strukturwandel der deutschen Wirtschaft?**

ifo Schnelldienst 76, Heft 3

Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung München

15. März 2023

[www.ifo.de/DocDL/sd-2023-03-deindustrialisierung.pdf](http://www.ifo.de/DocDL/sd-2023-03-deindustrialisierung.pdf)

Droht in der aktuellen Krise eine Deindustrialisierung? Oder ist dies ein ohnehin anstehender Strukturwandel in der Industrie, der durch die Energiekrise beschleunigt wird? In sieben Aufsätzen wird die Debatte über eine Deindustrialisierung Deutschlands vor dem Hintergrund von Ereignissen und Entwicklungen der letzten Jahre aufgenommen.

Burstedde, Alexander

#### **Die IW-Arbeitsmarktforschreibung. Wo stehen Beschäftigung und Fachkräftemangel in den 1.300 Berufsgattungen in fünf Jahren?**

IW Report 08/2023

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

27. Januar 2023

[www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Report/PDF/2023/IW-Report\\_2023-Arbeitsmarktforschreibung.pdf](http://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2023/IW-Report_2023-Arbeitsmarktforschreibung.pdf)

In dieser Studie wird eine Methodik beschrieben, mit der die Entwicklung von Beschäftigung und Fachkräftemangel fünf Jahre in die Zukunft fortgeschrieben werden kann. Es werden dabei 1.300 Berufsgattungen differenziert und die demografischen Entwicklungen detailliert modelliert. Die Fortschreibungen zeigen auf, wo Beschäftigung und Fachkräftelücken in fünf Jahren stehen werden, wenn sich die empirischen Trends der letzten sieben Jahre weiter fortsetzen. Daraus ergibt sich mit Datenstand 2021 ein

durchschnittliches Beschäftigtenwachstum von 540.000 Personen oder 1,6 Prozent jährlich von 2022 bis 2026.

## Die Geschlechterverhältnisse und Beschäftigung

Kirsch, Anja; Sondergeld, Virginia; Thompson, Philipp Alexander;  
Wrohlich Katharina

### **Berichterstattung in Jahresabschlüssen von Unternehmen lässt Rückschlüsse auf deren Engagement für Gleichstellung zu**

DIW-Wochenbericht 3+4, S. 34–41

Deutsches Institut für Wirtschaft

Januar 2023

[www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.863512.de/23-3-3.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.863512.de/23-3-3.pdf)

Seit einigen Jahren verlangt der Gesetzgeber vermehrt Auskünfte zu nichtfinanziellen Aspekten wie der Beteiligung von Frauen in Führungspositionen. Dieser zweite Teil des DIW-Managerinnen-Barometers 2023 zeigt auf Basis einer quantitativen Textanalyse von Unternehmensberichten, dass die großen börsennotierten Konzerne in Deutschland die Vorgaben sehr unterschiedlich umsetzen.

Lott, Yvonne

### **Der Gender Digital Gap in Transformation?**

WSI-Report 81

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

Februar 2023

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008549/p\\_wsi\\_report\\_81\\_2023.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008549/p_wsi_report_81_2023.pdf)

Auf Basis der aktuellen Welle des Nationalen Bildungspanels wird aufgezeigt, dass ein Gender Digital Gap bei der Verwendung von Computer-Software bzw. vernetzten digitalen Technologien am Arbeitsplatz und hinsichtlich der Einschätzung der eigenen Berufschancen in einem digitalisierten Arbeitsmarkt existiert. In diesen Bereichen sind in erster Linie Frauen in Teilzeit benachteiligt. Damit wird erste empirische Evidenz für einen bestehenden Gender Part-Time Digital Gap geliefert.

Engels, Barbara; Burstedde, Alexander; Plünnecke, Axel

**Der Digitalisierung fehlen die Frauen**

IW-Kurzbericht 17

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

8. März 2023

[www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2023/IW-Kurzbericht\\_2023-Digitalisierung-fehlen-Frauen.pdf](http://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2023/IW-Kurzbericht_2023-Digitalisierung-fehlen-Frauen.pdf)

Die Nachfrage nach Personal in Digitalisierungsberufen ist hoch, der Fachkräftemangel aber bremst den Beschäftigungsaufbau. Insbesondere Frauen fehlen in den Digitalisierungsberufen. Der Frauenanteil liegt bei nur 16 Prozent. Um das zu ändern, muss bereits in der Schule angesetzt werden.

Pfahl, Svenja; Unrau, Eugen; Lott, Yvonne; Wittmann, Maike

**Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Bereichen**

WSI-Report 80

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

Februar 2023

[www.wsi.de/fpdf/HBS-008516/p\\_wsi\\_report\\_80\\_2023.pdf](http://www.wsi.de/fpdf/HBS-008516/p_wsi_report_80_2023.pdf)

Anhand zentraler Indikatoren auf Basis des WSI GenderDatenPortals wird eine knappe und zusammenfassende Übersicht über den aktuellen Stand der Geschlechtergleichstellung erstmalig mit Fokus auf die Gleichstellungssituation in ausgewählten Branchen in Deutschland gegeben. Die Ergebnisse zeigen, dass Geschlechterungleichheit insbesondere in Hinblick auf die Arbeitszeitdauer und das Einkommen über (fast) alle Branchen hinweg besteht.

Allmendinger, Jutta

**Mehr Selbstständigkeit. G7-Bericht zeigt Handlungsbedarf bei der Gleichstellung**

WZB-Mitteilungen: Quartalsheft für Sozialforschung 179, S. 16–19

Wissenschaftszentrum Berlin

März 2023

<https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2023/f-25358.pdf>

Die Ratspräsidentschaft der G7-Länder setzt seit einigen Jahren eine Kommission ein, die verschiedene Aspekte der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern benennt, verhandelt und konkrete Maßnahmen in Richtung Gleichstellung erarbeitet. Berichtet wird von der Arbeit dieser Kommission, dem Gender Equality Advisory Council (GEAC), die sich 2022 mit sieben Schwerpunktthemen befasst hat, darunter die selbstständige Erwerbstätigkeit von Frauen, deren ökonomisches Potenzial weiterhin unterschätzt wird.

Schoonjans, Eline; Hottenrott, Hanna; Buchwald, Achim

**Welcome on Board? Appointment Dynamics of Women as Directors**

ZEW Discussion Paper 23–005

Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung

Februar 2023

<https://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp23005.pdf>

Das Wissen über die Dynamiken bei der Ernennung von Direktor:innen in Unternehmen ist bisher allgemein gering. Deshalb ist auch wenig über die Faktoren bekannt, die dazu führen, dass Frauen seltener in diese Positionen gelangen. Diese Studie stützt sich auf Verhaltenstheorien auf Gruppenebene und untersucht empirisch, wie sich Ex-ante-Vorstandsstrukturen und die geschlechtsspezifische Dynamiken in den Vorständen auf die Repräsentation von Frauen in Vorständen auswirken. Untersucht werden die Vorstände von börsennotierten Unternehmen in Europa zwischen 2002 und 2019.

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

Schaupp, Simon

### **Algorithmische Arbeitssteuerung und marktorientiertes Migrationsregime. Eine verkannte Wahlverwandtschaft**

WSI-Mitteilungen 76, Heft 2, S. 103–111

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

Februar 2023

[www.nomos-elibrary.de/10.5771/0342-300X-2023-2-103/algorithmische-arbeitssteuerung-und-marktorientiertes-migrationsregime-eine-verkannte-wahlverwandtschaft-jahrgang-76-2023-heft-2?page=1](http://www.nomos-elibrary.de/10.5771/0342-300X-2023-2-103/algorithmische-arbeitssteuerung-und-marktorientiertes-migrationsregime-eine-verkannte-wahlverwandtschaft-jahrgang-76-2023-heft-2?page=1)

Wie die algorithmische Arbeitssteuerung die Integration migrantischer Beschäftigter in bestehende Arbeitsprozesse ermöglichen kann, damit befasst sich dieser Beitrag. Ziel ist es, neue Einblicke sowohl in die algorithmische Arbeitssteuerung als auch in die arbeitspolitische Dimension der Migrationspolitik zu ermöglichen, die durch eine isolierte Analyse der beiden nicht möglich ist. Dabei zeigt sich: Die Wechselwirkungen zwischen Migrationsregime und algorithmischer Arbeitssteuerung tragen zu einer neuen Form der Unterschichtung bei, die insbesondere Personen mit unsicherem Aufenthaltsstatus in prekäre Jobs zwingt.

Furbach, Nina

### **Demographics, Labor Market Power and the Spatial Equilibrium**

Ruhr Economic Papers 998

RWI Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Ruhr-Universität Bochum, Technische Universität Dortmund, Universität Duisburg-Essen

Februar 2023

[www.rwi-essen.de/fileadmin/user\\_upload/RWI/Publikationen/Ruhr\\_Economic\\_Papers/REP\\_23\\_998.pdf](http://www.rwi-essen.de/fileadmin/user_upload/RWI/Publikationen/Ruhr_Economic_Papers/REP_23_998.pdf)

Wie Demografie die Macht auf Arbeitsmärkten, die städtische Lohnprämie und die räumliche Konzentration der Bevölkerung beeinflusst, wird anhand eines quantitativen räumlichen Modells untersucht, in dem die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt von der demografischen Zusammensetzung der lokalen Arbeitskräfte abhängt. Aus der Analyse von dis-

aggregierten Sozialversicherungsdaten aus Deutschland ergibt sich, dass Firmen offenbar mehr Marktmacht über ältere Arbeiter:innen haben.

Seeliger, Martin (Hrsg.)

**Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft**

Beltz Juventa Verlag, Weinheim/Basel

8. März 2023

[www.beltz.de/fachmedien/soziologie/produkte/details/49630-strukturwandel-der-arbeitsgesellschaft.html](http://www.beltz.de/fachmedien/soziologie/produkte/details/49630-strukturwandel-der-arbeitsgesellschaft.html)

Dem Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft wird sich hier mit Blick auf eine Reihe von Transformationserscheinungen, die den Übergang in eine neue Konstellation markieren, zugewendet. Das Spektrum der Themen der Beiträge reicht von der Bedeutung von Migration für die Struktur des Arbeitsmarkts über die Entwicklung des Tarifsystems bis hin zur Aufwertung der Sorgearbeit, vom Lohnabhängigenbewusstsein im Wandel bis zur sozialökologischen Konfliktformation.

Schneemann, Christian; Zenk, Johanna; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Krebs, Bennet; Maier, Tobias; Bernardt, Florian; Krinitz, Jonas; Mönnig, Anke; Parton, Frederik; Ulrich, Philip; Wolter, Marc Ingo  
**Langfristprojektion des Fachkräftebedarfs in Deutschland, 2021–2040. Szenario „Fortschrittliche Arbeitswelt“ (Annahmensetzung nach dem Koalitionsvertrag von 2021)**

Forschungsbericht 617

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung  
Februar 2023

[www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-617-langfristprojektion-des-fachkraeftebedarfs.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-617-langfristprojektion-des-fachkraeftebedarfs.pdf?__blob=publicationFile&v=4)

Das Szenario „Fortschrittliche Arbeitswelt“ baut auf Daten von Qualifikations- und Berufsbildungsprojektionen auf. Für die mittlere Frist bis zum Jahr 2026 werden zudem aktuelle Ereignisse und Maßnahmen berücksichtigt. Zudem wird angenommen, dass die im Koalitionsvertrag 2021 vereinbarten Maßnahmen hinsichtlich der ökologischen Transformation und eines modernen Staates vollumfänglich umgesetzt werden. Die Er-

gebnisse verdeutlichen, dass insbesondere eine Umsetzung der Maßnahmen im Bereich Integration, Anerkennung und Staatsbürgerschaft zu einem höheren Arbeitskräfteangebot beitragen können.

Bauer, Anja; Gartner, Hermann; Hellwagner, Timon; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Zika, Gerd

**IAB-Prognose 2023: Rekord-Arbeitskräftebedarf in schwierigen Zeiten**

IAB-Kurzbericht 5

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

2023

<https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-05.pdf>

Der Kurzbericht gibt einen Ausblick auf die Entwicklung im Jahr 2023: Die deutsche Wirtschaft befindet sich zu Beginn des Jahres in der Talsohle. Für den weiteren Jahresverlauf erwartet das Autor:innenteam eine moderate Erholung. Im Jahresdurchschnitt wird das Bruttoinlandsprodukt stagnieren. Der Arbeitsmarkt wird durch den wirtschaftlichen Dämpfer beeinträchtigt, zeigt sich aber bei hohem Arbeitskräftebedarf robust. Im Jahresdurchschnitt 2023 liegt die Zahl der Erwerbstätigen deutlich über dem Vorjahr. Die Arbeitslosigkeit wird ebenfalls steigen, auch aufgrund der Registrierung ukrainischer Geflüchteter.

