ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Cömert, Bilge

Working Paper

Forschungsmonitoring "Arbeit der Zukunft", Ausgabe 29 - Januar bis März 2025 (Berichtszeitraum)

Working Paper Forschungsförderung, No. 375

Provided in Cooperation with:
The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Cömert, Bilge (2025) : Forschungsmonitoring "Arbeit der Zukunft", Ausgabe 29 - Januar bis März 2025 (Berichtszeitraum), Working Paper Forschungsförderung, No. 375, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/319887

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/

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Hans Böckler Stiftung

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 375, Juni 2025

Forschungsmonitoring „Arbeit der Zukunft“ Ausgabe 29

Januar bis März 2025 (Berichtszeitraum)

Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“

ARBEIT DER ZUKUNFT

Auf einen Blick

Das Forschungsmonitoring Nr. 29 gibt einen Überblick über aktuelle Studien und Publikationen zur Arbeitswelt der Zukunft für den Berichtszeitraum Januar bis März 2025. Es orientiert sich an den Schwerpunkten der Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“: Digitalisierung und Arbeit der Zukunft, Standards für digitale Arbeitsformen, Beschäftigung im Wandel, Arbeit aufwerten, Humanisierung der Arbeit 4.0, Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements, Innovationsbegrifflichkeiten, Künstliche Intelligenz und Sozial-ökologische Transformation.

FORSCHUNGS-FÖRDERUNG

Autorin
Bilge Cömert studierte Politikwissenschaften und Soziologie in Frankfurt am Main und Sozialwissenschaften in Berlin. Derzeit arbeitet sie am „Horizon Europe“-Forschungsprojekt „Resist – Fostering Queer Feminist Intersectional Resistances against Transnational Anti-Gender Politics“ an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder).

© 2025 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de

„Forschungsmonitoring ‚Arbeit der Zukunft‘ Ausgabe 29“ 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 2509-235

Inhalt

Über das Forschungsmonitoring 5
1. Überblick über aktuelle Publikationen und Studien 7
1.1 Digitalisierung 7
Gesellschaftspolitische Studien und Beschäftigungsprognosen 7
Betrieblich orientierte Studien 10
International vergleichende Studien 11
Digitalisierung in der Industrie 12
1.2 Standards für digitale Arbeitsformen 13
Plurale Arbeitsformen und Wandel der Beschäftigungsstrukturen 13
Plattformarbeit 15
Wandel von Mitbestimmung 15
1.3 Beschäftigung im Wandel 17
Veränderung von Tätigkeiten und Berufen 17
Geschlechterverhältnisse und Beschäftigung 18
Diversity am Arbeitsmarkt – Ältere, Menschen mit Behinderung, Migrant*innen, LGBTQI 26
Qualifizierung 27
1.4 Arbeit aufwerten 29
Faire Entlohnung 29
Bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit 32
1.5 Humanisierung der Arbeit 4.0 33
Digitale Transformation der Arbeit am Menschen ausrichten 33
Gesundheit und Vorbeugung psychischer Risiken 34
1.6 Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements 36
Arbeitszeit 36
Arbeitszufriedenheit 39
Flexibilisierung 41
1.7 Innovationsbegriff weiten 43
Soziale Innovation und alternative Wirtschaftsformen 43
1.8 Künstliche Intelligenz 44
Einsatz von KI 44
Ethik von KI 46
1.9 Sozial-ökologische Transformation 48

2. A Closer Look: Zusammenfassung ausgewählter Studien des Monitorings 49
3. Keep in Mind: Initiativen und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld 53
3.1 Auswahl neuer Forschungsprojekte der Hans-Böckler-Stiftung 53
3.2 Auswahl weiterer Forschungsprojekte 59
3.3 Termine, Initiativen und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld 60
Aktuelle Veranstaltungen 60
Podcasts 62
Veranstaltungsdokumentationen 64

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, Arbeit aufwerten, 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 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 des Forschungsmonitorings werden wie gewohnt zwei aktuelle Publikationen im Detail vorgestellt. Zunächst geht es um das Positionspapier „Digitalpolitische Impulse für die Bundestagswahl 2025“. Darin formulieren Wissenschaftler*innen unterschiedlicher Disziplinen gebündelt Handlungsempfehlungen für die Gestaltung der Digitalpolitik in der aktuellen Legislaturperiode.

Bei der zweiten Publikation handelt es sich um das Paper „What is Feminist AI?“. Die Autorinnen Alexandra Wudel und Anna Ehrenberg beschreiben, dass Feministische Künstliche Intelligenz eine kritische Abkehr von traditionellen KI-Systemen darstellt, da sie strukturelle Ungleichheiten in der Funktionswiese dieser Systeme offenlegt und verantwortlichere und gerechtere KI-Lösungen fördert.

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

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

fassungen, die leicht überarbeitet werden. Das Monitoring erscheint in der Regel alle drei Monate.
Über die Webdatenbank „zukunftarbeit“ (BibSonomy) kann auf die gesammelten Studien und Publikationen online zugegriffen werden. Verschlagwortung und Stichwortsuche vereinfachen die Recherche. Der Link zur digitalen Publikationssammlung lautet: www.bibsonomy.org/user/zukunftarbeit. Anregungen und Hinweise auf Publikationen und Projekte können gerne geschickt werden an: arbeit-der-zukunft@boeckler.de

Eine aufschlussreiche Lektüre wünscht
die Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“ Juni 2025

1. Überblick über aktuelle Publikationen und Studien

1.1 Digitalisierung

Gesellschaftspolitische Studien und Beschäftigungsprognosen

The Future of Jobs Report 2025
Insight Report
World Economic Forum, Genf
7. Januar 2025
www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/

Technologischer Wandel, geoökonomische Fragmentierung, wirtschaftliche Ungewissheit, demografische Verschiebungen und der ökologische Wandel gehören – einzeln und in Kombination – zu den wichtigsten Triebkräften, die den globalen Arbeitsmarkt bis 2030 voraussichtlich prägen und verändern werden. Dieser Bericht bringt die Perspektiven von über 1.000 führenden Arbeitgeber*innen weltweit zusammen, um zu untersuchen, wie sich diese Makrotrends auf Arbeitsplätze und Qualifikationen auswirken und welche Strategien die Arbeitgeber*innen zu entwickeln planen.

World Employment and Social Outlook: Trends 2025
International Labour Organization, Genf
16. Januar 2025
https://doi.org/10.54394/IZLN1673

Der Bericht bietet eine eingehende Analyse der globalen Arbeitsmarkttrends und beleuchtet die Auswirkungen des sich verlangsamenden Wirtschaftsaufschwungs, der anhaltenden Jugendarbeitslosigkeit und geschlechtsspezifischer Ungleichheiten. Er untersucht die strukturellen Herausforderungen, mit denen Arbeitnehmer*innen weltweit konfrontiert sind,

und bietet Einblicke in regionale und globale Muster, die die Zukunft der Arbeit prägen.

Engels, Barbara; Büchel, Jan; Scheufen, Marc
Deutschland, digital gespalten – fünf Jahre Digitalisierungsindex
IW-Kurzbericht 5/2025
Institut der deutschen Wirtschaft, Köln
16. Januar 2025
www.iwkoeln.de/studien/barbara-engels-jan-buechel-deutschland-digital-gespalten-fuenf-jahre-digitalisierungsindex.html

Die Digitalisierung hat die deutsche Wirtschaft in den vergangenen fünf Jahren geprägt wie kaum ein anderer Faktor. Zahlreiche Prozesse sind effizienter geworden, digitale Produkte und neue Geschäftsmodelle sind entstanden. Doch die Fortschritte verlaufen ungleich. Einige Unternehmen und Regionen haben die Chancen der Digitalisierung konsequent genutzt, während andere zurückgeblieben sind. Die Analyse der vergangenen fünf Jahre offenbart Fortschritte, aber auch eine persistente digitale Spaltung: Es gibt klare Gewinner*innen und Verlierer*innen der Digitalisierung in Deutschland.

Brandenburger, Bonny; Gerhold, Lars; Gonnermann-Müller, Jana; Gronau, Norbert; Hamm, Andrea; Hase, Jan; Kammerer, Dietmar; Knaus, Jochen; Kox, Thomas; Leins, Nicolas; Lettkemann, Virginie; Neuberger, Christoph; Oellers, Claudia; Pasler, Theresia; Pütz, Julian; Rehak, Rainer; Ritterbusch, Georg David; Saba, Sara; Schimmler, Sonja; Schummel, Philip; Shala, Kaltrina; Stolze, Martha; Teichmann, Malte; Ullrich, André

Digitalpolitische Impulse für die Bundestagswahl 2025: Eine starke digitale Agenda für Gesellschaft und Wissenschaft. Empfehlungen für die Legislaturperiode 2025–2029

Policy Paper 12

Weizenbaum-Institut, Berlin

Februar 2025

www.weizenbaum-institut.de/media/Publikationen/Weizenbaum_Policy_Paper/Weizenbaum_Policy_Paper_12.pdf

Das Positionspapier formuliert evidenzbasierte Empfehlungen für die Gestaltung der Digitalpolitik in der Legislaturperiode 2025–2029. Es adressiert zentrale Herausforderungen in den Bereichen Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Wissenschaft und Gesellschaft und bietet konkrete Impulse und Handlungsoptionen für politische Entscheidungsträger*innen. Das Papier gliedert sich in zwei Hauptteile: die Fortführung wichtiger Gesetzesvorhaben und neue Empfehlungen für die kommende Legislaturperiode.

Betrieblich orientierte Studien

Krzywdzinski, Martin; Pfeiffer, Sabine; Kuhlmann, Martin; Ottaiano, Mario; Heinlein, Michael; Ritter, Tobias; Neumer, Judith; Huchler, Norbert

An uncertain elite. Professional differences and similarities between engineers and tech workers in times of digital transformation

Work Organisation, Labour & Globalisation 19(1), S. 84–104
11. März 2025
www.doi.org/10.13169/workorgalaboglob.19.1.0084

Der digitale Wandel der Industrie hat neue Kategorien von Fachkräften hervorgebracht, wie z. B. Software-Ingenieur*innen und UX/UI-Designer*innen, die nun neben den traditionellen Ingenieur*innen arbeiten. Diese Studie untersucht die sich entwickelnde Beziehung zwischen diesen Gruppen und konzentriert sich auf Arbeitsprozesse, Statuswahrnehmungen und berufliche Interaktionen. Die Forschungsfragen lauten: Wie hat sich die Digitalisierung auf die Arbeitsprozesse dieser beiden Gruppen ausgewirkt? Welche Strategien wenden sie an, um ihre Karrierewege beizubehalten oder zu verbessern? Und wie konvergieren oder divergieren ihre Rollen?

Heinlein, Michael; Neumer, Judith; Ritter, Tobias

Digitalisierung von Lernen in der Produktion: Impulse zur partizipativen und selbstorganisierten Gestaltung und Nutzung digitaler Lehr- und Lernplattformen

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung – ISF, München
März 2025
www.isf-muenchen.de/wp-content/uploads/2025/03/ISF_KeaPKMUdigital_Abschlussbroschuere.pdf

Kleine und mittelständische Produktionsunternehmen (KMU) müssen sich an den digitalen Wandel und veränderte Marktbedingungen anpassen. Steigender Wettbewerb, Flexibilitätsanforderungen und Fachkräftemangel erfordern neue Lernstrukturen. Das ISF München hat im Projekt „KeaP KMU digital“ mit der Kompera GmbH und drei produzierenden KMU eine digitale Lehr-Lernplattform auf Moodle-Basis entwickelt. Ziel war die pra-

xisnahe Qualifizierung in der Produktion. Dabei wurden unternehmens-, anlagen- und produktionsspezifisches Erfahrungswissen sowie Handlungskompetenzen vermittelt und wissenschaftlich untersucht.

International vergleichende Studien

McGuinness, Seamus; Redmond, Paul; Pouliakas, Konstantinos; Kelly, Lorcan; Brosnan, Luke
Technological Change and the Upskilling of European Workers
IZA Discussion Paper 17753
Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn
März 2025
www.iza.org/publications/dp/17753/technological-change-and-the-upskilling-of-european-workers

Auf Basis der Daten der zweiten Welle der European Skills and Jobs Survey misst diese Studie den Zusammenhang zwischen technologischen Veränderungen, die Arbeitsaufgaben automatisieren oder erweitern, und der Teilnahme an berufsbezogenen Weiterbildungen. Die Analyse zeigt dabei einen positiven Zusammenhang zwischen technologisch bedingter Aufgabenveränderung und Arbeitskomplexität. Zudem besteht eine starke lineare Beziehung zwischen technologisch bedingten Veränderungen der Arbeitsaufgaben und dem Bedarf an beruflicher Weiterbildung: Je größer der Einfluss neuer Technologien auf den Aufgabeninhalt, desto höher sind die Weiterbildungsanforderungen.

Digitalisierung in der Industrie

DGB-Bundesvorstand
Gewerkschaftliche Anforderungen an eine europäische Industriepolitik
Positionspapier
Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin
21. Februar 2025
www.dgb.de/fileadmin/download_center/Positionen_und_Thesen/DGB-Positionspapier_Europ%C3%A4ische_Industriepolitik_final.pdf

Fehlende Investitionen, ausländische Dumpingwettbewerber, geopolitische Veränderungen und hohe Energiekosten – Europas Industrie steht vor existenziellen Herausforderungen. Dieses Positionspapier legt die gewerkschaftlichen Anforderungen an eine europäische Industriepolitik dar. Im Mittelpunkt stehen Investitionen in Zukunftstechnologien, eine sozialökologische Reform des EU-Beihilferechts, die Stärkung Guter Arbeit und die Schaffung grüner Leitmärkte.

