

Niebler, Valentin

**Working Paper**

**Forschungsmonitoring "Arbeit der Zukunft". Ausgabe  
23: Juli bis September 2023 (Berichtszeitraum)**

Working paper Forschungsförderung, No. 318

**Provided in Cooperation with:**

The Hans Böckler Foundation

*Suggested Citation:* Niebler, Valentin (2024) : Forschungsmonitoring "Arbeit der Zukunft". Ausgabe 23: Juli bis September 2023 (Berichtszeitraum), Working paper Forschungsförderung, No. 318, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/281756>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

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

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

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

**Terms of use:**

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

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

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



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

# WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

---

Nummer 318, Januar 2024

## Forschungsmonitoring „Arbeit der Zukunft“ Ausgabe 23

Juli bis September 2023 (Berichtszeitraum)

Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“

---



### Auf einen Blick

Das Forschungsmonitoring Nr. 23 gibt einen Überblick über aktuelle Studien und Publikationen zur Arbeitswelt der Zukunft für den Berichtszeitraum Juli bis September 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 Zeitarrangements, Künstliche Intelligenz und Sozial-ökologische Transformation.

**Valentin Niebler** studierte Sozialwissenschaften an der Humboldt Universität Berlin, der Universität Würzburg und der New School for Social Research in New York. Zum Themenbereich Zukunft der Arbeit war er in Forschungsprojekten der Europäischen Kommission und der Friedrich-Ebert-Stiftung tätig. Er promoviert derzeit an der Humboldt Universität Berlin zu Arbeitskonflikten hochqualifizierter Beschäftigter in der Digitalökonomie.

© 2024 by Hans-Böckler-Stiftung  
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf  
[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)



„Forschungsmonitoring ‚Arbeit der Zukunft‘ Ausgabe 23“ von der Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“ ist lizenziert unter

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

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

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

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

**ISSN 2509-2359**

## Inhalt

Über das Forschungsmonitoring.....	5
1. Überblick über aktuelle Publikationen und Studien .....	6
1.1 Digitalisierung.....	6
Gesellschaftspolitische Studien und Beschäftigungsprognosen .....	6
Betrieblich orientierte Studien .....	8
International vergleichende Studien.....	10
Digitalisierung in der Industrie.....	11
1.2 Standards für digitale Arbeitsformen.....	12
Digitalisierung im Dienstleistungssektor.....	12
Plurale Arbeitsformen und Wandel der Beschäftigungsstrukturen .....	14
Plattformarbeit .....	14
Wandel von Mitbestimmung.....	18
Arbeitszeit.....	22
1.3 Beschäftigung im Wandel .....	26
Veränderung von Tätigkeiten und Berufen.....	26
Die Geschlechterverhältnisse und Beschäftigung .....	29
Diversity am Arbeitsmarkt – Ältere, Menschen mit Behinderung, Migrant*innen, LGBTQI .....	30
Qualifizierung .....	32
1.4 Arbeit aufwerten .....	34
Faire Entlohnung .....	34
Bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit .....	36
1.5 Humanisierung der Arbeit 4.0 .....	39
Digitale Transformation der Arbeit am Menschen ausrichten.....	39
Gesundheit und Vorbeugung psychischer Risiken.....	40

1.6	Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements .....	42
	Arbeitszufriedenheit.....	42
	Flexibilisierung.....	42
1.7	Innovationsbegriff weiten .....	44
	Soziale Innovation und alternative Wirtschaftsformen.....	44
1.8	Künstliche Intelligenz (KI) .....	45
	Einsatz von KI.....	45
	Ethik von KI .....	48
1.9	Sozial-ökologische Transformation .....	50
2.	A Closer Look:	
	Zusammenfassung ausgewählter Studien des Monitorings .....	55
3.	Keep in Mind! Initiativen und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld.....	59
3.1	Auswahl neuer Forschungsprojekte der HBS .....	59
3.2	Auswahl weiterer Forschungsprojekte .....	62
3.3	Termine, Initiativen und Projekte.....	66
	Aktuelle Veranstaltungen.....	66
	Veranstaltungsdokumentationen .....	67

## 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.

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. Nach einem „Überblick über aktuelle Publikationen und Studien“ hebt Teil 2 einzelne Publikationen hervor und fasst diese hinsichtlich ihrer Relevanz für Gewerkschaften und Betriebsräte zusammen.

Im dritten Teil 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 Zusammenfassungen, die leicht überarbeitet werden. Das Monitoring erscheint in der Regel alle drei Monate.

Über die Webdatenbank „zukunftarbeit“ (BibSonomy) kann auf die gesammelten Studien und Publikationen online zugegriffen werden. Vorschlagwortung 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

Die Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“

Dezember 2023

## 1. Überblick über aktuelle Publikationen und Studien

### 1.1 Digitalisierung

#### Gesellschaftspolitische Studien und Beschäftigungsprognosen

##### **OECD Employment Outlook 2023. Artificial Intelligence and the Labour Market**

OECD

11. Juli 2023

[www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2023\\_08785bba-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2023_08785bba-en)

Der OECD-Beschäftigungsausblick bietet eine jährliche Bewertung der wichtigsten Arbeitsmarktentwicklungen und -aussichten in den OECD-Mitgliedsländern. Die Ausgabe 2023 des OECD-Beschäftigungsausblicks untersucht die jüngste Entwicklung der Arbeitsnachfrage und weitverbreitete Engpässe sowie die Lohnentwicklung in Zeiten hoher Inflation und damit verbundener politischer Maßnahmen.

Darüber hinaus wird eine Bestandsaufnahme der aktuellen Erkenntnisse über die Auswirkungen künstlicher Intelligenz auf den Arbeitsmarkt vorgelegt. Dabei wurde untersucht, wie das richtige Gleichgewicht zwischen negativen und positiven Auswirkungen auf die Arbeitsmarktergebnisse gefunden werden kann.

Jansen, Anika

**Die Fachkräftesituation in Hotel- und Gaststättenberufen –  
Nachwehen der Corona-Lockdowns**

KOFA Kompakt 7, 2023

Institut der Deutschen Wirtschaft Köln

26. August 2023

[www.iwkoeln.de/studien/anika-jansen-die-fachkraeftesituation-in-hotel-und-gaststaettenberufen-nachwehen-der-corona-lockdowns.html](http://www.iwkoeln.de/studien/anika-jansen-die-fachkraeftesituation-in-hotel-und-gaststaettenberufen-nachwehen-der-corona-lockdowns.html)

Die Fachkräftelücke in Hotel- und Gaststättenberufen hat nach der Corona-Pandemie deutlich zugenommen. Im Jahresdurchschnitt 2022/2023 konnten etwa 17.000 Stellen nicht besetzt werden. Das entspricht 39 Prozent aller offenen Stellen in den Hotel- und Gaststättenberufen. Am stärksten sind die Engpässe im Bereich Hotellerie. Dort können 43 Prozent der offenen Stellen nicht besetzt werden. Der Engpass ist bei „Koch/Köchin“ mit einer Fachkräftelücke von mehr als 7.500 am größten. Insgesamt suchen immer weniger Personen eine Beschäftigung in Fachkraftberufen im Hotel- und Gaststättenbereich.

Tiedemann, Jurek; Quispe, Valeria

**Fachkräftereport Juni 2023 – Leichter Rückgang der  
Fachkräftelücke**

KOFA Kompakt 8, 2023

Institut der Deutschen Wirtschaft Köln

25. September 2023

[www.iwkoeln.de/studien/jurek-tiedemann-valeria-quispe-leichter-rueckgang-der-fachkraefteluecke.html](http://www.iwkoeln.de/studien/jurek-tiedemann-valeria-quispe-leichter-rueckgang-der-fachkraefteluecke.html)

Der Report gibt einen Überblick zu Nachfrage und Angebot von Fachkräften in Deutschland. Im Juni 2023 betrug die Anzahl der offenen Stellen für Qualifizierte über 1,26 Millionen, gleichzeitig gab es etwas über eine Millionen qualifizierte Arbeitslose, die eine Stelle suchten. Ohne Berücksichtigung der berufsfachlichen Passung sind es bereits rein rechnerisch ca. 250.000 weniger qualifizierte arbeitslose Personen, als entsprechend offene Stellen angeboten wurden.



Mengay, Adrian

**Zur Entwicklung von Qualitätsmanagement, Lean Production und Digitalisierung von Arbeit**

Westfälisches Dampfboot

August 2023

[www.dampfboot-verlag.de/shop/artikel/produktions-system-kritik](http://www.dampfboot-verlag.de/shop/artikel/produktions-system-kritik)

Mit dem Toyota-Produktionssystem, der Lean Production und den Ganzheitlichen Produktionssystemen hat sich in den letzten Jahrzehnten eine neue, postfordistische Form der industriellen Produktion entwickelt und durchgesetzt. Adrian Mengays Studie analysiert die damit verbundenen Veränderungen der Arbeitswelt von ihren Ursprüngen im modernen Qualitätsmanagement des 20. Jahrhunderts bis ins gegenwärtige Zeitalter der Digitalisierung. Die Kritik des Autors richtet sich auf die Gesamttendenz dieser Entwicklungen – den Versuch, den Prozess der Arbeit einer immer weitreichenderen Kontrolle und immer tieferen Eingriffsmöglichkeiten von oben zu unterwerfen.

Dabei lässt sich im historischen Verlauf ein Paradigmenwechsel beobachten: weg von der direkten Kontrolle und streng überwachten Fabrikdisziplin, hin zu Formen der Selbststeuerung und Selbstkontrolle. Eine wichtige Rolle spielen hierfür der Einsatz von Kennzahlen und die Automation der Kontrolle durch technische Instrumente. An die Stelle persönlicher Herrschaft tritt unpersönliche Herrschaft, die sich hinter Zahlen und Technik versteckt. Die Produktions-System-Kritik macht diese versteckte Herrschaft sichtbar und zeigt Ansätze zu ihrer Überwindung auf.

### **Betrieblich orientierte Studien**

Kutlu, Yalcin; Seibold, Bettina; Mugler, Walter; Kirner, Eva; Klatt, Sandra

**Betriebliche Digitalisierungsprozesse**

Arbeit 32 (1), S. 51–74

9. Juni 2023

<https://doi.org/10.1515/arbeit-2023-0004>

Mit der fortschreitenden Digitalisierung werden sowohl Hoffnungen auf steigende Beteiligungsmöglichkeiten von Beschäftigten und betrieblichen Interessenvertretungen als auch Befürchtungen bezüglich neuer Kontrollpotenziale und Rationalisierungsmöglichkeiten von Arbeit verbunden. Ausgehend von der arbeitspolitischen Prämisse, dass Digitalisierung ge-

staltbar ist, befasst sich der Beitrag mit Fragen von Partizipationsmöglichkeiten von Betriebsräten und Beschäftigten im Digitalisierungsprozess anhand von empirischen Forschungsergebnissen in digitalisierungsaktiven Betrieben.

Dabei werden feldspezifische Formen von Beteiligung, deren Reichweite und Qualität sowie das Beteiligungsinteresse der betrieblichen Akteur\*innen beschrieben. Außerdem wird ein charakteristisches Zusammenspiel von direkter und indirekter Partizipation identifiziert, das grobe Interessenverletzungen verhindert.

Kett, Holger Joachim; Evcenko, Dimitri; Falkner, Jürgen

### **Equipment-as-a-Service (EaaS). Canvas zur Entwicklung von EaaS-Geschäftsmodellen**

Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation

15. August 2023

<https://publica.fraunhofer.de/entities/publication/2d86c36b-6c82-4baa-a930-66b11cebbb20/details>

Fertigungsunternehmen sehen sich mit wachsenden Anforderungen und Risiken konfrontiert, während der Kostendruck steigt. Eine serviceorientierte Produktion mit der Vision Everything-as-a-Service (XaaS) bietet die Möglichkeit für neue Geschäftsmodell-Ansätze, die sich durch die Bereitstellung von Geräten und Maschinen, Infrastruktur, Hard- und Software bis hin zur Nutzung der menschlichen Intelligenz als Serviceleistung auszeichnet. Dieser Ansatz ermöglicht Vorteile wie höhere Produktivität und Kostenreduzierung sowie mehr Flexibilität und Nachhaltigkeit für produzierende Unternehmen.

Die Publikation geht auf Grundlagen von Geschäftsmodellen für Equipment-as-a-Service (EaaS) ein und beschreibt das Modell des EaaS-Canvas zur methodischen Unterstützung des Entwicklungsprozesses von EaaS-Angeboten und Geschäftsmodellen. Erstmals werden dabei die wesentlichen Elemente eines EaaS-Angebots zusammengeführt und zueinander in Beziehung gesetzt. Zukünftigen EaaS-Anbietern wird so der Einstieg in wertorientierte Geschäftsmodelle im Maschinen- und Anlagenbau ermöglicht. Zudem wird eine gemeinsame Verständnisgrundlage für Werkzeugausrüster sowie alle im Wertschöpfungsnetz beteiligten Akteuren geschaffen.

## International vergleichende Studien

Oertwig, Nicole; Neumann, Konstantin; Kohl, Holger  
**Digitalisation in the construction and woodwork sectors**  
Friedrich-Ebert-Stiftung Brüssel  
2023

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bruessel/20331-20230530.pdf>

Die Studie untersucht die Auswirkungen digitaler Technologien auf die Arbeitnehmer\*innen im Bau- und Holzverarbeitungssektor, und wie Gewerkschaften auf diese Veränderungen reagieren. Sie geht folgenden Fragen nach: Wie wirken sich die durch neue Technologien bedingten Veränderungen in den organisatorischen Abläufen auf die Arbeitsbedingungen und die Erfahrungen der Arbeitnehmer\*innen aus? Was ist technologisch neu und was stellt lediglich einen höheren Digitalisierungsgrad bestehender Prozesse/Technologien dar? Wie können die Gewerkschaften auf Basis dieser Erkenntnisse eine tarifpolitische Agenda gestalten?

Zur Beantwortung dieser und weiterer Fragen wurde eine erste Sekundärforschung durchgeführt, die sich hauptsächlich auf die Auswirkungen konzentrierte. Ergänzt wurde dies durch Interviews mit Gewerkschaftsvertreter\*innen in sechs verschiedenen Ländern (Dänemark, Italien, Spanien, Niederlande, Schweden, Österreich).

Europäische Kommission  
**Employment and Social Developments in Europe (ESDE) 2023**  
Juli 2023

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10619>

Der Jahresbericht 2023 der Kommission zur Beschäftigung und zur sozialen Lage in Europa (ESDE) macht deutlich, dass sich die Arbeitsmärkte in der EU im Jahr 2022 als widerstandsfähig erwiesen haben – trotz der Auswirkungen des Angriffs Russlands auf die Ukraine, der in der zweiten Jahreshälfte zu einem Konjunkturrückgang geführt hat. Die EU-Wirtschaft wuchs 2022 real um 3,5 Prozent. Die Beschäftigungsquote erreichte 2022 mit 75 Prozent ein Rekordhoch von 214 Millionen Beschäftigten.

Die Arbeitslosenquote lag mit 6,2 Prozent auf einem historischen Tiefstand. Allerdings gibt es dem Bericht zufolge nach wie vor Herausforde-

rungen: Frauen oder Menschen mit Behinderungen sind nicht in ausreichendem Maße auf dem Arbeitsmarkt vertreten. Die Jugendarbeitslosigkeit ging zwar zurück, bleibt aber nach wie vor ein großes Problem. Zudem kämpfen viele Unternehmen mit einem Mangel an Arbeitskräften, und der ökologische und digitale Wandel produziert neue Kompetenzanforderungen.