Wielga, Jenny; Bräutigam, Christoph; Enste, Peter

**Anwerbung von Pflegekräften aus Drittstaaten. Hintergründe und Stimmen aus der Praxis**

FES Impuls

Friedrich-Ebert-Stiftung

März 2023

<https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/20118.pdf>

Die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland wird zunehmend als ein Weg zur Bekämpfung des Personalnotstands in der Pflege relevant, wobei Migrationswillige aus Drittstaaten spezielle Anforderungen erfüllen müssen, um in Deutschland als Pflegefachpersonen arbeiten zu können. Dieser Beitrag skizziert Entwicklung und Stand der Anwerbungsbemühungen, benennt ethische Anforderungen und weist einige Herausforderungen aus Sicht der Praxis aus.

Cremers, Jan

**Supporting mobile migrant labour – the role of the Trade Union Movement**

I.M.U. Policy Brief 7

Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung

März 2023

[www.imu-boeckler.de/fpdf/HBS-008557/p\\_mbf\\_pb\\_2023\\_7.pdf](http://www.imu-boeckler.de/fpdf/HBS-008557/p_mbf_pb_2023_7.pdf)

Erörtert wird die Rolle der Gewerkschaftsbewegung im Zusammenhang mit grenzüberschreitender Arbeitsmigration. Grundlegendes Ziel ist es, beachtenswerte Praktiken in der Unterstützung von mobilen und migrierten Beschäftigten zu identifizieren und zur Debatte über die kollektive Verteidigung der Interessen durch gewerkschaftliche Aktivitäten und zu einer fairen und rechtsbasierten Mobilität in der EU beizutragen.

Günzel, Eva; Kellmer, Ariana; Klammer, Ute; Schlee, Thorsten

**Contested Welfare: Migrant Organizations in Search of Their Role in the German Welfare State**

In: social sciences 12, Heft 2, Artikel Nr. 90

10. Februar 2023

[www.mdpi.com/2076-0760/12/2/90](http://www.mdpi.com/2076-0760/12/2/90)

Die Rolle von Migrant:innenorganisationen (MOs) im Wohlfahrtsstaat und die Transformations- und Aushandlungsprozesse in der Organisation des sozialen Schutzes in einer Gesellschaft, die zunehmend durch verschiedene Formen grenzüberschreitender Mobilität gekennzeichnet ist, wird hier reflektiert. Anhand von qualitativen Interviews mit Vertreter:innen von MOs und Wohlfahrtsverbänden wird unter anderem aufgezeigt, welche Rollen den MOs von anderen Wohlfahrtsakteuren zugeschrieben werden und wie sich die MOs selbst positionieren.

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

**Retaining Talent at All Ages.**

Ageing and Employment Policies

OECD Publishing, Paris

18. Januar 2023

[www.oecd-ilibrary.org/docserver/00dbdd06-en.pdf?expires=1680964538&id=id&accname=quest&checksum=25A6E41565C286D49F9B77EFEEC4920B](http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/00dbdd06-en.pdf?expires=1680964538&id=id&accname=quest&checksum=25A6E41565C286D49F9B77EFEEC4920B)

Die jüngsten internationalen Trends bei der Fluktuation von Arbeitnehmer:innen werden hier ebenso aufgezeigt, wie die Gründe beleuchtet werden, warum diese ihren Arbeitsplatz aufgeben. Angesichts der raschen Alterung der Bevölkerung und der Verlängerung der Lebensarbeitszeit muss sichergestellt werden, dass die Talente und Fähigkeiten einer Mehrgenerationenbelegschaft optimal genutzt werden. Deshalb werden mögliche Maßnahmen der Arbeitgeber:innen und der öffentlichen Hand aufgezeigt, die eine längere Beschäftigungsdauer durch bessere Arbeitsbedingungen sowie Ausbildung und Qualifikation unterstützen.

Tübbicke, Stefan; Kasrin, Zein

**Teilhabechancengesetz: Die Maßnahme „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ erreicht ihre Zielgruppe am besten**

In: IAB-Forum

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

15. März 2023

[www.iab-forum.de/teilhabechancengesetz-die-massnahme-teilhabe-am-arbeitsmarkt-erreicht-ihre-zielgruppe-am-besten/](http://www.iab-forum.de/teilhabechancengesetz-die-massnahme-teilhabe-am-arbeitsmarkt-erreicht-ihre-zielgruppe-am-besten/)

Durch die mit dem Teilhabechancengesetz im Jahr 2019 eingeführten Instrumente „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ und „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ sollen arbeitsmarktferne Personen in den Arbeitsmarkt integriert werden oder die Möglichkeit erhalten, am Erwerbsleben teilzuhaben. Beide Instrumente zeigen in der kurzen Frist signifikant positive Wirkungen auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und negative Effekte auf die Leistungsbezugsquote.

Lluis, Conrad

**Arbeit und Migration: Ein Forschungsüberblick mit Fokus auf Prekarisierung**

IAQ Forschung 02

Institut für Arbeit und Qualifikation

27. März 2023

[https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico\\_derivate\\_00077532/IAQ-Forschung\\_2023\\_02.pdf](https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00077532/IAQ-Forschung_2023_02.pdf)

Die rasant wachsende Forschungslandschaft zum Arbeit-Migration-Nexus entlang angelsächsischer, deutschsprachiger und spanischer Diskursfelder wird hier kartiert. Die Diagnose einer umfassenden Prekarisierung grenzt hierbei den Zugriff auf das Phänomen „migrantische Arbeit“ analytisch ein. Die Arbeit von Migrant:innen bewegt sich im Spannungsfeld zwischen Vulnerabilität und Systemrelevanz. Beides rücken aktuelle Studien in den Fokus, soll aber mit Blick auf die zukünftige Forschung noch stärker herausgearbeitet werden.

Flüter-Hoffmann, Christiane; Traub, Patricia

**Menschen mit Behinderungen im Homeoffice – Erleichterung für die Inklusion? Eine Gegenüberstellung von Deutschland und einigen angelsächsischen Ländern**

IW-Report 10/2023

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

31. Januar 2023

[www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Report/PDF/2023/IW-Report\\_2023-Homeoffice-barrierefrei.pdf](http://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2023/IW-Report_2023-Homeoffice-barrierefrei.pdf)

Für mobilitätseingeschränkte Menschen, aber auch für andere Menschen mit Behinderungen ist das Angebot des Homeoffice vielfach die Voraussetzung, um überhaupt arbeiten zu können; allerdings kann soziale Isolation dabei zu einer großen Belastung werden. Die Nutzung von sogenannten „third places“ – z. B. Bibliotheken oder Gemeindezentren – kann eine Alternative sein. Der vorliegende Bericht stellt die Situation in Deutschland derjenigen in einigen ausgewählten angelsächsischen Ländern gegenüber, die teilweise auf eine lange Forschungstradition zu Inklusion und beruflicher Teilhabe zurückschauen können.

Haury, Irina; Hamideh Kerdar, Sara; Kirchhoff, Britta Marleen  
**Barrierefreiheit digitaler Arbeitswelten am Beispiel von Webkonferenztools. Eine Interviewbefragung blinder und sehbehinderter Nutzer\*innen von Webkonferenztools am Arbeitsplatz**

In: sicher ist sicher 74, Heft 1, S. 26–32

Januar 2023

[www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel3543.html](http://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel3543.html)

Für diesen Aufsatz wurden strukturierte telefonische Interviews mit Blinden und sehbehinderten Nutzer:innen zu dem Einsatz von Webkonferenzsoftware geführt, die anschließend hinsichtlich ihrer Relevanz für Barrierefreiheit, Nutzungserleben und Akzeptanz ausgewertet wurden. Die Ergebnisse liefern Ansatzpunkte für die Formulierung von Heuristiken für den inklusionsförderlichen Einsatz dieser Tools bei der Arbeit sowie das Schaffen unterstützender Rahmenbedingungen.

## Qualifizierung

Noack, Martin; Müller, Johannes

**Mehr Fachkräfte in jeder Region. Deckung des regionalen Fachkräftebedarfs durch Teilqualifikationen**

Jobmonitor

Bertelsmann Stiftung

6. März 2023

[www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user\\_upload/Mehr\\_Frachkraefte\\_in\\_jeder\\_Region.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Mehr_Frachkraefte_in_jeder_Region.pdf)

Immer mehr Branchen und Regionen sind vom Fachkräftemangel betroffen. Teilqualifikationen werden hier als eine Lösung gehandelt. Die Bedeutung einzelner Teilqualifikationen ist dabei je nach Region verschieden. Das Arbeitsmarktportal Jobmonitor.de zeigt diese Unterschiede durch Auswertungen von Online-Jobanzeigen auf und gibt Hinweise auf lokale Weiterbildungsbedarfe.

Büchel, Jan; Engler, Jan; Mertens, Armin

**The Demand for Data Skills in German Companies: Evidence from Online Job Advertisements**

In: EconPol Forum 24, Heft 2, S. 56–61

23. März 2023

[www.econpol.eu/sites/default/files/2023-03/econpol-forum-2023-2-buechel-engler-mertens-demand-data-skills.pdf](http://www.econpol.eu/sites/default/files/2023-03/econpol-forum-2023-2-buechel-engler-mertens-demand-data-skills.pdf)

Einer der wichtigsten Treiber für die Daten-Ökonomie sind datenbezogene Kompetenzen. Sie befähigen Einzelpersonen und Organisationen, Daten effektiv zu sammeln, zu analysieren und zu nutzen, um fundierte Entscheidungen zu treffen und neue Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln. Analysiert werden mit Methoden des maschinellen Lernens Online-Stellenanzeigen, um den Bedarf an Datenkompetenzen bei Beschäftigten auf dem deutschen Arbeitsmarkt abzuschätzen.

Zoch, Gundula

**Participation in Job-Related Training: Is There a Parenthood Training Penalty?**

In: British Sociological Association 37, Heft 1, S. 274–292

Februar 2023

<https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/09500170221128692>

Die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern bei der bezahlten und unbezahlten Arbeit sind gut dokumentiert, aber die Muster von Vorteilen oder Nachteilen bei der berufsbezogenen Weiterbildung sind weniger gut erforscht. Auf der Grundlage des Nationalen Bildungspanels für Deutschland werden erstmals geschlechtsspezifische Effekte der Elternschaft auf die Teilnahme an nicht formaler beruflicher Weiterbildung mittels Panelanalysen untersucht.

Zika, Gerd; Hummel, Markus; Maier, Tobias; Wolter, Marc Ingo (Hrsg.)

**Das QuBe-Projekt: Modelle, Module, Methoden**

IAB-Bibliothek 374

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

27. Februar 2023

[www.wbv.de/shop/openaccess-download/I73712](http://www.wbv.de/shop/openaccess-download/I73712)

Der Reader stellt die Annahmen, Daten und die Basis der Projektionen vor, die im Projekt QuBe (Qualifikations- und Berufsprojektionen) genutzt werden. Projektionen über die Entwicklung des Arbeitsmarkts werden aus der Beobachtung von Vergangenem und dem, was gegenwärtig als richtungweisend gilt, abgeleitet. Seit der Erstveröffentlichung werden die QuBe-Projektionen in einem regelmäßigen zweijährigen Rhythmus erneuert.

## 1.4 Arbeit aufwerten

### Faire Entlohnung

Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele

#### **Regionale Unterschiede im Gender Pay Gap in Deutschland 2021**

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Aktuelle Daten und Indikatoren

6. März 2023

[https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Gender\\_Pay\\_Gap\\_2021\\_regional.pdf](https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Gender_Pay_Gap_2021_regional.pdf)

Dass Frauen in Deutschland weniger verdienen als Männer, ist gemeinhin bekannt. Die nationale Betrachtung verdeckt jedoch große Unterschiede zwischen den einzelnen Regionen. In diesem Beitrag werden diese regionalen Unterschiede mit dem sogenannten Gender Pay Gap aufgezeigt. Datengrundlage bildet der nominale Lohn (brutto), den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte zum Stichtag 30.6.2021 in einer bestimmten Region verdient haben.