Plattform Industrie 4.0
Fortschrittsbericht 2024. Auf dem Weg zu industriellen Datenökosystemen: Skalieren. Gemeinsam. International.
Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, Berlin
19. März 2025
www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Industrie/industrie-4-0-fortschrittsbericht-2024.html

Die Industrie steht unter Druck: Energiekrise, Material- und Lieferengpässe, Fachkräftemangel, Preissteigerungen und die ambitionierten Klimaziele der EU sind und bleiben große Herausforderungen vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen. Das Leitbild 2030 der Plattform Industrie 4.0 zielt auf eine wettbewerbsfähige, resiliente und nachhaltige Industrie mit digital vernetzter Wertschöpfungskette. Dafür wurden drei Handlungsfelder definiert: Interoperabilität, Souveränität und Nachhaltigkeit. Weitere Details zu aktuellen Entwicklungen und Handlungsfeldern finden sich in diesem Fortschrittsbericht.

1.2 Standards für digitale Arbeitsformen

Plurale Arbeitsformen und Wandel der Beschäftigungsstrukturen

Krzywdzinski, Martin; Butollo, Florian
The Covid-19 Crisis, Digitalization, and Organizational Change
Discussion Paper 44
Weizenbaum-Institut, Berlin
Januar 2025
www.weizenbaum-institut.de/media/Publikationen/Weizenbaum_Discussion_Paper/Weizenbaum_Discussion_Paper_44.pdf

Die Studie untersucht die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Digitalisierung und den organisatorischen Wandel in Unternehmen verschiedener Branchen in Deutschland. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Pandemie nicht nur den technologischen Wandel beschleunigt hat, sondern auch parallele organisatorische Veränderungen, wie neue Führungskonzepte, funktionsübergreifende Zusammenarbeit und flexible Arbeitszeiten erforderlich machte, um diese Entwicklungen zu unterstützen.

Jurecic, Mitja (Hrsg.)
Die Zukunft der Arbeit. Forschungserkenntnisse und Impulse für die Gestaltung der Arbeitswelt. Fachbeiträge aus dem 70. Frühjahrskongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e. V.
Sammelband
Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, Stuttgart
4. März 2025
www.doi.org/10.24406/publica-3979

Die Arbeitswelt befindet sich in einem Wandel, geprägt von hybriden Arbeitsmodellen, technologischen Fortschritten und dem wachsenden Bedarf an flexiblen, zukunftsorientierten Bürokonzepten. Dieser Sammelband fasst ausgewählte Forschungsergebnisse des Frühjahreskongresses zusammen und behandelt Themen wie zeitliche und örtliche Flexibilität, Workation, die Bedeutung von Büroinfrastruktur und Anwesenheit, digitale Kompetenzen sowie die Gestaltung hybrider und nachhaltiger Arbeitsumgebungen. Die Beiträge liefern wissenschaftliche Erkenntnisse und praxisnahe Ansätze, um die Arbeitswelt zu gestalten und dabei Produktivität, Wohlbefinden und Innovationskraft zu fördern.

Pan, Yue; Yurdakul-Ziegler, Meral; Jurecic, Mitja; Rief, Stefan
Internationale Arbeits- und Bürokultur. Ansätze und Praktiken im globalen Vergleich
Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, Stuttgart
10. März 2025
www.doi.org/10.24406/publica-4000

In einer globalisierten Arbeitswelt gewinnen internationale Arbeits- und Bürokulturen zunehmend an Bedeutung. Diese Studie beleuchtet zentrale Aspekte wie Arbeitszeitmodelle, Homeoffice-Regelungen, Pausengestaltung und Meetingkultur in verschiedenen Ländern. Sie zeigt auf, wie kulturelle Unterschiede – etwa zwischen dem arbeitsintensiven 996-Modell in der chinesischen Tech-Industrie und der zunehmenden Verbreitung der 4-Tage-Woche in Europa – die Arbeitsrealität prägen. Der Einfluss der Corona-Pandemie auf hybride Arbeitsmodelle und die regional variierende Akzeptanz von Homeoffice werden ebenfalls analysiert.

Plattformarbeit

Hoose, Fabian; Beckmann, Fabian; Topal, Serkan; Glanz, Sabrina
Soziale Sicherung in der Plattformökonomie: Analysen, Befunde und Regulierungsansätze. Abschlussbericht des Projekts „Plattformökonomie und soziale Sicherung“
IAQ-Forschung 2025/02
Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen
Januar 2025
www.doi.org/10.17185/duepublico/82962

Der Abschlussbericht entstand im Rahmen des Forschungsprojektes „Plattformökonomie und soziale Sicherung: Arbeits- und Sicherungsorientierungen digitaler Selbstständiger zwischen De- und Re-Institutionalisierung“. Vor dem Hintergrund der Digitalisierung und Plattformisierung von Erwerbsarbeit wird die soziale Sicherung von Plattformselbstständigen untersucht. Dabei werden drei Themenschwerpunkte gesetzt: Das Ausmaß und die Struktur der sozialen Sicherung, die subjektiven Arbeits- und Sicherungspräferenzen sowie mögliche sozialpolitische Reformansätze.

Wandel von Mitbestimmung

Digital Trade Unionism Toolkit
European Trade Union Confederation, Brüssel
6. Januar 2025
https://etuc.org/en/publication/digital-trade-unionism-toolkit

In einer Zeit des technologischen Fortschritts und der sich verändernden sozioökonomischen Landschaft befinden sich die Gewerkschaften an einem kritischen Punkt. Traditionelle Wege funktionieren nicht mehr so gut wie früher. Strukturen und Methoden, die einst ihre Effektivität untermauerten, werden durch eine Vielzahl von Faktoren infrage gestellt, was eine tiefgreifende Neubewertung der bisherigen Strategien und Ansätze erforderlich macht. Die Forderung von digitaler Gewerkschaftsarbeit ist heute präsenter und wichtiger denn je. Dieses Toolkit soll Gewerkschaften hel-

fen, sich in der digitalen Welt zurechtzufinden, ihre Mitgliederzahlen zu erhöhen und an ihren Grundwerten festzuhalten.

Findeisen, Sebastian; Dauth, Wolfgang; Schlenker, Oliver
Organized Labor Versus Robots? Evidence from Microdata
ZEW Discussion Paper 25-005
Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim
17. Januar 2025
www.zew.de/publikationen/organized-labor-versus-robots-evidence-from-microdata-25

Die Studie untersucht, wie insbesondere die betriebliche Arbeitnehmer*innen-Vertretung die Auswirkungen von Automatisierung und neuen Technologien abfedern können. Die Autoren zeigen, dass Betriebsräte das Kündigungsrisiko für bestehende Arbeitnehmer*innen, v.a. von älteren Beschäftigten, während Automatisierungsprozessen verringern. Schließlich stellen sie heraus, dass Betriebsräte die Einführung von Robotern im Betrieb nicht verhindern, sondern vielmehr den Einsatz hochwertigerer Roboter fördern, verstärkt Weiterbildungsmaßnahmen während der Automatisierung anregen und langfristig ein höheres Produktivitätswachstum begünstigen.

Lühr, Thomas; Kämpf, Tobias
Bots im Büro. Künstliche Intelligenz und der Wandel von Angestelltenarbeit in der digitalen Transformation
Study 494
Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
Februar 2025
www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009053

Mit der digitalen Transformation kommt es zu einem Schub in der Automatisierung von Arbeit. Die Einführung von Künstlicher Intelligenz führt zur grundlegenden Restrukturierung der Arbeitsinhalte und -prozesse im Büro. Damit gehen nicht nur Risiken von Funktionsverlusten bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes einher, sondern auch neue Machtpotenziale. Künstliche Intelligenz funktioniert nicht ohne Mitbestimmung – mit Mitbestimmung ergeben sich neue Ansatzpunkte für eine arbeitspolitische Vorwärtsstrategie. Die vorliegende Studie nimmt eine empirisch gestützte

Analyse der Potenziale vor, die der Automatisierungsschub für die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen tatsächlich bietet.

1.3 Beschäftigung im Wandel

Veränderung von Tätigkeiten und Berufen

Erol, Serife; Schulten, Thorsten
Neue Arbeitswelt in der Fleischindustrie? Eine Bilanz der Veränderungen nach dem Arbeitsschutzkontrollgesetz
WSI Study 41
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
März 2025
www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009091

Die Fleischindustrie stand lange wegen prekärer Arbeitsbedingungen in der Kritik. Mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz von 2021 wurden Werkverträge und Leiharbeit verboten, um Beschäftigte besser zu schützen. Doch wie hat sich die Situation seitdem entwickelt? Die Autor*innen untersuchen die Auswirkungen des Gesetzes auf Arbeits-, Beschäftigungs- und Partizipationsbedingungen sowie -beziehungen – von Verbesserungen bis zu neuen Herausforderungen. Hat die Reform ihr Ziel erreicht oder sind neue Probleme entstanden? Die Study gibt Einblicke in eine Branche im Wandel und zieht eine Zwischenbilanz der Veränderungen nach dem Arbeitsschutzkontrollgesetz.

Kärcher, Anneliese; Walser, Manfred
Durchsetzung von Arbeitsrecht – das Arbeitsschutzkontrollgesetz als Modell? Verfassungs- und europarechtliche Fragen mit besonderer Berücksichtigung des Direktanstellungsgebots
HSI-Schriftenreihe, Bd. 54
Hugo-Sinzheimer-Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt am Main
2025
www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009092

Wie können arbeitsrechtliche Regelungen dazu beitragen, prekäre Arbeitsbedingungen zu unterbinden? Wie können die Lücken bei der Anwendung von Arbeitsstandards geschlossen werden? Wie kann wirksame Mitbestimmung in Branchen etabliert werden, die von migrantischer Arbeit und kleinteiligen Unternehmensstrukturen geprägt sind? Das Arbeitsschutzkontrollgesetz verfolgt das Ziel, die vormals katastrophalen Zustände in der Fleischindustrie zu beenden. Mit ihm wird der Einsatz von Drittpersonal in Werkverträgen und Leiharbeit drastisch beschränkt und die staatliche Aufsicht gestärkt. Die Autor*innen nehmen eine rechtliche Bewertung und Prüfung der Regulierungen vor.

Geschlechterverhältnisse und Beschäftigung

Kümmerling, Angelika; Zink, Lina; Jansen, Andreas
Spannungsfeld Vereinbarkeit: Arbeitsaufteilung, Geschlechterrollen und Aushandlungen im Paarkontext
Spannungsfeld Vereinbarkeit 2
Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
29. Januar 2025
www.doi.org/10.11586/2025005

Im Fokus der Studie des zweiten Teils der Reihe „Spannungsfeld Vereinbarkeit“ stehen die Arbeitsaufteilung, Geschlechterrollen und Aushandlungen zwischen Frauen und Männern in heterosexuellen Paarbeziehungen. Die Ergebnisse zeigen eine stark verzerrte, unterschiedliche Wahrnehmung über die Zuständigkeiten im Haushalt. Die ungleiche Verteilung der Haus- und Sorgearbeit und traditionelle Rollenbilder sind weiterhin ein Hemmnis für eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen.

Dupuis, Indira
Weiterbildung für Gleichstellung in der Chemie- und Pharmabranche
Diskussionspapiere Transformation
Stiftung Arbeit und Umwelt der Industriegewerkschaft IGBCE, Berlin
4. Februar 2025
www.arbeit-umwelt.de/diskussionpapier-weiterbildung-fuer-gleichstellung/

Frauen sind eine wichtige Beschäftigtengruppe für die nachhaltigen, innovativen Schlüsselindustrien Chemie und Pharmazie in Deutschland. Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat 2023 richtig auf den Punkt gebracht: „Wer Fachkräfte will, kann auf Frauen nicht verzichten“. In den letzten Jahrzehnten haben Frauen immer mehr Bildungserfolg. Im Berufsleben sind viele von ihnen jedoch nicht gleichermaßen erfolgreich wie Männer. Gezielte berufliche Weiterbildung könnte ein Schlüssel sein, Frauen effektiv zu unterstützen und auch zu motivieren, berufliche Ziele zu erreichen und Anerkennung dafür einzufordern.

Burkert, Carola; Müller, Dana
Auswirkungen der Wechseljahre auf die Arbeitswelt ein unterschätztes Tabuthema
IAB-Forum
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
24. Februar 2025
www.doi.org/10.48720/IAB.FOO.20250224.01

Die meisten Frauen reden nicht gerne darüber, Männer schon gar nicht. Wechseljahre sind ein Tabuthema in unserer Gesellschaft – insbesondere, was deren Folgen für die Arbeitswelt betrifft. Dabei dürften diese erheblich sein. Es mangelt nicht nur an Aufklärung, sondern auch an Daten. Das schadet Betroffenen und Betrieben gleichermaßen. Höchste Zeit also, das Thema offensiv anzugehen.

Amin, Mohammad
Understanding Women’s Lower Participation than Men as Workers, Top Managers, and Owners in Private Firms in the EU-27 Countries
Enterprise Note 45
World Bank Group, Washington DC
27. Februar 2025
https://hdl.handle.net/10986/42877

Dieser Artikel untersucht den Frauenanteil als Arbeiterinnen, in Spitzenpositionen im Management und als Eigentümerinnen von Privatunternehmen in verschiedenen EU-Regionen. Der Autor stellt fest, dass die Beteiligung von Frauen in allen drei Bereichen statistisch signifikant geringer ist als die von Männern. Frauen sind eher in Unternehmen beschäftigt, die weniger produktiv sind und niedrigere Löhne zahlen. Um die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede zu verringern, müssen demnach nicht nur mehr Arbeitsplätze geschaffen werden, sondern auch die Qualität der Arbeitsplätze für Frauen verbessert werden.

