

Niebler, Valentin

**Working Paper**

**Forschungsmonitoring "Arbeit der Zukunft": Ausgabe  
24. Oktober bis Dezember 2023 (Berichtszeitraum)**

Working Paper Forschungsförderung, No. 329

**Provided in Cooperation with:**

The Hans Böckler Foundation

*Suggested Citation:* Niebler, Valentin (2024) : Forschungsmonitoring "Arbeit der Zukunft": Ausgabe 24. Oktober bis Dezember 2023 (Berichtszeitraum), Working Paper Forschungsförderung, No. 329, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/290404>

**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 329, April 2024

## Forschungsmonitoring „Arbeit der Zukunft“ Ausgabe 24

Oktober bis Dezember 2023 (Berichtszeitraum)

Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“

---



### Auf einen Blick

Das Forschungsmonitoring Nr. 24 gibt einen Überblick über aktuelle Studien und Publikationen zur Arbeitswelt der Zukunft für den Berichtszeitraum Oktober bis Dezember 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, Soziale Innovation und Sozial-ökologische Transformation.

**Valentin Niebler** studierte Sozialwissenschaften in Berlin, Würzburg und New York. Er war in Forschungsprojekten für die Europäische Kommission und die Friedrich-Ebert-Stiftung tätig. Derzeit promoviert er an der Humboldt Universität Berlin zur gewerkschaftlichen Organisierung von Wissensarbeiter\*innen 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 24“ von der Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“ ist lizenziert unter

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

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.  
(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

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

**ISSN 2509-2359**

## Inhalt

Über das Forschungsmonitoring.....	5
1. Überblick über aktuelle Publikationen und Studien .....	7
1.1 Digitalisierung .....	7
Gesellschaftspolitische Studien und Beschäftigungsprognosen.....	7
International vergleichende Studien .....	12
Digitalisierung in der Industrie .....	14
1.2 Standards für digitale Arbeitsformen .....	16
Digitalisierung im Dienstleistungssektor .....	16
Plurale Arbeitsformen und Wandel der Beschäftigungsstrukturen.....	18
Plattformarbeit .....	19
Agile Arbeit .....	23
Wandel von Mitbestimmung .....	25
Arbeitszeit .....	27
1.3 Beschäftigung im Wandel .....	29
Veränderung von Tätigkeiten und Berufen .....	29
Die Geschlechterverhältnisse und Beschäftigung .....	33
Diversity am Arbeitsmarkt – Ältere, Menschen mit Behinderung, Migrant*innen, LGBTQI.....	35
Qualifizierung.....	37
1.4 Humanisierung der Arbeit 4.0.....	39
Digitale Transformation der Arbeit am Menschen ausrichten ....	39
Gesundheit und Vorbeugung psychischer Risiken .....	40
1.5 Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements .....	41
Arbeitszufriedenheit .....	41
Flexibilisierung .....	42
1.6 Innovationsbegriff weiten .....	44
Soziale Innovation und alternative Wirtschaftsformen .....	44
1.7 Künstliche Intelligenz (KI).....	45
Einsatz von KI.....	45
Ethik von KI.....	48
1.8 Sozial-ökologische Transformation .....	50

2. A Closer Look:	
Zusammenfassung ausgewählter Studien des Monitorings .....	54
3. Keep in Mind! Initiativen und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld.....	58
3.1 Auswahl neuer Forschungsprojekte der HBS.....	58
3.2 Auswahl weiterer Forschungsprojekte .....	60
3.3 Termine, Initiativen und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld.....	64
Aktuelle Veranstaltungen .....	64
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, Humanisierung der Arbeit 4.0, Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements, Innovationsbegrifflichkeiten, 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. Es beginnt mit einem „Überblick über aktuelle Publikationen und Studien“.

Teil 2 („A Closer Look: Zusammenfassung ausgewählter Studien des Monitorings“) hebt einzelne Publikationen hervor und fasst diese hinsichtlich ihrer Relevanz für Gewerkschaften und Betriebsräte zusammen.

In dieser Ausgabe werfen wir einen genaueren Blick auf postpandemische Arbeitszeitkulturen sowie die Auswirkungen der Digitalisierung auf gewerkschaftliche Konfliktfähigkeit: Martin Lenzner et al. stellen in ihrer Studie die hybride Arbeitszeitkultur eines Landesministeriums vor. Sie beleuchten die Praktiken und Normen von Arbeitszeit, Anwesenheit und Verfügbarkeit und ihrer Steuerung, die sich im Zuge der Ausweitung mobiler Arbeit innerhalb der Behörde entwickeln. In ihrem Sammelband widmen sich Martin Oppelt und Falko Blumenthal ihrerseits den Auswirkungen von Digitalisierung, und damit einhergehend der Plattformökonomie und der transnationalen Verflechtung von Arbeitsmärkten und Wertschöpfungsketten, auf gewerkschaftliche Arbeitskämpfe.

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

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

Über die Webdatenbank „zukunftarbeit“ (BibSonomy) kann auf die gesammelten Studien und Publikationen online zugegriffen werden. Verschlagwortung und Stichwortsuche vereinfachen die Recherche. Der Link zur digitalen Publikationssammlung lautet: <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“

März 2024

## 1. Überblick über aktuelle Publikationen und Studien

### 1.1 Digitalisierung

#### Gesellschaftspolitische Studien und Beschäftigungsprognosen

Bachmann, Ronald; Boockmann, Bernhard; Kugler, Philipp; Roth, Paula; Vonnahme, Christina; Wiemann, Jan Simon

#### **Untersuchung internationaler Dateninnovationen in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik**

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin

Oktober 2023

[www.bundesregierung.de/breg-de/service/publikationen/  
datennutzung-sozialpolitik-2235524](http://www.bundesregierung.de/breg-de/service/publikationen/datennutzung-sozialpolitik-2235524)

Das Ziel der Studie ist die Identifikation und Beschreibung internationaler Beispiele für eine innovative Nutzung von Daten in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Für jede der 22 besonders interessanten Innovationen wurde ein ausführlicher Steckbrief verfasst. Dieser basiert auf Erkenntnissen aus Gesprächen mit Expert\*innen, einem internationalem Forschungsnetzwerk und einer Literaturrecherche bei Behörden, Forschungseinrichtungen und Datenproduzierenden. Die Bandbreite der relevanten Innovationen reicht von Verfahren im Bereich der Datengenerierung über Prozesse der Datenaufbereitung und -verknüpfung zu Methoden und Technologien im Bereich des Machine Learning und Natural Language Processing.



Seele, Stefanie; Stettes, Oliver

**Wechseln von Digitalisierung betroffene Beschäftigte häufiger den Betrieb oder in Arbeitslosigkeit?**

IW Trends 4

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

20. Oktober 2023

[www.iwkoeln.de/studien/stefanie-seele-oliver-stettes-wechseln-von-digitalisierung-betroffene-beschaefigte-haeufiger-den-betrieb-oder-in-arbeitslosigkeit.html](http://www.iwkoeln.de/studien/stefanie-seele-oliver-stettes-wechseln-von-digitalisierung-betroffene-beschaefigte-haeufiger-den-betrieb-oder-in-arbeitslosigkeit.html)

Eine Analyse von Mobilitätsprozessen sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in einer repräsentativen 2-Prozent-Stichprobe von Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit (SIAB) verdeutlicht für die Jahre 2012 bis 2021, dass stark von Digitalisierungstechnologien betroffene Berufssegmente eine deutlich höhere Beschäftigungsstabilität und messbar seltenere Arbeitsloskeitszugänge zeigten. Vier von fünf Personen, die 2012 sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, blieben in den neun Folgejahren beim selben Arbeitgeber. Den Betrieb wechselten knapp 10 Prozent in einem Beruf mit hohem Substituierbarkeitspotenzial und fast 9 Prozent in einem ausgeprägten Digitalisierungsberuf.

Hammermann, Andrea; Monsef, Roschan; Stettes, Oliver

**KI und der Arbeitsmarkt: Eine Analyse der Beschäftigungseffekte**

IW-Report 55

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

20. Oktober 2023

[www.iwkoeln.de/studien/andrea-hammermann-roschan-pourkhataei-monsef-oliver-stettes-eine-analyse-der-beschaefigungseffekte.html](http://www.iwkoeln.de/studien/andrea-hammermann-roschan-pourkhataei-monsef-oliver-stettes-eine-analyse-der-beschaefigungseffekte.html)

Im ersten Teil der vorliegenden Studie werden die wissenschaftlichen Papiere über die Arbeitsmarkteffekte von KI dargestellt und Stärken und Schwächen von drei unterschiedlichen Ansätzen diskutiert. Im zweiten Teil wird der Zusammenhang zwischen dem Einsatz von KI-Verfahren und der tatsächlichen und erwarteten Mitarbeiterentwicklung von Unternehmen am Standort Deutschland empirisch untersucht.

In der empirischen Analyse auf Basis des IW-Zukunftspanels zeigt sich kein robuster Zusammenhang zwischen dem Einsatz von KI-Verfahren und der tatsächlichen sowie der erwarteten Mitarbeiterentwicklung auf Unternehmensebene. Es deutet sich vielmehr an, dass KI die menschliche Arbeit bisher weitestgehend ergänzt. Technologische Fortschritte von

KI-Verfahren am aktuellen Rand sind jedoch in der Studienlage noch nicht abgebildet, sodass die Forschung zu Beschäftigungseffekten durch KI erst am Anfang steht.

Bauer, Anja; Bossler, Mario; Brücker, Herbert; Gatskova, Kseniia; Gürtzgen, Nicole; Hellwagner, Timon; Hummel, Markus; Kohaut, Susanne; Kosyakova, Yuliya; Kubis, Alexander; Oberfichtner, Michael; Popp, Martin; Stegmaier, Jens; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Weyh, Antje; Zika, Gerd

### **Einschätzungen zur Entwicklung des deutschen Arbeitsmarkts**

IAB-Stellungnahme 07/2023

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

<https://iab.de/publikationen/publikation/?id=1539120>

Zur Vorbereitung des Jahresgutachtens 2023/2024 des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wurde das IAB um seine Expertise zur Situation und Entwicklung des deutschen Arbeitsmarkts, einschließlich hinsichtlich der Integration der Geflüchteten aus der Ukraine, der Rolle von Arbeitskräfteengpässen und der Entwicklung der Kurzarbeit, sowie um eine Einschätzung der Tarifabschlüsse und Auswirkungen von Insolvenzen gebeten. Die Erkenntnisse, die das IAB im Herbst 2023 hierzu vorgelegt hat, werden in der vorliegenden Stellungnahme zusammengefasst.

Carstensen, Tanja; Schaupp, Simon; Sevnignani, Sebastian

### **Theorien des digitalen Kapitalismus**

Suhrkamp Verlag, Berlin

20. November 2023

[www.suhrkamp.de/buch/theorien-des-digitalen-kapitalismus-t-9783518300152](http://www.suhrkamp.de/buch/theorien-des-digitalen-kapitalismus-t-9783518300152)

Verändert sich der Kapitalismus grundlegend angesichts der gegenwärtigen Digitalisierungsschübe? Konjunktur haben jedenfalls theoretische Analysen und Zeitdiagnosen, die sich der Charakterisierung eines digitalen Kapitalismus widmen. Der vorliegende Band bietet erstmals einen Überblick über diese unterschiedlichen Theorien und Debatten und lotet entlang der Felder Arbeit und Ökonomie, Politik und Subjekt die Formen und Auswirkungen des Kapitalismus im Zeitalter der Digitalisierung aus.

Fregin, Marie-Christine; Koch, Theresa; Malfertheiner, Verena; Özgül, Pelin; Stops, Michael

**Automatisierungspotenziale von beruflichen Tätigkeiten:  
Künstliche Intelligenz und Software – Beschäftigte sind  
unterschiedlich betroffen**

IAB-Kurzbericht 21/2023

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

7. Dezember 2023

<https://dx.doi.org/10.48720/IAB.KB.2321>

Künstliche Intelligenz (KI) und Software-Systeme ohne KI (Software) können die Ausübung verschiedenster Tätigkeiten beeinflussen. So könnten Tätigkeiten von Hochqualifizierten teilweise von KI übernommen werden, während ein Teil der Tätigkeiten in Berufen mit mittleren oder geringen Qualifikationsanforderungen eher durch den Einsatz von Software betroffen sein könnte. Allerdings schließen die Autor\*innen mit der Prognose, dass ganze Berufe mit ihren vielfältigen Tätigkeiten nicht von den Technologien übernommen werden können – auch nicht dort, wo Fachkräfte dringend benötigt werden.

Büchel, Jan; Bakalis, Dennis; Scheufen, Marc

**Digitalisierungsindex 2023: Digitalisierung der Wirtschaft in  
Deutschland**

Gutachten

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

27. Dezember 2023

[www.iwkoeln.de/studien/jan-buechel-marc-scheufen-dennis-bakalis-digitalisierung-der-wirtschaft-in-deutschland-2023.html](http://www.iwkoeln.de/studien/jan-buechel-marc-scheufen-dennis-bakalis-digitalisierung-der-wirtschaft-in-deutschland-2023.html)

Die Digitalisierung der Wirtschaft in Deutschland stagniert im Jahr 2023 weiterhin: Der Digitalisierungsindex beträgt 108,6 Punkte im Jahr 2023 im Vergleich zu 110,5 Punkten im Jahr 2022. Nach dem starken Anstieg im Jahr 2021 kann seither eher von einer Seitwärtsbewegung der Digitalisierung gesprochen werden. Große Unternehmen, die Branche der Informations- und Kommunikationstechnologien, die Bundeslandgruppe Süd (Baden-Württemberg und Bayern) und der Regionentyp Stadt sind wie auch im Vorjahr mit deutlichem Abstand Digitalisierungsvorreiter. Kleine Unternehmen sowie die Branchengruppe Baugewerbe, Ver- und Entsorgung haben analog zum Jahr 2022 den größten Aufholbedarf.

Kunath, Gero; Malin, Lydia; Seyda, Susanne; Werner, Dirk  
**Müde durch Mehrarbeit? Folgen von Personalengpässen für  
Beschäftigte und Handlungsbedarf für Unternehmen**

KOFA Kompakt 10/2023

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

16. Dezember 2023

[www.iwkoeln.de/studien/gero-kunath-lydia-malin-susanne-seyda-dirk-werner-muede-durch-mehrarbeit-folgen-von-personalengpaessen-fuer-beschaeftigte-und-handlungsbedarf-fuer-unternehmen.html](http://www.iwkoeln.de/studien/gero-kunath-lydia-malin-susanne-seyda-dirk-werner-muede-durch-mehrarbeit-folgen-von-personalengpaessen-fuer-beschaeftigte-und-handlungsbedarf-fuer-unternehmen.html)

Trotz vielfältiger Krisen und der aktuell schwächelnden Konjunktur verbleibt der Fachkräftemangel auf hohem Niveau. Personalengpässe sind für Unternehmen und Beschäftigte deutlich spürbar. Rund 6 von 10 Beschäftigten erleben Personalengpässe in ihrem direkten Arbeitsumfeld. Das hat Folgen für die Belegschaften – sie tragen eine höhere Arbeitsbelastung und haben eine niedrigere Arbeitszufriedenheit.

In unterbesetzten Belegschaften verteilt sich Arbeit auf weniger Köpfen, sodass die Belastung für die verbleibenden Beschäftigten steigt. Sie leisten häufiger Überstunden und Mehrarbeit, übernehmen Aufgaben außerhalb ihrer eigentlichen Zuständigkeit oder ihres Kompetenzbereichs, müssen bei der Sorgfalt Kompromisse machen oder schaffen es gar nicht mehr alle Aufgaben zu erfüllen.