Schrenker, Annekatrin

#### **Causal Misperceptions of the Part-Time Pay Gap**

Discussion Papers 2031

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

6. Januar 2023

[www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.863115.de/dp2031.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.863115.de/dp2031.pdf)

Die Unterschiede im Stundenlohn zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sind in hohem Maße auf die Auswahl der Arbeitnehmer:innen und die systematische Sortierung zurückzuführen. Die Vernachlässigung dieser Auswahl kann zu verzerrten Erwartungen über die Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf die Löhne führen („selection neglect bias“). Auf Grundlage repräsentativer Umfragedaten aus Deutschland werden erhebliche Fehleinschätzungen des Lohngefälles bei Teilzeitarbeit dokumentiert.

Lübker, Malte; Schulten, Thorsten

**WSI-Mindestlohnbericht 2023. Kaufkraftsicherung als zentrale Aufgabe in Zeiten hoher Inflation**

WSI-Report 82

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

Februar 2023

[www.wsi.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008558](http://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008558)

Die rasant gestiegenen Verbraucherpreise belasten Beschäftigte mit niedrigem Einkommen in besonderem Maße. Deswegen ist es derzeit eine vordringliche Aufgabe der Lohnpolitik, die Kaufkraft der Mindestlöhne zu sichern.

Herzog-Stein, Alexander; Lübker, Malte; Pusch, Toralf; Schulten, Thorsten; Watt, Andrew

**Europäische Mindestlohnrichtlinie schafft neue Spielräume für Weiterentwicklung des deutschen Mindestlohngesetzes.**

**Gemeinsame Stellungnahme von IMK und WSI anlässlich der schriftlichen Anhörung der Mindestlohnkommission 2023**

Policy Brief WSI 75

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

März 2023

[www.wsi.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008578](http://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008578)

Die Mindestlohnkommission muss ihre Empfehlung für die nächste Mindestlohnanpassung in einem komplexen und von erhöhter Unsicherheit geprägten Umfeld entwickeln. Ziel der gemeinsamen Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) und des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung ist es, relevante Daten und Einschätzungen zusammenzutragen, die als Orientierung dafür dienen können.

## Bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit

Schäper, Clara; Schrenker, Annekatrin; Wrohlich, Katharina  
**Gender Pay Gap und Gender Care Gap steigen bis zur Mitte des Lebens stark an**

DIW-Wochenbericht 9/2023, S. 99–105

Deutsches Institut für Wirtschaft

Februar 2023

[www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.867348.de/23-9-1.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.867348.de/23-9-1.pdf)

Ab einem Alter von 30 Jahren steigt der Gender Pay Gap stark an und bleibt bis zum Ende des Erwerbslebens mit über 20 Prozent konstant hoch. Damit in engem Zusammenhang steht der Gender Care Gap, also der Unterschied in der unbezahlten Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern. Auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zeigt sich, dass auch der Gender Care Gap im mittleren Alter zunimmt: Frauen zwischen 35 und 39 Jahren leisten mit rund neun Stunden pro Tag mehr als doppelt so viel Care-Arbeit wie gleichaltrige Männer.

Pelling, Lisa

**Post-pandemic Hopes and Disappointments. Perspectives of Care Worker Unions in Seven European Countries**

Friedrich-Ebert-Stiftung

2023

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/stockholm/20159.pdf>

In ganz Europa hat die COVID-19-Pandemie die Pflegekräfte an die vor-derste Front eines unterfinanzierten, unterbesetzten und unterbewerteten Pflegesektors gestellt. Jahrelange Sparmaßnahmen und neoliberales New Public Management haben den Grad der Privatisierung und Prekarisierung erhöht. Dieser Bericht schließt an sieben Länderstudien an und konzentriert sich auf die Frage, wie die Gewerkschaften zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Pflegesektor beitragen können.

Becka, Denise; Auffenberg, Jennie; Braun, Esther; Evans, Michaela;  
Windscheid, Eike

**Fachkräftepotenziale für die Pflege. 300.000 Vollzeitkräfte ließen sich aktivieren**

Forschungsförderung Policy Brief 008

Hans-Böckler-Stiftung

Januar 2023

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008520/p\\_fofoe\\_pb\\_008\\_2023.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008520/p_fofoe_pb_008_2023.pdf)

Mindestens 300.000 Vollzeit-Pflegekräfte stehen aktuell in Deutschland durch Rückkehr in den Beruf oder durch die Aufstockung von Arbeitszeit zur Verfügung. Diese Fachkräfte können einen wichtigen Beitrag zur Entlastung für die Pflege liefern. Dafür ist es nötig, dass Gesetzgeber, Sozialpartner:innen, Träger und Betriebe verbindliche Personalschlüssel, eine angemessene Bezahlung und verlässliche Arbeitszeiten erreichen.

John, Maya

**Jenseits der Macht privater Arbeitgeber. Für eine Kommunalisierung von entlohnter Hausarbeit**

Standpunkte 2/2023

Rosa-Luxemburg-Stiftung

Februar 2023

[www.rosalux.de/fileadmin/rls\\_uploads/pdfs/Standpunkte/Standpunkte\\_2-2023.pdf](http://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Standpunkte/Standpunkte_2-2023.pdf)

Mit einer Kommunalisierung von entlohnter Hausarbeit könnten die prekären und individualisierten Bedingungen, unter denen sie in der Regel erbracht wird, verändert werden. Durch die Kommunalisierung der Hausarbeit würde diese zu einem Gemeingut und die Hausangestellten zu Angestellten des öffentlichen Diensts. Dies käme nicht nur den Hausangestellten zugute, sondern auch den meisten Haushalten und Familien, die diese Dienste in Anspruch nehmen.

## 1.5. Humanisierung der Arbeit 4.0

### Digitale Transformation der Arbeit am Menschen ausrichten

Fuchs, Martina; Dannenberg, Peter; Riedler, Tim; Wiedemann, Cathrin  
**Onlinehandel. Arbeitskontrolle und Mitbestimmung in**

**Großstadtreionen**

Forschungsförderung Working Paper 279

Hans-Böckler-Stiftung

März 2023

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008574/p\\_fofoe\\_WP\\_279\\_2023.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008574/p_fofoe_WP_279_2023.pdf)

Im Onlinehandel breitet sich digitale Arbeitskontrolle in unterschiedlicher Weise aus: In technisch-administrativen Bereichen und kleineren innerstädtischen Logistikzentren ist sie weniger ausgeprägt als in den großen Logistikzentren im Hinterland der Städte und in der Auslieferungslogistik. Insgesamt zeigen sich Spielräume in der Art und Weise, wie Betriebe digitale Kontrolle ausüben, und damit Ansatzpunkte für Mitwirkung und Mitbestimmung.

Albu-Schäffer, Alin; Huchler, Norbert; Kessler, Ingmar; Lay, Florian;  
Perzylo, Alexander; Seidler, Michael; Steinmetz, Franz; Weitschat,  
Roman

**Soziotechnisches Assistenzsystem zur lernförderlichen  
Arbeitsgestaltung in der robotergestützten Montage**

In: Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte

Organisationspsychologie 54, Heft 4, S. 79–93

21. Februar 2023

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11612-023-00668-7.pdf?pdf=button>

Der Beitrag widmet sich der lernförderlichen Gestaltung eines roboterbasierten Assistenzsystems für industrielle Montagetätigkeiten. Mensch-Roboter-Kollaboration und wissensbasiertes Engineering sind aktuelle Ansätze, um diesen Anforderungen gerecht zu werden. An einem Anwendungsbeispiel wird ein erster Ansatz vorgestellt, wie mittels wissensba-

sierter Technologien Vorschläge zur Arbeitszuteilung zwischen Menschen und Robotern sowohl nach ökonomischen als auch nach Kriterien der humanen Arbeitsgestaltung automatisiert erstellt werden können.

### Gesundheit & Vorbeugung psychischer Risiken

Carls, Kristin; Gehrken, Hinrich; Kuhlmann, Martin; Splett, Barbara; Thamm, Lukas

#### **Digitalisierung aus Beschäftigtensicht. Fehlende Mitgestaltung, belastender Zusatzaufwand, mangelnde Wertschätzung**

WSI-Mitteilungen 76, Heft 2, S. 83–92

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

2023

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-digitalisierung-aus-beschaeftigtensicht-47954.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-digitalisierung-aus-beschaeftigtensicht-47954.htm)

Auf Basis von qualitativen und quantitativen Daten aus vergleichenden Fallstudien werden Beschäftigtenwahrnehmungen von betrieblichen Digitalisierungsprozessen im Hinblick auf Arbeits- und Gesundheitswirkungen analysiert und Ansatzpunkte für eine gesundheitsförderliche Gestaltung von Digitalisierungsprozessen formuliert.

Weigelt, Oliver; Seidel, J. Charlotte; Erber, Lucy; Wendsche, Johannes; Varol, Yasemin Z.; Weiher, Gerald M.; Gierer, Petra; Sciannimanica, Claudia; Janzen, Richard; Syrek, Christine J.

**Too Committed to Switch Off – Capturing and Organizing the Full Range of Work-Related Rumination from Detachment to Overcommitment**

In: International Journal of Environmental Research and Public Health  
20, Artikel Nr. 3573

17. Februar 2023

[www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel3561.pdf?blob=publicationFile&v=3](http://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel3561.pdf?blob=publicationFile&v=3)

Ein konzentrierter Überblick über die Forschung zum Thema Überengagement wird mit den am häufigsten untersuchten Aspekten des arbeitsbezogenen Grübelns („ruminatio“n“) verbunden. Auf der Grundlage dieser integrativen Übersicht werden Umfragedaten zu zehn Facetten des arbeitsbezogenen Grübelns analysiert.

Dohmen, Thomas; Shvartsman, Elena

**Overexertion of Effort under Working Time Autonomy and Feedback Provision**

IZA Discussion Paper 16028

Institute of Labor Economics

März 2023

<https://docs.iza.org/dp16028.pdf>

Arbeitszeitautonomie geht häufig mit output-basierten Anreizen einher, um den mit der Gewährung von Autonomie einhergehenden Verlust an Kontrolle auszugleichen. In solchen Kontexten kann es jedoch dazu kommen, dass die Arbeitnehmer:innen aus Unsicherheit mehr leisten als verabredet. Leistungsfeedback kann diese Unsicherheit verringern oder beseitigen. Vorgestellt wird ein Experiment, das zeigt, dass in Arbeitsumgebungen mit Arbeitszeitautonomie bei fehlendem Feedback eine überhöhte Leistungserbringung wahrscheinlicher ist.

Reinke, Kathrin; Schmeinck, Claudia; Schmitz, Bernhard; Schneider, Katharina

**Grenzgestaltung und Erholungsförderung in digitalen Arbeitswelten. Herausforderungen und Strategien für Beschäftigte und Unternehmen**

Forschungsförderung Working Paper 264

Hans-Böckler-Stiftung

Januar 2023

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008509/p\\_fofoe\\_WP\\_264\\_2023.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008509/p_fofoe_WP_264_2023.pdf)

In der digitalen, flexiblen Arbeitswelt verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben für viele Berufstätige zunehmend. Der Beitrag gibt eine Übersicht zu individuellen Strategien, um Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben zu ziehen. Zudem werden anhand einer Interviewanalyse Herausforderungen und Lösungsansätze auf Unternehmensebene aufgezeigt, die eine humane, gesunde Gestaltung der Arbeit und ihre Abgrenzung zum Privatleben gewährleisten.

Schuller, Katja; Beck, David

**Arbeitsgestaltung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Herausforderungen am Beispiel der Arbeitsintensität**

In: Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin (ASU), Zeitschrift für medizinische Prävention 58, Heft 3, S. 145–148

27. Februar 2023

[www.asu-arbeitsmedizin.com/praxis/gefaehrdungsbeurteilung-arbeitsgestaltung-im-rahmen-der-gefaehrdungsbeurteilung-psychischer](http://www.asu-arbeitsmedizin.com/praxis/gefaehrdungsbeurteilung-arbeitsgestaltung-im-rahmen-der-gefaehrdungsbeurteilung-psychischer)

Alle Arbeitgebenden sind gesetzlich zur Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung verpflichtet. Eine Arbeitsgestaltung, die Gefährdungen durch psychische Belastung vermeidet, ist das Herzstück der Gefährdungsbeurteilung.

