

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 364, Februar 2025

Forschungsmonitoring „Arbeit der Zukunft“ Ausgabe 28

Oktober bis Dezember 2024 (Berichtszeitraum)

Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“

**ARBEIT
DER ZUKUNFT**

Auf einen Blick

Das Forschungsmonitoring 28 gibt einen Überblick über aktuelle Studien und Publikationen zur Arbeitswelt der Zukunft für den Berichtszeitraum Oktober bis Dezember 2024. 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.

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 28“ von der Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“ ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

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

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

ISSN 2509-2359

Inhalt

Über das Forschungsmonitoring.....	5
1. Überblick über aktuelle Publikationen und Studien	7
1.1 Digitalisierung	7
Gesellschaftspolitische Studien und Beschäftigungsprognosen.....	7
Betrieblich orientierte Studien	8
Digitalisierung in der Industrie.....	10
Digitalisierung im Dienstleistungssektor	10
1.2 Standards für digitale Arbeitsformen	11
Plurale Arbeitsformen und Wandel der Beschäftigungsstrukturen.....	11
Plattformarbeit	12
Agile Arbeit	12
1.3 Beschäftigung im Wandel	13
Veränderung von Tätigkeiten und Berufen.....	13
Geschlechterverhältnisse und Beschäftigung.....	17
Diversity am Arbeitsmarkt – Ältere, Menschen mit Behinderung, Migrant*innen, LGBTQI.....	20
Qualifizierung.....	29
1.4 Arbeit aufwerten.....	34
Faire Entlohnung.....	34
Bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit	37
1.5 Humanisierung der Arbeit 4.0.....	40
Gesundheit und Vorbeugung psychischer Risiken	40
1.6 Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements	41
Arbeitszeit.....	41
Flexibilisierung	43
1.7 Künstliche Intelligenz (KI).....	44
Einsatz von KI.....	44
Ethik von KI.....	47
1.8 Sozial-ökologische Transformation	48
2. A Closer Look: Zusammenfassung ausgewählter Studien des Monitorings	51

3. Keep in Mind: Initiativen und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld.....	55
3.1 Auswahl neuer Forschungsprojekte der Hans-Böckler-Stiftung	55
3.2 Auswahl weiterer Forschungsprojekte.....	58
3.3 Termine, Initiativen und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld.....	60
Aktuelle Veranstaltungen	60
Podcasts.....	62
Veranstaltungsdokumentationen.....	63

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, 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 zwei aktuelle Publikationen im Detail vorgestellt. Zunächst geht es um den Forschungsbericht „Betriebliche Weiterbildung aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten“ von Valentina Goetz et al., die eine Bestandsaufnahme der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland vornehmen. Die Autor*innen konstatieren eine starke positive Korrelation zwischen betrieblicher Produktivität und Weiterbildungsangeboten und vermuten abschließend, dass Investitionen in Weiterbildung der Mitarbeiter*innen-Bindung und Produktivität zuträglich sind.

Bei der zweiten Publikation handelt es sich um ein Forschungspapier von Philip Wotschak, Leon Hellbach und Florian Butollo mit dem Titel „Algorithmic Management in the Food Delivery Sector – a Contested Terrain?“. Darin gehen die Autoren den Fragen nach, wie Unternehmen Algorithmen-basierte Steuerung und Leistungskontrolle bei ihren Mitarbeiter*innen einsetzen, wie Kuriere diese bei ihrer Arbeit wahrnehmen und wie Betriebsräte und Gewerkschaften in diesen Prozessen Mitbestimmung durchsetzen können.

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

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

Februar 2025

1. Überblick über aktuelle Publikationen und Studien

1.1 Digitalisierung

Gesellschaftspolitische Studien und Beschäftigungsprognosen

Lipowski, Cäcilia

No Teens, No Tech: How Shortages of Young Workers Hinder Firm Technology Investments

ZEW Discussion Paper 24-062

Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim

7. Oktober 2024

www.zew.de/publikationen/no-teens-no-tech-how-shortages-of-young-workers-hinder-firm-technology-investments

In diesem Beitrag wird die Bedeutung junger Arbeitnehmer*innen, insbesondere von Auszubildenden und Trainees, für Technologieinvestitionen von Unternehmen untersucht. Durch die Analyse exogener Schwankungen in der Anzahl an Auszubildenden, die durch eine Bildungsreform in Deutschland im Jahr 2001 verursacht wurden, wird aufgezeigt, dass ein Rückgang des Angebotes an Auszubildenden die Technologieinvestitionen der Unternehmen verringert. Die Ergebnisse der Studie dämpfen die Hoffnung, dem Arbeitskräftemangel durch die Substitution von Arbeit durch Kapital entgegenzuwirken.