## International vergleichende Studien

Bayurgil, Ladin; Mara, Claudia; Pulignano, Valeria

### **Bringing Labour Markets Back in: Inclusionary and Exclusionary Solidarities in Platform Delivery Work in Italy and Belgium**

Journal of Political Sociology 1 (2), S. 77–103

<https://journalofpoliticalsociology.org/article/view/15367>

Der Artikel zeigt auf, wie der Arbeitsmarkt die Bildung verschiedener Arten von Solidarität unter Plattformarbeiter\*innen beeinflusst. Basierend auf qualitativen Forschungsergebnissen zu Online-Lieferdiensten in Italien und Belgien zeigt der Artikel die vielfältigen Formen der Solidarität auf, die unter Plattformarbeiter\*innen aufgebaut werden können. Im italienischen Kontext konnten Barrieren und Differenzen basierend auf Sprache und ethnischer Zugehörigkeit von Beschäftigten erfolgreich beseitigt werden, was die Autorinnen als inklusive Solidarität bezeichnen. Im belgischen Kontext hingegen bleiben diese Barrieren erhalten, sodass die Autorinnen von ausschließender Solidarität sprechen.

Die Ergebnisse zeigen auf, dass diese zwei unterschiedlichen Formen der Solidarität von der Funktionsweise der Arbeitsmärkte geprägt werden und die Möglichkeiten der Arbeitnehmer\*innen zum Ausstieg aus der Plattformwelt und damit den Grad der Plattformabhängigkeit beeinflussen.

Kohlisch, Enno; Koppel, Oliver; Puls, Thomas

### **Transformation der Automobilindustrie: Deutschlands Investitionsperformance im internationalen Vergleich**

IW-Trends Nr. 4

13. November 2023

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

[www.iwkoeln.de/studien/enno-kohlisch-oliver-koppel-thomas-puls-deutschlands-investitionsperformance-im-internationalen-vergleich.html](http://www.iwkoeln.de/studien/enno-kohlisch-oliver-koppel-thomas-puls-deutschlands-investitionsperformance-im-internationalen-vergleich.html)

Die Automobilindustrie befindet sich in einem umfassenden Technologiewandel, der die etablierten Wertschöpfungsketten infrage stellt. Den laufenden Wandel mit heimischer Forschung mitzugestalten, ist daher für die Automobilstandorte von großer Bedeutung. In dem vorliegenden Beitrag wird die internationale Patentaktivität an den wichtigen Forschungsstandorten der Branche analysiert. Es zeigt sich, dass die Forschung der glo-

balen Kfz-Industrie räumlich konzentriert ist. Fast neun von zehn aller internationalen Patentanmeldungen der Kfz-Industrie stammen aus nur sechs Ländern. Aus Deutschland kam im Jahr 2020 die absolut größte Anzahl an internationalen Kfz-Patenten, in China hat sich deren Zahl zwischen 2015 und 2020 verdreifacht.

Niebler, Valentin

**Transcending Borders? Horizons and Challenges of Global Tech Worker Solidarity**

Journal of Political Sociology 1 (2), S. 57–76

<https://journalofpoliticsociology.org/article/view/17482>

Während die Reichweite von Technologiefirmen global geworden ist, bleibt die Gegenmacht ihrer Arbeitskräfte oft lokal. Der Artikel untersucht die Herausforderungen und Möglichkeiten transnationaler Solidarität bei Angestellten in Technologie-Firmen. Basierend auf jüngeren Fällen transnationaler Organisation argumentiert der Artikel, dass drei Merkmale bei den Bemühungen hervorstechen: informelle Organisation statt institutioneller Machtbildung, die Bedeutung der Arbeitsmigration und der überraschende Mangel an struktureller Macht bis heute.

Der Artikel kommt zu dem Schluss, dass die Organisation von Tech-Arbeiter\*innen aus den Konflikten schlecht bezahlter Gig-Arbeiter\*innen in der Branche und institutionellen Entwicklungen, die auf eine transnationale Arbeitnehmervertretung ausgerichtet sind, lernen kann.

## Digitalisierung in der Industrie

Wotschack, Philip; Vladova, Gergana; de Paiva Lareiro, Patricia; Thim, Christof

### **Learning via assistance systems in industrial manufacturing. An experimental study in an Industry 4.0 environment**

Journal of Workplace Learning 35 (9), S. 235–258

Dezember 2023

[www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JWL-09-2022-0119/full/html](http://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JWL-09-2022-0119/full/html)

Der Artikel untersucht, welchen Einfluss das Lernen über ein digitales Assistenzsystem auf die Arbeitsleistung im Vergleich zum Lernen mit einer Kombination aus Assistenzsystem und Zusatztraining hat. Während in der Schulungsliteratur weithin die positive Rolle der Schulung am Arbeitsplatz hervorgehoben wird, insbesondere für Gruppen, die in formalisierten Lernsituationen häufig unterrepräsentiert sind, haben Studien die Risiken hervorgehoben, die entstehen, wenn ganzheitliches Prozesswissen fehlt, und wie sich dies negativ auf die Arbeit auswirkt. Diese Studie liefert Belege dafür, dass Lernende, die über vorheriges Prozesswissen verfügen, ein besseres Verständnis des Arbeitsprozesses erreichen, was zu einem höheren Maß an Produktivität, Qualität und Arbeitszufriedenheit führt.

### **Strukturpolitik: Möglichkeiten und Grenzen für eine aktive Industriepolitik**

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE, Berlin

Dezember 2023

[www.arbeit-umwelt.de/strukturpolitik-moeglichkeiten-und-grenzen-fuer-eine-aktive-industriepolitik/](http://www.arbeit-umwelt.de/strukturpolitik-moeglichkeiten-und-grenzen-fuer-eine-aktive-industriepolitik/)

Die Studie untersucht, welchen Beitrag Strukturpolitik leisten kann und muss, um im Rahmen einer aktiven staatlichen Industriepolitik industrielle Standorte und Regionen nicht nur zu erhalten, sondern sie nachhaltig zu gestalten. Wie kann der Staat den Strukturwandel durch eine aktive und gute Industriepolitik in den Regionen, die heute noch im Wesentlichen von der Wertschöpfung aus dem Abbau der Braunkohle leben, so gestalten, dass es nicht zu neuerlichen Brüchen, sondern zum Aufbau neuer, nachhaltiger Industriearbeitsplätze kommt? Gewerkschaften und Betriebsräte

spielen dabei eine wichtige Rolle, insbesondere wenn es darum geht, diesen Prozess nicht „den Marktkräften“ zu überlassen, sondern die Interessen der Beschäftigten und ihrer Familien zu formulieren und zu vertreten.

Gräf, Helena; Teipen, Christina

**Die Covid-19-Pandemie in der deutschen Automobil- und IT-Dienstleistungsindustrie. Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und die Restrukturierung der Wertschöpfungskette**

AIS-Studien 16 (2), S. 43–57

Deutsche Gesellschaft für Soziologie, München

Dezember 2023

[www.arbsoz.de/ais-studien-leser/390-die-covid-19-pandemie-in](http://www.arbsoz.de/ais-studien-leser/390-die-covid-19-pandemie-in)

Der Beitrag untersucht, inwieweit das deutsche System der Arbeitsbeziehungen und der Industriepolitik die Reaktionen auf die Covid-19-Pandemie in der Auto- und IT-Dienstleistungsbranche beeinflusst hat. Das Ergebnis des auf Expert\*innen-Interviews basierenden explorativen Forschungsprojektes zeigt, dass gravierende kurz- bis mittelfristige Beschäftigungsreduktionen aufgrund interner Flexibilisierung und staatlicher Programme bis zum Frühjahr 2022 weitestgehend vermieden werden konnten. In der Automobilindustrie und insbesondere in Leitfirmen und bei größeren Zulieferern zeigt sich eine erweiterte korporatistische Krisenbewältigung, die durch stärkere staatliche Beteiligung und industriepolitische Intervention auf mehreren Politikebenen gekennzeichnet ist.



## 1.2 Standards für digitale Arbeitsformen

### Digitalisierung im Dienstleistungssektor

Armeli, Navid; Campagna, Sebastian; Sekanina, Alexander; Sendel-Müller, Markus

#### **Wirtschaftlichkeit von Q-Commerce**

I. M. U. Mitbestimmungsreport 78

Oktober 2023

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

[www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008727](http://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008727)

Die Q-Commerce-Branche umfasst Online-Lieferdienste, die Lebensmittel und fertiges Essen in kurzer Zeit direkt an den Verbraucher liefern. Der öffentliche Diskurs nimmt häufig die schlechten Arbeitsbedingungen der Rider\*innen in den Blick. Was bisher unterbeleuchtet bleibt, ist eine grundlegende Auseinandersetzung mit der langfristigen wirtschaftlichen Tragfähigkeit solcher Geschäftsmodelle. Die vorliegende Studie untersucht vor diesem Hintergrund, ob die Q-Commerce Geschäftsmodelle dauerhaft wirtschaftlich erfolgreich betrieben werden können, oder ob es sich bei dieser Branche um ein kurzfristiges Phänomen in der Unternehmenslandschaft handelt.

Zu den zentralen Ergebnissen gehört, dass die betriebswirtschaftliche Performance des analysierten Q-Commerce-Samples im Vergleich zu den Peer Groups als unterdurchschnittlich einzustufen ist. Die untersuchten Unternehmen können nur eine schwache Profitabilität aufweisen.

Schilling, Gabi; Dietrich, Oliver; vom Bruch, Jorin; Zipperling, Jan  
**Auswirkungen der Pandemie auf die Digitalisierung in der Industrie**

Blog „Perspektiven auf die postpandemische Konstellation“

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

6.11.2023

<https://wzb.eu/de/forschung/digitalisierung-und-gesellschaftlicher-wandel/globalisierung-arbeit-und-produktion/projekte/blog-postpandemische-konstellation/auswirkungen-pandemie-digitalisierung-industrie>

Der Beitrag skizziert digitale Transformationsprozesse in der verarbeitenden Industrie und in der Bauwirtschaft während und nach der pandemischen Zäsur. Die Gegenüberstellung rückt branchenspezifische Digitalisierungsprozesse und deren Folgen für Beschäftigte in den Fokus. Gabi Schilling und Oliver Dietrich thematisieren Veränderungen in Industriebetrieben vor dem Hintergrund gewerkschaftlicher Erfahrungen in der IG Metall. Jorin vom Bruch und Jan Zipperling geben Einblicke in die arbeitssoziologische Forschung im Bausektor. Zusammen ergibt sich eine skeptische Einschätzung eines angeblich pandemiebedingten Digitalisierungsschubs. Vielmehr beleuchtet die Analyse betrieblicher Kontextfaktoren die Blockaden, aber auch Gestaltungsmöglichkeiten einer gelingenden Transformation.

## Plurale Arbeitsformen und Wandel der Beschäftigungsstrukturen

Bringmann, Julia

### **Entlastung durch Software? Digitalisierung und Teilautomatisierung der Pflegearbeit in Krankenhäusern**

Blog „Perspektiven auf die postpandemische Konstellation“

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

23.10.2023

<https://wzb.eu/de/forschung/digitalisierung-und-gesellschaftlicher-wandel/globalisierung-arbeit-und-produktion/projekte/blog-postpandemische-konstellation/digitalisierung-und-teilautomatisierung-der-pflegearbeit>

Während der Covid-19-Pandemie spitzten sich die Folgen des Personal­ mangels im Gesundheitswesen zu: Wie viele Betten in Krankenhäusern mit Patient\*innen belegt werden konnten, richtete sich nach der Anzahl der vorhandenen Pfleger\*innen. Das damalige schwarz-rote Kabinett wählte als eine Antwort auf die krisenhafte Versorgungssituation die finanzielle Förderung der Digitalisierung von Krankenhäusern. Erwartet wurde unter anderem, dass sich die Arbeitsmenge der Mitarbeitenden reduziere.

Der Beitrag zeigt anhand einer Auswertung repräsentativer Daten, dass diese Erwartung nicht eintrifft. Er schließt mit Empfehlungen für politische Akteure, die das Ziel eines entlastenden Einsatzes von Software insbesondere in Dienstleistungsbranchen mit hohem Arbeitskräftebedarf und hoher Arbeitsintensität weiter fördern möchten.

## Plattformarbeit

Muszyński, Karol; Pulignano, Valeria; Domecka, Markieta; Potter, Jonathan; Halabisky, David

### **Entrepreneurial opportunities and working conditions of self-employed online freelancers in the platform economy**

OECD, Paris

[www.oecd-ilibrary.org/economics/entrepreneurial-opportunities-and-working-conditions-of-self-employed-online-freelancers-in-the-platform-economy\\_ebc310de-en](http://www.oecd-ilibrary.org/economics/entrepreneurial-opportunities-and-working-conditions-of-self-employed-online-freelancers-in-the-platform-economy_ebc310de-en)

In diesem Artikel werden die Erfahrungen von Online-Freelancer\*innen untersucht, die während der COVID-19-Pandemie auf digitalen Arbeitsplattformen gearbeitet haben. Er basiert auf Interviews mit Selbstständigen, Plattformmanager\*innen und Expert\*innen in Belgien, Frankreich, Italien, den Niederlanden und Polen. Ihre Erfahrungen während der Covid-Pandemie zeigen die Risiken eines Machtungleichgewichts gegenüber Plattformen auf.

Die Befragten berichten insbesondere von mangelnder Transparenz und Sicherheit in ihren Verträgen mit Plattformen, mangelnder Verhandlungsmacht mit Kund\*innen und eingeschränkter Fähigkeit, mit Kund\*innen auf anderen Plattformen in Kontakt zu treten. Darüber hinaus hatten sie während der Pandemie häufig Schwierigkeiten, vorübergehend staatliche Unterstützung für Unternehmen zu erhalten. Der Artikel schließt mit politischen Empfehlungen zur Bewältigung dieser Probleme.

Agosti, Claudio; Bronowicka, Joanna; Polidoro, Alessandro; Priori, Gaetano

### **Exercising workers' rights in algorithmic management systems**

European Trade Union Institute, Brüssel

Oktober 2023

[www.etui.org/publications/exercising-workers-rights-algorithmic-management-systems](http://www.etui.org/publications/exercising-workers-rights-algorithmic-management-systems)

Während die Plattformarbeitsrichtlinie in der Europäischen Union noch verhandelt wird und der EGB eine EU-Richtlinie über algorithmische Systeme am Arbeitsplatz fordert, haben neue Untersuchungen zum spanisch-italienischen Unternehmen Glovo-Foodinho einen alternativen Weg für

Beschäftigte eröffnet, Rechte an durch algorithmisches Management gesteuerten Arbeitsplätzen einzufordern. Der Artikel erläutert diesen Fall und die daraus resultierenden Handlungsmöglichkeiten für Beschäftigte. Eine erfolgreiche Einforderung von Rechten erfordert den Autor\*innen nach eine enge Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften, Expert\*innen im Bereich Reverse Engineering und Datenschutzbehörden.

Schmalz, Stefan; Basualdo, Victoria; Serrano, Melissa; Vandaele, Kurt; Webster, Edward

**Varieties of platform unionism: a view from the Global South on workers' power in the digital economy**

Work in the Global Economy 3 (2), S. 201–224

5. Oktober 2023

<https://doi.org/10.1332/27324176Y2023D000000001>

Ein Großteil der Debatte über die Zukunft der Arbeit und deren Folgen für Arbeiter\*innen hat sich bisher auf Abwehrkämpfe gegen die Einführung neuer Technologien im globalen Norden konzentriert. Der technologische Wandel hat jedoch auch im globalen Süden zu Kämpfen geführt. Dieses Phänomen analysiert der Artikel, der auf acht empirischen Fallstudien zur Organisation von Beschäftigten in den Plattformökonomien des globalen Nordens und Südens basiert. Die Analyse von Plattformen für Essenslieferungen und private Mitfahrgelegenheiten in Argentinien und Uganda zeigt unterschiedliche Formen der Gewerkschaftsbildung bei Plattformunternehmen. Die Organisation Beschäftigter im globalen Süden tendiert dabei zu mehr Autonomie und Hybridität als die Beschäftigten im globalen Norden.