## 1.6 Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements

### Arbeitszeit

Backhaus, Nils; Nold, Johanna; Vieten, Laur

#### **Arbeitszeitreport Deutschland – Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit im Überblick.**

baua: Bericht kompakt

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

16. Januar 2023

[www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/F2507.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](http://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/F2507.pdf?__blob=publicationFile&v=6)

Durchschnittlich arbeiten abhängig Beschäftigte 38,4 Stunden pro Woche. Die Mehrheit der Beschäftigten möchte ihre Arbeitszeit verkürzen, etwa die Hälfte der Beschäftigten will zudem weniger als fünf Tage in der Woche arbeiten. 39 Prozent der Beschäftigten arbeiten regelmäßig am Wochenende. Gleichzeitig haben für viele Beschäftigte die Möglichkeiten, Arbeitszeiten flexibel zu gestalten, deutlich zugenommen.

Wetter, Rebecca; Li, Jianghong; Giebler, Heiko; Ellingwood, Julia

#### **Keine Zeit zu wählen: lange und sozial unverträgliche Arbeitszeiten beeinträchtigen die politische Teilhabe**

WZB-Mitteilungen: Quartalsheft für Sozialforschung Nr. 179, S. 37–40

Wissenschaftszentrum Berlin

März 2023

<https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2023/f-25363.pdf>

Daten aus 24 europäischen Ländern zeigen: Wer viel arbeitet, hat wenig Zeit, sich politisch zu beteiligen oder einzubringen – z. B. beim vergleichsweise wenig aufwendigen Akt des Wählens. Vor allem Frauen, die immer noch häufig durch Haushalts- und Erwerbsarbeit doppelt belastet sind, sowie Männer in einfachen Tätigkeiten geben seltener bei Wahlen ihre Stimme ab, wenn sie langen oder sozial unverträglichen Arbeitszeiten ausgesetzt sind.

Lott, Yvonne

### **Wann Eltern Feierabend machen wollen**

Policy Brief WSI 75

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

Februar 2023

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008535/p\\_wsi\\_pb\\_74\\_2023.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008535/p_wsi_pb_74_2023.pdf)

Seit Jahren drängen verschiedene politische Akteur:innen auf eine Flexibilisierung der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen. Diese Akteur:innen argumentieren, dass das bestehende Arbeitszeitgesetz Eltern daran hindere, (spät)abends zu arbeiten – genau dies könne aber eine gute Work-Life-Balance begünstigen. Diese Argumentation ignoriert allerdings nicht nur die negativen Folgen für die Beschäftigten selbst, sondern auch für ihre Partner:innen und die gesamte Familie. Darüber hinaus entspricht sie auch nicht den Wünschen von Beschäftigten im Allgemeinen und Eltern im Besonderen, wie empirisch gezeigt wird.

### **Arbeitszufriedenheit**

Raeth, Miriam; Hünefeld, Lena; Kaboth, Arthur

### **Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit in der Zeitarbeit**

BIBB/BAuA-Faktenblatt 46

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Februar 2023

[www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fakten/BIBB-BAuA-46.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](http://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fakten/BIBB-BAuA-46.pdf?__blob=publicationFile&v=4)

Zeitarbeit ist seit den 1990er-Jahren unter anderem durch das Beschäftigungsförderungsgesetz und die Hartz-Gesetze ein fester Bestandteil des deutschen Arbeitsmarktes. Unternehmen setzen Zeitarbeit ein, um flexibler auf Anforderungen des Marktes reagieren zu können sowie Such- und Fluktuationskosten einzusparen. In den letzten Jahren geriet die Zeitarbeit in öffentlichen Debatten aufgrund zahlreicher Deregulierungen und schlechter Arbeitsbedingungen oftmals in die Kritik. Auswertungen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 verweisen darauf, dass Zeitarbeit noch besser gestaltet werden kann.

Christian Grund, Dirk Sliwka, Krystina Titz

**Works Councils as Gatekeepers: Codetermination, Monitoring Practices, and Job Satisfaction**

IZA Discussion Paper 15956

Institute of Labor Economics

Februar 2023

<https://docs.iza.org/dp15956.pdf>

Die Rolle von Betriebsrät:innen in Deutschland als Gatekeeper:innen zur Wahrung der Interessen von Arbeitnehmenden bei der Einführung von Überwachungspraktiken wird hier analysiert. Es wird zunächst ein formales Modell vorgestellt, das die Erhöhung und Abschwächung von Arbeitszufriedenheit bei Einführung von Überwachungspraktiken in Abhängigkeit von dem Vorhandensein eines Betriebsrates erfasst. Das Ergebnis zeigt, dass die Einführung von formellen Leistungsbeurteilungen und Feedbackgesprächen mit einem signifikanten Anstieg der Arbeitszufriedenheit verbunden ist, wenn es einen Betriebsrat gibt.

## Flexibilisierung

**Homeoffice: Arbeit und Raum seit Corona**

WSI-Mitteilungen Schwerpunktheft 1

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

1. Februar 2023

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-46484.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-46484.htm)

Seit Ausbruch der Pandemie ist viel darüber geforscht worden, welche Vorteile und Chancen mit der Arbeit im Homeoffice verbunden sind, aber auch, welche Nachteile und Risiken damit einhergehen. Die Forschung hat aber nicht nur nach den „Pros“ und „Cons“ aus Sicht der Arbeitnehmer:innen- und Arbeitgeber:innen gefragt, sondern auch die indirekten und Langfristfolgen in den Blick genommen, falls Homeoffice auch künftig öfter praktiziert wird. Dieses Schwerpunktheft präsentiert einen disziplinübergreifenden Querschnitt durch verschiedene aktuelle Forschungsansätze.

Proust, Sarah

**Die Zukunft der Büroarbeit in Europa. Ergebnisse einer Umfrage zu den Folgen der Corona-Krise**

Studie FES Paris

Friedrich-Ebert-Stiftung

März 2023

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/paris/20164.pdf>

Während der Pandemie ist die Idee populär gewesen, dass die Tage des klassischen Büros als gemeinsame Arbeitsstätte gezählt sind; die Zukunft gehört dem Homeoffice oder mobilen Arbeitsmodellen, hieß es. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung in sechs EU-Ländern zeigen jedoch, dass das Büro als kollektive Arbeitsstätte weiterhin von Bedeutung ist, obwohl neue Arbeitsmodelle zunehmend Verbreitung finden. Dabei sind die Entwicklungen überall in Europa ähnlich, sodass sich die Herausbildung eines europäischen Arbeitsmodells abzeichnet.

## 1.7 Innovationsbegriff weiten

### Soziale Innovation und alternative Wirtschaftsformen

Verdolini, Elena

#### **Interlinkages between the just ecological transition and the digital transformation**

ETUI Working Paper 2023.01

European Trade Union Institute

Januar 2023

[www.etui.org/sites/default/files/2023-01/Interlinkages%20between%20the%20just%20ecological%20transition%20and%20the%20digital%20transformation-2023.pdf](http://www.etui.org/sites/default/files/2023-01/Interlinkages%20between%20the%20just%20ecological%20transition%20and%20the%20digital%20transformation-2023.pdf)

Erörtert werden die Rolle und die Auswirkungen der digitalen Technologien auf zwei zentrale Ziele eines gerechten Übergangs zur Nachhaltigkeit: die Schaffung von menschenwürdigen Arbeitsverhältnissen und die Abschwächung des Klimawandels. Darüber hinaus wird auch erörtert, ob und wie sich die Digitalisierung auf die Gesellschaft im Allgemeinen auswirkt, mit besonderem Augenmerk darauf, wie digitale Technologien zu bestehenden Ungleichheiten beitragen oder diese verringern und den sozialen Dialog auf allen Ebenen fördern können.

Cuntz, Alexander; Peuckert, Jan

#### **From hackers to start-ups: Innovation commons and local entrepreneurial activity**

In: Research Policy 52, Nr. 104675

2023

[www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733322001962/pdf?isDTMRedir=true&download=true](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733322001962/pdf?isDTMRedir=true&download=true)

In Hacker-Gemeinschaften sammeln und teilen technikbegeisterte Pionier:innen Informationen über neu entstehende Technologien. Der Informationspool, der unter den Nutzer:innen geteilt wird, zeigt ihnen unter anderem unternehmerische Möglichkeiten auf. In diesem Beitrag wird die Rolle lokaler Hackerspaces für das digitale Unternehmertum in deutschen

Landkreisen anhand von Querschnittszeitreihen-Daten untersucht. Es wird festgestellt, dass länger bestehende Hackerspaces stark mit der Anzahl und dem Niveau der digitalen Unternehmen in den Regionen korreliert sind, insbesondere in Ballungsräumen und städtischen Kontexten.

## 1.8 Künstliche Intelligenz (KI)

### Einsatz von KI

Huchler, Norbert

#### **Arbeit und Künstliche Intelligenz**

In: Bohn, Rainer; Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Pfeiffer, Sabine; Will-Zocholl, Mascha (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie, S. 45–49

Nomos Verlag, Baden-Baden  
2023

[www.nomos-shop.de/nomos/titel/lexikon-der-arbeits-und-industriesoziologie-id-101196/](http://www.nomos-shop.de/nomos/titel/lexikon-der-arbeits-und-industriesoziologie-id-101196/)

Erforscht wird arbeitssoziologisch das Zusammenspiel von Mensch, Technik, Organisation und Gesellschaft sowie die zukunftsfähige Gestaltung von Arbeit im Wandel. Dieser (Lexikon)-Artikel widmet sich dem Verhältnis von Arbeit und Künstlicher Intelligenz.

Carbonero, Francesco; Davies, Jeremy; Ernst, Ekkehard; Fossen, Frank M.; Samaan, Daniel; Sorgner, Alina

#### **The impact of artificial intelligence on labor markets in developing countries: a new method with an illustration for Lao PDR and urban Viet Nam**

In: Journal of Evolutionary Economics 2023  
17. Februar 2023

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s00191-023-00809-7.pdf?pdf=button>

Um bestehende Messgrößen für die Auswirkungen des Einsatzes von künstlicher Intelligenz auf den Arbeitsmarkt, die für die USA entwickelt wurden, auf Länder mit einem anderem wirtschaftlichen Entwicklungsstand zu übertragen, wird eine neue Methodik vorgeschlagen. Dieser Ansatz wird unter Verwendung des Maßes für die Eignung von Arbeitstätigkeiten für das maschinelle Lernen auf die Laos und Vietnam angewendet.

## Ethik und KI

Mollen, Anne; Hondrich, Lukas

### **From risk mitigation to employee action along the Machine Learning Pipeline**

Forschungsförderung Working Paper 278

Hans-Böckler-Stiftung

Februar 2023

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008565/p\\_fofoe\\_WP\\_278\\_2023.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008565/p_fofoe_WP_278_2023.pdf)

Automatisierte Entscheidungsfindungssysteme (ADM) am Arbeitsplatz verschärfen das Machtgefälle zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen. Die kritischen Ansätze konzentrieren sich auf die Risikominderung zur Wahrung der Interessen von Arbeitnehmer:innen. Die Autor:innen führen dagegen das Konzept der *Machine Learning Pipeline* ein, um zu zeigen, wie diese Interessen in der Praxis umgesetzt werden können und weisen auf notwendige Strukturveränderungen hin.

## Blockchain

Chumtong, Jason

### **Token Studie. Grundlagen und Anwendungsszenarien der Blockchain-Technologie**

Konrad-Adenauer-Stiftung

28. Februar 2023

[www.kas.de/documents/252038/22161843/Token+Studie.pdf/e88c02ca-ce70-ef4d-d38d-0db025b01b73?version=1.0&t=1676640211738](http://www.kas.de/documents/252038/22161843/Token+Studie.pdf/e88c02ca-ce70-ef4d-d38d-0db025b01b73?version=1.0&t=1676640211738)

Der Fokus liegt auf der strukturierten Erläuterung der Grundlagen der *Distributed-Ledger-Technologie* (DLT) sowie den aktuellen regulatorischen Entwicklungen mit Blick auf die Rechtsprechung in Deutschland und der EU. Darauf aufbauend zeigen ausgewählte Anwendungsbeispiele die Auswirkungen der DLT auf die Industrie und den Finanzsektor. Abschließend gibt die Studie einen Ausblick auf die weitere Entwicklung der Technologie.