Betrieblich orientierte Studien

Rom, Simone; Massolle, Julia

Zukunftssicherung und gute Arbeit. Eine Sonderauswertung eingereicherter Projekte für den Deutschen Betriebsrätepreis der Jahre 2018–2023

Mitbestimmungspraxis 62

Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

November 2024

www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008979

Die Publikation zum Deutschen Betriebsrätepreis beleuchtet das Thema Zukunftssicherung und Gute Arbeit. Es werden acht Beispiele guter Praxis dargestellt, die in den vergangenen fünf Jahren beim Betriebsrätepreis zu diesem Themenbereich eingereicht wurden. Das Ziel dieser Publikation ist die Vermittlung von Handlungs- und Orientierungswissen für die Betriebsratsarbeit. Die Projekte erläutern Lösungen und Gestaltungsweisen rund um die Themen Zukunftssicherung und Gute Arbeit: von Betriebsvereinbarungen zum Umgang mit künstlicher Intelligenz oder dem betrieblichen Umweltschutz über die Initiierung und Begleitung großer Umstrukturierungen bis hin zur Verhinderung von Werksschließungen.

West, Klaus-W.; Hilpert, Ulrich; Sandulli, Francesco

Handlungsperspektiven des Europäischen Betriebsrates bei Digitalisierungsprozessen. Informations- und Konsultationsrechte besser nutzen

Working Paper Forschungsförderung 359

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

November 2024

www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009000

Das Working Paper zeigt am Beispiel der Digitalisierung in handlungspraktischer Perspektive, wie die Beteiligungspraxis von Europäischen Betriebsräten in Unternehmen und an den Standorten weiterentwickelt werden kann. Die Gestaltung guter digitaler Arbeit und die Praxis der Information und Konsultation von Europäischen Betriebsräten sind verbesserungsfähig und -würdig. Die Widersprüche zwischen Sein und Sollen las-

sen sich in eine produktive Spannung auflösen, indem Europäische Betriebsräte ihr Wissen über die Praxis der Digitalisierungsverläufe mithilfe einer Digitalisierungcheckliste und präzisen Fragen verbessern.

Hinrichs, Sven; Mühge, Gernot

Review zum Haus der Arbeitswelten. Praktische Erfahrungen mit der Gestaltung von Digitalisierungsprozessen bei der Merck KGaA Betriebs- und Dienstvereinbarungen 41

Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Dezember 2024

www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009016

Im Jahr 2019 veröffentlichte die Hans-Böckler-Stiftung ein Porträt über die menschengerechte Arbeitsgestaltung in einer fortschreitenden Digitalisierungswelt bei der Merck KGaA. Das in dem Porträt vorgestellte „Haus der Arbeitswelten“ begleitet seitdem die Digitalisierungsprojekte im Wissenschafts- und Technologieunternehmen und gestaltet die Prozesse. Der Praxisbericht analysiert die Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Umsetzung des Hauses der Arbeitswelten in den vergangenen fünf Jahren. Welche Auswirkungen hat der Digitalisierungsfortschritt auf die Elemente des Hauses der Arbeitswelten? Wie lassen sich die Prinzipien des Hauses der Arbeitswelten mit der agilen digitalen Arbeitswelt vereinbaren?

Digitalisierung in der Industrie

Büchel, Jan; Neligan, Adriana

Wie bereit ist die Industrie in NRW für die digitale zirkuläre Wirtschaft?