Cook, Sarah; Rani, Uma

**Platform work in developing economies: Can digitalisation drive structural transformation?**

SCIS Working Paper 63

International Labour Organization, Genf

31. Dezember 2023

[www.ilo.org/global/research/publications/working-papers/WCMS\\_909792/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/publications/working-papers/WCMS_909792/lang--en/index.htm)

In diesem Artikel wird die Ausweitung oder Durchdringung digitaler Wirtschaftsaktivitäten im Kontext von Entwicklungsländern erörtert und was dies für wirtschaftliche oder strukturelle Transformationen in Ländern im globalen Süden bedeuten kann. Die Autorinnen fragen, welche Möglichkeiten neue Arbeitsplätze und Arbeitsformen in der digitalen Wirtschaft – insbesondere der Plattformarbeit – für die produktive Transformation von Volkswirtschaften bieten, die zur Erreichung der Ziele einer menschlichen, inklusiven und nachhaltigen Entwicklung beiträgt.

Ob „digitale Transformation“ Entwicklung vorantreiben kann und wenn ja, wie und zu wessen Nutzen, hängt zu einem großen Teil von der Art der geschaffenen Arbeitsplätze ab und davon, ob Arbeitskräfte in Sektoren mit höherer Produktivität verlagert werden können, die die Einkommen erhöhen und gleichzeitig dazu beitragen, öffentliche Güter und Dienstleistungen, einschließlich sozialer Sicherung, zu finanzieren.

Aloisi, Antonio; Rainone, Silvia; Countouris, Nicola

**An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international “social acquis”**

ILO Working Paper 101

International Labour Organization, Genf

[www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS\\_907189/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_907189/lang--en/index.htm)

Der Artikel untersucht die wichtigsten neuen Dimensionen der Regulierung von Plattformarbeit. Es kontextualisiert die mit der Plattformarbeit verbundenen Herausforderungen als Ausdruck der Dynamiken, die den Arbeitsmarkt in den letzten Jahrzehnten geprägt haben: Informalisierung und Deregulierung von Arbeitsverhältnissen. Die Autor\*innen betrachten die Definition des persönlichen Anwendungsbereichs als zentrale Herausforderung für grundsätzlich alle Regulierungsversuche in der Plattformarbeit.

Abschließend liefert das Papier eine konzeptionelle Kartographie der verschiedenen EU-Regulierungsinstrumente, die gemeinsam das rechtliche Mosaik der Arbeitsrechte definieren werden, das in den kommenden Jahren auf das heterogene Phänomen der Plattformarbeit anwendbar sein wird.

Heiland, Heiner

**A Tale of Two Cities: the intrinsic spatial logic of courier protests**

The Economic and Labour Relations Review 34 (4), S. 707–719

17. November 2023

<https://doi.org/10.1017/elr.2023.47>

Verschiedene länderübergreifende Analysen haben auf die Bedeutung des nationalen Kontexts für die Strategien und Ergebnisse von Kurierprotesten hingewiesen. Wie der Artikel zeigt, unterscheiden sich die Proteste jedoch bereits auf der Ebene verschiedener Städte. Um dies zu analysieren, argumentiert der Autor, dass die Heterogenität der Proteste in der plattformvermittelten Kurierarbeit auf die räumlich ausgeprägte Logik der jeweiligen Städte zurückzuführen ist. Die Forschung basiert auf zwei Fallstudien von Lebensmittellieferplattformen in Deutschland, die mit einem Mixed-Methods-Forschungsdesign untersucht wurden.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Eigenlogik der beiden untersuchten Proteste von Kurier\*innen (Köln und Berlin) eine zentrale Rolle bei der Zusammensetzung der protestierenden Gruppen, ihren Strategien und in der Folge auch den Ergebnissen spielte. Darüber hinaus erweist sich auch die Größe der Städte als entscheidend für die Dynamik der Proteste.

Gerber, Christine; Wandjo, David

**Auswirkungen von Covid-19 auf arbeitsvermittelnde Plattformen und Ressourcen der Pandemiebewältigung**

Arbeit 32 (3–4), S. 349–376

16. November 2023

<https://doi.org/10.1515/arbeit-2023-0021>

Der Artikel untersucht die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf arbeitsvermittelnde Plattformunternehmen sowie deren Strategien der Krisenbewältigung. Auf Grundlage einer qualitativen Untersuchung von zehn Unternehmen, die ortsabhängige und/oder ortsunabhängige Plattformarbeit in Deutschland organisieren, werden die Gruppen der Krisengewinner und Krisenbewältiger identifiziert.

Die Befunde zeigen, dass zentrale Bewältigungsstrategien vor allem die Anpassung der angebotenen Dienstleistungen und die Erschließung neuer Kund\*innen, teilweise sogar die Anpassung des Geschäftsmodells, sowie die Optimierungen von Service-Abläufen waren. Zentrale Resilienzressourcen sind insbesondere skalier- und diversifizierbare Ökosysteme, das Asset-light-Modell und damit einhergehend geringe Fixkosten sowie eine hohe Risikoauslagerung. Der Artikel trägt zu den Debatten um das mögliche Ausbreitungspotenzial des Geschäftsmodells in der Pandemie sowie um die Anpassungsfähigkeit von arbeitsvermittelnden Plattformunternehmen an externe, gesellschaftliche Veränderungen bei.

## Agile Arbeit

### **New Work**

Aus Politik und Zeitgeschichte, 46/2023

Bundeszentrale für Politische Bildung, Bonn

11.11.2023

[www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/new-work-2023/](http://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/new-work-2023/)

Im Zuge der Corona-Pandemie hat der Begriff „New Work“ besondere Aufmerksamkeit erfahren. Allerdings gibt es bis heute keine allgemein gültige Definition, was darunter zu verstehen ist. Häufig wird damit der Strukturwandel der Arbeit beschrieben, der nicht zuletzt durch den technologischen Fortschritt vorangetrieben wird. Unter dem Stichwort lässt



sich eine grundsätzliche Debatte darüber führen, wie die Zukunft der Arbeit aussehen kann und soll.

Botthof, Alfons; Edler, Jakob; Hahn, Katrin; Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Weber, Matthias; Wessels, Jan

**Transformative und agile Innovationssysteme: Neue Praktiken und innovationspolitische Herausforderungen**

Campus Verlag, Frankfurt am Main

[www.campus.de/buecher-campus-verlag/wissenschaft/soziologie/transformative\\_und\\_agile\\_innovationssysteme-17754.html](http://www.campus.de/buecher-campus-verlag/wissenschaft/soziologie/transformative_und_agile_innovationssysteme-17754.html)

Die Muster, nach denen Innovationen verlaufen, haben sich in den letzten Jahren deutlich gewandelt. Dies zeigt sich an offeneren Innovationsstrategien von Unternehmen, steigenden Anforderungen an Geschwindigkeit und Agilität von Innovationsprozessen, der Ausweitung globaler Kooperationen und insbesondere der wachsenden Bedeutung digitaler Technologien mit neuen spezifischen Anforderungen. Gleichzeitig haben sich die gesellschaftlichen und ökologischen Herausforderungen für die Problemlösungsfähigkeit durch Innovationen massiv erhöht.

Die Konsequenz ist, dass das etablierte Innovationssystem unter Wandlungsdruck gerät. Vor allem muss auch Innovationspolitik ihre strategischen Ziele ausweiten und gesellschaftlich gewünschte Wirkungen von Innovation verfolgen. Allerdings sind die mittel- und langfristigen Herausforderungen dieser Entwicklung für das gesamte Innovationssystem und eben auch für Innovationspolitik bislang nur zu erahnen. Diese Fragen werden im vorliegenden Buch kritisch in einer interdisziplinären Perspektive diskutiert. Dabei steht die Frage im Vordergrund, wie die Transformation des Innovationssystems vorangetrieben und seine Agilität gesteigert werden können.

von Geibler, Justus; Piwowar, Julius; Fröhlich, Patrik; Meidrodt, Filiz;  
Lenz, Dominik

**Agilität im unternehmerischen Innovationsprozess fördern. Eine  
Kompetenzplattform für kleine und mittelständische Unternehmen**

Industrie 4.0 Management 396 (2023), S. 27–31

<https://library.gito.de/2023/11/geibler-im-23-06/>

Fortschreitende Digitalisierung und zunehmende Internationalisierung von Märkten bergen Herausforderungen für Unternehmen mit traditionell geprägten Arbeits- und Fertigungsstrukturen. Um den steigenden Anforderungen gerecht zu werden, sollten in diesen Unternehmen die digitale Arbeitsfähigkeit und Kompetenzen für Agilität ausgebaut werden. Dieser Beitrag beschreibt die Konzeption einer digitalen Plattform zur Steigerung derartiger Kompetenzen in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU). Die digitale Kompetenzplattform soll insbesondere produzierenden KMU strukturschwacher Regionen helfen, ihre Agilität zu steigern und so zur Innovations- und Zukunftsfähigkeit des Unternehmens beitragen.

### Wandel von Mitbestimmung

Oppelt, Martin; Blumenthal, Falko

**Digitalisierung von Gegenmacht: Gewerkschaftliche  
Konfliktfähigkeit und Arbeitskampf heute**

20. Dezember 2023

Transcript Verlag, Bielefeld

[www.transcript-verlag.de/978-3-8376-6545-1/digitalisierung-von-gegenmacht/?number=978-3-7328-6545-1](http://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-6545-1/digitalisierung-von-gegenmacht/?number=978-3-7328-6545-1)

Die deutschen Gewerkschaften sind massiv von den Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeitswelt betroffen. Ihre Organisations- und Durchsetzungsfähigkeit wird ebenso strapaziert wie ihr Anspruch auf eine möglichst umfassende Repräsentation der lohnabhängig Beschäftigten und Arbeitenden. Vor diesem Hintergrund diskutieren die Autoren die theoretischen Möglichkeiten und praktischen Erfahrungen mit der Digitalisierung von Gegenmacht aus gewerkschaftlicher und sozialwissenschaftlicher Perspektive. Dazu gehören u. a. Formen des Arbeitskampfes im digitalen Sektor und neue, widerständige Praktiken im Internet oder in der digitalen Infrastruktur von Unternehmen und Konzernen.

Mollen, Anne; Hondrich, Lukas

**Von der Risikobegrenzung zur Beteiligung – automatisierte Entscheidungssysteme am Arbeitsplatz**

Working Paper Forschungsförderung 313

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

[www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008749](http://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008749)

Automatisierte Entscheidungssysteme am Arbeitsplatz drohen das Machtverhältnis zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten zu verschieben, und zwar zulasten der betroffenen Beschäftigten. Die bisherigen Ansätze zur Risikobegrenzung sind unverzichtbar, doch sollten Beschäftigtenvertreter\*innen auch in der Lage sein, ihre Interessen in die automatisierten Entscheidungsprozesse mit einfließen zu lassen. Wie das in der Praxis aussehen kann, zeigt dieser Bericht anhand der Machine-Learning-Pipeline und weist zugleich auf die strukturellen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Beteiligung hin.

Hocke, Simone; Klee, Andreas

**Transformation in der Arbeitswelt gestalten**

Working Paper Forschungsförderung 303

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

[www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008731](http://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008731)

Damit Transformationsprozesse nachhaltig, sozial gerecht und im Sinne demokratischer Entwicklung gestaltet werden können, sind Interessenvertretungen als Mitbestimmungsakteure gefordert. Die komplexen Gestaltungsaufgaben erhöhen die Kompetenzanforderungen an Betriebs- und Personalräte. Erstmals zeigt eine empirische Studie, welche dafür notwendigen Spezialkenntnisse und Kompetenzen im Rahmen einer akademischen Weiterbildung vermittelt werden können. Durch zertifizierte Abschlüsse erfährt die Tätigkeit im Ehrenamt eine höhere Wertschätzung und die Mitbestimmung wird für die Zukunft gestärkt.

Detje, Richard; Sauer, Dieter

**Solidarität in den Krisen der Arbeitswelt**

VSA-Verlag, Hamburg

Oktober 2023

[www.vsa-verlag.de/nc/buecher/detail/artikel/solidaritaet-in-den-krisen-der-arbeitswelt/](http://www.vsa-verlag.de/nc/buecher/detail/artikel/solidaritaet-in-den-krisen-der-arbeitswelt/)

Richard Detje und Dieter Sauer haben unterschiedliche Fälle in Industrie- und Dienstleistungsbereichen untersucht, in denen nach herkömmlichem Verständnis wenig Zusammenhalt zu erwarten ist – in denen aber Aktionen des solidarischen Widerstands und praktische Lernprozesse in Richtung Solidarität stattgefunden haben. Grundlage ihrer Untersuchung sind Interviews, Gruppendiskussionen und Befragungen. Ihnen ist es wichtig, die Befragten und Protagonist\*innen selbst zu Wort kommen zu lassen, damit exemplarisch nachvollzogen werden kann, wieviel Solidarität in der Arbeitswelt steckt. Da Solidarität kein Zustand, sondern ein praktischer Lernprozess ist, diskutieren sie abschließend Ergebnisse solidarischer Praxen, die über jeweilige Fälle hinaus inspirierend und handlungsleitend sein können.

## Arbeitszeit

Wanger, Susanne; Weber, Enzo

**Arbeitszeit: Trends, Wunsch und Wirklichkeit**

IAB-Forschungsbericht 16/2023

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

6. November 2023

<https://iab.de/publikationen/publikation/?id=1507596>

Der Bericht beschäftigt sich mit den Arbeitszeitwünschen von Beschäftigten im Zeitverlauf von 1985 bis 2021, basierend auf Daten des sozio-ökonomischen Panels (SOEP). Insgesamt sind die gewünschten Arbeitszeiten von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten über die Jahrzehnte hinweg bemerkenswert stabil geblieben. Allerdings ist in den letzten Jahren bei den Vollzeitbeschäftigten im Zeitverlauf ein Trend zu etwas kürzeren gewünschten Arbeitszeiten zu beobachten, der am aktuellen Rand durch die Erfahrungen mit der Pandemie noch etwas verstärkt wurde. Vollzeitbe-

schäftigte Frauen hätten ihre Arbeitszeit im Jahr 2021 im Durchschnitt gerne in etwas höherem Maße reduziert als vollzeitbeschäftigte Männer.

Kümmerling, Angelika; Rinke, Timothy; Schmieja, Vanessa; Klammer, Ute

**Keine Zeit für Erwerbsarbeit? Lebensphasenbezogene Arbeitszeiten als betriebliche Herausforderung**

IAQ-Report 10/2023

Institut für Arbeit und Qualifikation, Duisburg

[www.uni-due.de/iaq/iaq-report-info.php?nr=2023-10](http://www.uni-due.de/iaq/iaq-report-info.php?nr=2023-10)

Arbeitnehmerbezogene Zeitrechte und tarifliche Wahloptionen, die Beschäftigten Auszeiten oder verkürzte Arbeitszeiten ermöglichen, haben in den letzten beiden Jahrzehnten deutlich zugenommen. Der vorliegende Bericht untersucht, wie diese Zeitrechte in den Betrieben umgesetzt und die mit ihnen verbundenen Arbeitszeitausfälle kompensiert werden. Erste Ergebnisse anhand von vier Betriebsfallstudien zeigen, dass es aktuell vor allem gesetzliche Zeitrechte wie die Elternzeit sind, die von den Betrieben als herausfordernd für die Arbeitsorganisation wahrgenommen werden.