Teutloff, Ole; Stenzhorn, Eliza; Kässi, Otto
Skills, Job Application Strategies, and the Gender Wage Gap: Evidence from Online Freelancing
ZEW Discussion Paper 25-016
Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim
3. März 2025
www.zew.de/publikationen/skills-job-application-strategies-and-the-gender-wage-gap-evidence-from-online-freelancing

In diesem Beitrag wird untersucht, wie Qualifikationen und Bewerbungsverhalten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle auf einer großen Online-Plattform für Freelancer beitragen. Es wird eine signifikante berufliche Segmentierung nach Geschlecht festgestellt, wobei Frauen in schlechter bezahlten Projektkategorien überrepräsentiert sind und selbst innerhalb derselben Kategorien tendenziell weniger verdienen als Männer. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle auf der Plattform in erster Linie unterschiedliche Handlungsweisen wie das Bewerbungsverhalten, einschließlich Jobpräferenzen und Gehaltsvorstellungen von Männern und Frauen, widerspiegelt.

Fuchs, Michaela; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele
Die spezifische Berufs- und Betriebsstruktur vor Ort führt zu deutlichen regionalen Unterschieden in der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen
IAB-Forum, Serie „Equal Pay Day 2025”
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
5. März 2025
https://iab.de/publikationen/publikation/?id=14702769

Frauen in Deutschland verdienen im Schnitt deutlich weniger als Männer. Weniger bekannt ist, dass sich der sogenannte Gender-Pay-Gap zwischen einzelnen Regionen deutlich unterscheidet. So verdienen vollzeitbeschäftigte Männer in Dingolfing-Landau gut 40 Prozent mehr als vollzeitbeschäftigte Frauen, in Dessau-Roßlau sind es jedoch 1 Prozent weniger. Eine wichtige Erklärung bieten regionale Geschlechterunterschiede in den ausgeübten Berufen und in der Betriebsstruktur vor Ort.

Herrmann, Fiona; Wrohlich, Katharina
Gender Pay Gap steigt in allen Bildungsgruppen mit dem Alter stark an
DIW Wochenbericht 10/2025, S. 131–137
Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin
5. März 2025
www.diw.de/de/diw_01.c.939383.de/publikationen/wochenberichte/2025_10_1/gender_pay_gap_steigt_in_allen_bildungsgruppen_mit_dem_alter_stark_an.html

Die Studie untersucht den Gender Pay Gap in Abhängigkeit von Alter und Bildungsabschluss. Die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern nimmt mit dem Alter in allen Bildungsgruppen zu, besonders stark bei Hochschulabsolvent*innen. Dieses Altersmuster ist in Westdeutschland ausgeprägter als in Ostdeutschland. Um den Gender Pay Gap zu verringern, sollte die Politik Anreize für eine gleichmäßigere Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit wie Kinderbetreuung und Hausarbeit setzen. Wichtige Ansatzpunkte sind die Reform des Ehegattensplittings sowie die steuerliche Behandlung von Minijobs, da beide Modelle vor allem für Frauen Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigung attraktiv machen.

Women and the economy: 30 years after the Beijing Declaration
ILO Brief, S. 1–21
International Labour Organization, Genf
6. März 2025
www.ilo.org/publications/women-and-economy-30-years-after-beijing-declaration

Anlässlich des 30. Jahrestages der Erklärung von Peking wird in diesem Papier eine umfassende statistische Momentaufnahme der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt vorgelegt. Darin wird hervorgehoben, dass zwar Fortschritte erzielt wurden, diese jedoch ungleichmäßig und unzureichend waren, da sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beschäftigung in drei Jahrzehnten weltweit um lediglich 4 Prozentpunkte verringert haben. Frauen sind in der Arbeitswelt nach wie vor unterrepräsentiert, in der informellen Arbeit überrepräsentiert und mit anhaltenden Lohnunterschieden konfrontiert.

Chiplunkar, Gaurav; Kleineberg, Tatjana
Gender Barriers, Structural Transformation, and Economic Development
Policy Research Working Paper 11083
World Bank Group, Washington DC
10. März 2025
https://hdl.handle.net/10986/42929

Auf der Grundlage repräsentativer Daten aus mehr als 90 Ländern werden in diesem Papier geschlechtsspezifische Muster bei Beschäftigungsübergängen dokumentiert. Das Papier verwendet ein Strukturmodell für die Berufs- und Branchenwahl mit Fokus auf sechs großen Volkswirtschaften. Dabei werden geschlechtsspezifische Verzerrungen bei Beschäftigung und Löhnen betrachtet. Ein Abnehmen dieser geschlechtsspezifischen Barrieren ist der Hauptfaktor für den beobachteten Anstieg weiblicher Erwerbsbeteiligung, die Expansion des Dienstleistungssektors und den Anstieg des realen BIP pro Kopf von 1970 bis 2018.

Geschäftsstelle Vierter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung
Vierter Gleichstellungsbericht. Gleichstellung in der sozial-ökologischen Transformation
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin
12. März 2025
www.publikationen-bundesregierung.de/pp-de/publikationssuche/gleichstellungsbericht-2337620

Der Vierte Gleichstellungbericht nimmt die geschlechtsbezogenen Auswirkungen der sozial-ökologischen Wende in den Blick. Der Bericht zeigt, dass der Klimawandel Frauen, einkommensarme und andere strukturell benachteiligte Menschen besonders stark trifft und enthält zahlreiche Handlungsempfehlungen für eine geschlechtergerechte sozial-ökologischen Transformation. Der Vierte Gleichstellungsbericht besteht aus dem Gutachten einer unabhängigen Sachverständigenkommission sowie der Stellungnahme der Bundesregierung zum Gutachten.

Wanger, Susanne
Die Arbeitszeitunterschiede zwischen Frauen und Männern verringern sich nur langsam
IAB-Forum, Serie „Equal Pay Day 2025”
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
18. März 2025
https://iab.de/publikationen/publikation/?id=14717865

Zuletzt war fast die Hälfte der Erwerbstätigen in Deutschland weiblich. Doch das impliziert nicht die gleiche Teilhabe am Arbeitsmarkt. Die reinen Personenzahlen berücksichtigen nicht die unterschiedlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern. Das zeigt eine Analyse zum Gender-Working-Time-Gap. Die Zahl der von berufstätigen Frauen jährlich geleisteten Arbeitsstunden liegt im Schnitt 24 Prozent unter der der Männer. Sie ist damit nur 4 Prozentpunkte niedriger als vor 25 Jahren. Hauptgrund sind die über den gesamten Erwerbsverlauf hinweg deutlich höheren Teilzeitquoten von Frauen.

Haan, Peter; Kreyenfeld, Michaela; Schmauk, Sarah; Mika, Tatjana
Rentenansprüche von Frauen bleiben mit steigender Kinderzahl deutlich hinter denen von Männern zurück
DIW Wochenbericht 12/2025, S. 183–189
Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin
19. März 2025
www.diw.de/de/diw_01.c.941471.de/publikationen/wochenberichte/2025_12_1/rentenanspruche_von_frauen_bleiben_mit_steigender_kinderzahl_deutlich_hinter_denen_von_maennern_zurueck.html

Geringere Erwerbseinkommen von Frauen führen zu niedrigeren Rentenansprüchen, besonders bei Müttern. Zwar sollen Kindererziehungszeiten die geringere Alterssicherung von Müttern ausgleichen, doch dies geschieht meist nur für die ersten Jahre nach der Geburt. In Westdeutschland sinken die Rentenansprüche mit steigender Kinderzahl deutlich, während sie in Ostdeutschland bei Müttern sogar höher sind als bei kinderlosen Frauen. Rentenrechtliche Maßnahmen sind notwendig, reichen aber nicht aus – langfristig lässt sich diese Lücke nur durch eine gleichberechtigte Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen Eltern verringern.

Kümmerling, Angelika; Jansen, Andreas
Spannungsfeld Vereinbarkeit: Elternzeitpräferenzen und Vereinbarkeitswünsche von Frauen und Männern
Spannungsfeld Vereinbarkeit 3
Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
27. März 2025
www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/spannungsfeld-vereinbarkeit-elternzeitpraeferenzen-und-vereinbarkeitswuensche-von-frauen-und-maennern-1

Die Studie bildet den dritten und letzten Teil der Veröffentlichungsreihe zum Thema „Spannungsfeld Vereinbarkeit: Onlinebefragung zur Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit im Paarkontext“, in der die betrieblichen, familienpolitischen und paarinternen Rahmenbedingungen für ein besseres Gleichgewicht von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen untersucht wurden.

Pfahl, Svenja; Unrau, Eugen; Lott, Yvonne
Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen
WSI Report 102
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
März 2025
www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009090

Wie einheitlich oder unterschiedlich vollzieht sich die Gleichstellung von Frauen und Männern in den verschiedenen Branchen auf dem deutschen Arbeitsmarkt in Hinblick auf Erwerbsarbeitszeit, Entgelt oder Erwerbsform? Anhand zentraler Indikatoren auf Basis des WSI GenderDatenPortals liefert der vorliegende Report eine zusammenfassende Übersicht über den aktuellen Stand der Geschlechtergleichstellung in Deutschland, differenziert nach Einzelbranchen aus dem Produktions- und Dienstleistungsbereich. Die Ergebnisse zeigen, dass Geschlechterungleichheit insbesondere in Hinblick auf die Erwerbsarbeitszeitdauer und das Entgelt über (fast) alle Branchen hinweg fortbesteht.

Conti, Gabriella; Ginja, Rita; Persson, Petra; Willage, Barton
The Menopause „Penalty”
IZA Discussion Paper 17793
Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn
März 2025
www.iza.org/publications/dp/17793/the-menopause-penalty

Auf Basis bevölkerungsweiter Daten aus Norwegen und Schweden und unter Anwendung quasi-experimenteller Methoden zeigen die Autor*innen, dass eine Menopause-Diagnose zu dauerhaften Einkommens- und Beschäftigungseinbußen sowie zu einer verstärkten Abhängigkeit von Sozialleistungen führt. Besonders betroffen sind Frauen mit niedrigem sozioökonomischem Status. Ein besserer Zugang zu medizinischer Versorgung im Zusammenhang mit der Menopause kann helfen, diese Verluste abzufedern. Die Ergebnisse verdeutlichen die wenig bekannten wirtschaftlichen Belastungen aufgrund der Menopause und das Potenzial gezielter Unterstützungsmaßnahmen.

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

Trahms, Annette; Vicari, Basha
Erwerbstätigkeit von Älteren: Wer neben der Altersrente arbeitet, wechselt nur selten den Beruf
IAB-Kurzbericht 1/2025
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
6. Februar 2025
www.doi.org/10.48720/IAB.KB.2501

Seit Jahren steigt in Deutschland der Anteil der Menschen, die nach dem Renteneintritt weiterhin erwerbstätig sind. Das ist angesichts des demografischen Wandels laut den Autor*innen ein positiver Trend. Jedoch wollen und können nicht alle Älteren bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter und darüber hinaus arbeiten. Mit Daten des Nationalen Bildungspanels untersuchen sie, welche Berufsgruppen wann in Altersrente gehen und von welchen persönlichen und beruflichen Merkmalen es abhängt, ob jemand auch danach noch erwerbstätig ist.

Seichter, Hannah Milena; Trögeler, Philipp Johann
Mit Aufgeschlossenheit zum Erfolg. Warum Inklusion am Arbeitsplatz mehr als ein Gespräch wert ist
IW-Kurzbericht 16/2025
Institut der deutschen Wirtschaft, Köln
18. Februar 2025
www.iwkoeln.de/studien/hannah-milena-seichter-philipp-johann-troegeler-warum-inklusion-am-arbeitsplatz-mehr-als-ein-gespraech-wert-ist.html

Ergebnisse der IW-Beschäftigtenbefragung 2024 zeigen: Viele Beschäftigte mit Behinderungen können ihre Behinderungen am Arbeitsplatz bezugsgruppenübergreifend kommunizieren. Mehr noch: Offen über eine Behinderung sprechen zu können, geht mit einer gesteigerten Arbeitszufriedenheit einher. Bei seelischen und geistigen Beeinträchtigungen ist die Aufgeschlossenheit allerdings geringer.

Wege öffnen: Eine moderne Strategie für Erwerbsmigration
Positionspapier
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin
11. März 2025
https://arbeitgeber.de/portfolio-item/wege-oeffnen-eine-moderne-strategie-fuer-erwerbsmigration/

In dem vorliegenden Positionspapier werden Kernforderungen für mehr Zuwanderung in Beschäftigung und Ausbildung formuliert. Im Rahmen dessen wird die Schaffung einer gelebten Willkommens- und Teilhabekultur gefordert sowie die Unterstützung langfristiger Integration. Ein weiterer Aspekt ist die zeitgemäße Migrationsverwaltung mittels digitaler Verfahren, welche eine unkomplizierte und zügige Beschäftigungsaufnahme ermöglichen soll. Darüber hinaus soll die Matching- und Rekrutierungsphase für Arbeitgeber*innen erleichtert werden.

Qualifizierung

Empowered Citizens, Informed Consumers and Skilled Workers. Designing Education and Skills Policies for a Sustainable Future
Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris
17. Januar 2025
https://doi.org/10.1787/311cdbeb-en

Der Bericht stützt sich auf Erkenntnisse aus der ganzen Welt und liefert umsetzbare Erkenntnisse und Empfehlungen zur Rolle, die die allgemeinen und beruflichen Bildungssysteme bei der Förderung der Transformation und der Schaffung widerstandsfähiger Gesellschaften spielen können. Diese Empfehlungen konzentrieren sich auf (1) die Befähigung von Bürger*innen zum Handeln, (2) die Förderung bewusster Konsum- und Lebensstilentscheidungen und (3) die Ausstattung der*des Einzelnen mit den Fähigkeiten, die für die sich verändernden Arbeitsmärkte als Reaktion auf die Ökologisierung von Wirtschaft und Gesellschaft erforderlich sind.