## 1.9 Sozial-ökologische Transformation

Rehm, Miriam; Huwe, Vera; Bohnenberger, Katharina

### **Klimasoziale Transformation – Klimaschutz und Ungleichheitsreduktion wirken Hand in Hand**

Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft Focus Paper Nr. 6

Bertelsmann Stiftung

Februar 2023

[www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/W\\_Focus\\_Paper\\_6\\_Klimasoziale\\_Transformation.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/W_Focus_Paper_6_Klimasoziale_Transformation.pdf)

Welche Rolle spielt Ungleichheit bei der Schaffung von Wohlstand für alle innerhalb planetarer Grenzen? Und in Verbindung damit: Gibt es einen Zielkonflikt zwischen Verteilungsgerechtigkeit und ökologischer Nachhaltigkeit? Es werden drei Ungleichheitsdimensionen der Klimakrise und deren Wechselwirkungen mit Einkommens- und Vermögensungleichheit beleuchtet: die Ungleichheit hinsichtlich der Emissionshöhe und der Verursachung der Klimakrise, die Ungleichheit hinsichtlich der Betroffenheit durch Klimaschäden sowie die Rolle von Ungleichheit bei Klimaschutzmaßnahmen.

Krebs, Tom

### **Industriepolitische Zeitenwende. Ein europäischer Inflation Reduction Act**

FES diskurs

Friedrich-Ebert-Stiftung

März 2023

<https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/20129.pdf>

Der US-amerikanische Inflation Reduction Act (IRA) wird aus klima- und wirtschaftspolitischer Sicht untersucht. Darüber hinaus werden Empfehlungen abgeleitet, wie die Politik in Deutschland und Europa auf den IRA antworten kann bzw. soll. Es werden Maßnahmen in sechs Bereichen vorgeschlagen (europäische Projekte, Beihilferegeln, Gute Arbeit, Strompreise, Finanzierung, Handel).

Horbach, Jens

**Digitalisation and Sustainability Strategies at the Firm Level**

Ruhr Economic Papers 1001

RWI Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Ruhr-Universität Bochum,  
Technische Universität Dortmund, Universität Duisburg-Essen

Februar 2023

[www.rwi-essen.de/fileadmin/user\\_upload/RWI/Publikationen/  
Ruhr Economic Papers/REP 23 1001.pdf](http://www.rwi-essen.de/fileadmin/user_upload/RWI/Publikationen/Ruhr_Economic_Papers/REP_23_1001.pdf)

Wie gestaltet sich der Zusammenhang zwischen Digitalisierung und Nachhaltigkeit auf Unternehmensebene? Digitalisierung kann sich sowohl über technische als auch gesellschaftliche Übertragungswege auf ein nachhaltiges Verhalten von Unternehmen auswirken. Die empirische Analyse stützt sich auf Eurobarometerdaten aus dem Jahre 2020. Die Ergebnisse zeigen, dass alle in der Erhebung betrachteten Digitalisierungsaktivitäten wie KI, maschinelles Lernen oder der Gebrauch intelligenter Geräte und Sensoren positiv mit einem nachhaltigen Verhalten der Unternehmen korrelieren.

Posch, Daniel

**Ökologische Transformation fair gestalten: Die soziale Frage ist keine Nebensache**

Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft Policy Brief 04

Bertelsmann Stiftung

7. Februar 2023

[www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user\\_upload/  
Policy Brief ST W Ökologische Transformation fair gestalten.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Policy_Brief_ST_W_Okologische_Transformation_fair_gestalten.pdf)

Der Klimawandel wird bestehende Ungleichheiten verschärfen. Prognosen unterschiedlicher Forschungsinstitute verweisen darauf, dass die Länder, deren Beitrag zum Klimawandel am geringsten ausfällt, am stärksten davon betroffen sein werden. Das gilt nicht nur für das Verhältnis zwischen Globalem Norden und Globalem Süden, sondern auch zwischen Einkommensgruppen innerhalb von Industrienationen. Das Einkommensdefizit, dem ein Haushalt angehört, hängt eng mit dessen Beitrag zum und mit dessen Betroffenheit vom Klimawandel zusammen.

Peiseler, Florian; Runkel, Matthias; Wettingfeld, Marie; Mensinger, Linda  
**Steuerpolitik für eine nachhaltige Transformation des Mittelstands**

Nachhaltige soziale Marktwirtschaft Focus Paper 3

Forum Ökologisch-Soziale Marktwirtschaft

Januar 2023

<https://foes.de/publikationen/2023/2023-01>

[FOES Focus Paper Nachhaltige Transformation des Mittelstands.pdf](#)

Es sollen Bedingungen für das Gelingen nachhaltiger Transformation der Wirtschaft im Spannungsfeld von Nachhaltigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Teilhabe identifiziert werden. In diesem Rahmen geht es um die Frage, wie mit Steuer- und Subventionsinstrumenten eine nachhaltige Transformation des Mittelstands erreicht werden kann.

Klein, Severin; Monsef, Roschan

**Höhere Löhne durch die ökologische Transformation?**

IW-Kurzbericht 2/2023

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

9. Januar 2023

[www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2023/](http://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2023/)

[IW-Kurzbericht\\_2023-Oekologische\\_Transformation.pdf](#)

Angesetzt wird bei der These, dass der ökologische Wandel bestimmte Branchen in den Fokus rückt, deren Beschäftigte bei der Transformation der Wirtschaft hin zur Klimaneutralität eine wichtige Rolle einnehmen. Ein Vergleich der Löhne von Vollzeitbeschäftigten zeigt: Beschäftigte in EU-Taxonomie-relevanten Branchen verdienen monatlich etwa 500 Euro mehr als Arbeitnehmer:innen in anderen Wirtschaftszweigen.

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung  
**Job Creation and Local Economic Development 2023. Bridging the Great Green Divide**

OECD Publishing, Paris

14. März 2023

[https://read.oecd-ilibrary.org/employment/job-creation-and-local-economic-development-2023\\_21db61c1-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/job-creation-and-local-economic-development-2023_21db61c1-en#page1)

Der Bericht befasst sich mit der Geografie von Arbeitsplätzen mit grünen und umweltbelastenden Aufgaben und untersucht die Auswirkungen des „grünen Wandels“ auf geschlechtsspezifische und sozioökonomische Ungleichheiten. Dargestellt werden die Fortschritte, die die Regionen bei der Ökologisierung des Arbeitsmarktes in den letzten zehn Jahren gemacht haben. Zudem werden umsetzbare politische Empfehlungen formuliert und unterstützende Erfolgsfaktoren auf lokaler Ebene identifiziert.

Francois, Joseph; Hoekman, Bernard; Manchin, Miriam; Santi, Filippo  
**Pursuing Environmental and Social Objectives through Trade Agreements**

Policy Research Working Paper 10323

World Bank Group

27. Februar 2023

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/099631202272324220/pdf/IDU0050349190b34e04d5d0bb0207d21e212bed9.pdf>

Verwendet wird ein synthetischer Differenz-in-Differenz-Schätzer, um zu untersuchen, ob handelsbezogene Bestimmungen zu Arbeitsnormen, Umweltschutz sowie Bürger:innen- und Menschenrechten in Handelsabkommen zu Verbesserungen der entsprechenden Indikatoren führen können. Dafür wird ein Datensatz verwendet, der die Entwicklungen in mehr als 120 Ländern über mehrere Jahrzehnte abdeckt.

Hofmann, Josephine; Ricci, Claudia; Kleinewefers, Christiane;  
Laurenzano, Adriana

**Doppelte Transformation. Metastudie – Synopse des aktuellen Forschungsstandes**

Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation  
26. Januar 2023

[www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user\\_upload/  
BSt\\_1694\\_Metastudie\\_Doppelte-Transformation\\_EW22.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/BSt_1694_Metastudie_Doppelte-Transformation_EW22.pdf)

Wie gestaltet sich der Zusammenhang von nachhaltigem Wirtschaften und digitaler Transformation (bezeichnet als „Doppelte Transformation“ bzw. „Twin Transition“)? Gibt es erkennbare empirische Evidenzen dafür, dass ein positives Zusammenspiel in der Doppelten Transformation durch unternehmenskulturelle sowie arbeitsorganisatorische Elemente von New Work zusätzlich unterstützt wird? Dargestellt wird, inwieweit diese Fragestellungen bereits in öffentlich zugänglichen Quellen bearbeitet worden sind.

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung  
**Regional Industrial Transitions to Climate Neutrality**

OECD Regional Development Studies  
OECD Publishing, Paris

15. Februar 2023

[www.oecd-ilibrary.org/docserver/35247cc7-en.pdf?  
expires=1680966024&id=id&accname=quest&checksum=6CF935E4FF  
6D415625977E06AA4CC374](http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/35247cc7-en.pdf?expires=1680966024&id=id&accname=quest&checksum=6CF935E4FF6D415625977E06AA4CC374)

Politischen Entscheidungsträger:innen soll geholfen werden, die Lücke zwischen Zielen und erforderlichen Maßnahmen in Sektoren zu schließen, in denen das Erreichen der Klimaneutralität für die Länder der Europäischen Union (EU) besonders schwierig sein wird. Es wird aufgezeigt, welche Regionen der EU am stärksten von den notwendigen Veränderungen in diesen Sektoren betroffen sind – auch unter dem Gesichtspunkt der sozioökonomischen Auswirkungen und des damit verbundenen Infrastrukturbedarfs, der regional sehr unterschiedlich ist.

## 1.10 Schlaglicht Corona

### Auswirkungen auf die Arbeitswelt

Wiedemann, Cathrin; Dederichs, Sebastian; Fuchs, Martina; Riedler, Tim; Zimmermann, Jasmin; Dannenberg, Peter

#### **Entwicklung des deutschen Online-Lebensmitteleinzelhandels in Zeiten der Corona-Pandemie**

Forschungsförderung Working Paper 280

Hans-Böckler-Stiftung

März 2023

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008573/p\\_fofoe\\_WP\\_280\\_2023.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008573/p_fofoe_WP_280_2023.pdf)

Untersucht und illustriert wird, wie sich durch die Pandemie die Rahmenbedingungen für den Online-Lebensmitteleinzelhandel verändern, welche Auswirkungen und Reaktionen im Online-Lebensmittelhandel damit einhergehen und wie diese Prozesse die räumliche Organisation von Arbeit beeinflussen.

Bruckmeier, Kerstin; Hohmeyer, Katrin

#### **Folgen der Corona-Krise für den Arbeitsmarkt: Droht der Aufbau neuer Langzeitarbeitslosigkeit?**

In: Sozialer Fortschritt 72, Heft 1, S. 3–21

<https://elibrary.duncker-humblot.com/article/69878/folgen-der-corona-krise-fur-den-arbeitsmarkt-droht-der-aufbau-neuer-langzeitarbeitslosigkeit>

Wie sieht die Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Pandemiezeitraum aus? Trotz der höheren Inanspruchnahme von Kurzarbeit ist die Arbeitslosigkeit im Jahr 2020 stärker als während der vorherigen großen Rezession 2009 gestiegen. Zudem sind zusätzliche wirtschaftliche Unsicherheiten infolge des Krieges in der Ukraine hinzugekommen, und seit dem Herbst 2022 stagniert die Entwicklung am Arbeitsmarkt nahezu. Die Verfestigungsrisiken bei der Arbeitslosigkeit bleiben damit hoch.

Gillmann, Niels; Maas, Andreas; Weyh, Antje

**Berufliche Mobilität vor und während der Corona-Pandemie**

Ifo Dresden berichtet 30, Heft 1, S. 3–10

Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Institut Dresden

Januar/Februar 2023

[www.ifo.de/DocDL/ifoDD\\_23-01\\_03-10\\_Gillmann.pdf](http://www.ifo.de/DocDL/ifoDD_23-01_03-10_Gillmann.pdf)

Betrachtet wird die berufliche Mobilität allgemein in Deutschland, aber auch speziell in Sachsen in den Coronajahren 2020 und 2021. Vielfach wird dabei die These vertreten, dass die Pandemie am Arbeitsmarkt zu einem „Reallokationsschock“ führte, also einer Umverteilung von Arbeitskräften aus Jobs mit niedriger Produktivität in solche mit hoher Produktivität. Die Autor:innen zeigen dagegen, dass es zwar im Jahr 2020 Verwerfungen gegeben hat, sich der Arbeitsmarkt im Laufe des Jahres 2021 aber schon wieder nahezu normalisiert hat. Statt einer Reallokation hat die Corona-Pandemie eher eine Verstärkung von bereits existierenden Arbeitsmarkttrends bewirkt.