Die Ergebnisse der Studie weisen auch darauf hin, dass Betriebe aktuell noch wenig systematisch bei der Suche nach Ersatz für lebensphasenorientierte Ausfallzeiten oder Arbeitszeitverkürzungen vorgehen. Stattdessen werden die personellen Engpässe, die infolge der Zeitrechte entstehen, eher situativ gemanagt. Trotz der damit verbundenen Herausforderungen schätzen die Arbeitgeber Zeitrechte nicht nur als Pflicht, sondern auch als Vorteil im Wettbewerb um Fach- und Arbeitskräfte ein.

Grasy, Jonas

**Wie Betriebsräte bei ChatGPT mitbestimmen**

I. M. U. Institut

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Oktober 2023

[www.imu-institut.de/veroeffentlichungen/publikation/wie-betriebsraete-bei-chatgpt-mitbestimmen/](http://www.imu-institut.de/veroeffentlichungen/publikation/wie-betriebsraete-bei-chatgpt-mitbestimmen/)

ChatGPT ist in den Betrieben angekommen und muss mitbestimmt werden. Betriebsräte sollten hier nicht wegschauen, sondern sich dieser

Chance aktiv für ein risikobasiertes Mitbestimmungshandeln stellen. Da es sich bei ChatGPT um eine generative KI ohne klares Einsatzgebiet handelt, ist es entscheidend, sich mit dem Arbeitgeber über die konkreten Einsatzfelder dieser Anwendung zu verständigen. Denn nur aus der konkreten Anwendung im Arbeitsprozess werden die Risiken deutlich und entsprechende Maßnahmen zur Milderung dieser Risiken lassen sich vereinbaren.

### 1.3 Beschäftigung im Wandel

#### Veränderung von Tätigkeiten und Berufen

Ittermann, Peter

#### **Einfacharbeit in Produktion und Logistik in der digitalen Transformation**

WSI-Mitteilungen 5/2023, S. 337–345

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Oktober 2023

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-einfacharbeit-in-produktion-logistik-digitalen-transformation-52302.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-einfacharbeit-in-produktion-logistik-digitalen-transformation-52302.htm)

Das vermeintliche „Auslaufmodell“ Einfacharbeit – verstanden als kurzfristig erlernbare Tätigkeiten in Industrie und Dienstleistung – weist in der deutschen Wirtschaft eine erstaunliche Stabilität auf: Trotz möglicher digitaler Substitution in der Industrie 4.0 und den aktuellen Herausforderungen in der Krise ist die Zahl der Einfacharbeitenden angewachsen. Dabei zeigt sich in den beruflichen Einsatzfeldern der Einfacharbeit eine erhebliche Veränderungsdynamik.

Der Beitrag greift die aktuellen Entwicklungen auf und fokussiert auf Digitalisierungsdynamiken und deren Wechselwirkungen mit der Gestaltung von Einfacharbeit in Produktion und Logistik. Der Autor zeigt, dass eindimensionale Erklärungsversuche dem Zusammenhang von Digitalisierung und (industrieller) Einfacharbeit nicht gerecht werden und verweist auf notwendige Differenzierungen. Befunde zu vermeintlichen Substitutionspotenzialen, zur digitalen Optimierung der Einfacharbeit und zu erweiterten Möglichkeiten ihrer Aufwertung werden kritisch diskutiert. Schließlich

werden zukünftige Anforderungen an die arbeitsorientierte Gestaltung industrieller Einfacharbeit formuliert.

Kaiser, Oliver S.; Klein, Claudius; Malanowski, Norbert

**Quantentechnologien und zukünftige Arbeitswelten**

Working Paper Forschungsförderung 314

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Dezember 2023

[www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008754](http://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008754)

Es sind gravierende Auswirkungen von aufkommenden Quantencomputern und aufkommender Quantenkommunikation auf die Arbeitswelt der Zukunft zu erwarten. Quantenbasierte Systeme sind nicht einfach die Weiterentwicklung des Bestehenden, sondern haben völlig neue Funktionsweisen im Vergleich zur bekannten digitalen Informations- und Kommunikationstechnologie. Es geht bereits heute darum, möglichst große Gestaltungsspielräume für eine kooperative, menschengerechte Umsetzung bei Unternehmen und ihren Beschäftigten zu nutzen.

Rosen, Patricia Helen

**Tätigkeitsspielraum bei teilautomatisierten Produktionstätigkeiten:**

**Aufgabengestaltung am Beispiel der Mensch-Roboter-Interaktion**

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund

2023

[www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2433.html](http://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2433.html)

Technologische Innovationen sind ein fester Bestandteil der Arbeitswelt. Im Bereich der Industrierobotik sind diese beispielsweise Leichtbauroboter, die enger als bisherige Systeme mit dem Menschen interagieren können. Durch die zunehmende Digitalisierung von Produktionstätigkeiten rücken die Funktionsteilung von Mensch und Maschine sowie die Aufgabengestaltung vermehrt in den Fokus.

Ein wesentliches Aufgabenmerkmal ist der Tätigkeitsspielraum. In der arbeitswissenschaftlichen Forschung lässt sich eine positive Wirkung des Tätigkeitsspielraums in verschiedenen Arbeitssituationen feststellen. Allerdings bleibt auch aufgrund starker methodischer Unterschiede unklar, ob sich einzelne Facetten des Tätigkeitsspielraums bei ihrer Ressourcenwirkung unterscheiden. Hierbei besteht einerseits das Problem der unter-

schiedlichen Operationalisierung des Konstrukts, andererseits fehlt es an Gestaltungsempfehlungen für den Tätigkeitsspielraum und konkrete Tätigkeitsformen, beispielsweise in der industriellen Produktion.

Bocklisch, Franziska; Huchler, Norbert

**Humans and cyber-physical systems as teammates?  
Characteristics and applicability of the human-machine-teaming  
concept in intelligent manufacturing**

Frontiers in Artificial Intelligence 6/2023, S. 1247755

3. November 2023

[www.frontiersin.org/articles/10.3389/frai.2023.1247755/full](http://www.frontiersin.org/articles/10.3389/frai.2023.1247755/full)

Der Artikel untersucht und kommentiert das theoretische Konzept des Mensch-Maschine-Teamings in der intelligenten Fertigung. Teaming ist eine Designmetapher für die menschenzentrierte Integration von Beschäftigten und komplexen Cyber-Physical-Production-Systemen mithilfe Künstlicher Intelligenz. Für den Artikel wurde eine Kombination aus Literaturrecherche und Analyse von Kommentaren angewendet, um zentrale Merkmale des Teamings zu identifizieren, die auf das spezifische Arbeitsumfeld anwendbar sind.

Zwei Eigenschaften schienen besonders vielversprechend, um die Entwicklung menschenzentrierter Künstlicher Intelligenz voranzutreiben und mittelfristig greifbare Vorteile zu schaffen: Komplementarität und gemeinsames Wissen/gemeinsame Ziele. Diese Kriterien werden anhand zweier Beispiele aus der Industrie skizziert: Mensch-Roboter-Kollaboration in der Montage und intelligente Entscheidungsunterstützung beim thermischen Spritzen.

Schäfer, Holger

**Entwicklung der Betriebszugehörigkeitsdauer**

IW-Kurzbericht 95

29. Dezember 2023

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

[www.iwkoeln.de/studien/holger-schaefer-entwicklung-der-betriebszugehoerigkeitsdauer.html](http://www.iwkoeln.de/studien/holger-schaefer-entwicklung-der-betriebszugehoerigkeitsdauer.html)

In der Corona-Krise wurde vermehrt darüber spekuliert, ob im Laufe der Pandemie die Bindungen zwischen Arbeitnehmer\*innen und Betrieben lo-



ckerer geworden sind. Dies könne z. B. durch eine als abnehmend wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit oder Einkommenseinbußen durch Kurzarbeit hervorgerufen sein. Ausgangspunkt solcher Überlegungen war nicht zuletzt die als „Great Resignation“ oder „Big Quit“ bezeichnete Beobachtung auf dem US-Arbeitsmarkt, der zufolge Arbeitnehmer\*innen – etwa wegen niedriger Löhne oder schlechter Arbeitsbedingungen – in steigendem Maße ihr Beschäftigungsverhältnis trotz eines eher ungünstigen Arbeitsmarktumfelds kündigten. Für Deutschland kann ein solches Phänomen nicht empirisch nachgezeichnet werden.

Hammermann, Andrea; Stettes, Oliver

**Büroarbeit im Wandel: Analyse der Arbeitsbedingungen von Bürobeschäftigten**

IW-Report Nr. 62

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

10. Dezember 2023

[www.iwkoeln.de/studien/andrea-hammermann-oliver-stettes-analyse-der-arbeitsbedingungen-von-buerobeschaeftigten.html](http://www.iwkoeln.de/studien/andrea-hammermann-oliver-stettes-analyse-der-arbeitsbedingungen-von-buerobeschaeftigten.html)

Die Büroarbeit hat sich im Zeitverlauf stark gewandelt und spiegelt jeweils sowohl den technischen Fortschritt als auch den Zeitgeist der Jahrzehnte wider. Während der Pandemie wurden zudem die unterschiedlichen Zugangsmöglichkeiten zum Arbeiten im Homeoffice sichtbar. Die Autor\*innen kommen zu dem Schluss, dass etwa 56 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland prinzipiell einen Zugang zum Homeoffice haben. Unter den Bürobeschäftigten arbeiteten im Jahr 2018 rund 46 Prozent mindestens gelegentlich von zu Hause aus. Nur bei rund 15 Prozent war eine Arbeit von zu Hause aufgrund der Tätigkeit, nach Einschätzung der Bürobeschäftigten selbst, nicht möglich.

## Die Geschlechterverhältnisse und Beschäftigung

Carstensen, Tanja

### **Digitalisierung der Arbeit – eine Zwischenbilanz aus Geschlechterperspektiven**

WSI-Mitteilungen 5/2023, S. 374–382

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Oktober 2023

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-digitalisierung-der-arbeit-eine-zwischenbilanz-aus-geschlechterperspektiven-52298.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-digitalisierung-der-arbeit-eine-zwischenbilanz-aus-geschlechterperspektiven-52298.htm)

Die Digitalisierung der Arbeitswelt seit der Mitte der 2010er-Jahre wurde früh mit weitreichenden Hoffnungen und Befürchtungen für Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen diskutiert. Mittlerweile liegen diverse, ein breites Feld an Fragen umspannende empirische Studien vor. Nach einigen Vormerkungen zum Verhältnis von Gender und Technik resümiert der Beitrag die bisherigen Befunde entlang von fünf Themenfeldern, die sich als Schwerpunkte der Digitalisierungsforschung aus Geschlechterperspektiven herausgebildet haben: 1. Ortsflexibilisierung/Homeoffice, 2. Plattformen, 3. Automatisierung und neue Anforderungen, 4. Diskriminierung durch Algorithmen und KI und 5. mangelnde Diversität und (globale) Ungleichheiten in der Technikentwicklung. Die Autorin schließt mit einer Zwischenbilanz dieser bisher vorliegenden Befunde und benennt weiteren Forschungsbedarf.

Wanger, Susanne

### **Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen von Frauen und Männern: Entwicklungen seit der Covid-19-Pandemie**

IAB-Forschungsbericht 18/2023

1. Dezember 2023

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

<https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2318>

In diesem Forschungsbericht werden aktualisierte Ergebnisse der Arbeitszeitrechnung nach Altersgruppen und Geschlecht vorgestellt. Diese untergliedert die gesamtwirtschaftlichen Ergebnisse zu Erwerbsformen, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen auf Frauen und Männer verschiedener Altersgruppen anhand geeigneter Referenzstatistiken. Auf dieser Basis

können insbesondere die krisenhaften Veränderungen aufgrund der Covid-19-Pandemie in Bezug auf die Entwicklung der Erwerbstätigkeit sowie der geleisteten Arbeitsstunden von Frauen und Männern bis zum Jahr 2022 nachgezeichnet werden. Die Corona-Pandemie und die in diesem Zusammenhang ergriffenen Maßnahmen hatten erhebliche negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft in Deutschland.

Kosyakova, Yuliya; Salikutluk, Zerrin

**Gender gap dynamics among refugees and recent immigrants:  
Different start, similar patterns?**

IAB-Discussion Paper 11/2023

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

27. November 2023

<https://doi.org/10.48720/IAB.DP.2311>

In den letzten Jahren hat die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen in der Migrationsliteratur viel Aufmerksamkeit erfahren. Die Autorinnen betrachten geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und anderen neuzugewanderten Personen, die innerhalb eines ähnlichen Zeitraums nach Deutschland gekommen sind, aus einer dynamischen Perspektive. Sie vergleichen ihre Verläufe in der frühen Phase nach ihrer Ankunft und untersuchen eine Reihe von Bedingungen, von denen angenommen wird, dass sie für geschlechtsspezifische Arbeitsergebnisse relevant sind.

Unter Verwendung von zwei Panel-Datenquellen werden so die Dynamik und Ursachen der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beschäftigung von Geflüchteten und anderen Zugewanderten gegenübergestellt. Die Ergebnisse zeigen, dass anfängliche geschlechtsspezifische Unterschiede bei Geflüchteten gering sind und sich im Laufe der Zeit vergrößern, während sich das Muster bei anderen Zugewanderten umkehrt.

Forth, John; Theodoropoulos, Nikolaos  
**Employers and the gender wage gap**  
Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn  
Oktober 2023  
<http://dx.doi.org/10.15185/izawol.511>

Trotz sichtbarer Fortschritte bestehen in vielen Ländern weiterhin geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. Dies hat zu einer verstärkten Fokussierung auf die Rolle von Arbeitgebern und Beschäftigungspraktiken geführt. Die Studie untersucht Arbeitsplätze, an denen Männer und Frauen arbeiten und an denen sie für ähnliche Arbeit unterschiedlich entlohnt werden. Um wirksame politische Richtlinien zu entwickeln, ist es notwendig, die relative Bedeutung dieser Merkmale und die Mechanismen, die sie erzeugen, zu verstehen.

Der Artikel kommt zu dem Schluss, dass die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes zum Lohngefälle beiträgt, weil Frauen oft in Unternehmen mit niedrigeren Löhnen beschäftigt werden. Auch Praktiken der Gehaltsfestlegung führen dazu, dass Frauen im Laufe ihrer Karriere schlechter bezahlt werden als ihre männlichen Kollegen. Richtlinien, die die Transparenz und Rechenschaftspflicht bei Managemententscheidungen erhöhen, tragen wirksam dazu bei, Ungleichbehandlungen zu reduzieren. Ebenso wichtig sind Maßnahmen, die Hindernisse bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Betreuungspflichten beseitigen.

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

Kaschuba, Gerrit  
**Queeres Leben in der Arbeitswelt: Eine qualitative Studie mit Handlungsempfehlungen für queer-freundliche Unternehmen**  
Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn  
6. November 2023  
<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/stuttgart/20698.pdf>

Queeres Leben ist in den letzten Jahren in der Gesellschaft vor allem durch die queere Community und ihren Kampf für mehr Akzeptanz und Anerkennung ihrer Rechte immer sichtbarer geworden. Auch wurde die rechtliche Gleichstellung am Arbeitsmarkt etwa durch das Allgemeine

Gleichbehandlungsgesetz und das Personenstandsgesetz gestärkt. Trotz Verbesserungen und stärkerer Sichtbarkeit stellen Untersuchungen weiterhin Diskriminierungserfahrungen von LSBTIQ\*-Personen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen fest – so auch im Arbeitsleben. Unternehmen und Organisationen haben mittlerweile Schritte unternommen, um eine inklusive Arbeitsumgebung zu schaffen.