DGB-Bundesvorstand
Mehr Fachkräfte durch bessere Aus- und Weiterbildung. 8-Punkte-Programm für Menschen ohne Berufsabschluss
Positionspapier
Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin
30. Januar 2025
www.dgb.de/fileadmin/download_center/Positionen_und_Thesen/f_Aktionsprogramm_Menschen_ohne_Berufsabschluss_2.0.pdf

Der Fachkräftemangel ist seit vielen Jahren eine ernsthafte Bedrohung für die wirtschaftliche Entwicklung. Dieser Mangel ist aber in Teilen hausgemacht, denn gleichzeitig steigt die Zahl der Menschen ohne Berufsabschluss. Gut drei Millionen junge Menschen zwischen 20 und 34 Jahren sind betroffen. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels hat der DGB ein Acht-Punkte-Programm vorgelegt, das sich an Menschen ohne Berufsabschluss richtet. Ziel des Programms ist es, allen Menschen gute Bildungschancen zu eröffnen, Fachkräftepotenziale besser zu erschließen und den Übergang von der Schule in den Beruf zu verbessern.

Hammermann, Andrea; Kürten, Louisa Marie
Generative KI. Schritt halten durch gezielte Kompetenzentwicklung
IW-Kurzbericht 24/2025
Institut der deutschen Wirtschaft, Köln
7. März 2025
www.iwkoeln.de/studien/andrea-hammermann-louisa-marie-kuerten-schritt-halten-durch-gezielte-kompetenzentwicklung.html

Der Einsatz von generativer Künstlicher Intelligenz transformiert die Arbeitswelt in einem rasanten Tempo. Eine wichtige Säule zur Ausschöpfung der möglichen KI-Potenziale sind das Wissen und die Anwendungskompetenz von Beschäftigten. Weiterbildung und das Lernen am Arbeitsplatz gewinnen vor diesem Hintergrund an Bedeutung.

Lott, Yvonne; Polloczek, Magdalena; Peters, Eileen
Und es gibt ihn doch! Der Gender Training Gap bei betrieblichen Weiterbildungen
WSI Report 101
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
März 2025
www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009080

Der vorliegende Report betrachtet die Weiterbildungssituation im Betrieb für unterschiedliche Beschäftigtengruppen, fasst den aktuellen Forschungsstand zusammen und liefert auf Basis repräsentativer Forschungsergebnisse Antworten auf die Frage: Zeigen sich Geschlechterungleichheiten beim Zugang und bei der Durchführung von betrieblichen Weiterbildungen, wenn nicht nur die bloße Teilnahme berücksichtigt wird, sondern auch weitere Faktoren einbezogen werden? Diese Faktoren sind: die Unterstützung des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin, der zeitliche Umfang sowie die Gründe für die Teilnahme beziehungsweise Nicht-Teilnahme an einer Weiterbildung.

1.4 Arbeit aufwerten

Faire Entlohnung

Brüggemann, Ole; Hinz, Thomas; Lang, Julia; Strauß, Susanne; Zubanov, Nick
Wie fair empfinde ich meinen Lohn? Das Arbeitsumfeld macht den Unterschied
IAB-Forum
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg
3. Februar 2025
www.doi.org/10.48720/IAB.FOO.20250203.01

Dass eine faire Entlohnung Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit und auf den Verbleib im Unternehmen haben kann, ist den meisten Menschen bewusst. Welche Rolle das Arbeitsumfeld bei der Bewertung des

eigenen Lohnes spielt, ist jedoch weniger bekannt. Anhand einer deutschlandweiten Befragung von Beschäftigten in größeren Firmen hat ein Forschungsteam der Universität Konstanz und des IAB drei relevante Aspekte des Arbeitsumfeldes untersucht: ob Beschäftigte über ihre Löhne sprechen, ob nach Tarifvertrag entlohnt wird und ob es Betriebsräte als Anlaufstelle für Fragen der fairen Entlohnung gibt.

Caldwell, Sydnee; Hägele, Ingrid; Heining, Jörg
Bargaining and Inequality in the Labor Market
IAB-Discussion Paper 2/2025
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg
24. Februar 2025
www.doi.org/10.48720/IAB.DP.2502

In diesem Papier wird die Verbreitung und Bedeutung von individuellen Lohnverhandlungen bei der Lohnfestsetzung untersucht. Anhand der ermittelten Strategien für 772 deutsche Unternehmen dokumentieren die Autor*innen, dass die Mehrheit der Unternehmen bereit ist, individuelle Lohnverhandlungen zu führen. Weiter zeigen die Befragungsergebnisse von fast 10.000 Vollzeitbeschäftigten, dass das Verhandlungsverhalten der Arbeitnehmer*innen sehr heterogen ist, was sich in Lohnungleichheit innerhalb des Unternehmens niederschlägt. Unternehmen, die die Löhne durch individuelle Verhandlungen festlegen, weisen einen um drei Prozentpunkte höheren geschlechtsspezifischen Lohnunterschied auf.

Bensusán Areous, Graciela; González Velasco, Alda; Lucero Gil, Andrés
Die Lieferkettensorgfaltspflicht in der mexikanischen Automobilindustrie. Der Fall von 5 deutschen Unternehmen und ihren Zulieferern
Friedrich-Ebert-Stiftung, Mexiko
Februar 2025
https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/21881.pdf

Ziel der Studie war es, die Gewerkschaftssituation und die Arbeitsbedingungen in fünf ausgewählten deutschen Unternehmen und bei deren Zulieferern in Mexiko zu untersuchen. Berücksichtigt wurden insgesamt 41 Werke sowie zwei weitere in Mexiko vertretene deutsche Hersteller, die sich durch Partnerschaften mit unabhängigen und demokratischen Ge-

werkschaften auszeichnen. Den Rahmen für die Diagnose bildeten das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (2021), der durch die Arbeitsmarktreformen 2017/2019 geschaffene institutionelle Kontext und dessen Verknüpfung mit der arbeitsrechtlichen Agenda des Handelsabkommens zwischen Mexiko, den USA und Kanada.

Lübker, Malte; Schulten, Thorsten
WSI-Mindestlohnbericht 2025. Neuorientierung der Mindestlohnpolitik führt zu realer Aufwertung
WSI Report 100
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
Februar 2025
www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009066

Auch in diesem Jahr setzt sich der Trend zu deutlichen nominalen Mindestlohnerhöhungen fort. Angesichts rückläufiger Inflationsraten führt dies in den meisten Ländern Europas zu kräftigen Kaufkraftzuwächsen für Mindestlohnempfänger*innen. Hintergrund ist die Umsetzung der Europäischen Mindestlohnrichtlinie, die in vielen Ländern zu einer Neuorientierung der Mindestlohnpolitik geführt hat. Die meisten EU-Länder folgen nun verankerten Referenzwerten für angemessene Mindestlöhne, die bei 60 Prozent des Medianlohns bzw. 50 Prozent des Durchschnittslohns liegen. Damit auch Deutschland den Schritt zu einem angemessenen Mindestlohn macht, ist nach wie vor eine strukturelle Erhöhung notwendig.

Lübker, Malte; Schulten, Thorsten; Herzog-Stein, Alexander
10 Jahre Mindestlohn: Bilanz und Ausblick. Gemeinsame Stellungnahme von WSI und IMK anlässlich der schriftlichen Anhörung der Mindestlohnkommission 2025
WSI Policy Brief 88
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
März 2025
www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009089

Die Stellungnahme analysiert die Entwicklung des Mindestlohns anhand relevanter Orientierungsgrößen. Dazu gehören die Tarifentwicklung, der

Referenzwert von 60 Prozent des Bruttomedianlohns der Vollzeitbeschäftigten sowie weitere Kriterien der Europäischen Mindestlohnrichtlinie. In den jeweiligen Abschnitten werden diese Faktoren detailliert betrachtet. Abschließend wird im Fazit ein Rahmen für zukünftige Mindestlohnerhöhungen abgesteckt.

Schulten, Thorsten
Tarifpolitischer Jahresbericht 2024. Anhaltend hohe Tarifabschlüsse trotz rückläufiger Inflationsraten
Berichte zur Tarifpolitik 2024
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
März 2025
www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009084

Die Analyse der Tarifrunde 2024 beleuchtet die wesentlichen Rahmenbedingungen und Ergebnisse der abgeschlossenen Tarifverträge. Neben der Anzahl und Laufzeit neuer Tarifabschlüsse werden die Tarifforderungen, Abschlussraten sowie gewährte Inflationsausgleichsprämien untersucht. Ein Schwerpunkt liegt auf den jahresbezogenen Tariferhöhungen und der langfristigen Entwicklung der Tariflöhne. Zudem werden der gesetzliche Mindestlohn sowie allgemeinverbindliche Branchenmindestlöhne betrachtet. Die tarifvertraglichen Arbeitszeiten und die Entwicklung der Tarifbindung geben weitere Einblicke in aktuelle Trends.

Bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit

Fixing the care crisis: Stopping the staff exodus, building resilient care systems. A global survey of institutional health and care workers
UNI Global Union, Nyon
10. März 2025
https://uniglobalunion.org/report/fixing-the-care-crisis/

Eine globale Umfrage unter Pflegekräften zeigt, dass sich die Personalkrise im Gesundheits- und Pflegesektor verschärft. Fast 70 Prozent der

Beschäftigten geben an, häufig in unterbesetzten Teams zu arbeiten, und mehr als ein Drittel führt an, ständig in unterbesetzten Teams zu arbeiten. Der Bericht zeigt ein Pflegesystem, das sich immer noch im freien Fall befindet: Chronischer Personalmangel, Armutslöhne und zunehmende Gewalt am Arbeitsplatz treiben viele aus dem Beruf und bringen Patient*innen in Gefahr. Beschäftigte ohne gewerkschaftlichen Schutz sind von diesem Trend noch stärker betroffen.

1.5 Humanisierung der Arbeit 4.0

Digitale Transformation der Arbeit am Menschen ausrichten

Petzolt, Sophie; Seckler, Christoph
The human side of digital transformation. A tool for identifying innovation promotors
Technovation 140 (2025) 103161
Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, Stuttgart
30. Januar 2025
www.doi.org/10.24406/publica-4183

Im Bereich der digitalen Innovation wird zunehmend die Bedeutung von Promotor*innen-Rollen für die digitale Transformation unterstrichen. Promotor*innen-Rollen sind informelle Rollen in Organisationen, die den digitalen Wandel initiieren und unterstützen. Die vorliegende Studie bietet Hinweise darauf, wie Promotor*innen-Rollen im Kontext der digitalen Transformation identifiziert und integriert werden können. Dazu wird ein Tool vorgestellt, das Organisationen dabei unterstützen soll, Barrieren zu überwinden, die Beteiligung der Mitarbeiter*innen zu sichern und die Zusammenarbeit zu fördern. Damit unterstützt es einen ganzheitlichen Transformationsansatz jenseits traditioneller Projektteams.

Gesundheit und Vorbeugung psychischer Risiken

Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog III. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA)
baua: Fokus
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund
Januar 2025
https://doi.org/10.21934/baua:fokus20241203

Mit der Verbreitung des hybriden, ortsflexiblen und multilokalen Arbeitens gehen positive Entwicklungen, wie eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, einher. Jedoch treten auch verschiedene Herausforderungen auf, wie die der Umsetzung flexibler Arbeitsmodelle auf der betrieblichen als auch auf der überbetrieblichen Ebene. Letztere stellt die Weichen für entsprechende Aktivitäten im Rahmen der Überwachung des Arbeitsschutzes für eine Vielzahl von Betrieben. Wie können betriebliche und überbetriebliche Akteur*innen zur sicheren und gesunden Gestaltung beitragen? Diese und weitere Fragen wurden im April 2024 beim dritten interdisziplinären Dialog von Expert*innen diskutiert.

Rauch, Angela; Reims, Nancy; Tophoven, Silke
Welche Unterstützung benötigen Menschen mit psychischen Erkrankungen für ihre berufliche Rehabilitation?
IAB-Forum
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg
20. Februar 2025
www.doi.org/10.48720/IAB.FOO.20250220.01

Psychische Erkrankungen erhöhen das Risiko, arbeitslos und frühverrentet zu werden. Daher ist es wichtig, Betroffene bei der beruflichen (Wieder-)Eingliederung zu unterstützen. Eine qualitative Studie zeigt: Für einen erfolgreichen Verlauf der Rehabilitation und einen nachhaltigen Übergang in den Arbeitsmarkt ist ein gutes Zusammenspiel der zuständigen Akteur*innen, eine kontinuierliche Betreuung beim Beschäftigungsüber-

gang und ausreichend Zeit und Flexibilität während der Rehabilitation erforderlich.

Löbner, Margrit; Welzel, Franziska D.; Jung, Franziska;
Pabst, Alexander; Buß, Antonia; Görres, Charlyn;
Backhaus, Nina Pauline; Seidler, Andreas; Riedel-Heller, Steffi G.
Repräsentative Studie zum Thema Mobbing in der Arbeitswelt in der Bundesrepublik Deutschland
Forschungsbericht 655
Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin
27. Februar 2025
www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-655-repraesentative-studie-mobbing-in-deutschland.html

Die Universität Leipzig wurde im Jahr 2022 beauftragt, durch das Forschungsprojekt aktuelle empirische Daten zu Mobbing in der Arbeitswelt als Grundlage für die Erstellung des Mobbing-Reports zu erheben. Auf Basis der Ergebnisse leitet die Studie Handlungsbedarfe für die Prävention von Mobbing ab. Maßnahmen sollten auf den Ebenen des Individuums (z. B. durch Sensibilisierungsmaßnahmen, Skills-Training), der Führungskräfte (z. B. durch Führungskräfteauswahl und Fortbildung) und der Organisation (z. B. Verhaltensrichtlinien etablieren, spezifische Anlaufstellen, Gefährdungsbeurteilung) gleichartig ansetzen und Merkmale von Organisations- und Führungsprozessen berücksichtigen.