Fin.Connect.Kompakt 4

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

20. Dezember 2024

www.iwkoeln.de/studien/jan-buechel-adriana-neligan-wie-bereit-ist-die-industrie-in-nrw-fuer-die-digitale-zirkulaere-wirtschaft.html

Die im Bundeskabinett verabschiedete Nationale Kreislaufwirtschaftsstrategie (NKWS) bereitet mit einem breit aufgestellten Instrumentenmix den Übergang zu einer zirkulären Wirtschaftsweise vor. Wichtige Voraussetzung dafür ist die Digitalisierung. Dieser Bericht zeigt auf, wie NRW als Industriestandort beim digitalen zirkulären Wirtschaften aufgestellt ist und unterbreitet daher konkrete Vorschläge, wie sich das Land NRW zügig in eine digitale zirkuläre Wirtschaft weiterentwickeln kann.

Digitalisierung im Dienstleistungssektor

Bringmann, Julia; Evans-Borchers, Michaela

Digitalisierung, KI und Pflege. Auf der Suche nach der digitalen Dividende

FES impuls

Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

27. November 2024

www.fes.de/abteilung-analyse-planung-und-beratung/artikelseite-apb/fes-impuls-digitalisierung-ki-und-pflege

Digitalisierung in der Pflege soll zu einer Entlastung beruflich Pflegender führen. Angesichts des derzeitigen und prognostizierten Pflegefachkräftemangels ist Entlastung dringend nötig. Unklar ist jedoch, inwiefern digitale und KI-basierte Anwendungen die Arbeitsmenge und den Zeitdruck tatsächlich verringern und damit die Arbeitsqualität erhöhen. Es mangelt an Evidenz zum tatsächlich realisierbaren Nutzen digitaler Lösungen im

pflegerischen Arbeits- und Versorgungsalltag. Deswegen braucht es zeitnah mehr betriebliches Wissen und wissenschaftliche Forschung zur Wirksamkeit derartiger Anwendungen auf die Arbeitsqualität.

1.2 Standards für digitale Arbeitsformen

Plurale Arbeitsformen und Wandel der Beschäftigungsstrukturen

Schroeder, Wolfgang; Seils, Christopf; Greef, Samuel
Verbreitungsgrad von New Work – Arbeitsformen in kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland

Forschungsbericht 648

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin

19. Dezember 2024

www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-648-verbretung-new-work-arbeitsformen-kmu-in-deutschland.html

New Work ist als „Buzzword“ für eine moderne Arbeitswelt in der arbeitspolitischen Debatte verankert. Ausgehend von technischen Innovationen im Kontext der Digitalisierung sowie sich verändernder Erwartungen von Beschäftigten stehen die Unternehmen unter Druck, New-Work-Arbeitsformen einzuführen. Vor diesem Hintergrund thematisiert die Kurzexperte die Herausforderungen sowie die Potenziale für die Anwendung von New-Work-Konzepten in kleinen und mittleren Unternehmen. Zudem werden Erkenntnisse darüber gewonnen, ob sich spezifische Branchen besonders schwer beim Einsatz von New-Work-Elementen tun.

Plattformarbeit

Wotschack, Philip; Hellbach, Leon; Butollo, Florian
**Algorithmic Management in the Food Delivery Sector –
a Contested Terrain?**

Weizenbaum Journal of the Digital Society, 4(3), S. 1–22

Weizenbaum-Institut, Berlin

4. Oktober 2024

<https://doi.org/10.34669/wi.wjds/4.3.5>

Formen des algorithmischen Managements (AM) spielen eine wesentliche Rolle bei der Organisation von Lebensmittellieferungen, indem sie auf künstlicher Intelligenz basierende Systeme zur Koordinierung von Fahrer*innenrouten einsetzen. Angesichts der prekären Arbeitsbedingungen und anderer Risiken durch AM, die typischerweise mit (migrantischer) Plattformarbeit verbunden sind, lässt sich dieser Artikel von zwei Fragen leiten: (1) Wie nutzen Unternehmen Algorithmen-basierte Steuerung und Leistungskontrolle, und wie nehmen die Kuriere diese wahr? (2) Welche Prioritäten, Strategien, Ressourcen und Erfolge haben Betriebsräte und Gewerkschaften in Bezug auf die Mitbestimmungspraxis?