## Digitalisierung in der Industrie

Pfeiffer, Sabine

### **Die doppelte Transformation in der Automobilindustrie. Welche Technologien am Arbeitsplatz aktuell angekommen sind**

WSI-Mitteilungen 4/2023, S. 296–304

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-die-doppelte-transformation-in-der-automobilindustrie-50909.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-die-doppelte-transformation-in-der-automobilindustrie-50909.htm)

Die Forschung zur doppelten Transformation in der Automobilbranche ist stark dominiert von quantitativen Prognosen zum zukünftigen Beschäftigungsabbau. Dabei werden Digitalisierung und Elektromobilität oft nicht im Zusammenhang betrachtet. Dieser Beitrag gibt als quantitative Momentaufnahme einen Einblick zum Stand der Transformation aus Beschäftigtensicht. Gefragt wird, welche konkreten Technologien der Digitalisierung und der Elektromobilität (und in welcher Mischung) bereits an den Arbeitsplätzen in der Automobilindustrie angekommen sind.

Auf Basis einer Online-Erhebung mit über 4.100 Beschäftigten der Branche wird anhand deskriptiver Auswertungen die Breite der digitalen und ökologischen Transformation nachgezeichnet und die Verbreitung unterschiedlicher Technologien entlang zentraler Stichprobenmerkmale (Geschlecht, Alter, Qualifikation, Beruf) aufgezeigt. Die Daten generieren einen technologisch differenzierten Einblick in den Stand der doppelten Transformation auf der Arbeitsebene.

## 1.2 Standards für digitale Arbeitsformen

### Digitalisierung im Dienstleistungssektor

Wambach, Achim

#### **Digitalisierung der Medizin für das Patienten- und Gemeinwohl**

Walter-Siegenthaler-Gesellschaft

2023

[https://siegenthaler-gesellschaft.de/wp-content/uploads/2023/09/Digitalisierung-der-Medizin-fuer-das-Patienten-und-Gemeinwohl\\_09.08.2023.pdf](https://siegenthaler-gesellschaft.de/wp-content/uploads/2023/09/Digitalisierung-der-Medizin-fuer-das-Patienten-und-Gemeinwohl_09.08.2023.pdf)

Der Report versammelt Handlungsempfehlungen der Walter-Siegenthaler-Gesellschaft für die Akteure im Gesundheitswesen. Laut dem Autor zeichnet sich ab, dass Deutschland gerade bezüglich der Digitalisierung im Gesundheitswesen den internationalen Anschluss verlieren wird, wenn nicht zügig und konstruktiv darauf hingearbeitet wird, die digitale Transformation in der Versorgung und Gesundheitsforschung umzusetzen. Empfohlen werden Regelungen für eine sorgfältige Ausbalancierung zwischen dem berechtigten Schutz der persönlichen Daten und dem medizinischen Fortschritt.

Demary, Vera; Rusche, Christian

#### **Onlinereisebuchungen in Europa**

IW-Kurzbericht 61

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

5. September 2023

[www.iwkoeln.de/studien/vera-demary-christian-rusche-onlinereisebuchungen-in-europa.html](http://www.iwkoeln.de/studien/vera-demary-christian-rusche-onlinereisebuchungen-in-europa.html)

Vor allem mithilfe digitaler Plattformen sind Buchungen von Reisen unterschiedlichster Art einfach möglich. Für die Tourismusbranche war die Corona-Pandemie eine sehr herausfordernde Zeit, weil Reisen nicht oder nur eingeschränkt möglich und die Menschen vorsichtig waren. Die Branche hat diese Zeit jedoch genutzt und digitale Angebote geschaffen.

So ist der Anteil der Unternehmen aus der Tourismusbranche, die digitale Absatzkanäle – wie etwa digitale Buchungsplattformen – nutzen, von 2020 bis 2022 um 11 Prozentpunkte gestiegen und lag zuletzt bei knapp 43 Prozent. Dies ist der höchste Wert im Vergleich mit anderen Branchen wie Handel, Verarbeitendem Gewerbe oder Unternehmensnahen Dienstleistern. Digitalisierung hat auch für die Tourismusbranche unter anderem die Vorteile, effizientere Abläufe zu ermöglichen und neue Produkte und Dienstleistungen anbieten zu können.

Roth, Ines; Müller, Nadine

### **Arbeitsbedingungen und Digitalisierung**

ver.di

September 2023

<https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit/++co++59f156fc-4e41-11ee-92cd-001a4a160111>

Die vom ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit herausgegebene Studie „Arbeitsbedingungen und Digitalisierung“ basiert auf den Daten des DGB-Index Gute Arbeit 2022 und bereitet diese für den Dienstleistungsbereich auf. Demnach arbeiten mittlerweile 68 Prozent der Beschäftigten im Dienstleistungssektor in sehr hohem oder hohem Maß mit digitalen Mitteln. In (sehr) hohem oder in geringem Maß nutzen 60 Prozent der Dienstleistungsbeschäftigten Videokonferenzen und 21 Prozent „Künstliche Intelligenz“.

Weitere zentrale Befunde sind: 76 Prozent der digital Arbeitenden haben keinen oder kaum Einfluss auf den Einsatz der digitalen Technik an ihrem Arbeitsplatz. 44 Prozent gaben an, ihr Arbeitstempo werde in starkem Maße von der digitalen Technik bestimmt; 36 Prozent arbeiten sogar häufig in dem Gefühl, der digitalen Technik ausgeliefert zu sein. Die Teilnahme an Videokonferenzen bedeutete für 34 Prozent einen Zuwachs ihrer Arbeitsbelastung, für 12 Prozent jedoch eine Verringerung.

## Plurale Arbeitsformen und Wandel der Beschäftigungsstrukturen

Krause, Christoph; Matuschek, Ingo

### **Die Praxis orts- und zeitflexiblen Arbeitens. Mobile Arbeit, betriebliche Vereinbarungen und Erfahrungen während der Corona-Pandemie**

Study 486

Hans-Böckler-Stiftung

September 2023

[www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008689](http://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008689)

Damit orts- und zeitflexibles Arbeiten gelingt, müssen verschiedene Voraussetzungen erfüllt sein. Von Bedeutung sind unter anderem flexible Arbeitsorganisation, kollegiale Abstimmungsprozesse, Führungsstil der Vorgesetzten und nicht zuletzt Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Anhand der Auswertung von Praxisbeispielen arbeitet diese Studie die Erfahrungen von Betrieben mit dem sogenannten Homeoffice während der Corona-Pandemie auf. Es zeigt sich, dass mobiles Arbeiten dauerhaft an Relevanz gewonnen hat.

## Plattformarbeit

Pongratz, Hans

### **Plattformarbeit. Zwischenbilanz und Perspektiverweiterung**

WSI Mitteilungen 4/2023, S. 355–364

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-plattformarbeit-zwischenbilanz-und-perspektiverweiterung-52300.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-plattformarbeit-zwischenbilanz-und-perspektiverweiterung-52300.htm)

Plattformarbeit umfasst bezahlte Tätigkeiten, die über Internet-Plattformen vermittelt und abgewickelt werden. Während im ortsunabhängigen Crowdfunding die digitalen Ergebnisse online transferierbar sind, wird die ortsgebundene Arbeit der Gig Economy, etwa bei Fahr- und Lieferdiensten, lokal ausgeführt. Pongratz' Forschungsüberblick belegt die größtenteils prekären Erwerbsbedingungen und die Abhängigkeit von einseitigen

Regelsetzungen und algorithmischen Kontrollverfahren der Plattformen. In erweiterter Perspektive werden auch die netzwerkorientierte und produktbezogene Plattformarbeit einbezogen, weil die Bedingungen des Online-Verkaufs oder der Produktion von Inhalten für die sozialen Netzwerke viele Gemeinsamkeiten mit Gig- und Crowdwork aufweisen.

Meistens handelt es sich um selbstständige Erwerbsarbeit, überwiegend im Nebenerwerb. Bei aller Heterogenität dieses weiten Spektrums von Plattformarbeit finden sich aus der Selbstständigen-Forschung bekannte Merkmale: Konkurrenzdruck, Einkommenskombinationen, partialisierte Interessenlagen. Für die Interessenvertretung stellen sich ähnliche Herausforderungen wie bei arbeitspolitischen Rahmensetzungen für solo-selbstständigen Erwerb.

Sorg, Christoph; Alves Vestena, Carolina; Scheper, Christian; Zajak, Sabrina

**Digital worker feedback infrastructures. The digitalisation of worker rights monitoring in global value chains**

The Economic and Labor Relations Review 34 (3), S. 518–535

28. September 2023

<https://doi.org/10.1017/elr.2023.36>

Der Beitrag stellt eine empirische Untersuchung sogenannter „digital worker feedback infrastructures“ (DWFIs) vor. Dabei handelt es sich um Kommunikationssysteme auf der Grundlage digitaler Technologien, die es ermöglichen, sogenannte „Feedback-Daten über verschiedene Formen der Informationseingabe von Beschäftigten in globalen Wertschöpfungsketten zu erstellen. Das Papier gibt einen Überblick über mehr als 50 aktuelle DWFIs in globalen Wertschöpfungsketten und fragt nach den Unterschieden zwischen managementorientierten und arbeitnehmer\*innen-zentrierten digitalen Feedback-Infrastrukturen in ihrer Nutzung solcher Daten.

Besonderes Augenmerk richtet der Artikel auf von der Zivilgesellschaft entwickelte Instrumente, unter der Annahme, dass diese einen Einblick in das Potenzial von Technologien „von unten“ geben, die zu einer besseren Übersicht der Arbeitnehmer\*innenrechte beitragen und eine demokratischere Koordinierung von Arbeitsplätzen und globalen Wertschöpfungsketten erleichtern können.



Bronowicka, Joanna

### **How the Platform Work Directive Protects Workers' Data**

Verfassungsblog

19. Juli 2023

<https://verfassungsblog.de/how-the-platform-work-directive-protects-workers-data/>

Seit die EU-Kommission im Dezember 2021 eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit vorgeschlagen hat, richten sich alle Augen auf deren Umsetzung. Die im Sommer beginnenden Trilog-Verhandlungen könnten dazu führen, dass einige der Versprechen in Bezug auf Schutz und transnationale Harmonisierung von Arbeitsrechten umgesetzt werden. Der Beitrag beleuchtet den Schutz von Beschäftigtendaten, der mit der Umsetzung der Richtlinie einhergehen könnte. Die Autorin argumentiert, dass dadurch ein Paradigmenwechsel in der europäischen Datenpolitik in Gang gesetzt werden könnte, der Fragen nach Datensammlung und algorithmischen Entscheidungen mit dem Thema Arbeitsbedingungen explizit verbindet.

Geyer, Leonard; Vandaele, Kurt; Prinz, Nicolas

### **Riding together? Why app-mediated food delivery couriers join trade unions in Austria**

Economic and Industrial Democracy 0 (0)

10. September 2023

<https://doi.org/10.1177/0143831X231195151>

Eine wachsende Zahl von Studien haben in den letzten Jahren untersucht, wie und warum Plattformarbeiter\*innen ihre Stimme gegen Unternehmen erheben. Während die Handlungsbereitschaft der Plattformbeschäftigten in mehreren Ländern belegt ist, gibt es nur wenige Untersuchungen über ihre Mitgliedsbereitschaft gegenüber Gewerkschaften. Sind Plattformbeschäftigte bereit, Gewerkschaftsmitglieder zu werden und Beiträge zu zahlen? Auf der Grundlage neuer Umfragedaten aus Österreich schließt der Artikel diese Lücke, indem er die Bereitschaft von App-vermittelten Lebensmittelkurieren analysiert, einer Gewerkschaft beizutreten.

Ähnlich wie in herkömmlichen Branchen zeigen die Ergebnisse, dass die Entscheidung, einer Gewerkschaft beizutreten, von instrumentellen und wertrationalen Motiven bestimmt wird. Im Vergleich zu angestellten Kurieren ist die Wahrscheinlichkeit einer Gewerkschaftsmitgliedschaft bei

„freien Dienstleistern“, d. h. Freiberufler\*innen, jedoch geringer. Dennoch sind die Gewerkschaften nicht chancenlos: Sie können die Beziehungen zwischen ihnen und den Kurieren erheblich verbessern, indem sie Beschäftigte bei Basisarbeit unterstützen.

Niebler, Valentin; Altenried, Moritz; Animento, Stefania

**Der Fragmentierung begegnen. Zur Organisation migrantischer Reinigungskräfte in der Plattformökonomie**

WSI-Mitteilungen 4/2023, S. 252–260

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-zur-organisation-migrantischer-reinigungskraefte-in-der-plattformoekonomie-50913.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-zur-organisation-migrantischer-reinigungskraefte-in-der-plattformoekonomie-50913.htm)

Der Beitrag beschäftigt sich mit der Frage nach den Arbeitsbedingungen, kollektiven Ressourcen und der Organisation von migrantischen Arbeitskräften auf der Reinigungsplattform Helpling. Auf Basis qualitativer Forschung in Berlin gehen die Autor\*innen der Frage nach, weshalb sich Arbeit und Organisation auf Reinigungsplattformen in anderen Dynamiken vollzieht als in anderen Bereichen der Plattformarbeit. Sie argumentieren, dass die räumliche Verteilung auf Privathaushalte, die Abwesenheit einer Betriebssozialisation und die rechtlichen Bedingungen eine Organisation von Arbeitskräften auf Reinigungsplattformen erschweren.

Gleichzeitig zeigen sie, dass dies nicht zu einer Abwesenheit von Organisation und sozialen Kämpfen führt, sondern vielmehr deren Formen verändert. Arbeiter\*innen auf Helpling in Berlin organisieren sich vorwiegend in informellen Gruppen zur gegenseitigen Hilfe, durch eine Beratungsstelle sowie in migrantischen politischen Gruppen. Aus diesen Umständen ergeben sich sowohl Potenziale wie Hürden für die Entwicklung kollektiver Gegenmacht, die auch für die Analyse anderer Formen der Plattformarbeit relevant sind.

## Wandel von Mitbestimmung

Flemming, Jana

### **Folgen der Ausweitung mobiler Arbeit für die betriebliche Mitbestimmung**

Discussion Paper SP III 2023–301

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Juli 2023

<https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2023/iii23-301.pdf>

In diesem Policy-Brief werden Thesen und Handlungsempfehlungen formuliert, die sich mit den Neuerungen und damit einhergehenden Spannungsfeldern hinsichtlich der Ausweitung mobiler Arbeit im Zuge der Covid-Krise aus der Perspektive von Betriebsrät\*innen befassen. Die empirischen Befunde über deren Einstellungen und Handlungsstrategien hinsichtlich der Regulation orts- und zeitflexibler Arbeit basieren auf einer explorativen Studie mit qualitativen Interviews in den Branchen der Automobil- und Chemieindustrie sowie den Finanzdienstleistungen.

Die nur als exemplarisch zu verstehenden Befunde zeigen, dass sich die Betriebsrät\*innen hinsichtlich mobiler Arbeit in einem Spannungsfeld von Arbeitsschutz einerseits und den wandelnden Bedürfnissen der Beschäftigten nach Flexibilität und größeren Entscheidungsspielräumen andererseits befinden. Diesen mitunter gegenläufigen Ansprüchen begegnen sie mit Strategien, die in unterschiedlichem Ausmaß auf die Regulierung oder De-Regulierung mobiler Arbeit setzen. Insgesamt zeigt sich, dass auf betrieblicher Ebene Flexibilitäts- und Autonomieansprüche der Beschäftigten an Legitimation gewinnen und sich dadurch Governance-Kompromisse in den Betrieben neu justieren.

Wirth, Carsten

**Homeoffice und Betriebsrat. Neue Herausforderungen für einen „alten Hasen“**

WSI-Mitteilungen 4/2023, S. 305–311

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-homeoffice-und-betriebsrat-neue-herausforderungen-fuer-einen-alten-hasen-50908.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-homeoffice-und-betriebsrat-neue-herausforderungen-fuer-einen-alten-hasen-50908.htm)

Die Studie untersucht, ob sich Sichtweisen auf Homeoffice-Arbeit verändern, welche Herausforderungen diese Arbeitsform für Betriebsräte generiert, wie Betriebsräte mit diesen umgehen und welche ökonomischen Effekte entstehen. Es wird gezeigt, dass sich im Management die Sichtweisen im Zuge der Pandemie ändern. Betriebsräte behalten ihre Promotorenrolle bei. Die Ergebnisse zeigen ferner, dass Homeoffice-Arbeit wahrscheinlich Teil eines neuen Normal wird.