1.6 Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements

Arbeitszeit

Boockmann, Bernhard; Eichhorst, Werner; Marx, Charlotte;
Scheu, Tobias
Verteilung der Arbeitszeit und Umfang der Tagesreinigung in der Gebäudereinigungsbranche
Forschungsbericht 652
Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin
23. Januar 2025
www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-652-verteilung-arbeitszeit-umfang-tagesreinigung-gebaeudereinigung.html

Die vorliegende Studie beleuchtet die Herausforderungen, mit denen die Gebäudereinigungsbranche aufgrund eines anhaltenden Arbeitskräftemangels konfrontiert ist. Sie untersucht die Arbeitszeiten und das Arbeitsmodell der Tagesreinigung und befragte dazu 271 Gebäudereinigungsunternehmen. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Gebäudereinigungsbranche einen hohen Anteil an weiblichen und älteren Beschäftigten aufweist. 40 Prozent der Beschäftigten sind in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen tätig, während sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit seltener vertreten ist. Die Fluktuationsrate ist in wettbewerbsintensiven Unternehmen signifikant höher.

Andresen, Knud; Gruber, Svea; Horstmann, Anna
Der Streik für die 35-Stunden-Woche. Aushandlungsprozesse und gewerkschaftliche Strategiefindung
WSI-Mitteilungen 78(1), S. 6–13
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
Januar 2025
www.doi.org/10.5771/0342-300X-2025-1-6

In diesem Beitrag erfolgt ein Rückblick auf die Arbeitszeitkämpfe im Jahr 1984, die Entwicklungen seither und ihre Bedeutung aus gewerkschaftlicher Sicht für heute. Der Streik für die 35-Stunden-Woche im Jahr 1984 war ein entscheidender Moment in der Geschichte der Arbeitszeitkämpfe, da er sowohl harte Auseinandersetzungen mit langfristigen tarifpolitischen und arbeitsrechtlichen Folgen als auch wichtige Impulse für gewerkschaftliche Strategien in der Tarifpolitik mit sich brachte. In der Strategiefindung spielten neben ökonomischen Gegebenheiten und tarifpolitischen Kräfteverhältnissen vor allem auch veränderte gesellschaftliche Vorstellungen von Zeitregimen eine entscheidende Rolle.

Detje, Richard; Mayer-Ahuja, Nicole
Der Arbeit ein neues Maß geben. Anregungen aus dem Kampf um die 35-Stunden-Woche für aktuelle Zeit-Konflikte
WSI-Mitteilungen 78(1), S. 14–21
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
Januar 2025
www.doi.org/10.5771/0342-300X-2025-1-14

Ein aktuelles Pilotprojekt zur Arbeitszeitverkürzung lässt statt der (1984 geforderten) Humanisierung mehr Verdichtung von Arbeit befürchten. Leistungspolitik, die dies verhindern könnte, wird in der Industrie kaum noch betrieben, während etwa in der Pflege Personalbemessung erkämpft wird. Auch heute geht es um mehr Zeit zum Leben und für Sorgearbeit; dazu dient die Verbindung individueller Wahloptionen mit kollektiven Regelungen. Doch Arbeitszeitverkürzung nutzt nicht allen Beschäftigten. Bei unfreiwilliger Teilzeit braucht es längere Arbeitszeiten für existenzsichernde Löhne. „Kurze Vollzeit für alle“ könnte ein einigendes Band neuer arbeitszeitpolitischer Offensivstrategien sein.

Classow, Marvin Ayodele; Birke, Peter
Individuelle und kollektive Interessenpolitik. Der Umgang mit Arbeitszeit in der stationären Altenpflege im historischen Vergleich
WSI-Mitteilungen 78(1), S. 30–37
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
Januar 2025
www.doi.org/10.5771/0342-300X-2025-1-30

Dieser Beitrag diskutiert auf der Grundlage von Interviewstudien der 1990er Jahre sowie aus der Gegenwart, mit welchen Strategien Beschäftigte der stationären Altenpflege Verbesserungen der eigenen Arbeitssituation erreichen. Es ergeben sich Hinweise auf veränderte Formen einer „Arbeitszeitakrobatik“, die im Zusammenhang mit Fragen nach gewerkschaftlicher Organisierung bedeutend sind. Das Arbeitszeithandeln der Beschäftigten zielt überwiegend auf individuelle Verbesserung der Arbeitssituation und durchkreuzt kollektive, gewerkschaftliche Organisierungsversuche. Die Herausforderung einer gewerkschaftlichen Alltagspolitik wird im Feld der stationären Altenpflegearbeit ersichtlich.

Aulenbacher, Brigitte; Palenga-Möllenbeck, Ewa; Schwiter, Karin
Unbegrenzt verfügbar – begrenzt verhandelbar. Arbeitszeit als Kernkonflikt der Live-in-Betreuung
WSI-Mitteilungen 78(1), S. 38–46
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
Januar 2025
www.doi.org/10.5771/0342-300X-2025-1-38

Der Aufsatz befasst sich im Kontext feministischer Arbeitsforschung mit der Live-in-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz und zeigt, inwiefern Arbeitszeit ein Kernkonflikt in ihrer Regulierung und in der alltäglichen Arbeitsorganisation und -verrichtung ist. Trotz länderspezifisch unterschiedlicher Regulierungen zeigt sich, dass ein unbegrenzter Zugriff auf die Betreuungskräfte dem Live-in-Verhältnis inhärent ist. Der Konflikt um Arbeitszeit innerhalb der Live-in-Betreuung lässt sich ohne grundlegende Veränderung nicht lösen.

Schleiermacher, Thomas; Schäfer, Holger
Die 4-Tage-Woche in der deutschen Wirtschaft. Eine empirische Analyse der Chancen und Risiken auf Grundlage des IW-Personalpanels
IW-Report 15/2025
Institut der deutschen Wirtschaft, Köln
26. März 2025
www.iwkoeln.de/studien/thomas-schleiermacher-holger-schaefer-die-4-tage-woche-in-der-deutschen-wirtschaft.html

Die Diskussion um die Einführung einer 4-Tage-Woche in Deutschland ist von kontroversen Ansichten geprägt: Die einen sehen sie als den Weg zu einer modernen und produktiveren Arbeitswelt, die anderen befürchten wirtschaftliche Nachteile und eine Verschärfung des Arbeitskräftemangels. Der vorliegende Bericht gibt auf Grundlage einer repräsentativen Umfrage im IW-Personalpanel von mehr als 830 Personalverantwortlichen und -expert*innen einen systematischen und zugleich differenzierten Überblick über die Haltung deutscher Unternehmen zur 4-Tage-Woche. Es wurden dabei die betriebliche Perspektive, die Branchenperspektive und die volkswirtschaftliche Perspektive unterschieden.

Arbeitszufriedenheit

Lützkendorf, Dana
Die Berliner Krankenhausbewegung. Ein praktisches Beispiel für den Kampf um mehr Zeit für gute Arbeit und ein gutes Leben
WSI-Mitteilungen 78(1), S. 62–67
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
Januar 2025
www.doi.org/10.5771/0342-300X-2025-1-62

Am größten Berliner Universitätsklinikum, der Charité, führte ein erfolgreicher Tarifkampf um höhere Löhne zu einem erstarkenden Selbstbewusstsein der Pflegekräfte. Diese positiven Erfahrungen, gepaart mit der Unzufriedenheit über den Personalabbau infolge einer verfehlten Krankenhauspolitik, ermutigte gewerkschaftlich Aktive in der Charité 2015, einen Tarifkampf für mehr Personal im Krankenhaus zu führen, den ersten bun-

desweit. Der Beitrag schildert die Stationen der Entwicklung und die Konflikte und Widerstände, die zu überwinden waren, reflektiert die Erfolgsbedingungen und zieht Lehren aus den gemachten Erfahrungen.

Hammermann, Andrea
Zum Zusammenhang zwischen Länge der Arbeitszeit und Erschöpfungszuständen. Eine Analyse auf Basis der BAuA-Arbeitszeiterhebung
IW-Trends 52(1), S. 43–62
Institut der deutschen Wirtschaft, Köln
10. März 2025
www.iwkoeln.de/studien/andrea-hammermann-eine-analyse-auf-basis-der-baua-arbeitszeiterhebung.html

Beschäftigte in normaler Vollzeit fühlen sich weder körperlich noch emotional häufiger erschöpft, noch bewerten sie ihre Arbeit schlechter als Teilzeitkräfte. Dieser Befund widerspricht dem Argument der Viertagewoche-Befürworter*innen, es brauche generell eine verkürzte Arbeitswoche für Vollzeitkräfte, um deren Gesundheit zu fördern. Allerdings treten Erschöpfungszustände bei den rund 12 Prozent der Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten von mehr als 48 Wochenstunden deutlich häufiger auf. Gestaltbare Merkmale am Arbeitsplatz wie Handlungsspielräume und das soziale Miteinander können zumindest zu einem bestimmten Grad helfen, emotionale Erschöpfungszustände zu reduzieren.

Flexibilisierung

Entgelmeier, Ines; Nold, Johanna
Arbeitszeiten – Chancen und Herausforderungen für die Vereinbarkeit. Eine geschlechts- und elternspezifische Betrachtung
WSI-Mitteilungen 78(1), S. 47–55
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
Januar 2025
www.doi.org/10.5771/0342-300X-2025-1-47

Anhand von Auswertungen der Arbeitszeitbefragung 2023 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zeigt dieser Beitrag, dass sich Arbeitszeiten von Männern und Frauen mit und ohne Kind deutlich hinsichtlich ihrer Länge, Lage sowie zeitlicher und räumlicher Flexibilität unterscheiden. Männer und Väter verfügen zudem häufiger über Flexibilitätsmöglichkeiten. Frauen und Mütter arbeiten nach wie vor deutlich häufiger in Teilzeit als Männer und Väter und geben als Hauptgrund dafür familiäre Verpflichtungen an. Trotz höherer arbeitszeitlicher Anforderungen bewerten Männer mit und ohne Kind ihre Work-Life-Balance besser als Frauen mit und ohne Kind.

Mellies, Alexandra; Abendroth, Anja-Kristin; Bächmann, Ann-Christin; Ruf, Kevin
Die Qual der Wahl? Soziale Strukturierungen der tariflichen Wahlmöglichkeit zwischen Zeit und Geld
WSI-Mitteilungen 78(1), S. 22–29
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
Januar 2025
www.doi.org/10.5771/0342-300X-2025-1-22

Einige Gewerkschaften haben zuletzt ein flexibles Arbeitsarrangement durchgesetzt, bei dem sich die Beschäftigten jährlich neu zwischen mehr Zeit oder mehr Geld entscheiden können. Diese Wahloption bietet damit das Potenzial, die persönliche Arbeitszeit flexibler an unterschiedliche Lebensphasen anzupassen. Der Beitrag analysiert inwiefern sich Männer und Frauen mit und ohne Kinder unter 14 Jahren im Haushalt bei der Wahl

von Zeit sowie bei den Motiven ihrer Wahl unterscheiden. Die Ergebnisse sprechen dafür, dass sich auch im Kontext der Wahloption geschlechts- und elternschaftsspezifische Unterschiede finden lassen.

Urban, Hans-Jürgen
Arbeit, Leben, Transformation. Arbeits- und Zeitpolitiken im transformativen Kapitalismus
WSI-Mitteilungen 78(1), S. 68–72
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
Januar 2025
www.doi.org/10.5771/0342-300X-2025-1-68

Die Begründungstrias aus arbeitsmarkt-, humanisierungs- und alltagskulturellen Argumenten ist eine Konstante gewerkschaftlicher Arbeits- und Zeitpolitik. Für die nahe Zukunft dürften die Regulierung orts- und zeitflexibler Arbeit, Beschäftigungssicherung in der ökologischen Transformation und Verteilungsfragen in der beruflichen Bildung auf der Agenda stehen. Wahrscheinlich ist auch, dass die Gewerkschaften vor einer Phase neuer, heftiger Arbeits- und Zeitkonflikte stehen, da vonseiten der Arbeitgeber Forderungen nach längeren und flexibleren Arbeitszeiten, kürzeren Ruhezeiten und der Streichung der Arbeitgeberpflicht zur Arbeitszeiterfassung formuliert werden.

Lott, Yvonne; Wang, Senhu; Chung, Heejung
Karriereknick durch Homeoffice? Empirische Evidenz eines Experiments
WSI Policy Brief 87
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
März 2025
www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009081

Durch die Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie durch die Covid-19-Pandemie vorangetrieben, hat das Arbeiten im Homeoffice in vielen westlichen Ländern an Bedeutung gewonnen. Homeoffice ist ein entscheidendes Arbeitsarrangement, das Beschäftigten eine selbstbestimmtere Gestaltung ihrer Arbeit ermöglichen und die

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtern kann. Umso wichtiger ist es, die Bewertung von Homeoffice genauer zu betrachten, um mögliche negative Auswirkungen auf die berufliche Weiterentwicklung abschätzen zu können.

1.7 Innovationsbegriff weiten

Soziale Innovation und alternative Wirtschaftsformen

Finger, Lena; Wolinda, Marc; Stenke, Gero; García Schmidt, Armando
It’s the culture, stupid! Die Rolle betrieblicher Innovationskultur für erfolgreiche Innovation und Resilienz
Bertelsmann Stiftung, Gütersloh; Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, Essen
31. Januar 2025
https://doi.org/10.11586/2025001

In Zeiten zunehmender wirtschaftlicher und geopolitischer Unsicherheit macht eine starke Innovationskultur Unternehmen widerstandsfähiger und innovativer. Offenheit, Agilität, Kommunikation und Mitarbeiter*innen-Orientierung sind entscheidende Elemente einer wirksamen Innovationskultur. Unternehmensführungen, Wirtschaftsförderung und Politik sollten die betriebliche Innovationskultur als entscheidenden Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg der Betriebe und des Standorts Deutschland ernst nehmen.