Die Studie zeigt exemplarisch, dass es gute Ansatzpunkte in Unternehmen gibt, aber auch weiterhin Herausforderungen und Diskriminierungen queerer Personen. Eine wichtige Fragestellung ist dabei, wie es Unternehmen gelingt, Diskriminierungen, Vorurteilen und Unsicherheiten nachhaltig vorzubeugen und aktiv etwas dagegen setzen zu können.

Pietralla, Dana

**Digitale Inklusion: Bedingung für eine zukunftsfähige Gesellschaft**

Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh

20. November 2023

[www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/digitale-inklusion-bedingung-fuer-eine-zukunftsfaeihige-gesellschaft](http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/digitale-inklusion-bedingung-fuer-eine-zukunftsfaeihige-gesellschaft)

Digitale Inklusion ist ein zentraler Erfolgsfaktor für eine zukunftsfähige Wirtschaft, Bildung und gesellschaftliche Teilhabe, leidet aber unter mangelnder Awareness und Implementierung. Ziel ist eine individuell zugeschnittene digitale Umwelt, die soziale, wirtschaftliche, physische und psychische Benachteiligungen bestmöglich kompensiert. Niedrigschwellige Angebote, zielgerichtete Vernetzung von Akteursgruppen, bessere Datengrundlage, aber auch Sanktionsmöglichkeiten könnten Abhilfe schaffen. Auch hier kommt Künstlicher Intelligenz eine potenzielle Schlüsselrolle zu.

## Qualifizierung

Baumhauer, Maren; Meyer, Rita

**Digitalisierung und Qualifizierung: ein (un)bestimmtes Verhältnis**

WSI-Mitteilungen 5/2023, S. 383–391

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Oktober 2023

[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 auf den Umgang mit Unbestimmtheit im digitalen Wandel vorzubereiten.

Heß, Pascal; Janssen, Simon; Leber, Ute

**Beschäftigte in automatisierbaren Jobs bilden sich seltener weiter**

IAB-Forum

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

13. November 2023

<https://dx.doi.org/10.48720/IAB.FOO.20231113.01>

Die fortschreitende Automatisierung kann in manchen Fällen zu einem Wegfall von Arbeitsplätzen führen. Hier kann Weiterbildung den Betroffe-

nen helfen, ihre individuellen Beschäftigungschancen zu wahren. Allerdings bilden sich gerade jene Beschäftigte seltener fort, deren Tätigkeiten sich potenziell eher automatisieren lassen. Das 2023 in Kraft getretene Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (Weiterbildungsgesetz) baut die bestehenden Fördermöglichkeiten weiter aus. Es bleibt abzuwarten, ob die Gesetzesänderungen zu einer stärkeren Nutzung führen werden.

Burstedde, Alexander; Risius, Paula; Tiedemann, Jurek; Werner, Dirk  
**Weiterbildungsbedarfe der Automobilbranche in der Transformation**

IW-Report Nr. 56

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

2. November 2023

[www.iwkoeln.de/studien/alexander-burstedde-paula-risius-jurek-tiedemann-dirk-werner-weiterbildungsbedarfe-der-automobilbranche-in-der-transformation.html](http://www.iwkoeln.de/studien/alexander-burstedde-paula-risius-jurek-tiedemann-dirk-werner-weiterbildungsbedarfe-der-automobilbranche-in-der-transformation.html)

Aufgrund des ökologischen und digitalen Wandels befindet sich die Autoindustrie derzeit in einer Transformation. Der Qualifizierung von Beschäftigten kommt daher sowohl innerhalb der Branche als auch im Hinblick auf Transformationspfade hin zu neuen Tätigkeiten eine zentrale Bedeutung zu. Obwohl sich Unternehmen über die Dringlichkeit von Weiterbildungen bewusst sind, um damit die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und zu stärken, werden viele sinnvolle Weiterbildungen nicht absolviert oder angeboten. Unternehmen haben jedoch detaillierte Vorstellungen, welche Maßnahmen sie bei der Überwindung von Weiterbildungshemmnissen unterstützen können. Die Bedarfe von knapp 60 Prozent der befragten Unternehmen lassen sich mit Vernetzungstreffen mit anderen Unternehmen und der finanziellen Förderung von Weiterbildungsteilnahmen abdecken.

## 1.4 Humanisierung der Arbeit 4.0

### Digitale Transformation der Arbeit am Menschen ausrichten

Lenzner, Martin; Westerheide, Jule Elena; Hertwig, Markus; Korn, Anna  
**Normierungslücken in der hybriden Arbeit. Postpandemische  
Arbeitszeitkulturen und die Repersonalisierung von Kontrolle am  
Beispiel der öffentlichen Verwaltung**

AIS-Studien 16 (2), S. 58–73

Deutsche Gesellschaft für Soziologie, München

Dezember 2023

[www.arbsoz.de/ais-studien-leser/391-normierungsluecken-in-der-hybriden-arbeit](http://www.arbsoz.de/ais-studien-leser/391-normierungsluecken-in-der-hybriden-arbeit)

Der Beitrag beleuchtet den durch hybride Arbeitsformen induzierten Wandel von Normen und Praktiken der Arbeitszeit, Anwesenheit und Verfügbarkeit innerhalb eines Landesministeriums. Die untersuchte Behörde hatte bereits vor der Pandemie mit der Umsetzung einer umfangreichen Digitalisierungsstrategie begonnen. Allerdings zeigt sich, dass sowohl formelle Vorgaben als auch informelle, organisationsübergreifende Verhaltenserwartungen eine nur lose Orientierungsgrundlage für das Arbeitszeit- und Kontrollhandeln der Beschäftigten bereitstellen.

Diese Normierungslücken führen im Ergebnis zu einer hohen Varianz der Arbeitszeitkulturen innerhalb der Organisation. Während zwar Autonomiepotenziale im hybriden Arbeiten liegen, stärkt die Repersonalisierung der Arbeitsbeziehungen in diesem Fall vielmehr die Machtposition der Vorgesetzten und führt zu einem gesteigerten Stress-, Unsicherheits- und Ungerechtigkeitsempfinden.



## Gesundheit und Vorbeugung psychischer Risiken

Decker, Mareike; Fulda, Carolin; Lange, Maisun

### **Arbeiten mit Long COVID: Auswirkungen und Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung**

IW-Trends Nr. 4

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

24. November 2023

[www.iwkoeln.de/studien/mareike-decker-carolin-denise-fulda-auswirkungen-und-moeglichkeiten-der-arbeitsgestaltung.html](http://www.iwkoeln.de/studien/mareike-decker-carolin-denise-fulda-auswirkungen-und-moeglichkeiten-der-arbeitsgestaltung.html)

Nach einer SARS-CoV-2-Infektion kann es zu gesundheitlichen Langzeitfolgen, auch als Long Covid bezeichnet, kommen. Dies betrifft häufig Personen im erwerbsfähigen Alter. Neben Symptomen wie Atembeschwerden oder Schmerzen kann Long Covid auch mit kognitiven Beeinträchtigungen, starker Erschöpfung und einer Zustandsverschlechterung nach körperlicher oder mentaler Belastung einhergehen. Daher erleben viele Betroffene Auswirkungen im Arbeitsleben. Eine verminderte berufliche Leistungsfähigkeit hat teils lange Abwesenheitszeiten zur Folge und erfordert Anpassungen im Arbeitskontext. Diese sollten aufgrund der vielfältigen Ausprägungen von Long Covid bedarfsgerecht gestaltet werden.

## 1.5 Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements

### Arbeitszufriedenheit

Murray, Gregor; Gesualdi-Fecteau, Dalia; Lévesque, Christian; Roby, Nicolas

#### **What makes work better or worse? An analytical framework**

Transfer: European Review of Labour and Research 29(3), S. 305–322

European Trade Union Institute, Brüssel

13. November 2023

<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/10242589231207967>

Der Artikel zielt darauf ab, die Debatte über bessere und schlechtere Arbeit erweitern, indem er einen neuen Rahmen zur Bewertung der Qualität von Arbeit und ihrer Auswirkungen entwickelt. Dabei beziehen sich die Autor\*innen auf die bestehende Literatur zum Thema Arbeitsplatzqualität und gehen gleichzeitig auf die Frage ein, wie schlechtere Arbeit besser gemacht werden kann. Zu diesem Zweck wird ein dreidimensionaler Rahmen aus Risiko, Autonomie und Ausdrucksmöglichkeit (engl. expressiveness) vorgeschlagen. Der Ansatz bewertet die Qualität von Arbeit danach wie Arbeitnehmer\*innen zwischen diesen verschiedenen Dimensionen ihres Arbeitslebens navigieren.

Der Artikel untersucht dabei die Implikationen dieser Ergebnisse für die Strategien relevanter Akteure und bestärkt Wissenschaftler\*innen, eine Agenda für bessere Arbeit stärker voranzutreiben.

## Flexibilisierung

Carstensen, Tanja

### **Die Zuspitzung von Entgrenzung und Flexibilität im Corona-Homeoffice und die langfristigen Herausforderungen für die Betriebsratsarbeit**

Blog „Perspektiven auf die postpandemische Konstellation“

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

30.10.2023

<https://wzb.eu/de/forschung/digitalisierung-und-gesellschaftlicher-wandel/globalisierung-arbeit-und-produktion/projekte/blog-postpandemische-konstellation/zuspitzung-von-entgrenzung-und-flexibilitaet>

Mobiles Arbeit und Homeoffice sind alles andere als neue Themen; und auch die damit verbundene vielschichtige Entgrenzung beschäftigt die Arbeitsforschung seit Langem. Die Anforderungen an den Umgang mit Erreichbarkeitserwartungen und ein gesundes Grenzmanagement, die Tendenz zur Mehrarbeit, Überlastung und Selbstaussbeutung, aber auch die hohe Zufriedenheit angesichts Zeitautonomie, eingesparter Pendelzeiten und Möglichkeiten der besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit Sorgaufgaben sind seit vielen Jahren bekannt.

Zugleich war ortsflexible Arbeit aber bis zur Corona-Pandemie zumindest in mitbestimmten Unternehmen häufig klar reguliert, insbesondere mit Blick auf Rahmenarbeitszeiten, die mindestens in Vereinbarungen – wenn nicht gar über technische Lösungen wie Einschränkungen des Serverzugriff – das Arbeiten außerhalb der vereinbarten Zeiten erschwerten. Zudem hielt sich der Umfang des Arbeitens im Homeoffice in Grenzen, sodass Probleme wie die Gestaltung gemeinsamer Präsenzzeiten oder reduzierte Büroflächen erst in Ansätzen diskutiert wurden.

Hochfeld, Katharina

**Organisationskultur und Arbeitsorganisation in der postpandemischen Phase**

Blog „Perspektiven auf die postpandemische Konstellation“

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

9.10.2023

<https://wzb.eu/de/forschung/digitalisierung-und-gesellschaftlicher-wandel/globalisierung-arbeit-und-produktion/projekte/blog-postpandemische-konstellation/organisationskultur-und-arbeitsorganisation-in-der>

Die Kultur von Organisationen hat einen großen Anteil daran, wie diese langfristig mit den arbeitsorganisatorischen Herausforderungen der Corona-Pandemie umgegangen sind. Die Pandemie und die temporär erzwungene Flexibilisierung und Mobilisierung von Zusammenarbeit bot für Unternehmen Herausforderungen, aber auch Potentiale für die langfristige Neugestaltung von Arbeitsorganisation. Um zu verstehen, welchen Einfluss die Organisationskultur für eine erfolgreiche Arbeitsorganisation in der postpandemischen Phase hatte, muss die Kultur auf allen Ebenen betrachtet werden. Aus den Reaktionen kulturell unterschiedlich aufgestellter Organisationen auf die pandemiebedingten Veränderungen, lassen sich für die langfristig erfolgreiche Nutzung von hybriden Arbeitsplatzkonzepten nützliche Erkenntnisse ableiten.

## 1.6 Innovationsbegriff weiten

### Soziale Innovation und alternative Wirtschaftsformen

Pentzien, Jonas

**Building Platforms Differently: Collective Action and Legitimation Dynamics in the Field of Platform Cooperativism**

Journal of Political Sociology 1(2), S. 104–135

14.12.2023

<https://journalofpoliticalsociology.org/article/view/16546>

Wie entstehen und verbreiten sich alternative Konzepte des Austauschs im Plattformkapitalismus? Basierend auf Forschungen an der Schnittstelle von Organisationstheorie und sozialen Bewegungsstudien sowie einem Datensatz von 18 Interviews untersucht dieser Artikel die Strategien, die Gründer\*innen kooperativ strukturierter Plattformen anwenden, um Legitimität für ihre neuartige Organisationsform zu erlangen.

Es werden drei zentrale Erkenntnisse vorgestellt: Erstens greifen Aktivist\*innen strategisch in angrenzende Arbeitsbereiche ein, um den Netzwerkaufbau zu erleichtern. Zweitens: Um das wirtschaftliche Überleben zu sichern, schaffen Aktivist\*innen entweder nachhaltige „Subkulturen“ innerhalb bestehender Bereiche oder versuchen, völlig neue Verbrauchergruppen zu mobilisieren. Drittens schaffen Aktivist\*innen ein Gefühl der Gemeinschaft und Verbundenheit, um den Mangel an Ressourcen auszugleichen.

## 1.7 Künstliche Intelligenz (KI)

### Einsatz von KI

Huchler, Norbert

**Arbeiten mit Künstlicher Intelligenz. Wie KI Arbeit strukturiert und was sie mit der indirekten Steuerung verbindet**

WSI-Mitteilungen 5/2023, S. 365–373

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Oktober 2023

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-arbeiten-mit-kunstlicher-intelligenz-wie-ki-arbeit-strukturiert-52299.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-arbeiten-mit-kunstlicher-intelligenz-wie-ki-arbeit-strukturiert-52299.htm)

In dem Beitrag wird aufgezeigt, dass neuere subsymbolische KI in ihrer Funktionsweise Ähnlichkeiten zur indirekten Steuerung von Arbeit aufweist und zudem mit latenten strukturierenden Wirkungen einhergeht. Dabei unterscheiden sich die aktuell im Fokus stehenden Konzepte subsymbolischer KI von anderen KI-Ansätzen. Deshalb erfolgt zunächst eine Einordnung von KI im Kontext der Digitalisierung von Arbeit.

Danach wird ein kurzer Überblick über verschiedene Ansätze betrieblicher Steuerung gegeben und in Bezug auf die Rolle von Technik bzw. KI zwischen einer technisch vermittelten Steuerung und einer in die Funktionsweise von Arbeitsmitteln eingeschriebenen Steuerung unterschieden. Sodann beschreibt der Autor die technikimmanenten steuernden Wirkungen subsymbolischer KI und hebt interessante Ähnlichkeiten zur nicht technischen indirekten Steuerung von Arbeit hervor. Anschließend fasst er das Verständnis von Steuerung noch weiter und systematisiert latent strukturierende „Selektivitäten“ von KI, um schließlich Gestaltungsbedarfe unter anderem für die Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit zu entfalten.

**Künstliche Intelligenz**

Aus Politik und Zeitgeschichte, 42/2023

Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn

13.10.2023

[www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/kuenstliche-intelligenz-2023/](http://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/kuenstliche-intelligenz-2023/)

Spätestens seit das Unternehmen OpenAI im November 2022 seinen Chatbot ChatGPT vorgestellt hat, ist das Thema Künstliche Intelligenz in der breiten Öffentlichkeit angekommen. Die aktuellen Entwicklungen sind dabei sowohl von großen Hoffnungen als auch großen Befürchtungen begleitet.

Was viele gleichermaßen fasziniert und ängstigt, ist die Fähigkeit der KI, zu lernen und das erworbene Wissen direkt anzuwenden. Waren es früher körperlich anstrengende Arbeiten, die Menschen an Maschinen übertragen, müssen heute auch „Wissensarbeiter\*innen“ um ihre Jobs fürchten. Die Herausbildung eines eigenen Willens der KI mag zwar eine dystopische Übertreibung sein – aber auch ohne autonomes Bewusstsein ist KI ein mächtiges Instrument.