Pfnür, Andreas; Bachtal, Yassien; Gauger, Felix

**Work from home im Interessenkonflikt. Empirische Analyse veränderter Arbeitsorte und praktische Implikationen**

WSI-Mitteilungen 1/2023, S. 38–45

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

1. Februar 2023

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-work-from-home-im-interessenkonflikt-46113.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-work-from-home-im-interessenkonflikt-46113.htm)

Es werden die Auswirkungen der Work-from-home-Erfahrungen während der Covid-19-Pandemie auf die Arbeitswelten vor allem aus immobilienwirtschaftlicher Perspektive untersucht. Ziel ist es, die Zusammenhänge zwischen Arbeitsort und Arbeitserfolg aus Sicht der Beschäftigten und Betriebe zu verstehen und Implikationen für die am stärksten betroffenen Akteursgruppen abzuleiten.

Berg, Janine; Ananian, Sévane; Duman, Anil; Liepmann, Hannah  
**World Employment and Social Outlook 2023. The Value of Essential Work.**

International Labour Organization

15. März 2023

[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_865332.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_865332.pdf)

Die COVID-19-Pandemie hat einerseits deutlich gemacht, wie sehr die Gesellschaft – in guten wie in schlechten Zeiten – auf sogenannte systemrelevante Arbeitskräfte angewiesen ist, andererseits aber auch, welche geringe Wertschätzung die meisten systemrelevanten Berufe erfahren. In diesem Bericht wird in sieben Kapiteln die Arbeit in Schlüsselberufen während der Covid-19-Pandemie dargestellt und für eine Neubewertung der Tätigkeiten systemrelevanter Arbeitskräfte und für höhere Investitionen in systemrelevante Sektoren plädiert.

Tisch, Anita; Meyer, Sophie-Charlotte; Sommer, Sabine; Schröder, Carsten

**(In)equality at the Workplace? Differences in Occupational Safety and Health Measures during the Covid-19 Pandemic and Related Employee Health**

In: Soziale Welt 74, Heft 1, S. 116–145

[www.nomos-elibrary.de/10.5771/0038-6073-2023-1-146/differences-in-political-trust-between-migrants-and-non-migrants-in-pandemic-times-jahrgang-74-2023-heft-1?page=1](http://www.nomos-elibrary.de/10.5771/0038-6073-2023-1-146/differences-in-political-trust-between-migrants-and-non-migrants-in-pandemic-times-jahrgang-74-2023-heft-1?page=1)

Auf Basis der Daten einer Sondererhebung des Sozio-oekonomischen Panels zur Covid-19-Pandemie (SOEP-CoV) werden Unterschiede in der Umsetzung verschiedener personenbezogener und organisatorischer Arbeitsschutzmaßnahmen während der Covid-19-Pandemie sowie deren Zusammenhang mit der individuellen Gesundheit von Beschäftigten begutachtet.

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

Schäper, Clara; Schrenker, Annekatriin; Wrohlich, Katharina  
**Gender Pay Gap und Gender Care Gap steigen bis zur Mitte des Lebens stark an**

DIW-Wochenbericht 9/2023, S. 99–105

Deutsches Institut für Wirtschaft

Februar 2023

[www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.867348.de/23-9-1.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.867348.de/23-9-1.pdf)

Dieser Bericht beschäftigt sich mit dem Zusammenhang von Gender Pay Gap und Gender Care Gap, die beide starke und anhaltende Differenzen zuungunsten von Frauen aufweisen. Die vorgelegten Berechnungen beruhen auf Daten aus repräsentativen Längsschnitterhebungen des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) aus den Jahren 2010 bis 2020. Grundlage der Ermittlung des Gender Pay Gaps sind die durchschnittlichen Bruttolohnstundenlöhne. Grundlage des Gender Care Gaps ist die durchschnittliche wochentägliche Zeitverwendung für unbezahlte Sorgearbeit wie Hausarbeit, Betreuung von Kindern und Angehörigen.

### **Wie sehen die Verlaufskurven von Gender Pay Gap und Gender Care Gap im Lebensverlauf aus?**

Während der Gender Pay Gap zwischen dem Lebensalter von 20 bis 30 Jahren mit sieben Prozent noch gering ist, steigt er im Verlauf der weiteren Jahre an. Ab 40 Jahren liegt er bei 22 Prozent und bleibt bis zum Ende der Erwerbstätigkeit auf hohem Niveau. Dieses Muster lässt sich seit den 1990er-Jahren beobachten. Erwerbsunterbrechungen sowie Teilzeitarbeit, die oft mit Geburt und Betreuung von Kindern zusammenhängen, beeinflussen auch den Stundenlohn von Frauen negativ.

Der Gender Care Gap beträgt im Durchschnitt über die Gesamtbevölkerung gut 50 Prozent. Deutschland liegt im weltweiten Vergleich damit im mittleren Bereich. Auch hier zeigen sich Unterschiede und ungleiche Verläufe zwischen den Geschlechtern. Wird der Gender Care Gap analog zum Gender Pay Gap berechnet, also als Differenz der Sorgearbeit der Frauen und Männer im Verhältnis zur Sorgearbeit der Männer, ergibt sich Folgendes: Von 25 Prozent bei den 20- bis 24-Jährigen steigt er auf 106 Prozent bei den 35- bis 39-Jährigen, die erwerbstätig sind. Frauen verbringen also doppelt so viel Zeit mit unbezahlter Sorgearbeit wie Män-

ner. Betrachtet man die Differenz unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis, liegt der Gender Care Gap sogar bei 170 Prozent.

Während der Gender Pay Gap auch im Alter ab 40 Jahren konstant hoch bleibt, sinkt der Gender Care Gap in dieser Zeit, wobei dies vor allem an der Reduktion der verwendeten Zeit für Kinderbetreuung liegt. Die Differenz bezüglich der Hausarbeit zeigt wenig Veränderung.

### **Wie sehen die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland aus?**

In Ostdeutschland ist der Gender Pay Gap mit sieben Prozent deutlich niedriger als in Westdeutschland, wo er 19 Prozent beträgt; zudem verläuft die Kurve flacher. Der Gender Care Gap steigt in Ost- wie in Westdeutschland vor allem in dem Lebensabschnitt vom 31. bis zum 36. Lebensjahr an, allerdings verwenden Männer in Ostdeutschland mehr Zeit auf unbezahlte Sorgearbeit als im Westen. Die Erwerbsunterbrechungen von Frauen fallen in Ostdeutschland im Durchschnitt kürzer aus und Frauen bleiben häufiger in Vollzeit tätig. Als Grund dafür führen die Autorinnen die höhere Akzeptanz von erwerbstätigen Müttern sowie die bessere institutionelle Infrastruktur an, z. B. hinsichtlich Kinderbetreuungsplätzen.

### **Empfehlungen an die Familienpolitik**

Die Familiengründung bleibt der kritische Wendepunkt sowohl bezüglich des Gender Pay wie des Gender Care Gaps. Um die Chancengleichheit für Frauen und Männer am Arbeitsmarkt zu erhöhen, soll deshalb bei der ungleichen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit angesetzt werden. Dementsprechend empfehlen die Autorinnen zwei familienpolitische Maßnahmen: Erstens sollen finanzielle Anreize dafür gesetzt werden, dass die Elternzeit gleichmäßig zwischen Müttern und Vätern aufgeteilt wird, also beide jeweils sieben der 14 Monate in Anspruch nehmen statt der immer noch mehrheitlichen Aufteilung in zwölf Monate für Mütter und zwei Monate für Väter. Zweitens geht man davon aus, dass eine Reform des derzeitigen Ehegattensplittings hin zu einem Realsplitting mit niedrigem Übertragungsbetrag gleichstellungspolitisch erwünschte Effekte erzielt, weil es die derzeit bestehenden negativen Erwerbsanreize für verheiratete Frauen beseitigt.

Lott, Yvonne

### **Der Gender Digital Gap in Transformation?**

WSI-Report 81

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

Februar 2023

[www.boeckler.de/fpdf/HBS-008549/p\\_wsi\\_report\\_81\\_2023.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008549/p_wsi_report_81_2023.pdf)

Während sich im Zuge der digitalen Transformation viele Arbeitsplätze verändern, gibt es Hinweise darauf, dass fortschreitende Digitalisierung die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt weiter verstärkt. Zur Erklärung wird das Konzept des Gender Digital Gaps herangezogen. Es bezeichnet die Tatsache, dass Männer in höherem Maße als Frauen über die Entwicklung und die Gestaltung digitaler Technologien sowie ihrer Nutzung am Arbeitsplatz entscheiden und diese ihnen häufiger als Machtressource dienen.

In diesem Report werden erste empirische Evidenzen geliefert, dass nicht nur ein Gender Digital Gap existiert, sondern darüber hinaus insbesondere Frauen in Teilzeitarbeit von negativen Effekten der Digitalisierung betroffen sind und in Zukunft sein werden. Dieses Phänomen wird mit dem Konzept des Gender Part Time Digital Gap erfasst. Ausgewertet wurden für diesen Report Umfragedaten des Nationalen Bildungspanels (NEP) aus den Jahren 2019 bis 2021. Im Fokus stehen dabei zwei Aspekte: Zum einen die Verwendung digitaler Technologie, zum anderen die Einschätzungen der Befragten bezüglich ihrer Berufschancen in einem digitalisierten Arbeitsmarkt.

### **Die Verwendung digitaler Technologien und Einschätzungen der Berufschancen**

Für den Gender Digital Gap als erklärendes Konzept werden vergeschlechtlichte Zuschreibungen als besonders relevant erachtet. Nach wie vor bestehen Stereotype, die Technologie – insbesondere sogenannte ‚harte‘ Technologie – mit Männern und Männlichkeit assoziiert; Frauen wird technische Kompetenz eher abgesprochen und ihre Beiträge zur Technologieentwicklung werden geringgeschätzt. Zudem herrscht in Berufen und Branchen, die mit Technik verbunden werden, eine tief verwurzelte männliche Arbeitskultur, die mit langen Arbeitszeiten und Präsentismus verbunden ist. Teilzeitarbeit wird hier in besonderem Maße stigmatisiert.

Die Ergebnisse verdeutlichen: Je anspruchsvoller die Softwareanwendung ist, desto weniger wahrscheinlich ist es, dass Frauen die Programme nutzen. Während Standardsoftware von einem sehr hohen Pro-

zentsatz genutzt wird, sind die geschlechterbezogenen Unterschiede signifikant hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit, ob spezielle Software und Programmiersprachen verwendet werden. Als ein zweites Ergebnis wird herausgestellt: Während bei Frauen in Teilzeit die Wahrscheinlichkeit, anspruchsvollere Software zu nutzen, noch geringer ist als bei Frauen in Vollzeit, zeigt sich dieser Zusammenhang bei Männern nicht.

Auch wenn beide Geschlechter im Allgemeinen kaum gute Jobchancen auf einem durch Digitalisierung veränderten Arbeitsmarkt für sich sehen, schätzen Männer ihre eigene Situation besser ein als Frauen es tun. Auf den Umgang mit vernetzten Technologien (Online-Plattformen, Emails, Tablets, Cloud-Dienste, sich selbst steuernde oder selbst-lernende Computersysteme) fühlt sich etwa die Hälfte der Männer gut vorbereitet, Frauen in Vollzeit zu 38 Prozent, Frauen in Teilzeit nur zu 32 Prozent.

### **Fazit und Ausblick**

Im Fazit betont die Autorin, dass der Gender Digital Gap für die Gruppe der teilzeitbeschäftigten Frauen besonders groß ist. Um die Geschlechtergleichheit im Zuge der digitalen Transformation zu stärken, werden Veränderungen in zwei Schlüsselbereichen empfohlen.

Zum einen müssen geschlechterbezogene Differenzen in und durch Weiterbildungen verringert werden. Bisher zeigt sich empirisch, dass Frauen erstens seltener Weiterbildungen erhalten, die ihre Jobperspektiven verbessern, und sich zweitens ihre Lohnrendite durch Weiterbildungen nur geringer erhöht. Zum anderen sollten veränderte Arbeitszeitnormen in Betrieben und gesamtgesellschaftlich durchgesetzt werden. Die Stigmatisierung von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeit, die in vielen Betrieben besteht, muss überwunden werden, da sich diese in höherem Maße negativ auf Frauen auswirkt.