1.8 Künstliche Intelligenz

Einsatz von KI

Hammermann, Andrea; Monsef, Roschan; Stettes, Oliver
Produktiver mit KI? Wie Unternehmen und Beschäftigte die Produktivitätseffekte einschätzen
IW-Trends 51(4), S. 75–94
Institut der deutschen Wirtschaft, Köln
22. Januar 2025
www.iwkoeln.de/studien/andrea-hammermann-roschan-pourkhataei-monsef-oliver-stettes-wie-unternehmen-und-beschaeftigte-die-produktivitaetseffekte-einschaetzen.html

Bei nahezu einem Drittel aller Beschäftigten in Deutschland wurde seit 2022 mindestens eine KI-Anwendung am Arbeitsplatz neu eingeführt. Am häufigsten wird KI zur automatischen Datenverarbeitung und Texterkennung genutzt. Dieser Bericht betrachtet die eingeführten KI-Anwendungen und wie sie durch Unternehmen und Beschäftigte bewertet werden.

Kruschinski, Simon; Jost, Pablo; Fecher, Hannah; Scherer, Tobias
Künstliche Intelligenz in politischen Kampagnen. Akzeptanz, Wahrnehmung und Wirkung
OBS-Arbeitspapier 75
Otto-Brenner-Stiftung, Frankfurt am Main
13. Februar 2025
www.otto-brenner-stiftung.de/generative-ki-in-politischen-kampagnen/

Wie verändert generative Künstliche Intelligenz die Erstellung und Verbreitung politischer Botschaften? Welchen Einfluss haben KI-generierte Botschaften auf die politische Meinungsbildung? Und wie bewertet die deutsche Bevölkerung den Einsatz von KI in der Politik? Auf Basis einer Befragung von rund 2.000 Personen und eines Online-Experiments setzen die Autor*innen sich mit der Akzeptanz, Wahrnehmung und Wirkung KI-generierter Inhalte in politischen Kampagnen auseinander und formu-

lieren Handlungsvorschläge für Stakeholder in Politik, Zivilgesellschaft und Medien.

Berg, Janine; Gmyrek, Pawel; Licata, Margherita;
Gwenyaya, Tinovimbanashe; Sánchez Freytes Scaiano, Martín
Generative AI and the media and culture industry
ILO Research Brief
International Labour Organization, Genf
27. Februar 2025
https://doi.org/10.54394/FOSL3256

Die Autor*innen untersuchen die transformativen Auswirkungen von generativer KI auf die Medien- und Kulturindustrie und analysiert ihre Auswirkungen auf das Arbeitsplatzangebot, den Qualifikationsbedarf und die Beschäftigungsbedingungen. Sie unterstreichen die Notwendigkeit politischer Rahmenbedingungen, einer ethischen KI-Governance und eines sozialen Dialogs, um Risiken wie die Verdrängung von Arbeitsplätzen zu mindern und eine faire Entlohnung für Arbeitnehmer*innen zu gewährleisten.

Demary, Vera; Grömling, Michael; Kestermann, Christian;
Scheufen, Marc; Seele, Stefanie; Stettes, Oliver; Trenz, Marco
Wie wird KI die Produktivität in Deutschland verändern? Gutachten im Auftrag des Gemeinschaftsausschusses der Deutschen Gewerblichen Wirtschaft
Institut der deutschen Wirtschaft, Köln
18. März 2025
www.iwkoeln.de/studien/vera-demary-michael-groemling-christian-kestermann-marc-scheufen-stefanie-seele-oliver-stettes-marco-trenz-wie-wird-ki-die-produktivitaet-in-deutschland-veraendern.html

Mit Künstlicher Intelligenz sind umfassende Erwartungen hinsichtlich der Steigerung von Produktivität verbunden, die dieses Gutachten aus den Perspektiven von Unternehmen und Beschäftigten analysiert. Daraus werden anschließend Handlungsempfehlungen für Politik und Wirtschaft abgeleitet, um KI in der deutschen Wirtschaft zu verbreiten und positive Produktivitätseffekte tatsächlich realisieren zu können.

Kuhn, Sarah; Seibert, Holger
Digitalisierung der Arbeitswelt: Durch künstliche Intelligenz sind inzwischen auch viele Expertentätigkeiten ersetzbar
IAB-Regional 1/2025
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg
19. März 2025
https://iab.de/publikationen/publikation/?id=14707661

Während das Substituierbarkeitspotenzial durch digitale Technologien weiterhin bei Helfer*innen- und Fachkraftberufen am höchsten ist, verzeichneten Expert*innen-Berufe – insbesondere in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungen – starke Zuwächse zwischen 2019 und 2022, unter anderem durch generative KI. Die Studie betrachtet den Arbeitsmarkt in Brandenburg und Berlin und betont, dass technische Ersetzbarkeit nicht zwangsläufig Umsetzung bedeutet, da komplexe Umstellungen oder ethische Bedenken entgegenstehen können. Klar ist jedoch, dass Digitalisierung sowohl Tätigkeiten ersetzt als auch neue Berufe schafft und somit auf einen Wandel der Arbeitswelt hindeutet.

Ethik von KI

Arora, Payal; Huang, Weijie
Gender Data: What is it and why is it important for the future of AI Systems?
Friedrich-Ebert-Stiftung, Competence Centre on the Future of Work, Brüssel
Januar 2025
https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bruessel/21889-20250304.pdf

Künstliche Intelligenz, die in ihrem Training und für ihre Entscheidungsfindung auf Daten angewiesen ist, perpetuiert oft geschlechtsspezifische Ungleichheiten aufgrund von voreingenommenen Datensätzen, die Stereotypen verstärken. Um diese Vorurteile zu beseitigen, müssen geschlechtsspezifische Daten in die gesamte KI-Entwicklung integriert werden, um Fairness und Gerechtigkeit zu gewährleisten.

Munarini, Monique
Multi-stakeholder guidelines on how to address gender bias in AI systems
Friedrich-Ebert-Stiftung, Competence Centre on the Future of Work, Brüssel
Januar 2025
https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bruessel/21886-20250304.pdf

Das Policy Paper befasst sich aus soziotechnischer Sicht mit den Auswirkungen von geschlechtsspezifischer Voreingenommenheit in KI-Systemen und präsentiert umfassende Leitlinien für den Umgang mit diesen Vorurteilen. Geschlechtsspezifische Vorurteile in KI-Systemen können bestehende Ungleichheiten widerspiegeln und sogar verstärken, was erhebliche ethische, rechtliche und gesellschaftliche Probleme mit sich bringt. Das Papier bietet Empfehlungen für Entwickler*innen, Anwender*innen und Regulierungsbehörden, die sich auf verschiedene Phasen der KI-Nutzungszeit konzentrieren.

Wudel, Alexandra; Ehrenberg, Anna
What is Feminist AI?
Friedrich-Ebert-Stiftung, Competence Centre on the Future of Work, Brüssel
Januar 2025
https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bruessel/21888-20250304.pdf

Die Autorinnen untersuchen Feministische Künstliche Intelligenz, ein Rahmenwerk, das den intersektionalen Feminismus nutzt, um Vorurteile und Ungleichheiten in KI-Systemen anzugehen. Zu den praktischen Anwendungen gehören Initiativen wie FemAI, die sich für feministische Perspektiven im EU-KI-Gesetz einsetzt, oder auch die Mira-Diagnoseplattform, die KI-Tools mit sozialen Gerechtigkeitszielen in Einklang bringt. Feministische Künstliche Intelligenz stellt eine kritische Abkehr von der traditionellen KI dar, indem sie strukturelle Ungleichheiten bekämpft und verantwortliche und gerechte KI-Lösungen fördert.

1.9 Sozial-ökologische Transformation

Hay, Daniel; Schädler, Alexandra; Armeli, Navid; Leuchters, Maxi; Sick, Sebastian
Anforderung an die Nachhaltigkeitsregulierung
I. M. U. Policy Brief 9
Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
Februar 2025
www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009077

Der europäische Green Deal und die UN-Nachhaltigkeitsziele erfordern eine rasche Transformation der Wirtschaft. Die Nachhaltigkeitsregulierung fördert den Wandel durch Forderungen nach Transparenz. Die EU strebt nun umfangreiche bürokratische Entlastungen im Bereich der Nachhaltigkeitsberichterstattung und Sorgfaltspflichten an. Diese könnten jedoch die Klimaziele gefährden. In diesem Positionspapier werden Anforderungen an die europäische und nationale Nachhaltigkeitsregulierung formuliert, die den Anspruch einer beteiligungsorientierten, praxistauglichen und zielgerichteten Umsetzung verfolgen.

Büchel, Jan; Engler, Jan Felix; Küper, Malte; Mertens, Armin
Die Energiewende als Jobmotor. Nachgefragte Arbeitskräfte für die erneuerbaren Energien und die Energieinfrastruktur
Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
6. März 2025
https://doi.org/10.11586/2025008

Die Energiewende bleibt in der Rezession der Jobmotor. Seit 2019 hat sich die Zahl der Jobangebote in diesem Bereich mehr als verdoppelt. Der Anteil der Branche am gesamten Stellenmarkt ist in dieser Zeit von anderthalb Prozent auf fast vier Prozent gewachsen, jeder 26. Job ist ein Job der Energiewende. Der Fachkräftemangel ist so groß, dass immer mehr Arbeitgeber für Quereinsteiger*innen offen sind. Das zeigt die Analyse von 60 Millionen Online-Stellenanzeigen für den Jobmonitor der Bertelsmann Stiftung.

2. A Closer Look: Zusammenfassung ausgewählter Studien des Monitorings

Brandenburger, Bonny; Gerhold, Lars; Gonnermann-Müller, Jana; Gronau, Norbert; Hamm, Andrea; Hase, Jan; Kammerer, Dietmar; Knaus, Jochen; Kox, Thomas; Leins, Nicolas; Lettkemann, Virginie; Neuberger, Christoph; Oellers, Claudia; Pasler, Theresia; Pütz, Julian; Rehak, Rainer; Ritterbusch, Georg David; Saba, Sara; Schimmler, Sonja; Schummel, Philip; Shala, Kaltrina; Stolze, Martha; Teichmann, Malte; Ullrich, André
Digitalpolitische Impulse für die Bundestagswahl 2025: Eine starke digitale Agenda für Gesellschaft und Wissenschaft. Empfehlungen für die Legislaturperiode 2025–2029
Policy Paper 12
Weizenbaum-Institut, Berlin
Februar 2025
www.weizenbaum-institut.de/media/Publikationen/Weizenbaum_Policy_Paper/Weizenbaum_Policy_Paper_12.pdf

Das Positionspapier formuliert evidenzbasierte Empfehlungen für die Gestaltung der Digitalpolitik in der Legislaturperiode 2025–2029. Basierend auf interdisziplinärer wissenschaftlicher Zusammenarbeit adressiert es zentrale Herausforderungen in den Bereichen Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Wissenschaft und Gesellschaft und bietet konkrete Impulse sowie praxisnahe Handlungsoptionen für politische Entscheidungsträger*innen. Das Papier gliedert sich in zwei Hauptteile: die Fortführung wichtiger Gesetzesvorhaben und neue Empfehlungen für die kommende Legislaturperiode.

Weiterentwicklung guter Gesetzesinitiativen
Zur Weiterentwicklung innovativer Forschung im Interesse des Gemeinwohls soll laut den Autor*innen erstens der Zugang zu forschungsrelevanten Daten der öffentlichen Verwaltung und der Wirtschaft im Rahmen des Forschungsdatengesetzes verbessert werden. Zweitens soll das Gesetz gegen digitale Gewalt umfassender und differenzierter ausgestaltet werden, insbesondere durch die Erweiterung der Begriffsdefinition um geschlechtsspezifische Desinformation und die Entwicklung konkreter Durchsetzungsmechanismen für gerichtliche Beschlüsse. Drittens empfiehlt das Papier, im Rahmen des Energieeffizienzgesetzes Mindeststandards für Unternehmen festzulegen, die Rechenzentren betreiben.

Neue Empfehlungen für die Legislaturperiode 2025–2029
Für die neue Legislaturperiode fordern die Autor*innen grundlegende digitalpolitische (Förder-)Maßnahmen, die eine nachhaltige Digitalisierung priorisieren. Im Mittelpunkt stehen die Förderung einer transparenten Kreislaufwirtschaft, die Reparierbarkeit und längere Nutzungsdauer digitaler Geräte, die Entwicklung ressourcenschonender KI-Modelle sowie die Integration nachhaltiger Kriterien in die öffentliche Beschaffung. Besondere Aufmerksamkeit wird zudem der Förderung von Civic Tech und dem „Journalismus der Dinge“ gewidmet, um gesellschaftliche Teilhabe und Aufklärung durch technologische Innovation zu stärken.

Bildung, Wissenschaft und Innovation als strategische Säulen
Ein weiterer Schwerpunkt der Empfehlungen liegt auf der Stärkung digitaler Bildung, betrieblicher Aus- und Weiterbildung sowie der digitalen Transformation der Forschungslandschaft. Im schulischen Bereich wird eine stärkere Integration digitaler Themen in die Lehrpläne sowie die gezielte Förderung digitaler Kompetenzen bei Lehrkräften und Schüler*innen angeregt. Für die betriebliche Aus- und Weiterbildung wird eine enge Kooperation zwischen Forschungseinrichtungen, Unternehmen, Gewerkschaften sowie Handwerks- und Handelskammern empfohlen, um praxisorientierte Lösungen zu entwickeln. Hierfür sei eine verlässliche Forschungsförderung und eine interdisziplinäre Forschung erforderlich.