Die Betriebsräte stehen dann vielfältigen Herausforderungen gegenüber. Die Kommunikation mit der Belegschaft und deren Aktivierung erweisen sich dabei als zentrale Probleme. Diesen Schwierigkeiten begegnen sie vor allem mit einer Virtualisierung der Betriebsratsarbeit, der Nutzung ihrer Mitbestimmungsrechte und einer „Politik des offenen Ohrs“. Aus der Perspektive der Betriebsräte steigert Homeoffice-Arbeit i. d. R. die Wirtschaftlichkeit. Sie trägt durch Entgrenzung, geringere Koordinations- und Mietkosten sowie eine höhere Produktivität zur Ökonomisierung bei.

Artus, Ingrid; Fischer, Andreas; Gellenthien, Tobias; Holland, Judith; Whittall, Michael

**Ostdeutsche Mitbestimmung revisited**

Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 212, S. 493–513

4. September 2023

[www.prokla.de/index.php/PROKLA/article/view/2064](http://www.prokla.de/index.php/PROKLA/article/view/2064)

Auch 30 Jahre nach der „Wende“ sind die Mitbestimmungskulturen in Ostdeutschland noch immer heterogener, prekärer und weniger gewerkschaftlich verankert als in westdeutschen Betrieben. Die empirisch vorfindbaren Muster variieren dabei stark – zwischen Konsolidierung, krisenhaftem Wandel sowie kontinuierlicher Erosion. Im vorliegenden Beitrag zeigen die Autor\*innen anhand von sechs Betrieben der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie, wie diese drei verschiedenen Muster und die ihnen entsprechenden Gestaltungsräume der Betriebsräte von betrieblichen Entwicklungspfaden abhängen und beeinflusst werden.

Bader, Verena; Kaiser, Stephan

**Mit Widersprüchlichkeiten aktiv umgehen. Mitbestimmung 4.0**

Forschungsförderung Working Paper 297

Hans-Böckler-Stiftung

Juli 2023

[www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008670](http://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008670)

Digitalisierungsprozesse verlaufen oft unvorhersehbar, sind komplex und widersprüchlich. Gerade die Widersprüche aber schaffen einen Raum für unterschiedliche Gestaltungsoptionen. Auf Basis einer Diskursanalyse und anhand von sieben Fallstudien in Unternehmen unterschiedlichster Branchen zeigt dieses Working Paper, wie eine beteiligungsorientierte Gestaltung betrieblicher Digitalisierungsprojekte davon profitiert, wenn Widersprüche und Ambivalenzen, die mit dem Einsatz digitaler Technologien verbunden sind, aktiv bearbeitet werden.

Stroheker, Stefan

**Digitale Teilhabe einfordern und gestalten**

Arbeitsrecht im Betrieb 7–8/2023

IMU Institut

12. Juli 2023

[www.imu-institut.de/fileadmin/Downloads/Publikationen/202307\\_AiB\\_Digitale\\_Teilhabe.pdf](http://www.imu-institut.de/fileadmin/Downloads/Publikationen/202307_AiB_Digitale_Teilhabe.pdf)

Unternehmensinterne Information, Kommunikation und Abläufe finden immer mehr digital statt. Ein erheblicher Teil der Beschäftigten hat aber keinen Zugang zur digitalen Infrastruktur. Betriebsräte stehen vor der Aufgabe, digitale Teilhabe einzufordern und bei der Gestaltung die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen im Blick zu behalten. Mit Bring Your Own Device (BYOD) sind für die Beschäftigten in der Regel mehr Risiken als Chancen verbunden. Betriebsräte können und sollten bei der Umsetzung digitaler Teilhabe umfassend mitbestimmen.

Cafaro, Nuria; Hüttner, Bernd; Tekin, Caner

### **Gelingende und misslingende Solidarisierungen**

Luxemburg Beiträge 18

Rosa-Luxemburg-Stiftung

Juli 2023

<https://nrw.rosalux.de/publikation/id/50904/gelingende-und-misslingende-solidarisierungen>

Im August 2023 jähren sich zum 50. Mal die Streiks beim Autozulieferer Pierburg in Neuss und bei Ford in Köln. Diese Streiks erregten schon damals große Aufmerksamkeit, in den folgenden Jahrzehnten erlangten sie, insbesondere im Kontext des (post-)migrantischen Aktivismus, eine geradezu ikonische Bedeutung. Ausschlaggebend dafür war sowohl ihr „inoffizieller“ Charakter als auch die Tatsache, dass der Anteil der Migrant\*innen an den Streikenden und Initiator\*innen überproportional groß und zudem maßgeblich war.

Was macht die Faszination der Streiks von 1973 aus? Wie sind sie aus geschichtswissenschaftlicher und aktivistischer Perspektive einzuschätzen? Welche Potenziale und Bedeutungen dieser Streiks blieben bisher unterbelichtet oder lassen sich noch freilegen? Wie lässt sich produktiv daran anknüpfen? Der Sammelband stellt in knapper Form die damaligen Entwicklungen, ihre späteren Deutungen und vor allem ihre Protagonist\*innen dar und versucht, diese Streiks auch für Menschen zugänglich machen, die sich noch nicht eingehender mit ihnen befasst haben.

Zimmer, Reingard

### **The Supply Chain Due Diligence Act**

HSI Working Paper 19

Hans-Böckler-Stiftung

September 2023

[www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008712](http://www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008712)

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ist zum Januar 2023 in Kraft getreten. Der Bericht gibt einen Überblick über die für die Unternehmenspraxis besonders relevanten Bestimmungen des Gesetzes. Sie zeigt auf, welche legalen Instrumente Arbeitnehmervertreter\*innen und Gewerkschaften im In- und Ausland mit dem Gesetz an die Hand gegeben werden, um die unternehmerische Sorgfalt für die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltschutz in Lieferketten zu erhöhen. Dabei wird insbesondere die Verknüpfung mit dem Betriebsverfassungsgesetz geprüft.

## Arbeitszeit

Frey, Philipp

### **Die Vier-Tage-Woche im Vereinigten Königreich: Die Ergebnisse des bislang größten Pilotprojekts weltweit**

Rosa-Luxemburg-Stiftung

September 2023

[www.rosalux.de/publikation/id/51000/die-vier-tage-woche-im-vereinigten-koenigreich](http://www.rosalux.de/publikation/id/51000/die-vier-tage-woche-im-vereinigten-koenigreich)

Nach Jahrzehnten weitgehenden Stillstands auf dem Gebiet der Arbeitszeitpolitik hat das Thema im europäischen Ausland in den letzten Jahren wieder deutlich an Fahrt aufgenommen. Von Island über Großbritannien bis Spanien experimentieren immer mehr Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und öffentliche Dienststellen erfolgreich mit der Vier-Tage-Woche.

Der bislang größte derartige Feldversuch fand im vergangenen Jahr in Großbritannien statt. Über 60 Unternehmen mit insgesamt rund 2.900 Beschäftigten erprobten von Juni bis Dezember 2022 eine Vier-Tage-Woche in Form des 100–80–100-Modells: 100 Prozent Bezahlung, 80 Prozent Arbeitszeit, 100 Prozent Leistung.

Jänicke, Sophie C.

### **„Bock auf gute Arbeit“ – Tarifliche Arbeitszeitpolitik in der IG Metall**

WSI-Mitteilungen 4/2023, S. 317–320

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-bock-auf-gute-arbeit-tarifliche-arbeitszeitpolitik-in-der-ig-metall-50906.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-bock-auf-gute-arbeit-tarifliche-arbeitszeitpolitik-in-der-ig-metall-50906.htm)

In dem Beitrag wird die Renaissance der tariflichen Arbeitszeitpolitik in der IG Metall seit Mitte der 2010er Jahre beschrieben. Mit der Tarifbewegung 2018 hat die IG Metall tarifpolitisches Neuland betreten: Erstmals wurden für die Metall- und Elektroindustrie individuelle Wahloptionen für Beschäftigte zwischen Geld und Zeit vereinbart. Seit den 2020er Jahren gewinnt die Idee der kollektiven Arbeitszeitverkürzung wieder an Bedeutung – als Instrument zur Beschäftigungssicherung während Pandemie

und Transformation, aber auch, weil das Interesse der Beschäftigten an einer guten Work-Life-Balance wächst.

Die Vier-Tage-Woche kann aus Sicht der IG Metall eine Antwort auf die Frage sein, wie der Strukturwandel in der Industrie gelingen und Gute Arbeit in Zukunft aussehen kann.

Müller, Thorsten

**Friday on my mind – Working time in the manufacturing sector**

Working Paper 2023.08

European Trade Union Institute

Juli 2023

[www.etui.org/publications/friday-my-mind-working-time-manufacturing-sector](http://www.etui.org/publications/friday-my-mind-working-time-manufacturing-sector)

Die digitale und ökologische Transformation der Wirtschaft wird weitreichende Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt im verarbeitenden Gewerbe haben, was die Quantität, den Charakter und die Qualität der Beschäftigung betrifft. Die Auswirkungen des Übergangs werden zwischen den Ländern und Regionen, den verschiedenen Branchen und den verschiedenen Kategorien von Arbeitnehmer\*innen ungleich sein, je nach ihren sozioökonomischen Ausgangspositionen und dem unterschiedlichen Ausmaß, in dem sie von diesem doppelten Übergang betroffen sind.

Vor diesem Hintergrund fordert die Gewerkschaftsföderation industriAll einen gerechten Wandel („just transition“), der für alle Arbeitnehmer\*innen fair ist und hochwertige Arbeitsplätze nicht zerstört, sondern erhält. Arbeitszeitpolitik im Allgemeinen und Arbeitszeitverkürzung im Besonderen ist ein wichtiges Instrument, um einen solchen gerechten Wandel zu erreichen, indem sie dazu beiträgt, Beschäftigung zu sichern und gute Arbeits- und Lebensbedingungen zu gewährleisten.



Kümmerling, Angelika

**Arbeitszeiten in der Krise – Kein Bock oder keine Zeit für mehr Arbeit?**

WSI-Mitteilungen 4/2023, S. 321–323

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-arbeitszeiten-in-der-krise-kein-bock-oder-keine-zeit-fuer-mehr-arbeit-50905.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-arbeitszeiten-in-der-krise-kein-bock-oder-keine-zeit-fuer-mehr-arbeit-50905.htm)

Im Zuge des Fachkräftemangels werden Forderungen nach einer Verlängerung der Arbeitszeit laut. Während Arbeitgeberverbände längere Arbeitszeiten und eine Aufhebung der täglichen Höchstarbeitszeitgrenze zugunsten einer wöchentlichen fordern, sieht die Fachkräftestrategie der Bundesregierung u. a. vor, die Arbeitsbeteiligung von Frauen weiter zu erhöhen, auch durch das Gewähren von mehr Arbeitszeitflexibilität.

Der Beitrag argumentiert anhand der Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit, bestehender Arbeitszeitwünsche und der Debatte um das Potential von Arbeitszeitflexibilität, dass Ansätze der Arbeitszeiterhöhung und -flexibilität allein zu kurz greifen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Hierfür bedarf es einer konzertierten Anstrengung auf unterschiedlichen Ebenen: Dazu zählen der Ausbau und die bessere Verzahnung flexibler arbeitnehmerbezogener Arbeitszeitinstrumente bei gleichzeitigem Schutz vor einer Reduzierung der Ruhephasen, die Umverteilung von Sorgearbeit und die Ablösung des herrschenden Vollzeit-Teilzeit-Dualismus zugunsten eines vollzeitnahen Arbeitszeitstandards sowie massive Investitionen in den quantitativen wie qualitativen Ausbau sozialer Dienstleistungen.

Hammermann, Andrea; Schäfer, Holger

**Arbeitszeitwünsche. Kürzere Arbeitswoche auch in Vollzeit?**

IW-Kurzbericht 52

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

11. August 2023

[www.iwkoeln.de/studien/andrea-hammermann-holger-schaefer-kuerzere-arbeitswoche-auch-in-vollzeit.html](http://www.iwkoeln.de/studien/andrea-hammermann-holger-schaefer-kuerzere-arbeitswoche-auch-in-vollzeit.html)

Rund zwei Drittel aller Beschäftigten sind zufrieden mit der Länge ihrer vereinbarten Arbeitszeiten. Doch ganz nach dem Vorbild des vor kurzem eingeführten Anspruchs auf eine verkürzte Arbeitswoche in Belgien kön-

nen sich auch hierzulande rund 28 Prozent der Vollzeitbeschäftigten vorstellen, ihre bestehende Wochenarbeitszeit auf weniger Tage umzuverteilen. Der Artikel fasst die rechtlichen und betrieblichen Möglichkeiten solcher Modelle mit Blick auf jüngere Befragungen zum Thema zusammen. Er kommt zu dem Schluss, dass eine Vier-Tage-Woche zwar dem Bedürfnis vieler Beschäftigten nach Flexibilität entspricht, jedoch andere Spielräume in der wöchentlichen Zeitplanung einschränkt.

### 1.3 Beschäftigung im Wandel

#### Veränderung von Tätigkeiten und Berufen

Winters, Jutta; Hijzen, Alexander

**Auf dem Höhepunkt der Covid-19-Krise war jeder fünfte Arbeitsplatz in der OECD von Kurzarbeit betroffen – zehnmal mehr als auf dem Höhepunkt der weltweiten Finanzkrise**

IAB Forum

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

17. Juli 2023

[www.iab-forum.de/auf-dem-hoehepunkt-der-covid-19-krise-war-jeder-fuenfte-arbeitsplatz-in-der-oecd-von-kurzarbeit-betroffen-zehnmal-mehr-als-auf-dem-hoehepunkt-der-weltweiten-finanzkrise/](http://www.iab-forum.de/auf-dem-hoehepunkt-der-covid-19-krise-war-jeder-fuenfte-arbeitsplatz-in-der-oecd-von-kurzarbeit-betroffen-zehnmal-mehr-als-auf-dem-hoehepunkt-der-weltweiten-finanzkrise/)

In der Covid-Krise war das Instrument „Kurzarbeit“ in vielen OECD-Ländern das Mittel der Wahl, um einem drohenden Arbeitsplatzabbau entgegenzuwirken. Alexander Hijzen, Senior Economist bei der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), skizziert im Interview die unterschiedlichen Ausprägungen dieses Instruments und nennt vorbildlich konzipierte Regelungen.

Hijzen sieht drei wesentliche Elemente in den Maßnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen nach dem Pandemiebeginn: vereinfachte Verfahren für die Beantragung, Genehmigung und Verwaltung und Hilfsmaßnahmen und eine Beteiligung der Betriebe an den Kosten und der Einbezug befristeter Beschäftigter. Die weitverbreitete Nutzung digitaler Technologien für die Antragstellung, Genehmigung und Auszahlung spielte dabei eine entscheidende Rolle für die zeitnahe Unterstützung von Beschäftigten und Unternehmen.