Agile Arbeit

**Agile Occupational and Training Standards for Responsive Skills
Policies**

Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris

3. Dezember 2024

<https://doi.org/10.1787/bacb5e4a-en>

Berufs- und Ausbildungsnormen spielen eine entscheidende Rolle bei der Definition der Fähigkeiten, Kompetenzen und Einstellungen, die für eine effektive Ausübung von Berufen erforderlich sind. Die Schaffung flexibler Standards, die mit den sich schnell verändernden Volkswirtschaften Schritt halten, bleibt jedoch eine große Herausforderung. Dieser Bericht bietet eine vergleichende Analyse der Bemühungen in ausgewählten OECD-Ländern und -Regionen und stellt bewährte Verfahren aus Flan-

dern, Frankreich, dem französischsprachigen Belgien, Deutschland, der Schweiz und dem Vereinigten Königreich vor.

1.3 Beschäftigung im Wandel

Veränderung von Tätigkeiten und Berufen

Heining, Jörg; Jahn, Daniel; Rossen, Anja; Wapler, Rüdiger;
Weyh, Antje; Fuchs Stefan

Regionale Arbeitsmarktprognosen 2024/2025: Schwache Entwicklung der regionalen Arbeitsmärkte

IAB-Kurzbericht 20/2024

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für
Arbeit, Nürnberg

7. Oktober 2024

<https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2420>

Die wirtschaftliche Stagnation zieht den Arbeitsmarkt in Mitleidenschaft. Während die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht mehr in allen Bundesländern steigt, nimmt die Arbeitslosigkeit überall zu. Insbesondere in ländlichen Kreisen steigt die Arbeitslosigkeit und sinkt die Beschäftigung. In Anlehnung an die Arbeitsmarktprognose auf Bundesebene erstellt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Prognosen für Bundesländer und Arbeitsagenturbezirke, deren Ergebnisse Gegenstand dieses Kurzberichts sind.

Tiedemann, Jurek; Kunath, Gero; Werner, Dirk

Dringend gesucht – In diesen Berufen fehlen aktuell die meisten Fachkräfte

IW-Kurzbericht 81/2025

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

17. Oktober 2024

www.iwkoeln.de/studien/jurek-tiedemann-gero-kunath-dirk-werner-dringend-gesucht-in-diesen-berufen-fehlen-aktuell-die-meisten-fachkraefte.html

Die Fachkräftesituation ist trotz einer rückläufigen wirtschaftlichen Entwicklung weiterhin sehr angespannt. Zuletzt fehlten im bundesweiten Durchschnitt mehr als 530.000 qualifizierte Arbeitskräfte. Seit Längerem ist der Fachkräftemangel in Gesundheits- und Sozialberufen, Elektrobereufen sowie Handwerksberufen besonders groß.

Hammermann, Andrea; Pimpertz, Jochen; Stettes, Oliver

Beschäftigung kurz vor und nach dem Renteneintritt. Ableitung arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Empfehlungen vor dem Hintergrund demografischer Herausforderungen

Gutachten im Auftrag der Impuls-Stiftung für den Maschinenbau-, den Anlagenbau und die Informationstechnik

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

11. November 2024

www.iwkoeln.de/studien/andrea-hammermann-jochen-pimpertz-oliver-stettes-beschaeftigung-kurz-vor-und-nach-dem-renteneintritt.html

Als Folge der demografischen Entwicklung ergibt sich ein rein rechnerischer Saldo von 178.000 Personen, die der Maschinenbaubranche in den nächsten Jahren fehlen könnten. Das Bewusstsein über den sich zuspitzenden demografischen Wandel und Erkenntnisse über die individuellen Präferenzen zum Renteneintritt führen zu der Frage, wie Menschen zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben motiviert werden können.

Megatrends and the Future of Social Protection

Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris

22. November 2024

<https://doi.org/10.1787/6c9202e8-en>

Die Alterung der Bevölkerung, der Wandel der Arbeitsmärkte und der Klimawandel wirken sich auf Wirtschaft und Gesellschaft in allen OECD-Ländern aus. Welche Herausforderungen stellen diese „Megatrends“ für die Sozialschutzsysteme dar? Mit Blick auf Reformen bietet der Bericht eine Bestandsaufnahme der Bevölkerungsalterung, der sich verändernden Muster des Arbeitskräfteangebots, der neuen und sich abzeichnenden Beschäftigungsformen, der Veränderungen in der Zusammensetzung der Haushalte und der unbezahlten Arbeit, der Auswirkungen neuer Technologien auf Beschäftigung und Löhne sowie der Auswirkungen des Klimawandels und der Netto-Nullrunde auf die Sozialschutzsysteme.