## 3 Keep in Mind!

### 3.1 Auswahl neuer Forschungsprojekte der Hans-Böckler-Stiftung

Neu, Ariane

#### **Potenziale des dualen Prinzips in der höheren Berufsbildung**

bis 31. August 2025

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2023-26-5](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2023-26-5)

Ziel des Forschungsprojektes ist es, explorativ die Potenziale einer stärkeren institutionellen und curricularen Verankerung des dualen Prinzips für die höhere Berufsbildung auszuloten und Perspektiven für (berufs-)bildungspolitische und gewerkschaftliche Akteur:innen hinsichtlich einer zukunftsfähigen Ausgestaltung der höheren Berufsbildung zu erarbeiten. Dafür werden Interviews mit Expert:innen sowie mit Teilnehmenden beruflicher Aufstiegsfortbildungen geführt. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse werden im Rahmen einer Gruppendiskussion mit Bildungsexpert:innen sowie berufsbildungspolitischen und gewerkschaftlichen Akteur:innen weiter verdichtet, gewichtet sowie validiert.

Fries, Jan

#### **Fachkräftebedarfe der sozial-ökologischen Transformation**

bis 31. Mai 2023

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2022-375-1](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2022-375-1)

Das Projektvorhaben analysiert die sozioökonomischen Auswirkungen der Transformation auf unternehmerische Tätigkeit, Beschäftigung und Fachkräftebedarfe im Wohngebäudesektor. Es werden die Nachfrageschocks durch gesetzliche Vorgaben und Klimaschutzmaßnahmen quantifiziert. Die komplexe Wertschöpfungskette im Wärmesektor und der Industrie wird als breiter Ausschnitt der Volkswirtschaft abgebildet. Das methodische Vorgehen ist transdisziplinär angelegt, indem es modellgestützte Analysen mit Literaturlaufbereitung und einem Austausch mit Branchenexpert:innen verknüpft.

Bader, Verena

**Workplace Analytics. Optimierung von Arbeit durch algorithmische Selbst- und Fremdkontrolle**

bis 31. März 2026

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2022-898-2](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2022-898-2)

Business-Analytics-Anwendungen finden vermehrt Einzug in das Personalmanagement (Human Resource Management). Diese sogenannten HR Analytics bauen auf HR-Daten auf und können einerseits zur Optimierung von Personalmanagement genutzt werden; andererseits eröffnen die Technologien auch neue Möglichkeiten, um Arbeitsbedingungen für Beschäftigte zu optimieren. Das Forschungsprojekt untersucht die Implikationen der Dynamiken von algorithmischer Selbst- und Fremdkontrolle für die Wahrnehmung von optimierter Arbeit. Ziel ist es dabei, anhand einer pluralistischen Sichtweise neue Perspektiven auf Optimierung aufzuzeigen.

Malanowski, Norbert

**Monitoring Innovations- und Technologiepolitik (Zyklus 4)**

bis 31. Dezember 2024

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2022-549-1](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2022-549-1)

Innovationen und neue Technologien werden für die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen immer wichtiger. Das Projekt Monitoring Innovations- und Technologiepolitik identifiziert innovationspolitische Zukunftsthemen systematisch und bewertet sie im Kontext von Arbeitswelten sowie der digitalen und sozial-ökologischen Transformationen.

## 3.2 Auswahl weiterer Forschungsprojekte

### **Digitalisierung der Arbeitswelten**

Schwerpunktprogramm 2267 der Deutschen Forschungsgemeinschaft seit 2020

<https://digitalisierung-der-arbeitswelten.de/>

Das Schwerpunktprogramm 2267 erforscht nicht einzelne Technologien oder Ausschnitte der Arbeitswelt, sondern nimmt die Veränderung der Arbeitsgesellschaft als Ganzes in den Blick. In interdisziplinärer Grundlagenforschung wird gefragt, ob der sozio-technische Prozess der Digitalisierung den Charakter einer systemischen Transformation hat. In mehr als 15 Einzelprojekten untersuchen Geschichtswissenschaften, Sozialwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften nicht nur Ausmaß und Folgen des Wandels, sondern auch seine Vielschichtigkeit und Widersprüchlichkeit sowie seine unterschiedlichen Dynamiken.

Beyer, Jürgen; Kirchner, Stefan

### **Eine vergleichende Analyse von Institutionengefügen und Gigwork-Plattformen**

Universität Hamburg; Technische Universität Berlin; Teilprojekt des Schwerpunktprogramms 2267 der Deutschen Forschungsgemeinschaft seit 2020

<https://digitalisierung-der-arbeitswelten.de/gigwork-plattform>

Einer der öffentlich am stärksten sichtbaren und häufig kontrovers diskutierten Aspekte der Digitalisierung der Arbeitswelten ist die Arbeit auf Gigwork-Plattformen. In der Wissenschaft wird Gigwork häufig als einheitliches Phänomen diskutiert; die Plattformen gelten als Disruptoren, die die globale Arbeitswelt einschneidend verändern. Tatsächlich sind diese Plattformen aber international unterschiedlich ausgeprägt und unterschiedlich erfolgreich. Im Projekt wird ein Datensatz über die relevanten Institutionengefüge und Informationen über Gig-Work-Plattformen in 28 EU-Ländern aufgebaut und analysiert. Zudem wird die Etablierung von Gig-Work-Plattformen in bis zu fünf unterschiedlichen europäischen Ländern in Fallstudien detailliert untersucht.

Abendroth, Anja-Kristin

**Flexibilität in digitalisierten Arbeitswelten: Die Nutzung und Auswirkungen von Teleheimarbeit und digitaler Arbeitskommunikation**

Universität Bielefeld; Teilprojekt des Schwerpunktprogramms 2267 der Deutschen Forschungsgemeinschaft  
seit 2020

<https://digitalisierung-der-arbeitswelten.de/flexibilitaet-in-digitalisierten-arbeitswelten>

Im Rahmen des Projektes wird der Frage nach dem Zusammenspiel digitaler Infrastrukturen und gesellschaftlicher Institutionengefüge für die Realisierung von Flexibilitätsinteressen von Arbeitgeber:innen und/oder Arbeitnehmer:innen nachgegangen. Die gesellschaftliche Bewältigung dieser Flexibilitätsinteressen wird anhand der Intensität des orts- und zeitunabhängigen Zugriffs auf die Arbeitskraft, in Form von digitaler Arbeitskommunikation und Teleheimarbeit, und damit verbundenen Vereinbarkeitskonflikten zwischen Beruf und Privatem untersucht.

Brussig, Martin

**Jobcenter und psychische Gesundheit mit Fluchterfahrung**

Institut für Arbeit und Qualifikation

3. August 2022 bis 31. Dezember 2024

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

Die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter ist langwierig, zeigt aber spürbare Beschäftigungseffekte auf einem Arbeitsmarkt, der an vielen Stellen durch Fachkräftemangel geprägt ist. Zugleich ist in den letzten Jahren ein beständiger Anstieg von Arbeitsunfähigkeit und Erwerbsminderung aufgrund psychischer Erkrankungen zu beobachten, und es existieren inzwischen zahlreiche Hinweise darauf, dass bei Geflohenen ein erhöhtes Risiko vorliegt, psychisch krank zu werden. Vor diesem Hintergrund wird gefragt, wie in Jobcentern die psychische Verfassung von Geflohenen eingeschätzt und bearbeitet wird. Um dem nachzugehen, werden in insgesamt acht Jobcentern bundesweit Fallstudien durchgeführt.

**KeaP KMU digital – Kompetenzentwicklung am Produktionsarbeitsplatz für kleine und mittlere Unternehmen durch digitale Medien**

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München (in Kooperation mit Partnerunternehmen)

Oktober 2022 bis September 2024

[www.isf-muenchen.de/projekt/keap-kmu-digital-kompetenzentwicklung-am-produktionsarbeitsplatz-fuer-kleine-und-mittlere-unternehmen-durch-digitale-medien/](http://www.isf-muenchen.de/projekt/keap-kmu-digital-kompetenzentwicklung-am-produktionsarbeitsplatz-fuer-kleine-und-mittlere-unternehmen-durch-digitale-medien/)

Erfahrungswissen spielt in allen Unternehmen und Prozessen eine Rolle. Dieses Projekt geht der Frage nach, wie gerade in kleinen und mittleren Betrieben dieses Wissen nachhaltig gesichert und weitergeben werden kann, z. B. bei der Einarbeitung neuer Beschäftigter. Zusammen mit drei Anwenderunternehmen wird ein niederschwellig nutzbares sozio-technisches System auf Softwarebasis entwickelt, das es den Mitarbeitenden ermöglicht, selbstbestimmt ihr Wissen einzubringen.

Raj-Reichert, Gale; Butollo, Florian; Krzywdzinski, Martin; Wuttke, Tobias

**Globale Produktion nach Covid-19: Bewertung der geografischen Umstrukturierung von Unternehmen und Branchen in globalen Produktionsnetzen (Covid19-GPNs)**

Wissenschaftszentrum Berlin

1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2025

[www.wzb.eu/de/forschung/digitalisierung-und-gesellschaftlicher-wandel/globalisierung-arbeit-und-produktion/projekte/die-veraenderungen-globaler-produktionsnetzwerke-in-folge-der-covid-19-krise](http://www.wzb.eu/de/forschung/digitalisierung-und-gesellschaftlicher-wandel/globalisierung-arbeit-und-produktion/projekte/die-veraenderungen-globaler-produktionsnetzwerke-in-folge-der-covid-19-krise)

Untersucht wird, ob die Pandemie zu umfassenden räumlichen und strukturellen Veränderungen in globalen Produktionsnetzwerken führt. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei der Frage, ob die Digitalisierung und eine Reorientierung nationalstaatlicher Industriepolitik einen Wandel zugunsten stärker intraregional ausgerichteter Produktionsnetzwerke begünstigen. Die interdisziplinär angelegte Studie, die Wissensbestände aus der politischen Ökonomie, der Industriesozilogie und der Wirtschaftsgeografie verknüpft, fokussiert auf die Automobil- und die Elektronikindustrie sowie die Logistik.

**Inklusionschancen, Exklusionsrisiken und  
Aufgabenveränderungen für Menschen mit Beeinträchtigungen  
durch den Einsatz von Softwaretools und digitalen Technologien  
am Beispiel kooperativer und einfacher Tätigkeiten**

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin  
bis Ende 2025

[www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Forschungsprojekte/f2535.html](http://www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Forschungsprojekte/f2535.html)

Menschen mit Behinderungen und Einschränkungen sind in allen Branchen beschäftigt, ihre Erwerbsquote liegt jedoch immer noch deutlich unter der Quote der Gesamtbevölkerung. Verbesserungsbedarf besteht auch bei der menschengerechten Gestaltung von Arbeit für Menschen mit verschiedenen Behinderungen und Einschränkungen. In dem Projekt werden diesbezüglich die Chancen und Risiken des Einsatzes von Softwaretools sowie damit einhergehende Aufgabenveränderungen am Beispiel kooperativer, wissensbasierter und einfacher Tätigkeiten in der Industrie analysiert.

**Erholung innerhalb und außerhalb des Arbeitskontextes –  
Wirkungen und Gestaltungsansätze im Wandel der Arbeit**

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin  
bis 30. September 2023

[www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Forschungsprojekte/f2431.html](http://www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Forschungsprojekte/f2431.html)

Es sollen umfangreiche Erkenntnisse über das Zusammenspiel von Belastung, Beanspruchung und Erholung gewonnen werden. Es wird sowohl die Erholung im Arbeitskontext untersucht (Pausengestaltung, Belastungswechsel), aber auch nach Feierabend und an freien Tagen. Dabei wird die Entwicklung über verschiedene Zeitspannen berücksichtigt. Hierfür werden Interviews sowie Beobachtungen und Befragungen durchgeführt. Ein Schwerpunkt liegt auf der Untersuchung von Wissens- und Dienstleistungstätigkeiten. Aus den Ergebnissen werden gezielte verhaltens- und verhaltensbezogenen Maßnahmen für die Praxis abgeleitet.

Hiedling, Eckhard, Ziegler, Alexander

**KoWaK – Kollaborative Wandlungsfähigkeit in produzierenden KMU stärken.**

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München; Teilprojekt  
Januar 2023 bis Januar 2025

[www.isf-muenchen.de/projekt/kowak-kollaborative-wandlungsfahigkeit-in-produzierenden-kmu-staerken/](http://www.isf-muenchen.de/projekt/kowak-kollaborative-wandlungsfahigkeit-in-produzierenden-kmu-staerken/)

Mit der fortschreitenden Digitalisierung entstehen gleichzeitig umfassende neue Möglichkeiten für die Entwicklung von Anwendungen und Verfahren zur Stärkung der Wandlungsfähigkeit produzierender Unternehmen. Das Verbund-Projekt mit elf Partnern zielt darauf, Industrie 4.0-Lösungen mit neuen arbeitsorganisatorischen Konzepten und der Kompetenzentwicklung von Führungskräften und Beschäftigten zu verknüpfen, sodass prospektives Handeln in produzierenden kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ermöglicht und ihre Wandlungsfähigkeit nachhaltig gestärkt werden kann.