Gmyrek, Pawel; Berg, Janine; Bescond, David

**Generative AI and Jobs. A global analysis of potential effects on job quantity and quality**

Working Paper 96

International Labour Organisation

21. August 2023

[www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS\\_890761/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_890761/lang--en/index.htm)

Diese Studie bewertet das Potential der Transformation von Berufen durch generative KI, insbesondere durch GPT-4. Sie kommt zu dem Schluss, dass die überwiegende Wirkung der Technologie eher in der Ergänzung von Berufen als in deren Automatisierung bestehen wird. Die größten Auswirkungen werden wahrscheinlich in Ländern mit hohem und mittlerem Einkommen zu verzeichnen sein, da dort der Anteil der Bürotätigkeiten höher ist. Da Bürotätigkeit eine wichtige Quelle für die Beschäftigung von Frauen ist, sind die Auswirkungen stark geschlechtsspezifisch. Die Erkenntnisse der Studie unterstreichen die Notwendigkeit proaktiver politischer Maßnahmen, die sich auf die Qualität der Arbeitsplätze konzentrieren, faire Übergänge gewährleisten und auf Dialog und angemessener Regulierung beruhen.

European group of the International Federation of Actors (FIA);  
European Federation of Journalists (EFJ); International Federation of  
Musicians (IFM); UNI Europa – UNI Global Union (Media, Entertainment  
& Arts)

**Digital Working in the Media, Arts & Entertainment Sector.  
Challenges and Opportunities**

7. September 2023

[https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/  
DIGITAL\\_WORKING\\_EN.pdf](https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/DIGITAL_WORKING_EN.pdf)

Die Transformation der Medien-, Kunst- und Unterhaltungsbranche wurde durch die Covid-Pandemie weiter verstärkt. Sie hat eine Reihe neuer arbeitsrechtlicher Herausforderungen und Chancen geschaffen, die eine neue Studie im Auftrag der European group of the International Federation of Actors (FIA), European Federation of Journalists (EFJ), International Federation of Musicians (IFM) und UNI Europa – UNI Global Union (Media, Entertainment & Arts) in den Blick nimmt. Die 18-monatige Untersuchung konzentriert sich auf die zunehmend digitale Form der Arbeit im

Kreativsektor. Die Studie verdeutlicht die zunehmenden Schwierigkeiten bei der Wahrung der Rechte und Arbeitsbedingungen nichttraditioneller Arbeitnehmer\*innen und will Gewerkschaften Strategien an die Hand geben, mit denen sie sich wirksam für Beschäftigte einsetzen können. Die Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit für die Gewerkschaften neue Instrumente zu entwickeln, insbesondere zu Fragen im Zusammenhang mit Streaming und Live-Streaming, die während der Pandemie an Bedeutung gewonnen haben.

Freuding, Julia; Garnitz, Johanna; Schaller, Daria

### **Personalpolitische Auswirkungen durch den demografischen Wandel**

ifo Institut

Juli 2023

[www.ifo.de/fakten/2023-07-10/personalpolitische-auswirkungen-durch-den-demografischen-wandel](http://www.ifo.de/fakten/2023-07-10/personalpolitische-auswirkungen-durch-den-demografischen-wandel)

Im zweiten Quartal 2023 der Randstad-ifo-Personalleiterbefragung stand der demografische Wandel und dessen Auswirkungen auf die Personalpolitik sowie die Rolle von älteren Beschäftigten im Mittelpunkt. Derzeit beschäftigen 70 Prozent der befragten Unternehmen Mitarbeitende, die bereits Rente beziehen. Zudem geben die Fragen Aufschluss, ob Unternehmen Maßnahmen ergreifen, um ältere Beschäftigte länger im Unternehmen zu halten und ob Modelle angeboten werden, die für ältere Beschäftigte attraktiv sind.

Auch ist in diesem Zusammenhang interessant, ob Unternehmen gezielt die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden verschiedener Altersklassen fördern. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass Unternehmen trotz des sich zuspitzenden demografischen Wandels ihren Fokus eher auf jüngere Altersgruppen richten. Spezielle Maßnahmen, um ältere Beschäftigte länger im Unternehmen zu halten, werden in 60 Prozent der befragten Betriebe ergriffen.

## Die Geschlechterverhältnisse und Beschäftigung

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz

### **Auf dem Weg zur ökonomischen Gleichstellung von Frauen und Männern. Eine Bestandsaufnahme**

Schlaglichter der Wirtschaftspolitik, Monatsbericht 8/2023

25. Juli 2023

[www.bmwk.de/Redaktion/DE/Infografiken/Schlaglichter-der-Wirtschaftspolitik/2023/08/04-auf-dem-weg-zur-oekonomischen-gleichstellung-download.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](http://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Infografiken/Schlaglichter-der-Wirtschaftspolitik/2023/08/04-auf-dem-weg-zur-oekonomischen-gleichstellung-download.pdf?__blob=publicationFile&v=4)

Der Report befasst sich mit der ökonomischen Gleichstellung von Frauen und Männern, die laut dem aktuellen Koalitionsvertrag innerhalb dieses Jahrzehnts erreicht werden soll. Auf Basis eines Werkstattgesprächs des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz im April 2023 wird in dem Bericht zum Stand der Bemühungen reflektiert. Während sich einerseits die Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen in den letzten Jahren angenähert haben, ist der Anteil von weiblichen Teilzeitbeschäftigten weiterhin höher. Die Geburt von Kindern wirkt sich in Deutschland weiterhin negativ auf das Einkommen von Frauen aus, und Fehlanreize im Steuersystem (Ehegattensplitting) verschärfen die Schieflage.

Zum Erreichen des Gleichstellungsziels verweist der Report auf mehrere Maßnahmen der Bundesregierung, unter anderem die Erhöhung des Mindestlohns und die Aufwertung sozialer Berufe, etwa durch die Einführung einer Tarifbindung in der Altenpflege. Zudem wird auf mehrere Regelungen zur Gleichberechtigung in Führungspositionen, Ausbau von Angeboten der Kinderbetreuung und die Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes verwiesen.

Kutzner, Edelgard; Roski, Melanie; Kaun, Lena; Ulland, Ninja

### **Digitalisierung der Arbeit und Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis**

Study 484

Hans-Böckler-Stiftung

Juli 2023

[www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008671](http://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008671)

Aus einer Geschlechterperspektive geht die Studie der Frage nach, wie sich die Digitalisierung auf die Arbeit von Frauen und Männern auswirkt,

welche Faktoren relevant sind und wie dieser Prozess im Sinne guter, geschlechtergerechter Arbeit gestaltet werden kann. Am Beispiel der Sachbearbeitung konnte festgestellt werden: Die (Neu-)Ordnungen der Geschlechterverhältnisse sind widersprüchlich – ein Ergebnis, das sich auf andere Arbeitsbereiche übertragen lässt. Die neuen Formen der Arbeitsorganisation entscheiden darüber, ob die Digitalisierung eher ein Risiko oder eine Chance für mehr Geschlechtergerechtigkeit darstellt.

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

Kosyakova, Yuliya; Brücker, Herbert; Gatskova, Kseniia; Schwanhäuser, Silvia

#### **Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter. Erwerbstätigkeit steigt ein Jahr nach dem Zuzug**

IAB Kurzbericht 14/2023

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

3. August 2023

<https://iab.de/publikationen/publikation/?id=13663686>

Mit mehr als einer Million Personen ist Deutschland nach Polen das wichtigste Zielland für ukrainische Geflüchtete seit Beginn des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine. Es wird untersucht, wie sich die Arbeitsmarktintegration der seit Ende Februar 2022 zugezogenen ukrainischen Geflüchteten entwickelt hat. Der Bericht bilanziert, dass viele der Befragten unterhalb ihre Qualifikationsniveaus tätig sind und unterdurchschnittlich verdienen. 70 Prozent der nicht erwerbstätigen Geflüchteten nehmen an Sprachkursen teil oder besuchen Bildungseinrichtungen, und über 90 Prozent der nicht erwerbstätigen Befragten möchten eine Arbeit aufnehmen.

Zwysen, Wouter; Akgüç, Mehtap

**Analysing the flows and labour market outcomes of short-term mobile workers in the EU**

Working Paper 2023.07

European Trade Union Institute

Juli 2023

[www.etui.org/publications/analysing-flows-and-labour-market-outcomes-short-term-mobile-workers-eu](http://www.etui.org/publications/analysing-flows-and-labour-market-outcomes-short-term-mobile-workers-eu)

Obwohl immer mehr Beschäftigte innerhalb der EU ihren Arbeitsort wechseln, ist oft unklar was diese antreibt oder welche Bedingungen mobile Arbeitnehmer\*innen vorfinden. In diesem Working Paper werden die Ströme von Personen im erwerbsfähigen Alter beschrieben, die zwischen den EU-Mitgliedstaaten umziehen. Es wird untersucht, wer sich für einen Umzug entscheidet und ob diese Umzüge ähnlichen Push- und Pull-Faktoren folgen wie die Migration im Allgemeinen. Untersucht wird nicht nur, warum EU-Bürger\*innen von einem Land in ein anderes ziehen, sondern auch wie ihre Arbeitsmarktsituation am Zielort aussieht.

Üblicherweise resultiert die Migration von Beschäftigten in schlechteren Arbeitsmarktchancen als bei der Mehrheit der Bevölkerung im Ankunftsland. Es gibt jedoch starke Unterschiede je nach Region innerhalb der EU. In der Studie wird auch die Situation derjenigen, die erst vor kurzem zugewandert sind, mit der Situation derjenigen verglichen, die in ihrem Herkunftsland geblieben sind.

Yalçın, Serhat; Hubenthal, Natalie

**Soziale Repräsentationen und migrantische Deutungen der Arbeit in der Gastronomie**

Zeitschrift für Migrationsforschung 3 (2), S. 29–51

September 2023

<https://doi.org/10.48439/zmf.222>

Durch Migration geprägte Arbeitsfelder bieten Migrant\*innen einfachen Zugang zu Beschäftigung, unterscheiden sich aber als Ankunftsarbeit von traditionell berufsfachlich organisierten Arbeitsmarkt Bereichen. Der Beitrag geht am Beispiel der Gastronomie der Frage nach, wie Zugezogene ihre Ankunftsarbeit deuten. Mit Rückgriff auf das Konzept der sozialen Repräsentation werden folgende migrantisch-subjektive Deutungen vorgestellt: Die Gastronomie wird zwar als ein Ort des Einstiegs in den Arbeitsmarkt gedeutet. Vor dem Hintergrund der jeweiligen Erwerbsbiogra-



fie und beruflichen Aspiration aber ergeben sich zwei konfligierende soziale Repräsentationen, in denen die Gastronomie ganz unterschiedlich – nämlich entweder als nichtberuflicher Ort des Umstiegs oder als beruflicher Ort des Aufstiegs – gedeutet wird.

## Qualifizierung

Baumhauer, Maren; Meyer, Rita

### **Digitalisierung und Qualifizierung. Ein (un)bestimmtes Verhältnis**

WSI-Mitteilungen 4/2023, S. 383–391

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-digitalisierung-und-qualifizierung-ein-un-bestimmtes-verhaltnis-52297.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-digitalisierung-und-qualifizierung-ein-un-bestimmtes-verhaltnis-52297.htm)

Digitale Transformationsprozesse gehen branchenübergreifend mit einer kontinuierlichen Veränderung der Facharbeit einher. Angesichts der Dynamik der Entwicklungen lassen sich die Qualifikationsanforderungen der Zukunft nicht genau bestimmen. In diesem Beitrag diskutieren die Autorinnen die damit verbundenen Problemlagen, Herausforderungen und Lösungsansätze. In einer berufs- und arbeitspädagogischen Perspektive werden am Beispiel der Chemieindustrie die betrieblichen Strategien, der digitalen Transformation zu begegnen, besonders in den Blick genommen.

Der Beitrag zeigt, dass die formale Qualifizierung gegenüber der Kompetenzentwicklung (non-formal und informell) in betrieblichen Praxisgemeinschaften und auch in sozialen Netzwerken an Bedeutung verliert. Demgegenüber gewinnen eine umfassende berufliche Handlungskompetenz der Subjekte und deren Bereitschaft, diese in die digitalisierten Arbeitsprozesse einzubringen, an Relevanz. Vor diesem Hintergrund bedarf es individueller, flexibler und betriebspezifischer Lernmöglichkeiten, um die Beschäftigten sowohl auf die steigende Komplexität von Arbeitsprozessen als auch auf den Umgang mit Unbestimmtheit im digitalen Wandel vorzubereiten.

Pfeiffer, Iris; Weber, Heiko

**Zum Konzept der Nachhaltigkeit in Arbeit, Beruf und Bildung –  
Stand in Forschung und Praxis**

Bundesinstitut für Berufsbildung

2023

[www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/19032](http://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/19032)

Der Sammelband bündelt die Erkenntnisse zum Konzept der Nachhaltigkeit und dessen Auswirkungen in Arbeit, Beruf und Bildung. Hierbei werden aktuelle Ergebnisse verschiedener Initiativen, Ansätze und Maßnahmen von betrieblichen und schulischen Bildungseinrichtungen vorgestellt. Auf der Ebene des Arbeitsmarktes werden die Veränderungen beruflicher Anforderungen, Kompetenzen und Tätigkeiten und ihre Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitswelt beschrieben. Auf der Ebene der Lernorte geht es um die Einbindung von Nachhaltigkeit in die betriebliche (Ausbildungs-)Praxis, die Rolle beruflicher Didaktiken und der Professionalisierung des Bildungspersonals in Unternehmen und Bildungseinrichtungen. Auf der Ebene der Berufsbildung stehen die Ausbildungsberufe und Curricula sowie die Verknüpfung nachhaltigkeitsbezogener Kompetenzmodelle mit den Ordnungsmitteln im Fokus.

## 1.4 Arbeit aufwerten

### Faire Entlohnung

Kärcher, Anneliese; Walser, Manfred

#### **Vereinbarkeit eines Direktanstellungsgebots in der Paketzustellung mit dem Verfassungs- und Unionsrecht**

HSI Working Paper 18

Hans-Böckler-Stiftung

September 2023

[www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008692](http://www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008692)

In der Paketbranche herrscht trotz des Booms, den die Branche im Zuge des wachsenden Versandhandels erlebt, ein erheblicher Druck auf die Arbeitsbedingungen, der an die Subunternehmen in der Auftragskette weitergereicht wird. Schlechte Arbeitsbedingungen, insbesondere ein nicht zu bewältigender Workload, ein hohes Maß an Überwachung durch Technik, eine hohe Fluktuation und erhebliche Gesundheitsgefahren sind ein belegtes Problem.

Das Hugo Sinzheimer Institut hat Manfred Walser und Anneliese Kärcher von der Hochschule Mainz damit beauftragt, einen Überblick über Regulierungsmöglichkeiten für bessere Arbeitsbedingungen in verschiedenen Branchen und zur Beseitigung von Durchsetzungsdefiziten des Arbeitsrechts zu geben. Aufgrund der Aktualität der Debatte um die Paketbranche erscheinen die darauf bezogenen Forschungsergebnisse aus dieser umfassenderen Untersuchung vorab als Working Paper. Die Ergebnisse geben einen Einblick in den Forschungsstand zur Situation der Branche, prüfen die rechtlichen Rahmenbedingungen eines Gebots der Direktanstellung, einschließlich des Unionsrechts.

Janssen, Thilo; Lübker, Malte.

**Europäischer Tarifbericht des WSI – 2022/2023**

WSI Report 86

Hans-Böckler-Stiftung

Juli 2023

[www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008656](http://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008656)

Mit einem Rückgang der Reallöhne um 4,0 Prozent erlitten die Beschäftigten in der Europäischen Union im Jahr 2022 einen bisher einmaligen Verlust an Kaufkraft. Ursächlich war der rapide Anstieg der Verbraucherpreise, hinter den das Nominallohnwachstum deutlich zurückfiel. Inzwischen wird die Teuerung nicht mehr von den Importpreisen für Energie, sondern von inländischen Faktoren bestimmt.

Die gestiegenen Gewinnmargen der Unternehmen sind dabei eine wesentliche Ursache der beharrlichen Inflation. In diesem schwierigen Umfeld ergibt sich für die Gewerkschaften die Herausforderung, die Real-löhne zu sichern – und für die Unternehmen die Verantwortung, durch den Abbau der Übergewinne ihren Beitrag zur Rückkehr auf den stabilitäts-politischen Pfad zu leisten.