Kunath, Gero; Tiedemann, Jurek; Werner, Dirk

Die Fachkräftesituation in energieintensiven Branchen

IW-Kurzbericht 85/2024

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

26. November 2024

www.iwkoeln.de/studien/gero-kunath-jurek-tiedemann-dirk-werner-die-fachkraeftesituation-in-energieintensiven-branchen.html

Die energieintensiven Industrien sind für den Wirtschaftsstandort Deutschland von sehr hoher Relevanz mit 3,4 Prozent der Bruttowertschöpfung und mehr als 770.000 qualifizierten Arbeitskräften. Zu ihnen zählen die Branchen Papier und Pappe, Kokerei und Mineralöl, Chemie, Glas und Keramik, Steine und Erden sowie teilweise Metall. Deutschlands energieintensive Industrien leiden zunehmend unter Produktionsrückgängen. Ursachen sind gestiegene Energiepreise, internationaler Konkurrenzdruck und Fachkräftemangel. Bisher blieb die Beschäftigung recht stabil, aber es stellt sich die Frage, wie lange ein Personalabbau noch zu verhindern ist.

Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Krinitz, Jonas; Maier, Tobias;
Mönnig, Anke; Schneemann, Christian; Schur, Alexander;
Wolter, Marc Ingo; Zenk, Johanna

Fachkräftemonitoring für das BMAS – Mittelfristprognose bis 2028

Forschungsbericht 647

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin

3. Dezember 2024

www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-647-fachkraeftemonitoring-bmas-mittelfristprognose-bis-2028.html

Im Auftrag des BMAS erstellt das QuBe-Kooperationsprojekt das Fachkräftemonitoring. Insgesamt zeigt die Prognose bis 2028 anhaltende Engpässe bei IT-Berufen, Gesundheits- und Pflegeberufen, einigen technischen Berufen und Lehrberufen. Im Vergleich zu den Projektionen der vergangenen Jahre werden weniger Berufe im Baugewerbe nachgefragt werden. Ursache dafür ist der Rückgang der Bautätigkeit bedingt durch die höheren Zinsen. Hingegen kam die „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“ hinzu, hier bestehen – ähnlich wie in den technischen Berufen – Probleme, die in den Ruhestand übergehenden Personen in der Berufsgruppe zu ersetzen.

Bellmann, Lisa; Gensicke, Miriam; Kohaut, Susanne; Möller, Iris;
Schwengler, Barbara; Tschersich, Nikolai; Umkehrer, Matthias

IAB-Betriebspanel (IAB-BP) 1993–2023

FDZ-Datenreport 10/2024

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

19. Dezember 2024

<https://doi.org/10.5164/IAB.FDZD.2410.de.v1>

Dieser Datenreport beschreibt das IAB-Betriebspanel (IAB-BP) 1993 bis 2023. Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Determinanten der Beschäftigung. Die Erhebung wird seit 1993 in Westdeutschland und seit 1996 auch in Ostdeutschland durchgeführt. Sie stellt die zentrale Quelle für Analysen zur Arbeitskräftenachfrage auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland dar.

Eichhorst, Werner; Ody, Margard; Rinne, Ulf

Potenziale von Arbeitskammern für die Weiterentwicklung der Interessensvertretung von Beschäftigten

Forschungsbericht 649

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin

19. Dezember 2024

www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-649-potenziale-arbeitskammern-weiterentwicklung-interessen-beschaeftigte.html

Die Interessenvertretung der Beschäftigten ist auf verschiedenen Ebenen rückläufig. In der vorliegenden Expertise wird untersucht, inwieweit Arbeitskammern die Interessenvertretung von Beschäftigten stärken könnten. Der Bericht dokumentiert die konkrete Rolle von existierenden Arbeitskammern in Bremen, im Saarland, in Österreich und in Luxemburg im Gefüge der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik und wertet bisherige Erfahrungen aus. Eine Einschätzung der Potenziale dieser Kammern erfolgt auch vor dem Hintergrund ihres Verhältnisses zu den Gewerkschaften sowie ihrer Beiträge zur Politikberatung und -gestaltung.