**BMBF-Aktionsplan „Künstliche Intelligenz“**

Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin

7.11.2023

[www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/digitale-wirtschaft-und-gesellschaft/kuenstliche-intelligenz/ki-aktionsplan.html](http://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/digitale-wirtschaft-und-gesellschaft/kuenstliche-intelligenz/ki-aktionsplan.html)

Deutschland verfügt seit 2018 über eine KI-Strategie auf Bundesebene und hat die Investitionen in KI in diesem Zuge deutlich ausgebaut. Das jährliche Budget des BMBF für KI hat sich dabei von 2017 bis heute mehr als verzwanzigfach. Das BMBF fördert die Erforschung, Entwicklung und Anwendung von KI aktuell im Rahmen von 50 laufenden Maßnahmen mit den Schwerpunkten Forschung, Kompetenzentwicklung, Aufbau von Infrastrukturen und Transfer in die Anwendung. Diese werden nun zielgerichtet um mindestens 20 weitere Initiativen ergänzt. In der laufenden Legislaturperiode wird allein das BMBF über 1,6 Milliarden Euro in KI investieren.

Hierauf aufbauend hebt das BMBF mit dem KI-Aktionsplan das Engagement des BMBF auf die nächste Stufe. Das klare Ziel ist, dem deutschen KI-Ökosystem und insbesondere dessen Schnittstelle mit Bildung, Wissenschaft und Forschung sowie Wirtschaft einen neuen Impuls zu geben.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Krokowski, Thorben

**Technologieversprechen Künstliche Intelligenz. Vergangene und gegenwärtige Konjunktoren in der Bundesrepublik**

Berliner Journal für Soziologie 33, 453–484

27. Oktober 2023

<https://doi.org/10.1007/s11609-023-00504-1>

Die Fragestellung des Beitrages ist, wie das Auf und Ab der Entwicklung der Künstlichen Intelligenz seit ihrem Anbeginn an zu erklären ist. Mit Rückgriff auf Überlegungen aus der sozialwissenschaftlichen Innovationsforschung lässt sich die These begründen, dass Künstliche Intelligenz als „promising technology“ zu verstehen ist. Derart aufgefasst, wird Künstliche Intelligenz in ihren verschiedenen Entwicklungsphasen stets erneut von Technologieversprechen über ihre besondere Leistungs- sowie Problemlösungsfähigkeit für ökonomische und gesellschaftliche Herausforderungen getrieben.

Das gilt verstärkt für den seit den 2010er-Jahren anhaltenden KI-Hype, der durch „solutionistische“ Hoffnungen mit Blick auf die ökologische Krise einerseits und durch das Vordringen von KI-Software ins Alltagserleben andererseits präzedenzlose Ausmaße erreicht hat. Auch wenn der nächste „KI-Winter“ wohl nicht bevorsteht, deuten vergangene Erfahrungen darauf hin, dass sich auch in diesem Fall weder sämtliche Technologieversprechen noch -befürchtungen erfüllen werden.

Hübner, Christian

**KI-Entwicklung im Systemwettbewerb**

Konrad-Adenauer-Stiftung, Berlin

Januar 2024

[www.kas.de/de/einzeltitel/-/content/ki-entwicklung-im-systemwettbewerb](http://www.kas.de/de/einzeltitel/-/content/ki-entwicklung-im-systemwettbewerb)

In diesem Beitrag argumentiert der Autor, dass Deutschland aus globaler Perspektive zu den führenden KI-Entwicklungsnationen gehört. Es verfügt über eine starke Forschungslandschaft, anpassungsfähige Wirtschaft und gute technische Infrastrukturen. Allerdings droht es aufgrund der enormen Geschwindigkeit, die die USA und China über ihre Systemrivalität in der KI-Entwicklung vorlegen, abgehängt zu werden. Der Autor appelliert, die geopolitischen Dynamiken zu erkennen und strategisch zu nutzen. Chancen sieht er in der Förderung des Zugangs zu heimischen Daten oder der Einforderung einer wettbewerbsfähigen KI-Regulierung.



## Ethik von KI

Floyd, Christiane

### **From Joseph Weizenbaum to ChatGPT**

Weizenbaum Journal of the Digital Society 3 (3)

Weizenbaum-Institut, Berlin

18. Oktober 2023

<https://ojs.weizenbaum-institut.de/index.php/wjds/article/view/136>

Der Beitrag betrachtet KI-Systeme aus einer Nutzungsperspektive. Es konzentriert sich auf Chatbots, beginnend mit Weizenbaums ELIZA und skizziert die wichtigsten wissenschaftlichen Fortschritte bis hin zu ChatGPT. Die Hauptdiskussion baut auf mehreren von der Autorin durchgeführten Experiment-Reflexions-Zyklen auf, um ChatGPT als Wissensressource zu erkunden. Die Analyse berücksichtigt ChatGPT-Antworten im Hinblick auf Genauigkeit, Struktur, Kontext, Perspektive und Voreingenommenheit.

Die kritische Bewertung beginnt mit der Beobachtung, dass ChatGPT eine Mischung aus klaren und präzisen Ergebnissen und willkürlichen Fehlinformationen produziert, ohne Hinweis auf den fachlichen Themenschwerpunkt des Chatbots. Dies führt zur Identifizierung des Hauptproblems des Systems, nämlich seines Umgangs mit der Wahrheit, bei dem es darum geht, die Idee der Wahrheit durch einen probabilistischen Ersatz auf der Grundlage einer Textkorrelation zu ersetzen. Im verantwortungsvollen Umgang muss ein System wie ChatGPT in eine menschliche Lernkultur eingebettet sein.

Ein Rahmen für diesen Prozess sollte ein Beharren auf wahrheitsgemäßen Aussagen, einen Impuls zur Verbesserung menschlicher Kompetenz und gestärkte Verantwortungsstrukturen innerhalb von KI-Gemeinschaften umfassen.

Rehak, Rainer

**Zwischen Macht und Mythos: Eine kritische Einordnung aktueller KI-Narrative**

Soziopolis

Hamburger Institut für Sozialwissenschaften

14.12.2023

[www.sozio.polis.de/zwischen-macht-und-mythos.html](http://www.sozio.polis.de/zwischen-macht-und-mythos.html)

Obwohl es viele andere Arten künstlicher Intelligenz gibt, zeichnen sich an den Diskursen über die Möglichkeiten und Grenzen von ChatGPT und ähnlichen Programmen einige wiederkehrende Narrative ab, die die gesellschaftliche Auseinandersetzung mit KI aktuell prägen. Der Artikel beginnt mit einer kurzen historischen und technischen Einordnung von KI-Systemen und widmet sich anschließend einer Beschreibung und kritischen Reflexion der gängigen Narrative, wie etwa Entscheidungs-, Wissens- und Wahrheitsfähigkeit, apolitische Neutralität, Demokratisierungspotenzial sowie Arbeitsplatzvernichtung und gesellschaftliche Utopien/Dystopien durch KI. Der Artikel schließt mit einem Gesamtfazit zur gesellschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Thema Künstlicher Intelligenz.

## 1.8 Sozial-ökologische Transformation

Scholz, Robert

### **Unternehmensmitbestimmung und die Sozialökologische Transformation**

I. M. U. Mitbestimmungsreport 79

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Dezember 2023

[www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008751](http://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008751)

Untermuert durch den gesellschaftlichen Diskurs sowie Initiativen in der Politik und an den Finanzmärkten wird das Thema Nachhaltigkeit in der Unternehmenspolitik immer wichtiger. Jedoch ist Nachhaltigkeit schwer zu messen. Die meisten Bewertungssysteme, die Unternehmen hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitspraktiken beurteilen, bauen auf der ESG-Systematik auf. ESG steht für Environment, Social und Governance, d. h. es werden Aspekte aus den Bereichen Umwelt, Soziales sowie Unternehmenssteuerung und -kontrolle erfasst.

Die vorliegende Analyse zeigt, dass es einen starken positiven Zusammenhang zwischen den Werten im Mitbestimmungsindex der Hans-Böckler-Stiftung und den ESG-Daten von Refinitiv (jetzt: LSEG Data and Analytics) gibt. Der Zusammenhang zwischen Mitbestimmung und Nachhaltigkeit ist schwächer als der zwischen Unternehmensgröße und Nachhaltigkeit, aber stärker als die Verbindung zwischen Mitbestimmung und Streubesitz. Die Studie zeigt auch, dass es sowohl einen positiven Zusammenhang zwischen der Mitbestimmung und sämtlichen Umweltdimensionen („E“) gibt als auch zwischen Mitbestimmung und der CSR-Strategie (in „G“). Das ist ein Beleg dafür, dass die ökologische Transformation einer sozial nachhaltig ausgerichteten Unternehmenspolitik nicht widerspricht.

Kimbimbi, Franklin

**Green Competences for trade unionists: a case-based approach**

European Trade Union Institute, Brüssel

Oktober 2023

[www.etui.org/publications/green-competences-trade-unionists-case-based-approach](http://www.etui.org/publications/green-competences-trade-unionists-case-based-approach)

Die Bedeutung der Bildung für die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung ist in der internationalen Bildungsgemeinschaft weithin anerkannt. Themen der nachhaltigen Entwicklung können auf allen Bildungsebenen gelehrt werden, von der Grundschule bis zur Erwachsenenbildung, ob formell, informell oder nicht formal. Immer mehr Gewerkschaftsorganisationen auf der ganzen Welt integrieren Nachhaltigkeitsbildung in ihr Schulungsangebot und leisten damit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung. Die grundlegende Frage bleibt jedoch bestehen: Wie können Gewerkschafter\*innen geschult werden, um eine nachhaltige Entwicklung zu fördern? Dieser Leitfaden soll diese grundlegende Frage beantworten.

Schulz, Felix; Trappmann, Vera

**Erwartungen von Beschäftigten an die sozial-ökologische Transformation**

Working Paper Forschungsförderung 308

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Oktober 2023

[www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008723](http://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008723)

Die Studie beruht auf einer repräsentativen Beschäftigtenumfrage. Die Erhebung dokumentiert erstmals mit dem Fokus auf Beschäftigte, wie diese in Deutschland über den Klimawandel und die anstehende sozial-ökologische Transformation denken. Sie zeigt, dass sich Beschäftigte in der Tendenz gut informiert fühlen und zugleich sehr besorgt über den Klimawandel sind. Viele sehen eine hohe Dringlichkeit für Maßnahmen zur Eindämmung der Klimakrise und erwarten hier aktives Handeln vor allem von der Bundesregierung und den Unternehmen, sind aber in vielen Bereichen auch persönlich zu Veränderungen bereit.

Hinteman, Ralph; Beucker, Severin; Grothey, Tim; Hinterholzer, Simon;  
Axenbeck, Janna; Niebel, Thomas; Sack, Robin

### **Neue Energiebedarfe digitaler Technologien**

Deutsche Energie-Agentur, Berlin

Oktober 2023

[www.dena.de/fileadmin/dena/Publikationen/PDFs/  
2023/ANALYSE\\_Neue\\_Energiebedarfe\\_digitaler\\_Technologien.pdf](http://www.dena.de/fileadmin/dena/Publikationen/PDFs/2023/ANALYSE_Neue_Energiebedarfe_digitaler_Technologien.pdf)

Die schnell voranschreitende Digitalisierung bietet als Enabler enorme Chancen für mehr Energieeffizienz und die Integration von Erneuerbaren Energien – und damit für Klimaschutz und Nachhaltigkeit. Gleichzeitig verbrauchen digitale Infrastrukturen und Geräte schon heute viel Strom, Tendenz steigend. Ziel dieser Analyse ist es, die Energiebedarfe neuerer digitaler Technologien und Anwendungen abzuschätzen und zu bewerten, um mögliche Effizienzpotenziale zu identifizieren. Fakt ist: Weltweit nimmt der Energiebedarf digitaler Infrastrukturen und Endgeräte zu, was sich auch in Prognosen für Deutschland widerspiegelt.

Die vorliegende Analyse verdeutlicht den erheblichen Handlungsbedarf, der für eine zukünftige nachhaltige und energieeffiziente Gestaltung der Digitalisierung besteht.

Gerstenberger, Juliane; Grewenig, Elisabeth; Lo, Vivien

### **Vielfältige Hemmnisse bremsen Klimaschutzinvestitionen im Mittelstand**

KfW Research Nr. 440

Kreditanstalt für Wiederaufbau, Frankfurt am Main

5.10.2023

[www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/  
PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2023/Fokus-Nr.-440-  
September-2023-Klimaschutzhemmnisse.pdf](http://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2023/Fokus-Nr.-440-September-2023-Klimaschutzhemmnisse.pdf)

Der deutsche Mittelstand ist im Bereich Klimaschutz schon aktiv: mehr als die Hälfte der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) plant in den kommenden drei bis fünf Jahren fest mit Klimaschutzinvestitionen oder diskutiert darüber. Gemessen am immensen Investitionsbedarf, der zur Erreichung des Klimaneutralitätszieles notwendig ist, besteht jedoch noch Steigerungsnotwendigkeit. Ergebnisse aus einer Sondererhebung zum KfW-Mittelstandspanel zeigen, dass die KMU bei der Planung und Umsetzung von Klimaschutzinvestitionen mit einer Vielzahl an Hemmnissen

konfrontiert sind, vor allem in den Bereichen Wirtschaftlichkeit und Finanzierung.

Um diese Hemmnisse anzugehen, bedarf es eines breiten Mix an Instrumenten. Darunter fallen insbesondere die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen, damit sich die Unternehmen überhaupt erst auf den angestrebten Klimaneutralitätspfad begeben, sowie Ansatz an den finanziellen Hemmnissen z. B. in der Unterstützung neuartiger Klimaschutztechnologien.

Hansen, Katja; Mulhall, Douglas

**Digitally accelerating the circular economy**

FES Impuls

Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

Oktober 2023

<http://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/20669.pdf>

Derzeit gibt es keine weltweit standardisierten Werkzeuge zur Beschreibung von Produkteigenschaften, die für die Kreislaufwirtschaft (CE) relevant sind. Datenmärkte sind in konkurrierende Methoden und isolierte Sektoren fragmentiert. Das Product Circularity Datasheet (PCDS) ist ein Open-Source-System, das entwickelt wird, um einen standardisierten Datenaustausch zu ermöglichen. Das PCDS-System ist hier zusammengefasst. Basierend auf einem Modell und Pilotprojekten, die in Luxemburg entwickelt wurden, werden Empfehlungen dazu abgegeben, wie die gewonnenen Erkenntnisse genutzt werden können, um die Einführung von Datenerfassungs- und -austauschtools durch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu ermöglichen, die als Gruppe die Mehrheitsakteure darstellen.

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

Lenzner, Martin; Westerheide, Jule Elena; Hertwig, Markus; Korn, Anna  
**Normierungslücken in der hybriden Arbeit. Postpandemische Arbeitszeitkulturen und die Repersonalisierung von Kontrolle am Beispiel der öffentlichen Verwaltung**

AIS-Studien 16 (2), S. 58–73

Deutsche Gesellschaft für Soziologie, München

Dezember 2023

[www.arbsoz.de/ais-studien-leser/391-normierungsluecken-in-der-hybriden-arbeit](http://www.arbsoz.de/ais-studien-leser/391-normierungsluecken-in-der-hybriden-arbeit)

Mit dem Einsetzen der Lockdown-Regelungen aufgrund der COVID-19-Pandemie kamen hybriden Arbeitsformen eine nicht dagewesene Bedeutung zu. Die bereits bekannten Ambivalenzen mobiler Arbeit (z. B. zwischen Mehrarbeit und sozialer Isolation einerseits und Autonomiezugewinnen und Flexibilität andererseits) traten damit verstärkt zutage. Dies stellte vielerorts sowohl geltende Routinen von Zusammenarbeit und Kommunikation als auch Praktiken der Steuerung und Kontrolle der Arbeit infrage. Der Beitrag setzt hier an und untersucht die hybride Arbeitszeitkultur eines Landesministeriums – also die Praktiken und Normen von Arbeitszeit, Anwesenheit und Verfügbarkeit und ihrer Steuerung, die sich im Zuge der Ausweitung mobiler Arbeit im Rahmen der Digitalisierungsstrategie der Landesbehörde entwickeln.