Dittmar, Nele; Böhnke, Leonie; Nguyen, Truc

**Digitalisierung und Tarifpolitik**

Study 485

Hans-Böckler-Stiftung

August 2023

[www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008683](http://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008683)

Im Fokus der industriesoziologischen Forschung zur Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland stehen bisher die Gestaltung der Entwicklungen auf betrieblicher Ebene und die neu entstehende Plattformökonomie. Ein Blick auf die tarifpolitische Gestaltung von Digitalisierung fehlt weitgehend. Diese Study gibt einen ersten Überblick über tarifvertragliche Regelungen zu Digitalisierung und einzelnen Digitalisierungsaspekten in den Organisationsbereichen der DGB-Gewerkschaften. Sie sieht große Unterschiede zwischen verschiedenen Branchen bei der tarifpolitischen Gestaltung von Digitalisierung.

Mit Blick auf sowohl Betriebsparteien und Beschäftigte berichten Interviewpartner\*innen, dass das Thema Digitalisierung und entsprechende tarifvertragliche Regelungen (noch) als eher wenig bedeutsam wahrgenommen werden.

Jochmann-Döll, Andrea; Rabe, Elisa; Specht, Johannes

### **Neuer Wind aus Brüssel für die Entgeltgleichheit**

Analysen zur Tarifpolitik 97

Hans-Böckler-Stiftung

September 2023

[www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008695](http://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008695)

Der Artikel beleuchtet die wesentlichen Bestandteile und Implikationen der europäischen Entgelttransparenzrichtlinie (EU-Richtlinie 2023/970), die am 29. März 2023 vom Europäischen Parlament verabschiedet wurde. Der Artikel erklärt zuerst die wesentlichen Elemente der Richtlinie und diskutiert dann die daraus notwendigen Änderungen am deutschen Entgelttransparenzgesetz. Anschließend werden (neue) Möglichkeiten dargelegt, die sich aus der Richtlinie in Betrieben und für die Tarifpolitik ergeben könnten. Ob sie genutzt werden, hängt maßgeblich davon ab, wie Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Unternehmen und Betriebsräte die Bestimmungen der Richtlinie in die Praxis umsetzen.

## **Bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit**

Mallat, Anja

### **Bessere Vereinbarkeit im Homeoffice? Erfahrungen und Grenzgestaltungen von Eltern**

IAQ Report 2023-08

Institut Arbeit und Qualifikation

August 2023

[https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico\\_mods\\_00079083](https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00079083)

Homeoffice kann für Eltern zu mehr Flexibilität und Freiheit in ihrer Alltagsgestaltung, jedoch auch zu einer zunehmenden Entgrenzung der Lebensbereiche Beruf und Familie führen. Insbesondere erwerbsbezogene erweiterte Erreichbarkeiten werden in der Forschung als negative Konsequenz von Homeoffice bewertet. Der Beitrag zeigt auf, dass es aufseiten der Beschäftigten sehr verschiedene Sichtweisen auf das Arbeiten außerhalb regulärer Arbeitszeiten und folglich auch unterschiedliche Regulierungsbedarfe für eine gelingende Vereinbarkeit gibt. Deswegen gilt es, in der betrieblichen Praxis nicht einzig auf kollektive Regelungen zu erwerbsbezogenen Erreichbarkeiten zu fokussieren, sondern auch die Ver-

einbarkeitsideale der Beschäftigten zu berücksichtigen. Dies setzt zum einen voraus, Führungskräfte für Vereinbarkeitsfragen zu sensibilisieren. Zum anderen müssen die Beschäftigten familiäre und berufliche Leitbilder und Vereinbarkeitsideale reflektieren und befähigt werden, aktive Grenzsetzungsstrategien zu erlernen.

Gaugisch, Petra; Risch, Beate; Stolze, Dennis; Strunck, Stefan  
**Future Care and Services. Chancen und Potenziale von New Work in der Altenpflege**

Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation

Juli 2023

[https://pflege.iao.fraunhofer.de/wp-content/uploads/FuCaSe\\_ChancenundPotenzialevonNewWorkinderAltenpflege\\_oi24098fu4.pdf](https://pflege.iao.fraunhofer.de/wp-content/uploads/FuCaSe_ChancenundPotenzialevonNewWorkinderAltenpflege_oi24098fu4.pdf)

Wie können die vielfältigen Möglichkeiten von New Work auch in der Altenpflege genutzt werden? Unter der Leitung des Fraunhofer IAO zeigen die Partner des Verbundprojekts „Future Care and Services“ in einer aktuellen Studie, wie die Pflege in Deutschland zukunftsfähig gestaltet werden kann. Dazu hat das Projektteam mögliche New Work Umsetzungsmaßnahmen formuliert, um Handlungsoptionen trotz der akuten Pflegekrise aufzuzeigen.

Der Report besteht aus sieben Fallbeispielen, welche die Möglichkeiten von New Work im Bereich der Altenpflege beschreiben: Flexibilisierung der Arbeitszeit, Selbstorganisation, Kompetenzorientiertes Arbeiten im Qualifikationsmix, Arbeiten im Versorgungsnetz, KI-gestützte Dienst- und Tourenplanung, Technikgestützter Arbeitsalltag und Ideenkultur.

Lott, Yvonne; Bünger, Paula

**Mental Load. Frauen tragen die überwiegende Last**

WSI-Report 87

Hans-Böckler-Stiftung

August 2023

[www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008679](http://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008679)

Wie ist der Mental Load zwischen Frauen und Männern verteilt? Der Mental Load ist neben der Aufteilung von Kinderbetreuung, Hausarbeit und Pflege von Angehörigen eine zentrale Dimension partnerschaftlicher bzw. geschlechtsspezifischer Ungleichheit. Auf Basis der WSI-Erwerbsper-

sonenbefragung zeigt der Report, dass Frauen bzw. Mütter den größten Teil des Mental Loads tragen. Insbesondere, wenn Kinder im Haushalt leben bzw. Frauen in Teilzeit arbeiten, übernehmen sie die Hauptlast. Der Mental Load ist jedoch selbst dann ungleich zuungunsten von Frauen verteilt, wenn diese in Vollzeit beschäftigt sind.

Erdmeier, Dietmar

**Live-in-Betreuung. Alternativen zum systematischen Gesetzesbruch**

WSI-Mitteilungen 4/2023, S. 312–316

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-live-in-betreuung-alternativen-zum-systematischen-gesetzesbruch-50907.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-live-in-betreuung-alternativen-zum-systematischen-gesetzesbruch-50907.htm)

Angesichts der demografischen Entwicklung wächst der Bedarf an Pflege und Betreuung alter und pflegebedürftiger Menschen. Vielen erscheint das Versprechen der sogenannten 24-Stunden-Betreuung verlockend, bei der pflegebedürftige Menschen „rund um die Uhr“ in ihrem Zuhause versorgt werden. Doch dieses Modell ist nur mit systematischen Verstößen gegen Arbeitsschutzgesetze, Persönlichkeitsrechte und auf Kosten der Qualität und Sicherheit der Versorgung zu haben.

Das belegen sowohl Studien als auch Urteile, die klarstellen, dass die deutschen Gesetze auch auf diese Arbeitsverhältnisse angewendet werden müssen. Die Schlussfolgerung muss sein: Pflegeleistungen ausweiten, Unterstützung im Haushalt bieten und die Pflegeeilleistungsversicherung zu einer bedarfsorientierten Pflegebürgerinnenvollversicherung im Rahmen der Solidarischen Pflegegarantie weiterzuentwickeln.

## 1.5 Humanisierung der Arbeit 4.0

### Digitale Transformation der Arbeit am Menschen ausrichten

Suchy, Oliver

#### **Digitalisierung – strategischer Baustein zur Aufwertung von Arbeit**

WZB Blog „Perspektiven auf die postpandemische Konstellation“

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

25. September 2023

<https://wzb.eu/de/forschung/digitalisierung-und-gesellschaftlicher-wandel/globalisierung-arbeit-und-produktion/projekte/blog-postpandemische-konstellation/digitalisierung-strategischer-baustein-zur-aufwertung-von>

Der Beitrag zieht Bilanz zur Debatte um Digitalisierung im letzten Jahrzehnt und zeigt Möglichkeiten für die Humanisierung der Arbeitswelt auf. Der Autor sieht Potenziale bei der Entlastung von Fachkräften, etwa durch Arbeitsassistenzsysteme in der Pflege. Er verweist auf die Notwendigkeit präventiver Gestaltung von algorithmischen oder KI-gestützten Systemen und die vom DGB entwickelten Leitlinien zu diesen Fragestellungen.

Stolze, Dennis

#### **Cognitive Environments. Potenziale kognitiver Umgebungen in der Post-Covid-Zeit**

Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation

September 2023

<https://publica.fraunhofer.de/entities/publication/a0aaaf6b-d60b-402f-8b05-34492142b3fe/details>

Der Beitrag untersucht die Potenziale und Risiken von „Cognitive Environments“, die in Zukunft mithilfe integrierter, auf dem Internet der Dinge beruhender Technologie, Sensoren in Smart Watches und maschinellem Lernen individuelle Arbeitsumgebungen ermöglichen könnten. Dazu wurden rund 50 mögliche Funktionen für Nutzende und Betreiber in einer Online-Befragung untersucht. Die Ergebnisse zeigen großes Interesse potenzieller Nutzer\*innen, geben aber auch Hinweise zu möglichen Herausforderungen bei der Umsetzung.



## Gesundheit und Vorbeugung psychischer Risiken

Sultan-Taïeb, Hélène; Villeneuve, Tania; Chastang, Jean-François;  
Niedhammer, Isabelle

### **The fractions and burdens of cardiovascular diseases and depression attributable to psychosocial work exposures in the European Union**

ETUI Report 2023.08

European Trade Union Institute

Juli 2023

[www.etui.org/publications/fractions-and-burden-cardiovascular-diseases-and-depression-attributable-psychosocial](http://www.etui.org/publications/fractions-and-burden-cardiovascular-diseases-and-depression-attributable-psychosocial)

Die Studie analysiert die Häufigkeit von Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Depressionen im Zusammenhang mit verschiedenen psychosozialen Arbeitsfaktoren (Arbeitsbelastung, Ungleichgewicht zwischen Lohn und Leistung, Arbeitsplatzunsicherheit, lange Arbeitszeiten und Mobbing) und psychosozialen Arbeitsbelastungen. Die Studie zeigt eine hohe Belastung durch koronare Herzkrankheiten und Depressionen, die auf die untersuchten psychosozialen Arbeitsbelastungen in den EU-Ländern im Jahr 2015 zurückzuführen sind.

Terhoeven, Jan; Meyer, Sophie-Charlotte; Lück, Marcel

### **Arbeitsbedingungen von Beschäftigten im Kurier-, Express- und Paketdienst**

baua Bericht kompakt

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Juli 2023

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

Unter anderem aufgrund der Covid-Pandemie nimmt das Paketaufkommen durch den Online-Handel immer weiter zu. Auswertungen auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 deuten darauf hin, dass Beschäftigte der Paketbranche mit überdurchschnittlich hohen physischen und psychosozialen Arbeitsbelastungen konfrontiert sind und entsprechender Gestaltungsbedarf besteht. Zum Schutz der Beschäftigten

schlägt der Bericht arbeitsorganisationale Veränderungen oder die Bereitstellung technischer Unterstützungssysteme vor.

Goßner, Laura; Hoebel, Jens; Kassam, Kamal; Pförtner, Timo-Kolja; Trübswetter, Parvati; Wachtler, Benjamin; Wahrendorf, Morten  
**SARS-CoV-2-Infektionen von Erwerbstätigen. Erhöhtes Risiko bei Personen mit Migrationserfahrung und in Gesundheitsberufen**  
IAB-Kurzbericht 16/2023  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
August 2023  
<https://iab.de/publikationen/publikation/?id=1372891>

Um Infektionen während der Corona-Pandemie zu verringern, zielten Maßnahmen von Bund und Ländern vorrangig darauf ab, Kontakte zu reduzieren. Allerdings sind Kontaktreduzierungen oder das Arbeiten im Homeoffice nicht in allen Berufen umsetzbar. Befragungs- und Infektionsdaten zeigen, wie die höheren Infektionsraten unter Personen mit Migrationserfahrung mit ihrer beruflichen Situation zusammenhängen und in welchen Berufen ein höheres Infektionsrisiko mit Covid bestand.

Wannack, Volker; Richter, Götz; Brenscheidt, Frank; Sommer, Sabine  
**Blockchain-Technologie im Arbeitsschutz: Mögliche Anwendungsfelder und Bewertungskriterien**  
baua Bericht kompakt  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin  
September 2023  
[www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/Blockchain-Technologie.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](http://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/Blockchain-Technologie.pdf?__blob=publicationFile&v=6)

Können Blockchain-Technologien helfen, den Arbeitsschutz zu organisieren und umzusetzen? Um diese Frage zu beantworten, wurde eine Analyse durchgeführt, die sich auf eine Literaturrecherche und auf Gespräche mit Expert\*innen stützt. Dabei wurden Anwendungsfelder und Bewertungskriterien erarbeitet. Der Bericht kommt zu dem Schluss, dass Blockchain-Technologien das Potenzial besitzen den Arbeits- und Gesundheitsschutz in bestimmten Bereichen hinsichtlich des Authentizitätsnachweises, einer transparenten fälschungssicheren Dokumentation und der dezentralen Nachprüfbarkeit zu verbessern.

## 1.6 Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements

### Arbeitszufriedenheit

Weber, Enzo; Wolter, Stefanie; Grunau, Philipp; Göschl, Michael  
**Die Pandemie hat in Deutschland keinen Quiet-Quitting-Trend ausgelöst**

IAB-Forum

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

25. Juli 2023

<https://iab.de/publikationen/publikation/?id=13660892>

„Innere Kündigung“, „Dienst nach Vorschrift“, „Quiet Quitting“: Öffentlichen Debatten zufolge haben sich seit der Corona-Krise immer mehr Beschäftigte dafür entschieden, kürzerzutreten und nicht mehr als die vertraglich vereinbarten Aufgaben zu übernehmen. Aktuelle Befragungsdaten liefern indes keine empirische Evidenz für dieses Phänomen. Das Engagement für die Tätigkeit und die Bindung an den eigenen Arbeitgeber\*innen haben zwar in den Jahren vor Corona tendenziell abgenommen, jedoch setzte sich dieser Trend in der Pandemie nicht fort.

### Flexibilisierung

Hofmann, Josephine; Piele, Alexander; Piele, Christian

**Arbeiten nach der Corona-Pandemie**

Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation; Deutsche Gesellschaft für Personalführung

31. August 2023

[www.iao.fraunhofer.de/content/dam/iao/images/dokumente/arbeiten-nach-der-corona-pandemie-ein-jahr%20-danach.pdf](http://www.iao.fraunhofer.de/content/dam/iao/images/dokumente/arbeiten-nach-der-corona-pandemie-ein-jahr%20-danach.pdf)

Wie weit ist das „New Normal“ in den Unternehmen angekommen? Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass hybrides Arbeiten in deutschen Unternehmen mittlerweile Standard ist. Bei weniger als einem Prozent der

Befragten ist mobiles Arbeiten gar nicht möglich und über 80 Prozent der Unternehmen haben Betriebsvereinbarungen getroffen, in denen die Rahmenbedingungen für mobiles bzw. hybrides Arbeiten festgelegt sind. Die Ergebnisse zeigen auch, dass es in fast einem Drittel der befragten Unternehmen keine Anwesenheitsquoten im Büro mehr gibt und eine flexible Büroorganisation und Einsparungen von Büroflächen zur Selbstverständlichkeit werden. Auch das mobile Arbeiten im EU-Ausland wird immer häufiger geregelt.