Geschlechterverhältnisse und Beschäftigung

Kritikos, Alexander S.; Maliranta, Mika; Nippala, Veera; Nurmi, Satu

Gender Pay Gap sinkt in vielen Branchen, wenn Unternehmen im Besitz von Frauen sind

DIW Wochenbericht 40/2024, S. 615–622

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin

2. Oktober 2024

https://doi.org/10.18723/diw_wb:2024-40-1

In dieser erstmaligen Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Geschlecht der Unternehmer*innen und dem Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen zeigt die Studie, dass die Lohnlücke in Unternehmen im Eigentum von Frauen um mehr als zwei Prozentpunkte niedriger ausfällt als in Unternehmen von Männern. Es werden erhebliche Branchenunterschiede deutlich: Geschlecht der Eigentümer*innen spielt im verarbeitenden Gewerbe keine Rolle, in Dienstleistungsbranchen ist der Verdienstabstand deutlich geringer. Anreize für Frauen, Unternehmen zu

gründen, könnten den Gender Pay Gap reduzieren und wirtschaftliches Wachstum fördern.

Coskun, Sena; Dalgic, Husnu

Hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen und hohe Geburtenraten: die Quadratur des Kreises?

IAB-Forum

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

4. Oktober 2024

<https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20241004.01>

Die Zahl der Geburten pro Frau schwankt in Deutschland je nach Region erheblich. Vor allem in Bundesländern mit geringem Gender Pay Gap bewegen sich die Geburtenraten deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Woran liegt das? Eine Untersuchung der regional unterschiedlichen Entwicklung der Geburtenraten in wirtschaftlichen Krisenzeiten gibt interessante Aufschlüsse.

Heilmann, Tom; Klenner, Christina; Klammer, Ute

Anforderungs- und Verdienstniveaus von „Frauen“- und „Männerberufen“ im Vergleich: Detailergebnisse auf Basis des Comparable-Worth-Index 2018

IAQ-Forschung 2024/02

Institut Arbeit und Qualifikation Universität Duisburg Essen, Duisburg

23. Oktober 2024

www.doi.org/10.17185/duepublico/82535

Der Comparable-Worth-Index ist ein Instrument, mit dem Arbeitsanforderungen und Belastungen in Berufen geschlechtsneutral miteinander verglichen werden können. Analysen auf Basis des Comparable-Worth-Index zeigen, dass Berufe mit einem hohen Frauenanteil deutlich schlechter entlohnt werden als vergleichbar anspruchsvolle Berufe mit einem hohen Männeranteil. Die ungleiche Bewertung von Anforderungen in „Frauen“- und „Männerberufen“ trägt wesentlich zum Gender Pay Gap bei. In Reaktion auf Anfragen aus Wissenschaft und Praxis bietet dieser Bericht eine bisher nicht veröffentlichte Übersicht zu Anforderungsni-

veaus, durchschnittlichen Stundenlohn und Frauenanteil auf einzelne Berufsgruppen.

The impact of care responsibilities on women's labour force participation

ILO Statistical Brief

International Labour Organization, Genf

29. Oktober 2024

<https://doi.org/10.54394/LPTT5569>

Dieser Kurzbericht bietet sowohl einen detaillierten Überblick als auch eine Analyse der neuen globalen und regionalen Schätzungen der International Labour Organisation (ILO) hinsichtlich Personen, die aufgrund von Sorgeverpflichtungen nicht erwerbstätig sind. Die Analyse erfasst, wie geschlechtsspezifische Unterschiede und andere Ungleichheiten in Bezug auf Alter, Bildung und ländliche/städtische Lage die Erwerbsquoten beeinflussen.

Artus, Ingrid

Frauen im Streik. Zur Feminisierung von Arbeitskämpfen

Aus Politik und Zeitgeschichte 46/2024, S. 35–40

Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn

8. November 2024

www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/streik-2024/556160/frauen-im-streik/

„Alle Räder stehen still, wenn dein starker Arm es will.“ Dieser klassische Streikslogan ist eindeutig vergeschlechtlicht. „Der Streikende“ ist idealtypisch ein Mann, muskelbepackt, assoziiert mit Hammer und Hochofen. Dabei war die sogenannte Arbeiterbewegung immer eine Arbeiter*innen-Bewegung, und auch Streiks waren immer eine Angelegenheit aller Geschlechter. Frauenstreiks haben in den vergangenen 20 Jahren neue Sichtbarkeit erlangt, etwa in Krankenhäusern und Kindertagesstätten. Sie verweisen auf Emanzipationsgewinne und eine neue Anspruchshaltung von Frauen, nicht nur im Bereich der Erwerbsarbeit.