Vision einer gemeinwohlorientierten Digitalpolitik
Insgesamt fordert das Papier eine Digitalpolitik, die gemeinwohlorientiert, nachhaltig und innovationsfördernd ist. Dabei soll sie Herausforderungen in den Bereichen Energie, Nachhaltigkeit, Gewaltprävention, Sicherheit, Wirtschaft, Bildung und Wissenschaft gleichermaßen adressieren. Regulative Maßnahmen, strategische Förderprogramme und leistungsfähige digitale Infrastrukturen sollen dabei sowohl Resilienz als auch Teilhabe und Gerechtigkeit in der digitalen Gesellschaft stärken.

Wudel, Alexandra; Ehrenberg, Anna
What is Feminist AI?
Friedrich-Ebert-Stiftung, Competence Centre on the Future of Work, Bonn
Januar 2025
https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bruessel/21888-20250304.pdf

In diesem Papier wird ein Überblick über Feministische Künstliche Intelligenz gegeben, die sich zum Ziel gesetzt hat, Vorurteile und Ungleichheiten in KI-Systemen anzugehen. Feministische KI stellt eine kritische Abkehr von traditioneller KI dar, indem sie strukturelle Ungleichheiten bekämpft und verantwortliche und gerechte KI-Lösungen fördert.

Was ist Feministische KI?
Feministische KI unterscheidet sich grundlegend von traditionellen Responsible-KI-Modellen. Diese gehen in der Regel davon aus, dass Ungerechtigkeiten von einigen wenigen „bösartigen Akteuren“ oder Gruppen ausgehen, und konzentrieren sich auf die Umsetzung ethischer Schutzmaßnahmen. Im Gegensatz dazu versucht Feministische KI die diesen Missständen zugrunde liegenden gesellschaftlichen Machtverhältnisse offenzulegen und zu verändern. Ziel ist es, KI-Systeme durch Werte wie Gerechtigkeit, Freiheit und Gleichheit so zu gestalten, dass sie nicht nur inklusiv, sondern auch strukturell transformativ wirken.

Die Verbindung von Feminismus und Künstlicher Intelligenz
Aktuelle KI-Systeme spiegeln häufig westlich geprägte, männlich dominierte Weltbilder wider. Feministische Theorie bringt eine kritische Perspektive ein, die Mehrdeutigkeiten anerkennt, Veränderung zulässt und sich für gesellschaftlichen Wandel einsetzt. Besonders der intersektionale Feminismus hebt hervor, wie Geschlecht mit anderen sozialen Kategorien wie Ethnizität, Klasse oder Behinderung zusammenwirkt – und genau hier setzt Feministische KI an, um digitale Reproduktionen von Diskriminierung und Ausbeutung aufzubrechen.

Von der Theorie zur Praxis: Methodik und Umsetzung
Um Feministische KI in der Praxis umzusetzen, sind vielfältige, interdisziplinäre Teams notwendig, um differenzierte Perspektiven widerspiegeln zu können. Sogenannte Theorie-Praxis-Schleifen ermöglichen die dynamische Verschränkung von theoretischen Annahmen mit den Herausforderungen der praktischen Umsetzung. Werkzeuge wie das Feminist Design Tool helfen dabei, feministische Prinzipien konkret in den Entwicklungsprozess von KI einzubinden. Dabei werden Machtstrukturen aktiv

hinterfragt, offene Datenformate bevorzugt, diskriminierende Datenquellen überprüft und nachhaltige, inklusive Designziele verfolgt.

Praktische Beispiele: FemAI und Mira

Die Initiative FemAI setzt sich auf politischer Ebene für verbindliche nachhaltige und feministische Prinzipien ein – etwa durch Lobbyarbeit für eine entsprechende Perspektive im EU AI Act. Mira, eine ressourcenschonende KI-Diagnoseplattform, setzt diese Prinzipien auf technischer Ebene um: Durch die Nutzung synthetischer Daten, den Verzicht auf Deep Learning und eine partizipative Entwicklung fördert das Projekt Datenschutz, Diversität und soziale Gerechtigkeit im Gesundheitsbereich. Beide Beispiele zeigen, wie Feministische KI konkret zur Verringerung von Ungleichheiten und dem Erreichen von Nachhaltigkeitszielen beitragen kann.

Ausblick: Potenziale und Herausforderungen von Feministischer KI

Feministische KI fordert strukturelle Veränderungen in der Art und Weise, wie Technologie gedacht, gestaltet und genutzt wird. Der Schlüssel liegt in der kontinuierlichen Weiterentwicklung von Systemen, die gesellschaftliche Dynamiken reflektieren. Entscheidend ist die enge Zusammenarbeit von Forschung, Zivilgesellschaft, Politik und Industrie, um eine faire, nachhaltige und gerechte digitale Zukunft zu schaffen.

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

3.1 Auswahl neuer Forschungsprojekte der Hans-Böckler-Stiftung

Wecht, Christoph
Methodische Begleitung des Innovationsprozess GKN MOS. Begleitung des Innovationsprozess GKN MOS durch Testen der Geschäftsmodelle am Markt und Reflexion
1. Januar 2025 bis 31.März 2025
www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2025-814-7

Das Projekt zielt darauf ab, die Transformation der Firma GKN Driveline Deutschland am Standort Mosel durch die Entwicklung und Überprüfung neuer Geschäftsmodelle zu fördern. Durch die Einbeziehung der Mitarbeitenden und die methodische Unterstützung des BMI-Labs sollen innovative und nachhaltige Lösungen entwickelt werden, um den Standort und die Arbeitsplätze zu sichern.

Apitzsch, Birgit
Interessenvertretung in der industriellen Transformation
1. Januar 2025 bis 30. Juni 2025
www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-806-7

In regionalen Wirtschaftsclustern in Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg werden sozialökologische Modernisierungsprozesse aktiv durch Gewerkschaften und Mitbestimmung begleitet. Das Projekt zielt auf eine vergleichende Untersuchung und einen Dialog von Wissenschaft und sozialer Praxis der Arbeitsbeziehungen in der industriellen Transformation.

Schirmeier, Frank
EnAIble: Gestaltung eines inklusiven Arbeitsplatzes mit KI-Assistenz zur Qualitätskontrolle
1. Januar 2025 bis 30. Juni 2025
www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-528-7

Das Ziel des Projektes EnAIble ist die Gestaltung und Entwicklung eines inklusiven Arbeitsplatzes mit sog. KI-Assistenz zur Qualitätskontrolle. Dieser Arbeitsplatz soll Menschen mit Behinderung befähigen, in ihrem Arbeitsumfeld mehr Verantwortung zu übernehmen. Gleichzeitig werden sie im Umgang mit modernen Lösungen geschult und können aktiv an deren Gestaltung mitwirken.

Niewerth, Claudia
Q-FiT – Karrierechancen und Qualifizierungsbedarfe. Frauen in Teilzeit: Die Entwicklung von Qualifizierungsangeboten für weibliche Führungskräfte und (hoch)-qualifizierte Frauen in Teilzeit bei der Steag GmbH
1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025
www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-786-7

Aufgrund von Care-Aufgaben arbeiten Frauen häufiger in Teilzeit und nehmen seltener an Weiterbildungen teil. Mit diesem Projekt werden in einem sozialpartnerschaftlich angelegten Prozess die Wünsche von Frauen in Teilzeit bei der Steag Iqony Group sowie passende Rahmenbedingungen identifiziert, um für diese Zielgruppe geeignete Qualifizierungsmaßnahmen zu entwickeln.

Haipeter, Thomas; Rosenbohm, Sophie
Umsetzung und Auswirkungen eines Dynamic Shared Ownership auf Arbeit, Organisation und Interessenvertretung bei der Bayer AG
1. Januar 2025 bis 30. April 2026
www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-581-7

Im Projekt wird der Umsetzungsprozess von Dynamic Shared Ownership im Bayer Konzern begleitet und es wird untersucht, welche Auswirkungen sich für Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen und die Interessenvertretung ergeben. Die Befunde helfen, die Herausforderungen für die Mitbestimmung in solchen Reorganisationsprozessen und im Kontext von agilen Arbeits- und Organisationsformen zu bestimmen.

Kerber-Clasen, Stefan; Kutlu, Yalçın
Kitas zwischen Fachkräftekrise und Aufwertung: Eine Analyse personalpolitischer Strategien
1. Januar 2025 bis 2. November 2026
www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-932-4

Im Forschungsprojekt wird untersucht, mit welchen personalpolitischen Strategien Politik, Träger und betriebliche Interessenvertretungen auf die eskalierende Fachkräftekrise in Kindertagestätten reagieren. Die zentralen Fragestellungen lauten: Wie werden die personalpolitischen Strukturveränderungen gestaltet und in ihren Wirkungen von Trägern, Interessenvertretungen und Kita-Leitungen eingeschätzt? Welche Handlungsstrategien nutzen Beschäftigte und Interessenvertretungen? Wie relevant ist der Aufwertungsprozess der letzten Jahre für die aktuellen Aushandlungen personalpolitischer Strukturveränderungen?

Frenz, Martin; Müller, Mattia Lisa
Lern- und Entwicklungsprozesse des Ausbildungspersonals
1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2026
www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-580-5

Betriebliches Ausbildungspersonal ist entscheidend für die Qualität beruflicher Bildung. Angesichts derzeitiger Transformationen steht es vor neuen Anforderungen. Die Studie erforscht zentrale Entwicklungsaufgaben der Ausbilder*innen und die Bedeutung formaler Qualifizierungen für die Identitäts- und Kompetenzentwicklung. Damit soll eine Basis für zukünftige Qualifizierungen geschaffen werden.

Hipp, Lena
Wer, wann, wo, wieviel? Entwicklung und Messung von Erwerbsarbeitszeiten im Vergleich
1. Januar 2025 bis 30. Juni 2027
www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-876-4

Angesichts aktueller demografischer und technologischer Veränderungen ist das Thema Arbeitszeiten von hoher Relevanz. Das Forschungsprojekt untersucht historisch und vergleichend wie sich Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen entwickelt haben und wie Arbeitszeiten im Kontext der Flexibilisierung von Erwerbsarbeit verlässlich gemessen werden können.

Trappmann, Vera; Umney, Charles
Platform worker protest. A global comparison of patterns and outcomes of platform worker protest
1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2027
www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-940-2

Das Projekt zielt darauf ab, zu verstehen, welche Faktoren Plattformarbeiter*innen befähigen, durch Protest erfolgreich Macht auszuüben. Durch die Durchführung einer Reihe qualitativer Fallstudien aus einer Vielzahl von Branchen und Ländern wird untersucht, wie unterschiedliche

Organisationsstrategien, verschiedene Arten von Akteur*innen und Allianzen sowie unterschiedliche Kontextfaktoren die Ergebnisse des Protests von Plattformarbeiter*innen beeinflussen.

Hämmerle, Moritz
Transformation@Heller
1. Februar 2025 bis 30. November 2025
www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-787-7

Im Projekt wird das Praxisfeld der betrieblichen strukturellen Transformation adressiert, vor welchem der Maschinenbau steht. Angesichts der Herausforderungen durch globalen Wettbewerb, die Veränderung der Automobilindustrie und neue Technologien müssen sich die Unternehmen anpassen und transformieren, um weiterhin am Markt zu bestehen. Die zentrale Fragestellung des Projekts ist, wie Betriebsrat und Belegschaft effektiv in den Transformationsprozess eingebunden werden können, um den Standort nachhaltig zu stärken und Arbeitsplätze zu sichern.

Beile, Judith
Anpassung des Risikomanagements an LkSG, CSRD und CSDDD. Integration der Inside-Out-Perspektive in das Risikomanagement und Ansätze für die Mitbestimmung
1. Februar 2025 bis 30. November 2025
www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2025-936-22

Das Projekt untersucht, wie Unternehmen ihre Risikomanagementsysteme an neue gesetzliche Vorgaben (LkSG, CSRD, CSDDD) anpassen und welche Rolle Mitbestimmungsakteur*innen dabei spielen. Es geht darum, sowohl finanzielle als auch nicht finanzielle Risiken zu berücksichtigen und die Mitbestimmung in den Veränderungsprozessen zu stärken. Das Projekt zielt darauf ab, Wissenslücken zu schließen und Handlungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer*innen-Vertretungen zu identifizieren.

Schwagmann, Mirko
Grüne Gewerkschaften? Die Beziehungen zwischen Arbeitnehmervertretungen und Umweltbewegung(en) in Ost und West
1. Februar 2025 bis 31.Mai 2028
www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-100-5

In den 1970er Jahren wurden Umweltaktivist*innen von Gewerkschaften stark abgelehnt und diffamiert, weshalb es zunächst kaum positive Beziehungen zwischen beiden Bewegungen gab. Doch sollte die „ökologische Revolution“ über die Jahre zu einer Annäherung beider Seiten führen. So kooperierte erst vor Kurzem ver.di mit „Fridays for Future“. Gleichzeitig wächst in den Industriegewerkschaften die Sorge um den Erhalt von Industriestandorten und Arbeitsplätzen beim Umbau zu einer CO2-neutralen Wirtschaft. Eine historische Untersuchung des Konflikts soll dementsprechend Rückschlüsse auf gegenwärtige Debatten und Aktivitäten ermöglichen.

Otto, Klaus-Stephan
Betriebliche Demokratie im Wachstumsprozess stärken. Mitgestaltung im Wachstumsprozess bei den Leipziger Verkehrsbetrieben ermöglichen
1. März 2025 bis 30. November 2025
www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2025-932-7

Die Leipziger Verkehrsbetriebe wollen durch Wachstum die nachhaltige Verkehrswende erreichen. Es braucht Akzeptanz für die anstehenden Veränderungen in der Belegschaft und dafür mehr betriebliche Teilhabe, Mitgestaltungsmöglichkeiten und neue Kommunikationsformen zwischen dem Unternehmen, der Belegschaft und dem Betriebsrat.