Seibold, Bettina

### **Büroarbeit der Zukunft – neue Freiheiten, neue Zwänge?**

WZB Blog „Perspektiven auf die postpandemische Konstellation“

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

September 2023

<https://wzb.eu/de/forschung/digitalisierung-und-gesellschaftlicher-wandel/globalisierung-arbeit-und-produktion/projekte/blog-postpandemische-konstellation/bueroarbeit-der-zukunft-neue-freiheiten-neue-zwaenge>

Spätestens seit den Lockdowns im Rahmen der Corona-Pandemie wird die Frage nach der Zukunft der Büroarbeit gesellschaftlich und betrieblich breit diskutiert. Die Zeit der Corona-Pandemie hat gezeigt, dass trotz leerer Büros in vielen Unternehmen erfolgreich gearbeitet wurde. Unternehmen und Beschäftigte haben gelernt, dass mehr Flexibilität möglich ist. Und viele Beschäftigte wollen auch weiterhin zwei bis drei Tage im Homeoffice arbeiten. Sie hoffen auf neue Freiheiten z. B. bei der Tagesgestaltung und der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Anforderungen, aber auch bei der inhaltlichen Gestaltung ihrer Arbeit.

Der Artikel geht darauf ein, was derzeit wirklich neu für die Büroarbeit ist. Das wird am Beispiel Microsoft Office 365 konkretisiert. Der zweite Teil beleuchtet die verschiedenen Facetten der Auswirkungen auf die Beschäftigten.

## 1.7 Innovationsbegriff weiten

### Soziale Innovation und alternative Wirtschaftsformen

Bertschek, Irene; Bünstorf, Guido; Cantner, Uwe; Häussler, Carolin;  
Requate, Till; Welter, Friederike

#### **Konsequente Entfesselung der SPRIND-Transformationen vorantreiben und Zeichen für agile F&I-Politik in Deutschland setzen**

EFI Policy Brief 2-2023

Expertenkommission Forschung und Innovation

13. September 2023

[www.e-fi.de/fileadmin/Assets/Policy\\_Briefs/EFI\\_PolicyBrief\\_02\\_2023.pdf](http://www.e-fi.de/fileadmin/Assets/Policy_Briefs/EFI_PolicyBrief_02_2023.pdf)

Um den großen gesellschaftlichen Herausforderungen begegnen zu können, bedarf es grundlegender technologischer Neuerungen, die weitreichenden Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft anstoßen. Sprunginnovationen können hierzu einen wichtigen Beitrag liefern, sind allerdings mit hohem Risiko und Finanzierungsbedarf verbunden, was eine agile Förderpolitik erfordert, die diese Besonderheiten explizit aufgreift. Mit der Agentur für Sprunginnovationen Deutschland wurde daher 2019 eine Einrichtung geschaffen, die das bestehende Fördersystem um eine spezifisch auf die Förderung von Sprunginnovationen ausgerichtete Komponente ergänzt.

## 1.8 Künstliche Intelligenz (KI)

### Einsatz von KI

Drawehn, Jens; Pohl, Verena

#### **Einsatz von KI mit Fokus Kundenkommunikation. Potenziale und Handlungsempfehlungen für Unternehmen**

Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation

16. August 2023

[www.iao.fraunhofer.de/de/presse-und-medien/aktuelles/leuchttuerme-machen-ki-anwendungen-greifbar.html](http://www.iao.fraunhofer.de/de/presse-und-medien/aktuelles/leuchttuerme-machen-ki-anwendungen-greifbar.html)

Die Fortschritte im Bereich der Künstlichen Intelligenz (KI) haben in den letzten Jahren große Aufmerksamkeit erregt und immer mehr Unternehmen setzen KI für unterschiedliche Aufgaben ein. Der Erfolg ist jedoch kein Selbstläufer und insbesondere aus Sicht der Anwenderunternehmen sind KI-Projekte mit verschiedenen Herausforderungen verbunden. Die vorliegende Studie basiert auf Experteninterviews mit Vertretern von KI-Dienstleistern und stellt eine Orientierungshilfe für Unternehmen dar, die den Einsatz von KI erwägen.

Die Studie gibt einen Einblick in den aktuellen Stand des Einsatzes von KI in deutschen Unternehmen und bietet einen Überblick über die Herausforderungen, denen sich Unternehmen bei der Planung und Umsetzung von KI-Projekten gegenübersehen. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Tatsache, dass KI-Projekte in der Regel das Zusammenspiel mehrerer Partner erfordern, die ihr Vorgehen aufeinander abstimmen müssen.

**Artificial intelligence in human resource management. A challenge for the human-centred agenda?**

Working Paper 95

International Labour Organisation

25. Juli 2023

[www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS\\_888513/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_888513/lang--en/index.htm)

Die Agenda der ILO stellt die Bedürfnisse, Bestrebungen und Rechte aller Menschen in den Mittelpunkt der Wirtschafts-, Sozial- und Umweltpolitik. Auf Unternehmensebene fordert dieser Ansatz eine breitere Arbeitnehmer\*innenvertretung und -beteiligung, die starke Faktoren für das Produktivitätswachstum darstellen könnten. Die Umsetzung der auf den Menschen ausgerichteten Agenda auf betrieblicher Ebene könnte jedoch durch den Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) in verschiedenen Bereichen des betrieblichen Personalmanagements (HRM) infrage gestellt werden.

Während Unternehmen KI und digitale Technologien in einer Reihe von HRM-Bereichen begeistert annehmen, bleibt ihr Verständnis dafür, wie sich solche Innovationen auf die Belegschaft auswirken, oft zurück oder wird nicht als Priorität angesehen. Dieses Papier gibt Hinweise darauf, wann und wo der Einsatz von KI im HRM gefördert werden sollte und wo er wahrscheinlich mehr Probleme verursacht als löst.

Rammer, Christian; Breithaupt, Patrick; Gottschalk, Sandra; Kinne, Jan

**Das Ökosystem für KI-Startups in Deutschland**

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz

1. August 2023

[www.de.digital/DIGITAL/Redaktion/DE/Digitalisierungsindex/Publikationen/publikation-download-ki-startups-2023.pdf](http://www.de.digital/DIGITAL/Redaktion/DE/Digitalisierungsindex/Publikationen/publikation-download-ki-startups-2023.pdf)

Die Studie untersucht die Geschäftsaktivitäten von KI-Startups in Deutschland und das Ökosystem, in dem sich KI-Startups bewegen. Grundlage ist eine repräsentative Befragung von KI-Startups der Gründungsjahre 2011 bis 2021, die Anfang 2023 wirtschaftsaktiv waren. Die untersuchten Unternehmen sind vor allem im B2B-Geschäft tätig und oft in Geschäftsbeziehungen mit anderen KI-Startups. Ein Großteil der untersuchten Unternehmen finanziert sich aus laufenden Geschäften oder Beiträgen der Eigentümer\*innen, nur ein Fünftel finanziert sich über Risikokapital.

Schaller, Daria; Wohlrabe, Klaus; Wolf, Anna; Demary, Vera; Mertens, Armin; Fregin, Marie-Christine; Stops, Michael; Gillhuber, Andreas; Heckmann Walter, Johannes; Grunwald, Armin

**Künstliche Intelligenz: Chance oder Gefahr?**

ifo Schnelldienst 76 (8), S. 3–9

ifo Institut

[www.ifo.de/DocDL/sd-2023-08-ki-chancen-risiken.pdf](http://www.ifo.de/DocDL/sd-2023-08-ki-chancen-risiken.pdf)

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) wird Wirtschaft und Gesellschaft weltweit verändern. Befürworter erwarten Vorteile wie größere Effizienz von Arbeitsabläufen, Unterstützung und Entlastung von menschlichen Tätigkeiten und die Möglichkeit, neue Geschäftsmodelle zu entwickeln. Risiken sehen Kritiker in fehlenden Kontrollmöglichkeiten dieser Technologie, im Verlust von Arbeitsplätzen und beim Datenschutz. Ist ihr Einsatz eher eine Chance oder doch eher eine Gefahr? Der Bericht sieht Risiken in der Konzentration der Technologien durch wenige Großunternehmen und untersucht die Potenziale staatlicher Eingriffe.

Seemann, Michael

**Künstliche Intelligenz, Large Language Models, ChatGPT und die Arbeitswelt der Zukunft**

Forschungsförderung Working Paper 304

Hans-Böckler-Stiftung

September 2023

[www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008697](http://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008697)

Die rasante Entwicklung von Systemen Künstlicher Intelligenz wie ChatGPT, die inhaltlich und sprachlich überzeugende Texte generieren können, hat eine intensive Debatte ausgelöst. Es stellt sich die Frage, welche Auswirkungen solche Systeme auf die Prozesse und Arbeitsweisen z. B. in Wissens- und Kreativberufen haben werden. Diese Literaturstudie wertet den aktuellen Stand der Debatte aus. Sie führt in die technische Grundlage, die sogenannten „Large Language Models“, ein und untersucht abschließend, welche Auswirkungen auf die Arbeitswelt zu erwarten sind.



## Ethik von KI

Vöpel, Henning; Bertschek, Irene; Brühl, Volker; Engels, Barbara  
**Chancen und Risiken von Künstlicher Intelligenz für die deutsche  
Wirtschaft**

Wirtschaftsdienst 8/2023, S. 512–529

August 2023

[www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2023/heft/8/beitrag/chancen-und-  
risiken-von-kuenstlicher-intelligenz-fuer-die-deutsche-wirtschaft.html](http://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2023/heft/8/beitrag/chancen-und-<br/>risiken-von-kuenstlicher-intelligenz-fuer-die-deutsche-wirtschaft.html)

Künstliche Intelligenz (KI) stellt eines der wichtigsten digitalen Zukunftsthemen dar und stößt auf immer größeres Interesse in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft. Die Entwicklungen schreiten rasch voran. Dabei werden mit KI große Potenziale für die Zukunft, aber auch Gefahren, wie z. B. die Ausgrenzung von Minderheiten, verbunden. So hat die Bundesregierung bereits 2018 eine KI-Strategie auf den Weg gebracht. Hierdurch soll der Standort Deutschland in Erforschung, Entwicklung und Anwendung von KI im internationalen Wettbewerb gestärkt werden. Wo steht Deutschland bei der Anwendung und Entwicklung von KI? Genügen die ergriffenen Maßnahmen? In welchen Bereichen besteht noch Handlungsbedarf?

Carstensen, Tanja; Ganz, Kathrin

**Gendered AI. German news media discourse on the future of work**

AI & Society

25. August 2023

<https://link.springer.com/article/10.1007/s00146-023-01747-5>

Der Beitrag untersucht, wie die Geschlechterfrage im Diskurs der Medien über Künstliche Intelligenz und die Zukunft der Arbeit behandelt wird, wobei der Schwerpunkt auf Deutschland liegt. Der Artikel nähert sich dieser Frage aus der Perspektive der feministischen Technologiestudien und der Diskursanalyse. Die Ergebnisse zeigen, dass kritisches KI- und Gender-Wissen im öffentlichen Diskurs in Form von spezifischen diskursiven Frames zirkuliert, die algorithmische Voreingenommenheit, Automatisierung und Enhancement sowie Geschlechterstereotypen thematisieren. Der Diskurs greift feministische und wissenschaftliche Diskurse über Gender auf und diskutiert KI auf eine Weise, die von Sozialkonstruktivismus

und Standpunkttheorien geprägt ist. Zweitens erscheint Geschlecht als eine bis zu einem gewissen Grad intersektionale Diversitätskategorie, die für KI kritisch ist, während gleichzeitig wichtige Perspektiven ausgelassen werden. Drittens kann gezeigt werden, dass eine Neuverhandlung der idealen Arbeiternorm stattfindet. Der Artikel schließt mit einer Kritik an der Figur des männlichen Entwicklers in der KI-Debatte.

## 1.9 Sozial-ökologische Transformation

Stuckenhoff, Annika

### **ISO/TC 323 Circular Economy**

Bundesverband der Deutschen Industrie

13. Juli 2023

<https://bdi.eu/publikation/news/iso-tc-323-circular-economy-deutsch>

Das Positionspapier beschäftigt sich mit der internationalen Norm ISO/TC 323 zur Circular Economy. Um eine solide und harmonisierte Normenstruktur zu erarbeiten, die die Ziele des Green Deals, des Circular Economy Action Plans (CEAP) und der deutschen Industrie mitträgt, braucht es eine verlässliche und progressive Struktur, um die Transferleistung der internationalen in die europäische Normung – und umgekehrt – zu garantieren. Der ISO/TC 323 Circular Economy auf internationaler Ebene ist mit fünf Arbeitsgruppen eines der ambitioniertesten Projekte in der Gremienlandschaft horizontaler Normung.

Die Initiierung und der Grundgedanke hinter dem TC sind laut der Autorin begrüßenswert, jedoch sieht sie zum Teil große inhaltliche Diskrepanzen und Harmonisierungsbedarf durch die Arbeit in den unterschiedlichen Arbeitsgruppen.

Demary, Vera; Schaefer Thilo

### **Mit Digitalisierung zu klimaneutralem Wachstum und Wohlstand**

Wirtschaftsdienst 7/2023, S. 450–453

9. August 2023

[www.iwkoeln.de/studien/vera-demary-thilo-schaefer-mit-digitalisierung-zu-klimaneutralem-wachstum-und-wohlstand.html](http://www.iwkoeln.de/studien/vera-demary-thilo-schaefer-mit-digitalisierung-zu-klimaneutralem-wachstum-und-wohlstand.html)

Wachstum und Wohlstand in Deutschland scheinen durch die verschiedenen gleichzeitigen Krisen zunehmend unter Druck zu geraten. Die geopolitischen Verwerfungen machen sich hierzulande in gestörten Lieferketten und Unsicherheit bei der Energieversorgung bemerkbar, die Auswirkungen des fortschreitenden Klimawandels lassen sich durch die Häufung von extremen Wetterereignissen bereits erahnen und der demografische Wandel äußert sich vielerorts schon heute in Fachkräftengpässen. Aktive Politikmaßnahmen können dafür sorgen, die Probleme we-

nigstens zu lindern, indem sie sowohl Gegenmaßnahmen vorantreiben als auch den Umgang mit den Auswirkungen adressieren.

Die Digitalisierung führt dem Bericht nach für viele Unternehmen ebenfalls zu disruptiven Veränderungen und Anpassungserfordernissen, hat aber gleichzeitig das Potenzial klimafreundliche Innovationen voranzubringen. Damit dies unter den derzeitigen krisengeprägten Bedingungen gelingen kann, sind jedoch eine Reihe von Voraussetzungen zu erfüllen.

Bauermann, Tom

**Abschätzung der Gestehungskosten und ihrer Entwicklung für die grüne Stromproduktion in Deutschland, Europa und den USA**

IMK Policy Brief 157

Hans-Böckler-Stiftung

[www.imk-boeckler.de/fpdf/HBS-008687/p\\_imk\\_pb\\_157\\_2023.pdf](http://www.imk-boeckler.de/fpdf/HBS-008687/p_imk_pb_157_2023.pdf)

Der Inflation Reduction Act (IRA) hat für Verunsicherung in Europa gesorgt. Insbesondere die Förderung von grünem Strom bereitet vor dem Hintergrund stark gestiegener Strompreise in Europa Sorgen hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit. Die Untersuchung führt zu drei Erkenntnissen. Erstens zeigt sich, dass Deutschland und Europa über vorteilhafte Finanzierungsbedingungen im Vergleich zu den USA verfügen, die wiederum einen dämpfenden Effekt auf die Gestehungskostenunterschiede haben. Zweitens haben europäische Standorte mit idealeren Gestehungsbedingungen als Deutschland keine nennenswerten Nachteile gegenüber den USA. Drittens ist zu erwarten, dass der IRA eine vorübergehende Wirkung auf die US-Stromkosten hat und der kostendämpfende Effekt in den USA in den 2030er Jahren wieder nachlässt, sodass sich die Gestehungskosten zwischen Europa und den USA dann wieder annähern.