Rubery, Jill; Insarauto, Valeria; Sánchez-Mira, Núria

Gender Equality in the EU.

Why we need a renewed commitment to gender mainstreaming

ETUI Policy Brief 8/2024

European Trade Union Institute, Brüssel

15. November 2024

www.etui.org/publications/gender-equality-eu

In diesem Policy Brief werden drei Hauptrisiken für die Gleichstellung der Geschlechter in der Europäischen Union (EU) diskutiert. Das erste Risiko ist die fortschreitende Mobilisierung von Frauen für den Arbeitsmarkt bei gleichzeitig ausbleibender Kompensation und Unterstützung für unbezahlte Sorgeverpflichtungen. Das zweite Risiko besteht im drohenden Versäumnis, die mit dem grünen und digitalen Wandel einhergehenden Veränderungen in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter zu bewerten. Die Durchsetzung weiterer Sparmaßnahmen z. B. im öffentlichen Sektor, in denen Frauen besonders stark vertreten sind, bildet das dritte Risiko.

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

Hammermann, Andrea; Schüler, Ruth; Stettes, Oliver

Wer will im Rentenalter arbeiten?

IW-Kurzbericht 74/2024

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

6. Oktober 2024

www.iwkoeln.de/studien/andrea-hammermann-ruth-maria-schueler-oliver-stettes-wer-will-im-rentenalter-arbeiten.html

Mehr als jede*r dritte Beschäftigte kann sich vorstellen, nach dem Renteneintritt zu arbeiten. Die IW-Beschäftigtenbefragung 2024 zeigt, dass dies davon abhängt, wie Arbeitnehmer*innen ihr jetziges Arbeitsumfeld erleben und welche Motive für sie handlungsleitend sein könnten, wenn sie die Entscheidung über ihren Eintritt in den Ruhestand treffen werden.

Carstensen, Jeanette; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris
**Internationalisierung der Pflege – Pflegekräfte mit ausländischer
Staatsangehörigkeit und ihr Beitrag zur Fachkräftesicherung**

IAB-Forschungsbericht 22/2024

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für
Arbeit, Nürnberg

15. Oktober 2024

<https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2422>

Der Gesundheits- und Pflegesektor ist einer der Beschäftigungsbereiche, der in den vergangenen Jahren besonders stark gewachsen ist. Insbesondere angesichts des akuten Arbeitskräftebedarfs in den Pflegeberufen ist es von besonderer Bedeutung, dass ausländische Beschäftigte bereits seit mehreren Jahren erheblich zur Deckung des Personalbedarfs in den Pflegeberufen beitragen. Die Studie gibt einen Überblick über die Entwicklung der ausländischen Beschäftigten in den Pflegeberufen, differenziert nach Staatsangehörigkeit (EU- und Drittstaaten) und Anforderungsniveau der Tätigkeit.

Thränhardt, Dietrich

**Chancen besser nutzen. Die Arbeitsintegration der
Schutzsuchenden aus der Ukraine**

Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

21. Oktober 2024

[www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/
chancen-besser-nutzen](http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/chancen-besser-nutzen)

Im ersten Teil dieses Beitrags wird dargestellt, wie viele Schutzsuchende aus der Ukraine in Deutschland leben, wie viele von ihnen in Arbeit sind und wie die Arbeitsintegration im Vergleich zu den Nachbarländern zu bewerten ist. Auch der Anteil des Fachkräftepotenzials wird dabei ausgewiesen. Im zweiten Teil wird analysiert, wo es im Vergleich zu den Nachbarländern in Deutschland Hürden bei der Arbeitsintegration der Menschen aus der Ukraine gibt. Im dritten Teil wird der Stand der Arbeitsintegration in Deutschland mit der in östlichen EU-Ländern verglichen. Handlungsempfehlungen werden im abschließenden vierten Teil vorgestellt.