Falck, Oliver; Fackler, Thomas; Giesing, Yvonne; Abou El-Komboz, Lena; Goldbeck, Moritz; Waldinger, Fabian; Lindenthal, Volker

**Berufliche Netzwerke und die hochqualifizierte Migration: die historische und zeitgenössische Perspektive**

Ifo Zentrum für Industrieökonomik und neue Technologien; ifo Zentrum für Internationalen Institutionenvergleich und Migrationsforschung  
Januar 2021 bis Januar 2024

[www.ifo.de/projekt/2021-01-01/berufliche-netzwerke-und-die-hochqualifizierte-migration-die-historische-und](http://www.ifo.de/projekt/2021-01-01/berufliche-netzwerke-und-die-hochqualifizierte-migration-die-historische-und)

Als Teil des DFG-Sonderforschungsbereiches „Rationalität & Wettbewerb“ wird analysiert, ob und wie berufliche Netzwerke internationale Migration beeinflussen. In der neoklassischen Literatur zu Migration ist die Migrationsentscheidung ausschließlich durch die Lohndifferenz zwischen Heimat- und Zielland getrieben. Jedoch ist die Lohndifferenz nicht die einzige signifikante Einflussgröße für die Migrationsentscheidung von Individuen. Informationen über Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt sowie über Aspekte des Alltagslebens im Zielland können ebenso bedeutsam sein.

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

#### Aktuelle Veranstaltungen

Heinrich-Böll-Stiftung

**Lokale und regionale Ökonomie & Commoning:  
Bestandsaufnahmen und Perspektiven lokaler und  
gemeinschaftlicher Entwicklung seitens der Wissenschaft**

3. Juli 2023, Schaderforum Darmstadt, vor Ort und online

[www.boell-sh.de/de/2023/02/21/veranstaltungsreihe-lokale-oekonomie-commons](http://www.boell-sh.de/de/2023/02/21/veranstaltungsreihe-lokale-oekonomie-commons)

Lokale Ökonomie zielt auf eine größere wirtschaftliche Unabhängigkeit von globalen und nationalen Einflüssen und somit auf eine stärkere Resilienz. Als Commoning werden selbstorganisierte Prozesse des bedürfnisorientierten Produzierens, Verwaltens, Pflegens, Nutzens und Gebrauchs bezeichnet. Diese Konferenz und weitere Veranstaltungen drehen sich deshalb um die Frage: Lassen sich die beiden Ansätze verbinden, um in Kommunen und Regionen den notwendigen sozial-ökologischen Wandel herbeizuführen? Bei dieser zweiten Veranstaltung der Reihe dreht sich alles um die wissenschaftliche Sicht.

Weizenbaum Institut für die vernetzte Gesellschaft

**AI, Big Data, Social Media, and People on the Move**

19. bis 20. Juni 2023, Silent Green Kulturquartier Berlin

[www.weizenbaum-conference.de/](http://www.weizenbaum-conference.de/)

Die Konferenz konzentriert sich auf Aspekte künstlicher Intelligenz (KI) und Big Data, die gegen Menschen in Bewegung eingesetzt oder von ihnen selbst genutzt werden. Der Begriff ‚Menschen in Bewegung‘ wird in einem weiten Sinne verstanden: Individuen und Gruppen, die – freiwillig oder gezwungenermaßen – ihr Leben und/oder ihre strukturelle Position in Gesellschaften verändern. Dies umfasst die Rolle automatisierter Systeme oder künstlicher Intelligenz bei verschiedenen Formen des geografischen und sozialen Wandels wie Migration und Arbeitsmobilität, algorith-

mischer Nutzung von Orten („locations“) sowie Diskursen von und über Menschen in Bewegung.

Hans-Böckler-Stiftung

**LABOR.A 2023: In Arbeit: Die nächste Stufe der sozial-ökologischen Transformation!**

27. September 2023, Cafe Moskau in Berlin, hybrides Format / Livestream-Übertragung

<https://labora.digital/2023/>

Auf der LABOR.A. werden seit 2018 aktuelle Diskurse rund um Arbeitswelten der Zukunft aufgenommen. Dieses Jahr tauschen sich zahlreiche Akteure aus Gewerkschaft, Politik, Wissenschaft und Zivilgesellschaft darüber aus, wie die sozial-ökologische Transformation konkret gestaltet wird. Dabei kommen die unterschiedlichen Herausforderungen zu nachhaltigeren Wirtschaftsformen in Regionen, Branchen und Berufen genauso zur Sprache wie übergreifende Fragestellungen um Zielkonflikte, KI oder die Vier-Tage-Woche. Die Anmeldung ist in Kürze möglich.

Institut für Makroökonomie der Hans-Böckler-Stiftung

**FMM Conference 2023: Inflation, Distributional Conflict and just Transition**

19. bis 21. Oktober 2023, Holiday Inn Berlin, englischsprachig

[www.imk-boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-15386-inflation-distributional-conflict-and-just-transition-46745.htm](http://www.imk-boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-15386-inflation-distributional-conflict-and-just-transition-46745.htm)

Nach Jahren der „großen Mäßigung“ und der Bemühungen der Zentralbanken, die Deflation zu bekämpfen, ist die Inflation mit voller Wucht zurückgekehrt. Ihre Ursachen, Auswirkungen und die Frage, wie sie zu bekämpfen ist, beherrschen inzwischen den öffentlichen Diskurs, bleiben aber umstritten. Diese Themen sollen diskutiert werden, zudem stehen die komplexen Wechselwirkungen mit Verteilungsfragen und dem ökologischen Wandel auf dieser Konferenz des „Forum for Macroeconomics and Macroeconomics Policies“ im Mittelpunkt. Der Call for Papers läuft bis Mitte Juni.

## Podcasts

Wrohlich, Katharina

### **Wie schaffen wir endlich die Gleichstellung?**

Tonspur Wissen (Podcast von Rheinischer Post und Leibniz-Gemeinschaft)

10. März 2023

<https://cdn.julephosting.de/podcasts/453-tonspur-wissen/88556-new-episode.mp3?v=3>

Frauen verdienen noch immer weniger als Männer. Fortschritte gebe es hier nur im Schneckentempo, sagt Katharina Wrohlich, Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung in Berlin. Im Podcast erklärt sie, wie der Gender-Pay-Gap mit dem Gender-Care-Gap zusammenhängt – und warum sich kaum etwas ändern wird, solange es das Ehegattensplitting und die Familienmitversicherung gibt.

Hans-Böckler-Stiftung

### **Wie algorithmisches Management schon heute die Arbeitswelt verändert**

Systemrelevant (Podcast der Hans-Böckler-Stiftung), Folge 131

17. Februar 2023

[www.boeckler.de/de/podcasts-22421-46932.htm](http://www.boeckler.de/de/podcasts-22421-46932.htm)

Bei algorithmischem Management geht es um automatische Entscheidungssysteme, also Algorithmen, die Daten in Echtzeit auswerten und Arbeitsprozesse steuern. Beschäftigten werden dann Arbeitsanweisungen über digitale Anwendungen erteilt, wie etwa vorgegebene Routen in der Logistik. Datenauswertung in Echtzeit und der daraus möglichen Optimierung von Arbeitsabläufen ist oft ein weiteres Ziel. HSI-Direktorin Johanna Wenckebach und Mitbestimmungs-Experte Stefan Lücking stellen dieses Phänomen vor und diskutieren die Anfänge der kritischen Auseinandersetzung mit ihm.

Hans-Böckler-Stiftung

**Das neue Lieferkettengesetz – ist eine faire Globalisierung damit möglich?**

Systemrelevant (Podcast der Hans-Böckler-Stiftung), Folge 126

12. Januar 2023

[www.hugo-sinzheimer-institut.de/podcasts-34753-das-neue-lieferkettengesetz-ist-eine-faire-globalisierung-damit-moglich-46172.htm](http://www.hugo-sinzheimer-institut.de/podcasts-34753-das-neue-lieferkettengesetz-ist-eine-faire-globalisierung-damit-moglich-46172.htm)

In diesem Podcast analysieren und diskutieren Christina Schildmann, Leiterin der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, Johanna Wenckebach, Leiterin des HSI, und Markus Helfen von der Hertie School of Governance ob das neue Gesetz eine faire und nachhaltige Produktion entlang der Lieferketten garantieren kann. Dies gilt einerseits in der Umsetzung als voraussetzungsreich und auch vom Willen der Unternehmen abhängig. Andererseits spielt das Vorhandensein von Mitbestimmungsorganen bei der Implementierung und Überprüfung eine ganz entscheidende Rolle. Die Aussichten eines Lieferkettengesetzes auf Europäischer Ebene und eines echten Wandels von moralischen Standards sind weitere Themen der Folge.

### Veranstaltungsdokumentationen

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

**Geschlechterforum 2023: Geschlechtergleichheit durch digitale Transformation?**

2. März 2023, Berlin Humboldt Carré

[www.hugo-sinzheimer-institut.de/dokumentationen-18183-geschlechtergleichheit-durch-digitale-transformation-44670.htm](http://www.hugo-sinzheimer-institut.de/dokumentationen-18183-geschlechtergleichheit-durch-digitale-transformation-44670.htm)

Die Veranstaltung fragte danach, wie die Digitalisierung für die Gleichstellung genutzt werden kann und welcher Rahmenbedingungen es für einen digitalen Umbau bedarf. Auf der Tagung wurden neue Ergebnisse aus der rechts- und sozialwissenschaftlichen Forschung vorgestellt und gemeinsam mit Beispielen aus der betrieblichen Praxis diskutiert. Die Dokumentation stellt neben einem Tagungsbericht auch die verschriftlichten Vorträge als Download und eine themenbezogene Ausgabe des Podcasts „Systemrelevant“ zur Verfügung.

Friedrich-Ebert-Stiftung

**12 Euro Mindestlohn – Viel erreicht und jetzt geht es weiter**

Rückblick auf die digitale Fachtagung der Friedrich-Ebert-Stiftung und des Deutschen Gewerkschaftsbunds vom 9. November 2022

[www.fes.de/themenportal-bildung-arbeit-digitalisierung/artikelseite/12-euro-mindestlohn-viel-erreicht-und-jetzt-geht-es-weiter](http://www.fes.de/themenportal-bildung-arbeit-digitalisierung/artikelseite/12-euro-mindestlohn-viel-erreicht-und-jetzt-geht-es-weiter)

Damit die Erhöhung des Mindestlohns im Leben der Beschäftigten tatsächlich einen Unterschied macht, gilt es als von zentraler Bedeutung, dass sie effektiv bei ihnen ankommt. Es wird als nachweisbar erachtet, dass dies häufig nicht der Fall ist. Vor diesem Hintergrund fand diese digitale Fachtagung statt, die rund 120 fachlich mit der Thematik befasste Teilnehmende aus dem gesamten Bundesgebiet für einen intensiven inhaltlichen Austausch zusammenbrachte. Die einzelnen Veranstaltungsteile wurden aufgezeichnet und werden bis zum 9. November 2023 auf der Webseite allen Interessierten zur Information zur Verfügung gestellt.

acatech

**#FutureWorkDebatte / Debatte: Fit for Future Work**

25. Januar 16. und 24. März 2023, online

[www.acatech.de/allgemein/futureworkdebatte-was-macht-ki-mit-hr/](http://www.acatech.de/allgemein/futureworkdebatte-was-macht-ki-mit-hr/)

Die virtuelle Diskussionsreihe wird seit Sommer 2022 in regelmäßigen Abständen vom Human-Resources-Kreis (HR-Kreis) organisiert. Bei der ersten Ausgabe der #FutureWorkDebatte im Jahr 2023 am 25. Januar standen sechs Thesen zur digitalen Transformation der Arbeit zur Diskussion. In der zweiten Ausgabe am 16. März drehte sich das Gespräch darum, auf welche Weise KI-Anwendungen wie ChatGPT die Personalarbeit verändern. Auf der Website wird ein Video-Mitschnitt der Veranstaltung zur Verfügung gestellt.

**ISSN 2509-2359**