Piétron, Dominik; Hofmann, Florian; Jaeger-Erben, Melanie

**Die digitale Circular Economy**

FES Diskurs

Friedrich-Ebert-Stiftung

August 2023

<http://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/20544.pdf>

Die Digitalisierung ist ein wichtiger und mächtiger Hebel, um die Transformation zu einer umfassenden Kreislaufwirtschaft in Gang zu setzen. Um

zirkuläre Wertschöpfung zu ermöglichen, bedarf es eines komplexen Managements von Material- und Stoffströmen entlang des gesamten Lebenszyklus eines Produkts. Der Schlüssel dazu sind Daten. Auf Grundlage konkreter Use-Cases aus unterschiedlichen Branchen analysiert die vorliegende Studie Chancen und Hürden einer datengestützten Circular Economy.

Die Offenlegung und das Teilen von Produktinformationen über Unternehmensgrenzen hinweg wird als zentraler Erfolgsfaktor für neue zirkuläre Ökosysteme und Geschäftsmodelle entlang des gesamten Produktlebenszyklus identifiziert. Das Schlüsselinstrument auf Umsetzungsebene ist das europäische Projekt des digitalen Produktpasses (DPP) mit seinen umfassenden Transparenzpflichten für Unternehmen.

Jacobsen, Heike; Knuth, Matthias; Pflücke, Virginia Kimey

**Der Arbeitsmarkt der Lausitz vor dem Kohleausstieg**

WSI Mitteilungen 4/2023, S. 243–251

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-der-arbeitsmarkt-der-lausitz-vor-dem-kohleausstieg-50914.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-der-arbeitsmarkt-der-lausitz-vor-dem-kohleausstieg-50914.htm)

Der Arbeitsmarkt bildet als Arena der Verteilung von Chancen und Risiken für die Verwirklichung der eigenen Lebensziele einen wichtigen Bezugspunkt für Erfahrungen und Erwartungen der Bürger\*innen. In der Lausitz überlagern sich die massiven Krisen des Erwerbssystems nach der Vereinigung mit den neuerlichen Anforderungen an ihre Veränderungs- und Anpassungsbereitschaft, die im Zuge des politisch beschlossenen Kohleausstiegs auftreten. Die Braunkohlewirtschaft stand damals und steht heute im Zentrum dieser Erfahrungen.

Aus dem Strukturbruch dieser Branche, langanhaltender hoher Arbeitslosigkeit, demografischer Alterung und erst auf den zweiten Blick sichtbaren Veränderungen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen hat sich eine restriktive Dynamik am Arbeitsmarkt herausgebildet. Trotz massiver finanzieller Unterstützung des strukturellen Wandels hin zu einer postfossilen Wirtschaft prägen die Krisenerfahrungen der postsozialistischen Transformation die Orientierungen der Bürger\*innen. Es kommt darauf an, diesen Erfahrungshintergrund expliziter als bisher anzuerkennen, um den Weg freizumachen für eine erfolgreiche sozial-ökologische Transformation.

Krebs, Tom

**Ökonomische Analyse einer Verlängerung und Modifizierung der Strompreisbremse**

Forschungsförderung Working Paper 305

Hans-Böckler-Stiftung

September 2023

[www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008699](http://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008699)

Der deutschen Wirtschaft droht wegen der immer noch hohen Strompreise das Wegbröckeln von Teilen der Industrie. International konkurrenzfähige Preise für regenerativen Strom sind absehbar in Sicht, aber es droht Gefahr, dass auf dem Weg dorthin Wertschöpfung und Arbeitsplätze unwiederbringlich verloren gehen. In die aktuelle Debatte um einen Industriestrompreis bzw. Brückenstrompreis platziert der Ökonom Tom Krebs einen Alternativvorschlag, der darauf zielt, Produktionsverluste zu verhindern, und gleichzeitig hilft, die Klimaziele zu erreichen.

Zenke, Ines; Heymann, Tigran; Zheng, Valentine

**Finanzierung eines Brückenstrompreises für energieintensive Industrien aus dem Wirtschaftsstabilisierungsfonds?**

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE

September 2023

[www.arbeit-umwelt.de/wp-content/uploads/StAuU\\_KB-Finanzierung-Industriestrompreis\\_20230921web.pdf](http://www.arbeit-umwelt.de/wp-content/uploads/StAuU_KB-Finanzierung-Industriestrompreis_20230921web.pdf)

Die Debatte über einen Industriestrompreis wird seit Monaten geführt. Mit einem Report im Juni argumentierte die Stiftung Arbeit und Umwelt bereits für die rechtliche Machbarkeit eines solchen Instruments. In einem zweiten Kurzgutachten zum Thema beantworten die Autor\*innen nun, ob die Finanzierung eines Brückenstrompreises über den Wirtschaftsstabilisierungsfonds rechtskonform gestaltet werden kann. Die Autor\*innen sehen in der Beantwortung dieser Frage einen Schlüssel für die Einführung eines Brückenstrompreises für die energieintensive Industrie.

Neligan, Adriana; Schleicher, Carmen; Engels, Barbara; Kroke, Thorsten  
**Digitaler Produktpass – Enabler der Circular Economy**

IW-Report 47

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

27. September 2023

[www.iwkoeln.de/studien/adriana-neligan-barbara-engels-thorsten-kroke-digitaler-produktpass-enabler-der-circular-economy.html](http://www.iwkoeln.de/studien/adriana-neligan-barbara-engels-thorsten-kroke-digitaler-produktpass-enabler-der-circular-economy.html)

Die Politik diskutiert aktuell einen Digitalen Produktpass als zentrales Instrument zum Aufbau einer Circular Economy, die über eine möglichst lange Nutzung von Ressourcen ein wichtiger Enabler der Klimaneutralität ist. Obwohl es bislang noch kein einheitliches, branchen- und unternehmensübergreifendes Produktpass-System gibt, existieren bereits Insellösungen für Informationssammlungen für bestimmte Produktgruppen.

Über den Digitalen Produktpass sollen wie in einem „Produktgedächtnis“ Informationen über das Produkt wie Hersteller, Material, Eigenschaften, Reparatur- und Entsorgungsmöglichkeiten digital für alle Akteure bereitgestellt werden, um so die Transparenz über den gesamten Produktlebenszyklus zu erhöhen. Dabei muss der Digitale Produktpass sowohl inhaltliche als auch technische Anforderungen erfüllen.

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

European group of the International Federation of Actors (FIA); European Federation of Journalists (EFJ); International Federation of Musicians (IFM); UNI Europa – UNI Global Union (Media, Entertainment & Arts)

### **Digital Working in the Media, Arts & Entertainment Sector. Challenges and Opportunities**

7. September 2023

[https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/DIGITAL\\_WORKING\\_EN.pdf](https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/DIGITAL_WORKING_EN.pdf)

Die Studie widmet sich der Transformation von Arbeit in der Medien-, Kunst- und Unterhaltungsbranche. Der schon seit längerem bestehende Umbruch der Branche, der durch die Pandemie noch einmal verstärkt wurde, ist laut den Autor\*innen vor allem von mit Technologie verbundenen Transformationsschüben geprägt: neue Geschäfts- und Distributionsmodellen in Form von digitalen Plattformen, neuen Medienformaten wie dem Streaming-Veranstaltungen und einer Diversifizierung von Verdienstmöglichkeiten.

Diese Transformation führt zu neuem Wissensbedarf aus Seiten der Künstler\*innen. Der Report argumentiert, dass Gewerkschaften diese neue Bedürfnisse erkennen und durch neue Instrumente adressieren können.

### **Neue Abhängigkeiten, mangelnde Transparenz und Klärungsbedarf zu Urheberrechten**

Der fehlende Verhandlungsspielraum auf Social-Media-Plattformen wie YouTube oder Spotify bringt Künstler\*innen in eine sehr schwache und abhängige Position. Um Rechte vor Gericht durchzusetzen, sind oft hohe und kostspielige Hürden zu überwinden. Obwohl viele Kunst- und Kulturschaffende unterschiedliche Verdienstmöglichkeiten kombinieren und somit über mehrere Einkommensquellen verfügen, besteht auch hier die Gefahr einer wirtschaftlichen Abhängigkeit.

Ein Erfolg über Plattformen ist daran gebunden sich kontinuierlich an veränderte algorithmische Regeln oder Geschäftsbedingungen anzupassen. Diese Regeln werden auferlegt, aber nicht erklärt. Die Algorithmen, die bestimmen, wer Inhalte sehen kann und wer nicht, bleiben meist verborgen. Diese Intransparenz führt zu großer Unsicherheit bei Künstler\*innen.



Viele Medienschaffende sehen außerdem einen Beratungsbedarf zur Nutzung ihrer Urheberrechte im digitalen Raum.

### **Gewerkschaften: Bestandsaufnahme und Empfehlungen**

Mit Blick auf Gewerkschaften sieht der Bericht vor allem einen Bedarf bestehende Beratungstätigkeiten und Policy-Arbeit zu erweitern und auf selbstständig tätige Künstler\*innen auszuweiten. Das Thema Urheberrechte kann dabei je nach Kompetenzspielraum der Gewerkschaft zu einem zentralen Thema werden. Obwohl die Rechtsvorschriften einiger Staaten Gewerkschaften gestatten, Regeln zu Urheberrechten in Tarifverträge aufzunehmen, mangelt es bisweilen an Kenntnissen, die über Tarifverträge hinausgehen und notwendig sein werden, um Selbstständigen oder anderen atypischen Arbeitnehmer\*innen sinnvolle Unterstützung zu bieten.

Dem Bericht zufolge können Gewerkschaften eine proaktivere Rolle bei der Sammlung und Verbreitung von Wissen über geistiges Eigentum unter ihren Mitgliedern und atypisch Beschäftigten übernehmen und ein Bewusstsein für dessen Bedeutung im Rahmen eines nachhaltigen Verdienstmodells schaffen.

OECD

### **Employment Outlook 2023. Artificial Intelligence and the Labour Market**

11. Juli 2023

[www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2023\\_08785bba-en](http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2023_08785bba-en)

Die diesjährige Ausgabe des OECD-Beschäftigungsausblicks widmet sich vor allem drei Themenbereichen: erstens der Entwicklung der Arbeitsmärkte im Nachgang der Covid-Pandemie und im Kontext des Ukraine-Kriegs, zweitens der Lohnentwicklung und Lohnpolitik in Zeiten steigender Inflationsraten, und drittens den Auswirkungen von KI-Technologien auf den Arbeitsmarkt.

Mit Blick auf alle drei Themenbereiche, die mitunter eng verknüpft sind, stellt der Bericht die Frage nach Policy-Vorschlägen und Formen des Sozialdialogs aller beteiligten Akteure. Vor allem beim Thema KI-Technologien sehen die Autor\*innen dafür mit Blick auf dessen rasante Entwicklung einen hohen Bedarf.

**Trotz einiger Anzeichen einer Entspannung bleibt die Lage an den Arbeitsmärkten angespannt**

Die Erholung von der pandemiebedingten Rezession hat seit 2022 an Dynamik verloren. Zugleich hat die durch den russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine verstärkte Inflation in vielen Ländern den höchsten Stand seit Jahrzehnten erreicht und eine Lebenshaltungskostenkrise ausgelöst. Die Beschäftigung hat sich jedoch gut behauptet und die Arbeitslosenquoten haben ihren niedrigsten Stand seit Jahrzehnten erreicht.

Die Nichterwerbsquoten liegen mit wenigen Ausnahmen unter dem vor der Pandemie verzeichneten Niveau, auch unter älteren Erwachsenen. Die Lage an den Arbeitsmärkten ist in den meisten Ländern nach wie vor angespannt, es gibt jedoch einige Anzeichen für eine Beruhigung, da die Zahl der offenen Stellen je arbeitslose Person von historisch hohen Werten leicht zurückgegangen ist.

**Mindestlöhne und Tarifverhandlungen können Kaufkraftverluste abzufedern**

Mehrere politische Hebel können aktiviert werden, um die Auswirkungen der Inflation auf Beschäftigte zu begrenzen und eine gerechte Kostenteilung zwischen Regierungen, Unternehmen und Arbeitnehmer\*innen sicherzustellen. Der direkteste Weg Beschäftigten zu helfen, ist eine Erhöhung ihrer Löhne, einschließlich gesetzlicher Mindestlöhne. Im Durchschnitt der OECD-Länder haben die nominalen gesetzlichen Mindestlöhne mit der Inflation Schritt gehalten. Allerdings sind die in Tarifverträgen ausgehandelten Löhne real zurückgegangen, da sie aufgrund der gestaffelten und eher seltenen Art der Lohnverhandlungen mit einigen Verzögerungen reagieren.

**KI dürfte erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben**

Dem Bericht nach scheint sich Künstliche Intelligenz in mehrfacher Hinsicht von früheren digitalen technologischen Veränderungen zu unterscheiden: a) Sie erweitert das Spektrum der Aufgaben, die automatisiert werden können, erheblich über nur routinemäßige, nichtkognitive Aufgaben hinaus; b) KI ist eine Allzwecktechnologie, was bedeutet, dass nahezu jeder Sektor und jede Berufsgruppe betroffen sein wird; und c) die Geschwindigkeit der Entwicklung ist beispiellos.

Basierend auf der aktuellen Literatur (die größtenteils vor der jüngsten Welle generativer KI erstellt wurde) bestehen bisher kaum Hinweise auf signifikante negative Beschäftigungseffekte durch KI. Die größte Auswirkung, die in der Literatur bisher hervorgehoben wurde, betraf die Arbeitsplatzqualität. Sowohl Beschäftigte also auch Unternehmensleitungen berichten, dass KI mühsame und gefährliche Aufgaben reduzieren kann,

was zu mehr Engagement und körperlicher Sicherheit der Arbeitnehmer\*innen führt.

Allerdings bestehen auch Risiken, etwa durch die Verdichtung und Beschleunigung von Arbeitsprozessen für Beschäftigte. Künstliche Intelligenz wirkt sich auch auf die Kontrolle von Beschäftigten aus, was neben Risiken für die Privatsphäre auch zu Einschränkungen von Autonomie am Arbeitsplatz führt. Angeführt werden außerdem die Aufrechterhaltung und Verstärkung existierender Vorurteile durch die untersuchten KI-Systeme.

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

#### 3.1 Auswahl neuer Forschungsprojekte der HBS

Mayrhofer, Wolfgang; 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. Diese sogenannten HR Analytics (auch: People 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 Projekt verfolgt die Fragestellung, wie Management und Beschäftigte in Praktiken von Selbst- und Fremdkontrolle auf undurchsichtige HR Analytics-Anwendungen reagieren und wie sich dadurch Vorstellungen von und Erwartungen an optimierte Arbeit verändern. Ziel ist es dabei, anhand einer pluralistischen Sichtweise neue Perspektiven auf Optimierung aufzuzeigen. Auf Basis der Ergebnisse werden auch Implikationen für die Mitbestimmung im Umgang mit HR Analytics abgeleitet.

Klammer Ute; Brussig, Martin; Schmitz-Kießler, Jutta

##### **Kontinuierliche Arbeitsweltberichterstattung**

bis 30. Juni 2026

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2017-830-4](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2017-830-4)

Das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg–Essen hat in den vergangenen Jahren zwei bewährte und breit nachgefragte Informationssysteme aufgebaut. Das Informationsportal „Sozialpolitik aktuell“ ist seit 2000 online und zählt zu den meistbesuchten wissen-

schaftlich-politischen Fachportalen in Deutschland. Es führt öffentlich zugängliche Quellen zur sozialpolitischen Diskussion zusammen und berichtet kontinuierlich über empirische Entwicklungen und sozialpolitische Diskussionen. Dabei deckt das Portal gegenwärtig elf sozialpolitische Themenfelder ab.