### **Formale und informale Normierungslücken**

Auf Basis qualitativer Interviews und Dokumentenanalysen argumentieren die Autor\*innen, dass im Zuge der Ausweitung mobiler Arbeitsformen formale und informale „Normierungslücken“ entstanden sind, die eine erstaunliche Varianz des Arbeits- und Kontrollhandelns bewirken und die konkrete Praxis hybrider Arbeit zu einem ständigen Aushandlungsgegenstand avanciert. Zurückzuführen sind diese Normierungslücken einerseits auf formale Regelungen, vor allem die Dienstvereinbarungen und die technische Infrastruktur, die erheblichen Raum für Interpretation und Aushandlung bieten. Andererseits sind sie Folge der hybriden Arbeit selbst, die die Kommunikation und Interaktion der Beschäftigten und damit die Herausbildung informell geteilter Erwartungen und Routinen erschwert.

### **„Repersonalisierung“ der Arbeitsbeziehungen**

Die Autor\*innen kommen zu dem Schluss, dass die beobachteten Normierungslücken einen Zustand partieller „Entbürokratisierung“ hervorbringen, weil sich in dem untersuchten Ministerium mit Blick auf hybride Arbeit keine oder nur eine sehr schwache organisationsübergreifende Arbeitszeitkultur etabliert hat. Den Autor\*innen zufolge erwächst daraus eine Repersonalisierung der Arbeitsbeziehungen, wodurch die Machtposition der Referatsleiter\*innen wächst, die zu „sekundären Unternehmern“ avancieren. Es steht Führungskräften nun offen, die technische Infrastruktur im Rahmen ihrer eigenen Vorstellungen für die Arbeitszeit- und Verfügbarkeitskontrolle zu nutzen.

Der Abbau verbindlicher, unpersönlicher Regelungen, flankiert durch den Einsatz von Kontrollen ermöglichender Technologie, führt zu einer gestärkten Machtposition von Führungskräften im Rahmen mikropolitischer Aushandlungen.

### **Gravierende Folgen für Beschäftigte und Organisation**

Die Folgen für die Organisation, für Mitarbeitende und Führungskräfte sind gravierend: schwache kulturelle Grundlagen verschärfen die aus früheren Forschungen zu mobiler Arbeit bekannten Problemlagen, die in Vor-Pandemiezeiten durch eine organisationale (Arbeitszeit-)Kultur abgedeckt werden konnten. Hierzu zählen erstens die Verunsicherung durch unklare Erwartungen an die eigene Arbeitspraxis, zweitens eine Zunahme an Stress, im Versuch, nur erahnbare Erwartungen durch „vorausseilenden Gehorsam“ zu erfüllen, und drittens ein verletztes Gerechtigkeitsempfinden, da die Ungleichbehandlung in den Referaten und über Referatsgrenzen hinweg unübersehbar war.

### **Keine eindeutige Zukunftsprognose**

Für die Autor\*innen lässt sich aus der Studie auch auf einen Wandel in der Arbeitsorganisation generell, also auch in anderen Organisationen oder Unternehmen, schließen. Die beschriebenen Normierungslücken in der hybriden Arbeit treten in jeder Arbeitsorganisation auf. Ob es in der postpandemischen Phase zu einer organisationsübergreifenden Normierung der Arbeitszeitkultur kommt oder ob Repersonalisierung und Divergenz Bestand haben werden, lässt sich nicht eindeutig prognostizieren. Einerseits sehen die Autor\*innen Anzeichen dafür, dass sie die generelle Normierung der Arbeitszeitkultur lediglich verlangsamt hat. Andererseits könnten auch divergente Arbeitszeitkulturen Bestand haben, wenn etwa Führungskräfte ihr Interesse an der Aufrechterhaltung repersonalisierter Arbeitsbeziehungen durchsetzen.



Oppelt, Martin; Blumenthal, Falko

### **Digitalisierung von Gegenmacht: Gewerkschaftliche Konfliktfähigkeit und Arbeitskampf heute**

Transcript Verlag

Dezember 2023

[www.transcript-verlag.de/978-3-8376-6545-1](http://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-6545-1)

Unter den Bedingungen der Digitalisierung stellen sich die Fragen nach erfolgversprechenden Strategien für gewerkschaftliche Kämpfe und den Aufbau von (demokratischer) Gegenmacht neu. Bietet sich für Gewerkschaften und Betriebsräte wirklich die Möglichkeit, sich strategisch neu aufzustellen und sich parallel zur transnationalen Verflechtung von Arbeitsmärkten und globalen Wertschöpfungsketten international stärker zu vernetzen? Gibt es theoretische Modelle und praktische Erfahrungen mit Formen des Streiks in der postindustriellen Gesellschaft der Dienstleistungsarbeit und Plattformökonomie, die sich übertragen, weiterentwickeln und gewinnbringend anwenden lassen? Sind digitale Formen des Streiks denkbar oder sogar schon praktiziert worden, an denen sich gegenwärtige Arbeitskämpfe orientieren können?

#### **Reaktivierung des Begriffs der Gegenmacht**

In der Auseinandersetzung mit diesen Fragen möchten die Herausgeber den Begriff der Gegenmacht reaktivieren, der in Deutschland durch die Arbeit von Otto Brenner in der IG Metall geprägt wurde. Für den Sammelband wurden Sozialwissenschaftler\*innen und Gewerkschaftsaktivist\*innen gebeten, die theoretischen Möglichkeiten und praktischen Erfahrungen mit dem Aufbau digitaler Gegenmacht bzw. von Gegenmacht im Digitalen zu thematisieren und aus ihren jeweiligen wissenschaftlichen und praxisnahen Blickwinkeln zu beleuchten.

Darunter können ebenso Formen von Arbeitskämpfen im digitalen Sektor, als auch die Organisation und konkrete Praxis neuer widerständiger Praktiken im Rahmen der digitalen Infrastruktur von Unternehmen und Konzernen gefasst werden. Bewusst offengelassen haben die Autor\*innen dabei, ob Digitalisierung in ihrer diskursiven, technologischen, wirtschaftlichen oder politischen Dimension adressiert wird.

#### **Gegenmacht aus der Perspektive des Rechts**

Die beiden ersten Beiträge nehmen rechtliche Aspekte des Aufbaus von Gegenmacht in den Blick. Johanna Wenckebach hebt die kollektive Dimension des arbeitsrechtlichen Regulierungsbedarfes mit Blick auf Algorithmen hervor. Niklas Rakowski befasst sich anschließend aus einer verfassungsrechtlichen Perspektive mit der Frage, ob digital mediatisierte

Aktionsformen dem Schutz der Versammlungsfreiheit unterfallen. Unter dem Begriff der Demokratisierung von Algorithmen in der Arbeitswelt fasst sie dabei Mitbestimmung als Kernbestandteil jedes vorgeschlagenen Rechtsrahmens.

### **Gegenmacht in der Plattformökonomie**

In den beiden folgenden Beiträgen wird die Frage nach Digitalisierung und Gegenmacht im Kontext der Plattformökonomie am Beispiel konkreter Konflikte von Lieferdiensten diskutiert. Franziska Cooman und Valentin Niebler zeigen anhand der Auseinandersetzungen um den Börsengang des Lieferdienstunternehmens Deliveroo, inwiefern die Verwobenheit der Digitalwirtschaft mit Finanzmärkten und Finanzakteuren Arbeiter\*innen und Gewerkschaften mit einem Interventionspotenzial ausstattet.

Janis Ewen, Heiner Heiland und Martin Seeliger verstehen Lieferdienste als Resultat der Singularisierung moderner Gesellschaften und die Proteste ihrer Beschäftigten als eine Form arbeitspolitischer Öffentlichkeit. Vor diesem Hintergrund fragen sie, ob die digitale Transformation kollektive Handlungsfähigkeit am Arbeitsplatz erschwert oder befördert.

### **Künstliche Intelligenz und Neoliberalisierung von Gewerkschaften**

Tim Laumann befasst sich sodann mit den konkreten Auswirkungen der Predictive Risk Intelligence (PRI), wofür er auch Stimmen Betroffener zu Wort kommen lässt. PRI bezeichnet algorithmische Verfahren, die mittels Künstlicher Intelligenz Streiks oder andere Formen der Arbeitsniederlegung vorhersagen. Laumann begreift PRI als bewusst eingesetztes Kampfmittel und plädiert für ein instrumentelles Verständnis von Digitalisierung, statt diese als Quasi-Subjekt oder Schicksal zu abstrahieren.

Im abschließenden Beitrag des Bandes diskutiert Paolo Gerbaudo die Schwäche der Gewerkschaften als Folge der Zersplitterung neoliberaler Gesellschaften. Wo Gewerkschaften traditionell in Bereichen mit hoher Arbeiter\*innendichte erfolgreich waren, richte sich das neoliberale Modell auf kleine und mittelgroße Unternehmen und lange Lieferketten aus, um die Organisation der Arbeiter\*innen zu verhindern und so die Gewinne der Unternehmen zu schützen.

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

#### 3.1 Auswahl neuer Forschungsprojekte der HBS

Simbeck, Katharina

##### **Standards für transparente KI**

bis 30. September 2026

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2022-797-2](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2022-797-2)

Es ist nicht nötig, dass Anwender\*innen KI-gestützte Entscheidungs- oder Vorschlagsysteme im Detail verstehen, nachvollziehen oder überprüfen können. Diese Systeme verwenden große Datenmengen, die sich kontinuierlich ändern. Für viele Anwendungsgebiete ist es jedoch notwendig, die Ausgaben des Systems, d. h. die Einflussfaktoren auf die Systemergebnisse verstehen zu können, um diese zu akzeptieren oder ggf. auch korrigieren zu können. Die Forschungsfragen im Projekt sind: Welche Ansätze auf Ebene der Benutzerschnittstelle tragen dazu bei, KI-Systeme im Personalwesen für Nutzer\*innen transparent zu machen? Welche Unterschiede in den Transparenzanforderungen und -wahrnehmungen gibt es zwischen Mitarbeitenden, Führungskräften und HR-Expert\*innen?

Kleemann, Frank

##### **Kooperationspraxis in virtualisierten Arbeitszusammenhängen**

bis 1. Mai 2027

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2023-464-2](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2023-464-2)

Viele Beschäftigte wollen aufgrund positiver Erfahrungen in der Covid-19-Pandemie mit dem Arbeiten im Homeoffice dauerhaft die Möglichkeit dazu haben. Trotz Interessenkonflikten mit dem Management wird das Homeoffice in vielen Betrieben zunehmend als regulärer zweiter Arbeitsort neben dem betrieblichen Arbeitsplatz etabliert. Wenn aber viele Beschäftigte regelmäßig orts- und zeitflexibel arbeiten, resultieren daraus umfassende Veränderungen der Arbeitspraxis: Betriebliche Kooperation

erfolgt in „hybriden“ Strukturen teils in Kopräsenz und teils in räumlicher Distanz auf der Grundlage von Kommunikations- und Kooperationsmedien.

Der aktuelle Stand der Forschung zum orts- und zeitflexiblen Arbeiten, insbesondere im Homeoffice während der Pandemie, liefert bislang nur Befunde zu veränderten Arbeitspraktiken Einzelner in räumlicher Distanz zum Betrieb. Systematische Erkenntnisse zur Praxis virtualisierter Arbeitskooperation ganzer Teams liegen hingegen bislang nicht vor.

Gold, Stefan; Hanelt, André

**Aufdeckung moderner Sklaverei in erweiterten Lieferketten**

Bis 30. September 2026

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2023-339-1](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2023-339-1)

Moderne Sklaverei stellt ein gravierendes Problem dar, welches immer schwieriger zu erkennen ist, da Unternehmen zunehmend in komplexen, digital-vernetzten Geschäfts-Ökosystemen agieren. Das Projekt entwickelt eine Falldatenbank sowie einen innovativen Machine Learning-Ansatz zur Identifizierung und Klassifizierung von Risiken moderner Sklaverei sowie zur Muster-Erkennung bei Einflussfaktoren.

Übergeordnetes Ziel des Vorhabens ist es, das komplexe Phänomen der modernen Sklaverei in erweiterten Lieferketten mithilfe moderner Methoden des maschinellen Lernens (Machine Learning) besser zu identifizieren und zu klassifizieren, wichtige Einflussfaktoren zu erkennen und damit insbesondere zivilgesellschaftliche Akteure dabei zu unterstützen, entsprechend ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten wirksame Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

### 3.2 Auswahl weiterer Forschungsprojekte

Kratzer, Nick; Neumaier, Christopher; Nies, Sarah

**Politics of Inscription in der digitalen Transformation:  
Leistungssteuerung an der Schnittstelle von betrieblichen  
Strategien und Technikdesign**

Institut für Soziologie, Universität Göttingen;

Institut für sozialwissenschaftliche Forschung München;

Leibniz-Zentrum für Zeithistorische Forschung Potsdam

1. November 2023 bis 31. Oktober 2026

<https://gepris.dfg.de/gepris/projekt/442236620?context=projekt&task=showDetail&id=442236620&>

Anknüpfend an das Projekt „Politics of Performance“, das den Zusammenhang übergeordneter unternehmerischer Strategien der Digitalisierung mit Entwicklungen der Leistungs politik erforscht, steht in diesem Folgeprojekt Technikins kription- und Aneignung in ihren Wechselwirkungen mit Digitalisierungsstrategien einerseits und Leistungs politik andererseits im Zentrum des Interesses. Konkret fragt das Projekt zum einen danach, wie betriebliche Digitalisierungsstrategien und technologische Innovation sich gegenseitig beeinflussen.

Zum anderen fragt das Projekt nach der eigensinnigen Aneignung digitaler Technik im konkreten Arbeitsprozess. Analog zu Leistungsbedingungen und Leistungs politik wird Inskription bzw. Technikentwicklung dabei als umkämpftes Feld aufgefasst, das nicht nur von unternehmerischen Strategien, sondern von allen beteiligten Akteuren und deren (teilweise widersprüchlichen) Interessen geformt ist. Zum umkämpften Feld der „politics of performance“ tritt so das Feld der „politics of inscription“ hinzu, in welchem Unternehmen, anbietende Unternehmen und arbeitspolitische Akteure um das konkrete Design von Technologie ringen.

Arntz, Melanie; Brüll, Eduard; Schlenker, Oliver

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

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung

1. Oktober 2023 bis 31. Januar 2025

[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.

Haipeter, Thomas

**Digitale und ökologische Transformation in den Regulierungsumwelten der Arbeitsbeziehungen**

Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen

1. Oktober 2023 bis 30. September 2026

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

Das Forschungsprojekt untersucht die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der digitalen und der ökologischen Transformationen (doppelte Transformationen) in industriellen Kernsektoren als Transformationen der Arbeit und der Arbeitsbedingungen. Dabei liegt besonderes Augenmerk auf der Art und Weise, wie die Akteure der Arbeitsbeziehungen diese Veränderungen arbeitspolitisch deuten und mit neuen Formen der Arbeitsregulierung zu verbinden versuchen. Auf diese Weise gestalten die Akteure der Arbeitsbeziehungen die regulative Umwelt für die digitale und die ökologische Transformation und schaffen einen Legitimitätsrahmen für Veränderungen der Arbeit und der Arbeitsbedingungen in der Anwendung digitaler und ökologischer Technologien.