3.2 Auswahl weiterer Forschungsprojekte

Schiefer, David
Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für in Deutschland Beschäftigte in transnationalen Familien
Januar bis Mai 2025
www.dezim-institut.de/projekte/projekt-detail/vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf-fuer-in-deutschland-beschaeftigte-in-transnationalen-familien-1-44/

Studien zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf haben bisher vornehmlich Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen in Deutschland betrachtet. Mittlerweile haben sich Familienstrukturen aber durch internationale Migration enorm gewandelt. Viele Menschen in Deutschland haben Angehörige im Ausland, die sie unterstützen und versorgen oder deren Pflege sie organisieren. Vor diesem Hintergrund untersucht das Projekt die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Fürsorge in transnationalen Familien. Es werden der Umfang der Unterstützung sowie die damit verbundenen Herausforderungen der Vereinbarkeit von Fürsorge und Beruf für die in Deutschland lebenden Angehörigen analysiert.

Rischke, Ramona; Yanaşmayan, Zeynep
Bietet der Fach- und Arbeitskräftemangel einen Blickwechsel auf Migrationspolitik an?
Januar 2025 bis Juni 2026
www.dezim-institut.de/projekte/projekt-detail/bietet-der-fach-und-arbeitskraeftemangel-einen-blickwechsel-auf-migrationspolitik-an-3-28/

Trotz der politischen Gewissheit, dass der deutsche Arbeitsmarkt Zugewanderte braucht, zeigt die kürzlich veröffentlichte Studie „Willkommenskultur in Krisenzeiten“ der Bertelsmann Stiftung, dass negative Einstellungen in der Bevölkerung gegenüber Zuwanderung in den letzten zehn Jahren (2013–2023) zugenommen haben. Vor diesem Hintergrund untersucht das Projekt, wie sich der Arbeits- und Fachkräftemangel auf die Wahrnehmung und migrationspolitischen Präferenzen gegenüber Arbeitsmigration in Deutschland auswirkt. Zur Beantwortung diese Frage wird ein experimentelles Forschungsdesign mit Daten des DeZIM.panels umgesetzt.

Meier, Volker; Andres, Leander
Arbeitsmarkt und Strukturwandel
März und April 2025
www.ifo.de/projekt/2025-03-01/arbeitsmarkt-und-strukturwandel

Der Strukturwandel führt zu einem erheblichen Arbeitsplatzabbau in schrumpfenden Branchen bei gleichzeitigem Fachkräftemangel in vielen anderen Bereichen der Wirtschaft. Zu ermitteln ist, welche Maßnahmen besonders geeignet sind, das Matching auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und somit gleichzeitig den Arbeitskräftemangel und die Unterbeschäftigung zu reduzieren. Dabei sind sowohl Variationen der Leistungen für Kurzarbeiter*innen und Arbeitslose als auch Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik von besonderem Interesse. Darüber hinaus ist zu beachten, wie Ältere, Frauen und Migrant*innen aktiviert oder länger im Arbeitsmarkt gehalten werden können.

3.3 Termine, Initiativen und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld

Aktuelle Veranstaltungen

Praxis und Zukunft des Streikrechts
Hugo-Sinzheimer-Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
DGB-Bundesvorstand, Berlin
4. Juni 2025
www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-praxis-und-zukunft-des-streikrechts-67099.htm

Die gemeinsame Tagung von DGB und HSI widmet sich der Praxis und Zukunft des Streikrechts. Thema sind die zahlreichen arbeitskampfrechtlichen Probleme, die derzeit die Gerichte und die Öffentlichkeit beschäftigen. Ziel der Tagung ist es, den Streik als soziales Phänomen umfassend in den Blick zu nehmen und praxistaugliche Lösungen für die rechtlichen Probleme zu entwickeln.

Global perspectives on labour, climate policy and just transition: research findings from 14 countries
Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf; European Trade Union Institute, Brüssel
Vertretung des Landes Niedersachsen, Brüssel / hybrid
5. Juni 2025
www.etui.org/events/global-perspectives-labour-climate-policy-and-just-transition

Die Veranstaltung stellt Forschungsergebnisse zu gewerkschaftlichen Strategien und Initiativen für eine gerechte Transformation („Just Transition“) in 14 Ländern weltweit vor. Ziele der Konferenz sind: (1) politische Entscheidungsträger*innen und relevante Akteur*innen über bestehende gewerkschaftlich getragene Just-Transition-Initiativen zu informieren, (2) Erfolgsfaktoren und Hindernisse für gerechte Transformationen weltweit zu identifizieren und (3) die umstrittene Vielfalt gewerkschaftlicher Verständnisse von Just Transition weltweit sichtbar zu machen.

Towards Gender-Inclusive Digital Policy. AI and gender equality in the Workplace
Friedrich-Ebert-Stiftung, Competence Centre on the Future of Work, Brüssel
Cours Saint Michel, Brüssel
11. Juni 2025
https://futureofwork.fes.de/our-projects/gender-inclusive-digital-policy

Ziel der Konferenz ist es, die Schnittstelle zwischen Geschlechterungleichheit und den transformativen Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz auf die Arbeitswelt in Europa zu untersuchen. Dabei sollen umsetzbare Lösungen identifiziert werden, die auf den Prinzipien der sozialen Demokratie basieren und eine faire sowie inklusive digitale Transformation gewährleisten.

Podcasts

Hans-Böckler-Stiftung
Systemrelevant – Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft
Folge 226: Arbeiten Frauen wirklich weniger? Über Erwerbsarbeit und Care-Arbeit
17. Januar 2025
www.boeckler.de/de/podcasts-22421-kolrausch-erwerbsarbeit-und-care-arbeit-66213.htm

Frauen wird derzeit vonseiten der Arbeitgeber*innen des Öfteren unterstellt, in Zeiten des Fachkräftemangels weniger oder sogar „zu wenig“ zu „arbeiten“. WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch diskutiert, warum es mehr braucht als eine bessere Kinderbetreuung, um Frauen mehr Erwerbsarbeit zu ermöglichen.

Hans-Böckler-Stiftung
Systemrelevant – Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft
Folge 228: AfD: Keine Alternative für Beschäftigte
29. Januar 2025
www.boeckler.de/de/podcasts-22421-afd-keine-alternative-fur-beschaftigte-66518.htm

Christina Schildmann und Ernesto Klengel zeigen, wie die AfD linke Theorien verwendet, um soziale Fragen zu verdrehen und warum sie trotz gegenteiliger Behauptungen keine Politik für Arbeitnehmer*innen macht.

Hans-Böckler-Stiftung
Systemrelevant – Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft
Folge 232: Entwicklungen im europäischen Arbeits- und Sozialrecht
27. Februar 2025
www.boeckler.de/de/podcasts-22421-entwicklungen-im-europaischen-arbeits-und-sozialrecht-67235.htm

Ernesto Klengel und Daniel Hlava analysieren europäische Arbeitsrechtsentscheidungen zu Themen wie Arbeitszeiterfassung, Whistleblowing und Streikrecht. Zudem gibt es ein Update zur EU-Mindestlohnrichtlinie.

Weizenbaum Institut
Purple Code
With Elisa Lindinger from Superrr Lab
8. März 2025
https://purplecode.org/?podcast=with-elisa-lindinger

Elisa Lindinger ist Mitbegründerin von Superrr, einem Labor für feministische Zukünfte. Superrr beschäftigt sich mit traditionellen Fragen digitaler Rechte und intersektionalem Feminismus. In dieser Folge spricht sie darüber, wie man ein „Denken über die Zukunft“ praktizieren und etablieren kann, das politischen Entscheidungsträgern dabei hilft, Visionen und Gesetze zu gestalten, die nicht denen schaden, die bereits benachteiligt sind, sondern uns allen zugutekommen. Sie fragt: Wie können wir unsere eigenen Narrative einbringen und unser eigenes Spielfeld definieren? Für Elisa Lindinger muss die digitale Politik als Sozialpolitik gestaltet werden, und das ist ein entscheidender Faktor.

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
„IGBCE-Kompass“ – der Polit-Podcast mit Michael Vassiliadis und Gast
Folge 14 – Der Talk zum Aktionstag
15. März 2025
https://igbce-kompass.podigee.io/15-new-episode

Die Folge beleuchtet die kritische Lage der Industrie: den Verlust gut bezahlter, tarifgebundener Arbeitsplätze, die Verschlechterung der Arbeits-

bedingungen und den hohen Investitionsbedarf. Christiane Brenner und Michael Vassiliadis begrüßen die politischen Vereinbarungen zu Sondervermögen, Transformationsfonds und zur Reform der Schuldenbremse. Das fordern die beiden Industriegewerkschaften seit Jahren. Was die neue Bundesregierung nun konkret daraus machen muss – und warum auch bei den Arbeitgeber*innen mehr Standortpatriotismus gefragt ist: Mehr dazu im neuen „Kompass“.

Robert Jungk Bibliothek
JBZ-Podcast „Wie jetzt? Wie morgen?“
Folge Lisa Herzog: Wie wir arbeiten wollen und wie wir arbeiten werden
20. März 2025
https://jungk-bibliothek.org/2025/02/27/lisa-herzog-wie-wir-arbeiten-wollen-und-wie-wir-arbeiten-werden-jbz-tv/

Wie werden wir in Zukunft arbeiten? Künstliche Intelligenzen und Roboter übernehmen schon jetzt immer mehr Aufgaben und sorgen für Existenzängste, die in die Hände von Populisten spielen. Dabei sollte die Zukunft der Arbeit nicht dem Markt überlassen werden – sie ist eine Frage der politischen Gestaltung, die gerade jetzt couragiert beantwortet werden kann. Arbeit hält Gesellschaften zusammen, sie ist etwas fundamental Menschliches, und die Philosophin Lisa Herzog zeigt, wie sie in digitalen Zeiten gerechter und demokratischer werden kann – für alle, nicht nur für wenige Privilegierte.

Veranstaltungsdokumentationen

Cyborg workers 2.0. The past, present and future of automated labour – the social and environmental costs of big tech
European Trade Union Institute, Brüssel
Thon Hotel EU, Brüssel
13. bis 14. Februar 2025
www.etui.org/events/cyborg-workers-20

Ziel der Konferenz war es, durch interdisziplinäre Ansätze ein umfassendes Verständnis der komplexen Beziehungen zwischen Technologie, Ka-

pitalismus, Gesellschaft, Arbeit und Umwelt zu fördern. Wissenschaftler*innen verschiedener Disziplinen haben hierbei über die ökologischen Auswirkungen von Technologie und Automatisierung diskutiert. Im Fokus standen folgende Fragen: Wie beeinflussen technologische Entwicklungen wie Automatisierung prekäre Arbeitsverhältnisse und Kapitalakkumulation? Welche Rolle spielen Geschlechterverhältnisse und Sorgearbeit in diesem Kontext? Eine komplette Aufzeichnung der Veranstaltung findet sich unter dem Link.

Future of work: reclaiming the value of work in the digital economy
European Trade Union Institute, Brüssel
Provinciehuis, Leuven, Belgien
20. bis 21. Februar 2025
www.etui.org/events/future-work-reclaiming-value-work-digital-economy

Bei dieser Veranstaltung wurden die tiefgreifenden Auswirkungen von digitaler Technologie, generativer KI und algorithmischem Management auf die Arbeitswelt untersucht, wobei der Schwerpunkt auf die Arbeitsplatzqualität gelegt wurde. Es wurde hinterfragt, ob die derzeitigen Rahmenbedingungen für das Theorisieren guter und prekärer Arbeit sowie für die Messung von Arbeitsmarktfairness, Arbeitsplatzqualität, Arbeitsbeziehungen und Regulierungsparadigmen ausreichen, um den digital bedingten Wandel der Arbeit zu erfassen. Die Aufzeichnungen der kompletten Veranstaltung finden sich unter dem Link.

Gleichstellungsforum 2025
Zeit für Weiterbildung!
Hugo-Sinzheimer-Institut und Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
Colosseum Eventlocation Berlin
25. bis 26. Februar 2025
www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-gleichstellungsforum-2025-zeit-fuer-weiterbildung-62127.htm

Das Gleichstellungsforum 2025 nahm das in der sozial-ökologischen und digitalen Transformation bedeutende Thema der betrieblichen Weiterbildung aus einer Geschlechter- und Zeitperspektive in den Blick. Das Gleichstellungsforum bündelte sozial- und rechtswissenschaftliche Er-

kenntnisse zur betrieblichen Weiterbildung und entwickelte daraus Vorschläge für die betriebliche Praxis und die Politik. Die Veranstaltungsdokumentation findet sich unter dem Link.

Research Webinar
Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey
International Labour Organization, Genf
Online
6. März 2025
www.ilo.org/meetings-and-events/algorithmic-management-workplace-new-evidence-oecd-employer-survey

Dieses Webinar untersuchte den zunehmenden Einsatz von algorithmischem Management in Unternehmen aus sechs Ländern und beleuchtete dessen Vorteile, Risiken und politische Herausforderungen. Expert*innen diskutierten wichtige Erkenntnisse über Effizienzgewinne, Vertrauensfragen und die Notwendigkeit einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Eine Aufzeichnung des Webinars findet sich unter dem Link.

AI talks @ Etui
A critical look at generative AI
European Trade Union Institute, Brüssel
Online-Webinar
19. März 2025
www.etui.org/events/ai-talks-etui-critical-look-generative-ai

AI talks @ Etui ist eine Reihe von (Online-)Diskussionen, die sich auf die verschiedenen Dimensionen von KI – ethische, soziale, ökologische, rechtliche und technologische – und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt konzentrieren. Diesmal warf Prof. Juan Carlos De Martin einen kritischen Blick auf generative KI. Er ist Professor für Informatik an der Polytechnischen Universität Turin, wo er das Nexa Center on Internet and Society mitleitet. Das Video seines Inputs ist über den Link abrufbar.

ISSN 2509-2359