Der seit 2003 im IAQ aufgebaute „Altersübergangsmonitor“ konzentriert sich auf vielschichtige Analysen des Übergangs von Erwerbstätigkeit in Rente und angrenzende Themen (z. B. Altersarbeitslosigkeit, Erwerbsminderung, Arbeitsmarktpolitik). Die Ergebnisse werden als Altersübergangsreporte zum Download veröffentlicht. Durch die Projektförderung werden beide Berichtssysteme (Sozialpolitik aktuelle und Altersübergangsmonitor) langfristig mit unterschiedlichen aktuellen Fragestellungen fortgeführt.

Abendroth, Anja; Müller, Dana

### **Die Wahl zwischen Zeit und Geld**

bis 31. August 2026

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2021-979-3](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2021-979-3)

Gesellschaftlich ist der Wunsch nach einer flexibleren Anpassung des Arbeitslebens an das Privatleben stark gestiegen. Dies spiegelt sich in arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen wieder, wie der Einführung des Elterngeld Plus und der Brückenteilzeit. Mehrere Gewerkschaften haben in vergangenen Tarifverhandlungen Regelungen durchgesetzt, die den Arbeitnehmer\*innen mehr Mitbestimmung in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit einräumen, indem sie jährlich zwischen einer Entgelterhöhung oder der Transformation dieser Erhöhung in freie Zeit wählen können.

Diese Wahloption bietet neue Möglichkeiten eine gute Work-Life Balance zu erzielen. Unklar ist jedoch, wer sich wann und warum für mehr Zeit anstelle von mehr Geld entscheidet und welche Konsequenzen sich hieraus für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie für Karrierechancen ergeben. Im Rahmen des Projektes wird ein Linked-Employer-Employee-Datensatz erstellt, für den einerseits gezielt Betriebe befragt werden, die ihren Beschäftigten die Wahloption zwischen einem Lohnzuwachs und mehr freier Zeit geben sowie andererseits die in diesen Betrieben tätigen Beschäftigten.

Kiess, Johannes

**Handlungsfähigkeit (wieder) entdecken. Arbeitskämpfe und die lokale politische Kultur in Sachsen**

bis 2. März 2026

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2023-904-4](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2023-904-4)

Mehr als 30 Jahre nach der deutschen Vereinigung sind Arbeitsbedingungen und Löhne in Ostdeutschland noch immer nicht auf dem Westniveau angekommen. Insbesondere Sachsen ist Schlusslicht bei Tarifbindung und Mitbestimmung. Seit einigen Jahren lässt sich hier jedoch eine bemerkenswerte Welle von Arbeitskämpfen beobachten. Das Gelegenheitsfenster für die Mobilisierungen hat sich durch verbesserte Konjunktur und Fachkräftemangel geöffnet.

Darüber hinaus zeigt sich auch ein verändertes Selbstbewusstsein der ostdeutschen Beschäftigten, die sich lange als „Beschäftigte zweiter Klasse“ fühlten. Dieses muss auch im Kontext der öffentlichen Aushandlung und Politisierung von ostdeutschen (Transformations-)Erfahrungen gesehen werden. Politisch artikuliert sich das ostdeutsche Unbehagen bisher überwiegend rechts oder in Form eines politischen Nihilismus. Verweist die Streikbewegung auf (die Chance auf) eine andere Form ostdeutschen Aufbegehrens?

Das Forschungsprojekt untersucht die Bedeutung von betrieblichen Organisationen und Arbeitskämpfen für die sächsische Demokratie. In qualitativ angelegten Fallstudien werden Faktoren und Motive der Mobilisierung, Wechselwirkungen zwischen betrieblicher Politik und politischer Kultur, sowie demokratisierende Potentiale der Arbeitskämpfe – auch über die Betriebe hinaus – in den Blick genommen.

### 3.2 Auswahl weiterer Forschungsprojekte

Ziegler, Alexander

#### **Transformation im Mittelstand. Eine sozialpartnerschaftliche Lernreise in der Automobilzuliefererindustrie**

bis 29. Februar 2024

ISF München

[www.isf-muenchen.de/projekt/transformation-im-mittelstand-eine-sozialpartnerschaftliche-lernreise-in-der-automobilzuliefererindustrie/](http://www.isf-muenchen.de/projekt/transformation-im-mittelstand-eine-sozialpartnerschaftliche-lernreise-in-der-automobilzuliefererindustrie/)

In der Automobilindustrie spitzen sich gegenwärtig viele Transformationsprozesse zu. Die Dekarbonisierung des Antriebsstrangs, die Digitalisierung und neue Mobilitätskonzepte stellen nicht nur OEMs (Original Equipment Manufacturers) und Systemzulieferer, sondern auch spezialisierte Zulieferer in der Wertschöpfungskette vor große Herausforderungen. Immer öfter geht es für diese Betriebe nicht mehr nur darum, ihr Kerngeschäft weiterzuentwickeln, sondern auch Technologien und Kompetenzen für neue Produkte und Leistungen zu erschließen.

Im Projekt wird ein Kernteam aus Sozialpartnern und Mitarbeitenden des Unternehmens Brehm mit wissenschaftlicher Unterstützung durch das ISF München, das Zentrum für Sonnenenergie- und Wasserstoffforschung Baden-Württemberg, begleitet von der IG Metall Ulm und dem Team Transformation der IG Metall Baden-Württemberg, einen Überblick über Zukunftsprodukte sowie Transformationsschritte zu ihrer Erschließung erarbeiten.

Arntz, Melanie; Brüll, Eduard; Schlenker, Oliver

#### **Digitalisierung und Wandel der Beschäftigung – DiWaBe 2.0**

bis 31. Januar 2025

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung

[www.zew.de/forschung/projekte/digitalisierung-und-wandel-der-beschaeftigung-diwabe-20](http://www.zew.de/forschung/projekte/digitalisierung-und-wandel-der-beschaeftigung-diwabe-20)

Die digitale Transformation und der damit zunehmende Einsatz künstlicher Intelligenz führen zu einem grundlegenden Strukturwandel in der Arbeitswelt. Um die Auswirkungen auf die Beschäftigten in den Blick zu nehmen, wird im Rahmen des Projektes die zweite Welle der Beschäftigtenbefragung „Digitalisierung und Wandel der Beschäftigung“ erhoben und

ersten Analysen unterzogen. Die Beschäftigtenbefragung erfasst die Diffusion neuer Technologien, insbesondere auch der künstlichen Intelligenz, am Arbeitsplatz und erhebt zusätzlich damit potenziell einhergehende Auswirkungen auf die Beschäftigten in Form veränderter beruflicher Tätigkeiten sowie Arbeitsorganisation.

Darüber hinaus stehen gesundheitliche Auswirkungen im Fokus der Befragung. Die Erhebung wird zusätzlich mit administrativen Betriebs- und Beschäftigtendaten ergänzt und kann zudem mit einer Betriebsbefragung zur Nutzung digitaler Technologien verknüpft werden. Der so entstehende DiWaBe 2.0 Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Datensatz bietet umfangreiche Analysemöglichkeiten zu den Auswirkungen z. B. der Nutzung von KI am Arbeitsplatz auf das Wohlbefinden der Beschäftigten und deren Arbeitsstruktur und -organisation.

Bosch, Gerhard

### **Tarifbindung stärken**

bis 30. Juni 2025

Universität Duisburg-Essen

[www.uni-due.de/iag/projektinfo/tarif.php](http://www.uni-due.de/iag/projektinfo/tarif.php)

Die international vergleichende Forschung hat belegt, dass eine hohe Tarifbindung das wirkungsvollste Instrument der Verringerung der Ungleichheit der Markteinkommen ist. Nur durch eine deutliche Erhöhung der Tarifbindung kann die hohe Einkommensungleichheit in der Primärverteilung in Deutschland wirkungsvoll verringert werden. Zur Erhöhung der Tarifbindung liegen unterschiedliche Vorschläge aus verschiedenen Disziplinen (Volkswirtschaft, Rechtswissenschaft, Sozialwissenschaften) vor.

Sie reichen von der Stärkung der gewerkschaftlichen Verhandlungsmacht durch klassische gewerkschaftliche Organisationsarbeit, dem Ausbau der Mitbestimmung, über Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder, tarifdispositives Recht, Tariftreuegesetze bei der Vergabe öffentlicher Aufträge, einer Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen bis hin zu einer Reihe weiterer Maßnahmen. In der Praxis werden sie jedoch meistens sowohl in den Gewerkschaften als auch in der Wissenschaft getrennt diskutiert.



Sorg, Christoph

### **Capitalist Planned Economies**

bis 31. Juli 2025

Deutsche Forschungsgemeinschaft

<https://gepris.dfg.de/gepris/projekt/523931583?context=projekt&task=showDetail&id=523931583&>

Angesichts des politischen Versagens bei der Bewältigung der globalen Finanzkrise, der Covid-Pandemie und der sich beschleunigenden Klimakatastrophe ist demokratische Planung (und deren Fehlen) zu einem kontroversen Thema öffentlicher Diskussionen geworden. Auch in der Wissenschaft ist eine dynamische neue Literatur entstanden, die die Möglichkeit alternativer Formen wirtschaftlicher Koordination und Planung im Zeitalter der Digitalisierung diskutiert.

Das Forschungsprojekt „Capitalist Planned Economies“ (CaPE) wird sich kritisch mit der These auseinandersetzen, dass neue digitale Technologien neue Formen der Wirtschaftsplanung ermöglichen. Im Gegensatz zum Fokus der Literatur auf Theorien und Modellbildung alternative Formen der (nichtkapitalistischen) Wirtschaftsplanung, stellt CaPE die Frage, wie Planung im Kapitalismus tatsächlich funktioniert und wie die jüngsten digitalen Transformationen diese Planung beeinflussen.

Kümmerling, Angelika

### **Trade-off zwischen Sorge- und Erwerbstätigkeit: wie kann ein besseres Gleichgewicht von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen hergestellt werden?**

bis 30. Juni 2024

Universität Duisburg-Essen

[www.uni-due.de/iag/projektinfo/trade-off.php](http://www.uni-due.de/iag/projektinfo/trade-off.php)

In Deutschland wird die Einbindung von Frauen und insbesondere von Müttern in den Arbeitsmarkt häufig über Teilzeitarbeit erreicht. 2021 arbeitete mit 49 Prozent fast jede zweite abhängig beschäftigte Frau in Teilzeit, während der entsprechende Wert bei Männern bei 12 Prozent lag. In diesen Zahlen spiegelt sich ein zentrales Charakteristikum des deutschen Beschäftigungsmodells wider, nämlich die erstaunliche Stabilität von Geschlechterunterschieden (und damit auch Geschlechterverhältnissen). So haben sich die Anteile von Vätern und Müttern in den jeweiligen Beschäftigungsformen über die Zeit kaum verändert. Gleichmaßen statisch ist die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern in Hinblick auf den Haus-

halt und die Kindererziehung, wo das Gros der Aufgaben nach wie vor von den Frauen erledigt wird. So arbeiten Mütter jüngerer Kinder in Deutschland doppelt so häufig in Teilzeit wie im EU-Durchschnitt. Besonders auffällig ist zudem der „Klebeffekt“ von Teilzeitarbeit, wonach Teilzeitarbeit nicht nur ein vorübergehendes Phänomen darstellt, sondern für einen Großteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen einen Dauerzustand darstellt. Nicht von ungefähr hat sich in der politischen Diskussion der Begriff der sogenannten „Teilzeitfalle“ etabliert. Dabei sind vor allem lange Phasen kurzer Teilzeitarbeit sowohl für das individuelle Einkommen als auch für die einmal zu beziehende Erwerbsrente nachteilig.

### 3.3 Termine, Initiativen und Projekte

Forum Soziale Technikgestaltung  
**Handlungsempfehlungen für Sozialpartner**  
Juli 2023

[www.blog-zukunft-der-arbeit.de/handlungsempfehlungen-fuer-sozialpartner/](http://www.blog-zukunft-der-arbeit.de/handlungsempfehlungen-fuer-sozialpartner/)

Im Rahmen des vom Bundesforschungsministerium BMBF geförderten Projektes KARL hat das Forum Soziale Technikgestaltung zehn Kurz-Videos zur Unterstützung betrieblicher Mitbestimmungsprozesse erstellt. Die Abkürzung KARL steht für „Kompetenzzentrum KARL – Künstliche Intelligenz für Arbeit und Lernen in der Region Karlsruhe“. Die zehn „KARL-Kurzimpulse“ sind an beide Sozialpartner in Unternehmen, Dienstleistung und Verwaltung adressiert. In jeweils nur wenigen Minuten werden den Akteuren (Arbeitgeber\*innen und Beschäftigtenvertretung) Handlungsimpulse und Handlungsempfehlungen in verständlicher Sprache gegeben.

#### Aktuelle Veranstaltungen

Hans-Böckler-Stiftung  
**14. Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht**  
22. Februar 2024, Berlin

[www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-14-hans-boeckler-forum-zum-arbeits-und-sozialrecht-50837.htm](http://www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-14-hans-boeckler-forum-zum-arbeits-und-sozialrecht-50837.htm)

Das 14. Hans-Böckler-Forum nimmt die Entwicklungen im europäischen und deutschen Arbeits- und Sozialrecht in den Blick. Die Fachveranstaltung bietet eine Plattform, um über drängende und praktisch relevante Rechtsfragen, die aktuelle Rechtsentwicklung, interdisziplinäre Forschungsergebnisse und Reformbedarfe in den Austausch zu treten und miteinander zu diskutieren.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

### **Fachkräftekongress**

26. Februar 2024, Berlin

[www.bmas.de/DE/Ministerium/Veranstaltungen/fachkraefte-kongress-berlin.html](http://www.bmas.de/DE/Ministerium/Veranstaltungen/fachkraefte-kongress-berlin.html)

Beim Fachkräftekongress „Mehr Power fürs Fachkräfteland“ bringt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Unternehmen, Sozialpartner und weitere Akteure in Berlin zusammen. In einem Ausstellerforum werden aktuelle Lösungen und Best Practice-Beispiele rund um Fachkräftesicherung vorgestellt. Ziel der Veranstaltung ist eine Diskussion darüber, wie Fachkräftesicherung verbessert werden kann.

## **Veranstaltungsdokumentationen**

Rosa-Luxemburg-Stiftung

### **Gelingende und misslingende Solidarisierungen**

1. und 2. September 2023, Düsseldorf, DGB-Haus

[https://nrw.rosalux.de/veranstaltung/es\\_detail/X6FIX/gelingende-und-misslingende-solidarisierungen-%7C-livestream?cHash=4530ec583f0e0a607b281fbb365ff1fb](https://nrw.rosalux.de/veranstaltung/es_detail/X6FIX/gelingende-und-misslingende-solidarisierungen-%7C-livestream?cHash=4530ec583f0e0a607b281fbb365ff1fb)

Im August 2023 jährten sich zum fünfzigsten Mal die spontanen Streiks beim Autozulieferer Pierburg in Neuss und bei Ford in Köln, die in den folgenden Jahrzehnten wegen des weit überproportionalen Anteils von Migrant\*innen unter den Streikenden und ihres „inoffiziellen“ Charakters für eine neuere politische und wissenschaftliche Debatte und einen (post)migrantischen Aktivismus eine geradezu symbolische Bedeutung erlangten.

Zu diesem Anlass organisierten die Rosa-Luxemburg-Stiftung, die Otto-Brenner-Stiftung, die Hans-Böckler-Stiftung, die Stiftung Menschenwürde und Arbeitswelt, die IG Metall (Vorstandsressort Migration und Teilhabe), die IG Metall Geschäftsstelle Düsseldorf-Neuss, das Institut für soziale Bewegungen in Bochum und die German Labour History Association eine Tagung mit Zeitzeug\*innen, Wissenschaftler\*innen und politisch Aktiven aus unterschiedlichen Spektren.

**ISSN 2509-2359**