Ziegler, Alexander

**Geschäftsmodellinnovation im digital-ökologischen Wandel – Herausforderung für Strategiebildung, Arbeitsorganisation und Mitbestimmung**

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München

1. Oktober 2023 bis 1. Dezember 2025

[www.isf-muenchen.de/projekt/geschaeftsmodellinnovation-im-digital-oekologischen-wandel-herausforderung-fuer-strategiebildung-arbeitsorganisation-und-mitbestimmung/](http://www.isf-muenchen.de/projekt/geschaeftsmodellinnovation-im-digital-oekologischen-wandel-herausforderung-fuer-strategiebildung-arbeitsorganisation-und-mitbestimmung/)

Ziel des Projekts ist es, die Entwicklung nachhaltiger und resilienter Zukunftsstrategien in etablierten Unternehmen und die damit verbundenen Herausforderungen für Führungskräfte, Betriebsräte und Beschäftigte empirisch zu untersuchen. Im Fokus stehen Unternehmen, die mit ihren Geschäftsmodellinnovationen Dekarbonisierungsziele verbinden und dafür digitale Technologien einsetzen.

Zur Beantwortung der Fragestellungen werden explorative Fallstudien in Unternehmen der Energiewirtschaft, der Automobilindustrie, des Handels sowie des Maschinen- und Anlagenbau durchgeführt, um die Arbeit an Geschäftsmodellinnovationen und den damit verbundenen organisatorischen Wandel zu rekonstruieren. Dabei werden (1) die Transformationsprozesse und (2) die Herausforderungen für die Mitbestimmung, die mit den Geschäftsmodellinnovationen einhergehen, untersucht.

Hüttenhoff, Frederic; Bosch, Gerhard

**Fragmentierte Kontrolle von Mindestarbeitsbedingungen in Deutschland**

Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen

1. Oktober 2023 bis 31. Dezember 2024

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

Die staatlichen Kontrollen der Einhaltung der Mindestlöhne stehen seit dessen Einführung in der Kritik. Verschiedene Studien zeigen seit Jahren eine Vielzahl systematischer Verstöße gegen den gesetzlichen Mindestlohn und branchenspezifische Mindestlöhne. Im Mittelpunkt des geplanten Forschungsvorhabens soll die empirische Untersuchung des fragmentierten Systems zur gesetzlichen Kontrolle von Mindestarbeitsbedingungen (Mindestlöhne, Arbeitszeiten) in Deutschland stehen. Der Fokus wird dabei auf der Finanzkontrolle Schwarzarbeit liegen unter Berücksichtigung der Kooperation mit weiteren zuständigen Behörden.

Kuhlmann, Martin

**Verbundprojekt: Circular Economy menschengerecht gestalten (KREIS)**

**Teilprojekt: Arbeitsgestaltung und Rolle der Sozialpartner in der Circular Economy**

Soziologisches Forschungsinstitut, Göttingen

1. Juli 2023 bis 31. Juni 2028

[www.sofi.uni-goettingen.de/projekte/kreis/projektinhalt/](http://www.sofi.uni-goettingen.de/projekte/kreis/projektinhalt/)

Wirtschaft und Arbeitswelt stehen vor den Herausforderungen einer nachhaltigen Ressourcennutzung und klimaneutralen Wirtschaftsweise. Die Etablierung von Kreislaufwirtschaftsprinzipien ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung. Eine Umstellung auf die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft betrifft alle Organisationsebenen eines Unternehmens. Für den Wandel zur Kreislaufwirtschaft müssen dazu die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten arbeitsintegriert und zukunftsorientiert angelegt, gesunde Arbeitsbedingungen sichergestellt und die Führungskultur transformationsförderlich gestaltet werden.

An diesem Punkt setzt das vom BMBF über fünf Jahre geförderte Projekt „KREIS“ mit dem Aufbau eines regionalen Kompetenzzentrums an, welches praxisnahe Forschung, innovative Anwendungsfälle und Qualifizierung zu arbeitswissenschaftlichen Fragestellungen in der Kreislaufwirtschaft miteinander verknüpft. Neben der Entwicklung von tragfähigen Lösungen spielt der Transfer in der Region eine zentrale Rolle.

Hoose, Fabian; Rosenbohm, Sophie

**Entgelte von sog. UGC-Plattformen für künstlerisch/publizistische Leistungen und deren Einbeziehung in die Künstlersozialabgabe**

Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen

1. Oktober 2023 bis 31. März 2024

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

User-Generated-Content-Plattformen, zu denen bekannte Social-Media-Plattformen wie YouTube, Instagram, TikTok und Twitch zählen, sind für eine wachsende Zahl von Konsument\*innen zu einem festen Bestandteil der alltäglichen Mediennutzung geworden. Darüber hinaus spielen sie auch als Werbepattformen mit Milliardenumsätzen eine bedeutende wirtschaftliche Rolle.

Eine wachsende Zahl professionell Kreativer verdient ihren Lebensunterhalt mit der Produktion von Content, also dem Erstellen von Videos, Fotos



und Texten für solche Plattformen. Das Forschungsvorhaben ist in drei Schritten angelegt und beinhaltet folgende Module: (1) Bestandsaufnahme zu den Vergütungs- und Auszahlungsmodelle auf UGC-Plattformen, (2) Ermittlung der Perspektive von Content Creator\*innen auf die Monetarisierungsmöglichkeiten auf UGC-Plattformen und Zusammensetzung der Einkommen, (3) Untersuchung der Rolle von weiteren Intermediären (Agenturen, Labels, Netzwerke, Verwertungsgesellschaften).

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

#### **Aktuelle Veranstaltungen**

Rosa-Luxemburg-Stiftung

#### **Macht der Technik – Macht durch Technik? Dimensionen von Informatik und Künstlicher Intelligenz (KI)**

2. März 2024, Berlin

[www.rosalux.de/veranstaltung/es\\_detail/1T5IT/macht-der-technik-%E2%80%94-macht-durch-technik?cHash=8ee22f0f34152748f9ca977c2f327225](http://www.rosalux.de/veranstaltung/es_detail/1T5IT/macht-der-technik-%E2%80%94-macht-durch-technik?cHash=8ee22f0f34152748f9ca977c2f327225)

Kommt das Zeitalter der künstlichen Superintelligenz? Wird sie uns versklaven oder befreien? Oder nur arbeitslos machen? Die Referent\*innen vertreten die Position, dass solche Befürchtungen oder Hoffnungen von der Sache, von den realen Potentialen und Gefahren der KI ablenken. Ziel der Veranstaltung soll sein, diese genauer kennenzulernen und zu verstehen, was sich hinter den Künsten der KI-Systeme verbirgt und wodurch sie sich von herkömmlichen IT-Systemen unterscheiden. Den Blick hinter die Kulissen können alle machen – ohne Fachkenntnisse, doch mit der Bereitschaft, sich Zeit dafür zu nehmen –, um die gesellschaftlichen Aspekte der KI fundierter zu diskutieren.

Rosa-Luxemburg-Stiftung

**Leistungsverdichtung und digitale Fremdbestimmung: Zur Entwicklung von Qualitätsmanagement, Lean Production und Digitalisierung von Arbeit**

6. März 2024, Berlin

[www.rosalux.de/veranstaltung/es\\_detail/news\\_51617/leistungsverdichtung-und-digitale-fremdbestimmung?cHash=3664e0f9abeab2b7aa7ef1fbad182061](http://www.rosalux.de/veranstaltung/es_detail/news_51617/leistungsverdichtung-und-digitale-fremdbestimmung?cHash=3664e0f9abeab2b7aa7ef1fbad182061)

Die „Digitalisierung von Arbeit“ ist in aller Munde – aber was ist das eigentlich? Ausgehend von den betriebswirtschaftlichen Rationalitäten hinter der aktuellen Welle der Digitalisierung von Arbeit analysiert Adrian Mengay die Entstehung des Dispositivs einer Regierung der Qualität. Er zeichnet nach, wie das Qualitätsmanagement totalitär werden konnte und wie sich die damit einhergehende Aneignung und Standardisierung des Wissens und der Arbeit auf arbeitende Menschen auswirkt.

Die Logiken einer immer effizienteren Produktion und einer euphemistisch beschriebenen „Reduzierung von Verschwendung“ und die damit verbundenen Nachteile und Angriffe auf abhängig Beschäftigte verfolgt er in die Herausbildung von Ganzheitlichen Produktionssystemen, Lean Production und Digitalisierung von Arbeit und stellt seine Kritik der digitalen Arbeit und des damit verbundenen neoliberalen Projekts der Umgestaltung der Gesellschaft und der Aneignung von Arbeit im 21. Jahrhundert vor.

DGB-Bundesvorstand, Abteilung Grundsatz und Gute Arbeit

**Besonders sensibel: KI in der Pflege**

14. März 2024, online

[www.dgb.de/termine/++co++bb3142de-562e-11ee-b507-001a4a160123](http://www.dgb.de/termine/++co++bb3142de-562e-11ee-b507-001a4a160123)

KI in der Pflege ist ein besonders sensibles Thema. Doch welche Rolle spielt KI in der Pflege? Was bedeutet das für die Arbeit von morgen? Die Veranstaltung ist Teil der digitalen Informations- und Austauschreihe „DGB-Dialog Künstliche Intelligenz“.

Friedrich-Ebert-Stiftung NRW

**Digitalen Wandel gestalten: Perspektiven für die Zukunft der Arbeitswelt**

18. März 2024, online

[www.fes.de/veranstaltungen/veranstaltungsdetail/274679](http://www.fes.de/veranstaltungen/veranstaltungsdetail/274679)

Die Digitalisierung verändert unsere Arbeitswelt. Dabei war nicht zuletzt die Corona-Krise für nahezu jede Branche und Tätigkeit ein Beschleuniger und hat inzwischen viele Veränderungen im Arbeitsalltag etabliert. Während nun seit Anbeginn der digitalen Transformation die Möglichkeit und Wichtigkeit der politischen Gestaltbarkeit betont wird – gerade um diese auch zum Vorteil der Beschäftigten werden zu lassen – fällt es im betrieblichen Alltag aber doch immer wieder schwer, ins Gestalten zu kommen. Ist eine technische Lösung allerdings einmal etabliert, lassen sich Alternativen nur noch schwer durchsetzen – umso wichtiger ist es für Beschäftigte, das Wissen zu haben und den Mut zu finden, um mitzugestalten.

Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union; Hugo-Sinzheimer-Institut

**European Labour Law Workshop**

21. März 2024, Frankfurt am Main

[www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-european-labour-law-workshop-54693.htm](http://www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-european-labour-law-workshop-54693.htm)

Plattformarbeit ist eine neue Möglichkeit, Angebot und Nachfrage nach bezahlter Arbeit in Einklang zu bringen. Die Europäische Union ist dabei neue Regeln festzulegen, um die Arbeitsbedingungen für Menschen zu verbessern, die in der Gig Economy arbeiten. Der Rat und das Europäische Parlament haben eine vorläufige Einigung über einen von der Kommission vorgeschlagenen Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Plattformarbeiter\*innen erzielt. Ziel des Workshops ist es, folgende Fragen zu beantworten: Kann die Richtlinie halten, was sie verspricht? Wie können die Arbeitsbedingungen für echte Selbstständige verbessert werden, die die Plattform zur Erbringung ihrer Dienstleistungen nutzen? Wie gehen die nordischen Länder, in denen die Richtlinie kritisiert wurde, mit Plattformarbeiter\*innen um?

## Veranstaltungsdokumentationen

Hans-Böckler-Stiftung; Deutscher Gewerkschaftsbund

### **Verteilungsfragen in Krisenzeiten. Soziale Spaltung bekämpfen, Transformation gerecht gestalten**

9. November 2023, Berlin

[www.boeckler.de/de/dokumentationen-2720-verteilungsfragen-in-krisenzeiten-50387.htm](http://www.boeckler.de/de/dokumentationen-2720-verteilungsfragen-in-krisenzeiten-50387.htm)

In Berlin lud die Hans-Böckler-Stiftung gemeinsam mit dem DGB zur Konferenz über Verteilungsfragen in Krisenzeiten. In drei Panels diskutierten die Konferenzteilnehmer\*innen Fragen der Lohn-, Mieten- und Klimaschutzpolitik. Ein wesentliches Thema waren die politischen Folgen der Einkommensungleichheit für den Zusammenhalt in Deutschland: Wer arm ist, hat auch weniger Vertrauen in die Institutionen des demokratischen Staates und die Regierenden. WSI-Direktorin Bettina Kohlrusch nennt Einkommensungleichheit deswegen „eine Quelle für antidemokratische Einstellungen“.

Eigentlich müsste das die Vorteile eines Sozialstaates klar hervortreten lassen. Doch Sebastian Dullien, der Direktor des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung, sieht eine beängstigende, gegenläufige Tendenz: „Die Mittelschicht ist so verunsichert, dass sie weniger bereit ist, den Armen abzugeben.“ Vorgestellt wurde auf der Veranstaltung auch der aktuelle Verteilungsbericht des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI).

Hugo-Sinzheimer-Institut; Universität Kassel

### **Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und Barrierefreiheit. Von der Evaluation zur Reform**

13. Oktober 2023, Düsseldorf

[www.boeckler.de/de/dokumentationen-2720-gleichstellung-von-menschen-mit-behinderungen-und-barrierefreiheit-48953.htm](http://www.boeckler.de/de/dokumentationen-2720-gleichstellung-von-menschen-mit-behinderungen-und-barrierefreiheit-48953.htm)

Auf dem Weg zu einer barrierefreien Gesellschaft stehen noch einige Hindernisse. Darüber diskutierte man bei der Tagung des Hugo-Sinzheimer-Instituts (HSI) in Kooperation mit der Universität Kassel in Frankfurt. Mit dem Behindertengleichstellungsgesetz setzte die Bundesregierung 2002 die Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention, der EU-Gleichbe-

handlungsrahmenrichtlinie und des Grundgesetzes um. Danach muss der Staat Menschen mit Behinderung ein selbstbestimmtes Leben und gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen. Dazu gehört beispielsweise auch die Teilnahme an einer Fachtagung wie der, zu der das HSI in Frankfurt eingeladen hatte. Dabei stellte Johanna Wenckebach, wissenschaftliche Direktorin des HSI, fest, wie schwer der Weg von der Theorie in die Praxis ist: „Über Barrierefreiheit schreiben ist etwas anderes, als sie selbst auch umzusetzen.“

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund  
**Smarte Technologien und Augmented Reality in der Arbeitswelt**

19. September 2023, Dortmund

[www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd112.html](http://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd112.html)

Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) mit integrierter Sensorik sind bereits Alltag in einigen Betrieben. Dort, wo Arbeit durch solche Technologien, wie z. B. Tablets oder Datenbrillen, unterstützt werden kann, ergeben sich auch Potentiale für Augmented Reality (AR). Vor diesem Hintergrund forscht die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zu Smarter IKT und AR als adaptive Arbeitsassistentensysteme, um Unterstützungsmöglichkeiten für Beschäftigte sowie Gestaltungsempfehlungen für die Praxis abzuleiten.

Am 19. September 2023 veranstaltete die BAuA hierzu eine Fachtagung, um einen aktuellen Stand von Forschung und Praxis in diesem Themenfeld zusammenzutragen. Verschiedene Forscher\*innen stellten ihre Ergebnisse zum Einsatz von Technologien für Produktions- und Dienstleistungsarbeit, für arbeitsintegriertes Lernen und für mehr Teilhabe im Beruf vor. Dieser Tagungsband fasst alle Vorträge in Form von wissenschaftlichen Kurzbeiträgen zusammen.

**ISSN 2509-2359**