Collischon, Matthias, Wunder, Anja; Zimmermann, Florian

Migrant*innen der ersten Generation gelingt der Aufstieg in die Einkommenselite deutlich seltener als Deutschen

IAB-Forum

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

24. Oktober 2024

<https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20241024.01>

Die Wege, die in die Einkommenselite führen, unterscheiden sich je nach gesellschaftlicher Gruppe substantiell. Im obersten Prozent der Einkommensverteilung sind neben Frauen auch Migrant*innen deutlich unterrepräsentiert, insbesondere solche aus Nicht-EU-Staaten. Der Rückstand gegenüber der einheimischen Bevölkerung hat sich in den letzten Jahren noch vergrößert.

Fendel, Tanja; Ivanov, Boris

Fachkräfteeinwanderungsgesetz: Gute Arbeitsmarktintegration trotz bürokratischer Hürden und Diskriminierung

IAB-Kurzbericht 21/2024

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

25. Oktober 2024

<https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2421>

Aufgrund des demografischen Wandels wird Erwerbsmigration aus Nicht-EU-Staaten immer wichtiger. Um sie zu unterstützen, wurden im Jahr 2020 im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetz verschiedene gesetzliche Reformen umgesetzt. Im Kurzbericht werden die Arbeitsmarktintegration, der Einwanderungsprozess und die Diskriminierungserfahrungen der Migrant*innen untersucht, die diese neuen Regelungen genutzt haben.

Lange, Martin; McNamara, Sarah; Schmidt, Philipp

Labor Market Integration of Asylum Seekers in Europe: Recent Trends and Barriers

ZEW Discussion Paper 24-073

Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim

31. Oktober 2024

www.zew.de/publikationen/labor-market-integration-of-asylum-seekers-in-europe-recent-trends-and-barriers

Anhand der EU-Arbeitskräfteerhebung wird der Stand der Arbeitsmarktintegration von Asylbewerber*innen in Europa dargelegt. Dabei wird die Arbeitsmarktintegration von Asylbewerber*innen mit der von Einheimischen und Wirtschaftsmigrant*innen in allen europäischen Staaten verglichen. Die Autor*innen stellen fest, dass die Beschäftigungsquoten im Durchschnitt zehn Prozentpunkte unter denen der Einheimischen liegen. Auch bei der Qualität der Arbeitsplätze gibt es erhebliche Unterschiede. Die Analyse der von den Asylbewerber*innen selbst angegebenen Beschäftigungshindernisse deutet darauf hin, dass diese Umstände auf institutionelle Hürden zurückzuführen sind.

Borelli, Silvia

Labour Intermediaries and Labour Migration in the EU – A Framing Puzzle to Rule the Market (and Avoid the Market of Rules)

FES Briefing

Friedrich-Ebert-Stiftung, Competence Centre on the Future of Work,
Brüssel

Oktober 2024

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bruessel/21726.pdf>

Drittstaatsangehörige sind oft auf die Hilfe von Arbeitsvermittler*innen angewiesen, wenn sie versuchen, eine Arbeitserlaubnis in den EU-Mitgliedsstaaten zu erhalten. Diese Vermittler*innen sind oft in lange und undurchsichtige Untervergabeketten eingebunden, die Unternehmen nutzen, um Arbeitskosten zu senken. Vor diesem Hintergrund diskutiert die Autorin folgende Ziele: Förderung der Direktbeschäftigung, Erhöhung der Arbeitsmarkttransparenz durch Einführung eines EU-Registrierungs- und Zulassungssystems, Verbot von Praktiken, die sich negativ auf die Arbeitsbedingungen und die Gewerkschaftsrechte auswirken, z. B. durch Verbot oder Einschränkung von Leiharbeit und Untervergabe.

Paprotny, Rolf

Wir passen die Arbeit dem Menschen an. Porträt über gesundes Arbeiten im Alter beim Zweckverband Abfallwirtschaft Region Hannover (aha)

Betriebs- und Dienstvereinbarungen 40

Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Oktober 2024

www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008980

Ältere Beschäftigte werden heute von allen Seiten heftig umworben, besonders von Arbeitgeber*innen, ihren Verbänden und der Politik. Doch wie sieht es in den Unternehmen aus? Können Beschäftigte überhaupt ihre jetzige Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zum Rentenalter ausüben? Zahlreiche Beschäftigte der Abfallwirtschaft stellen dies infrage, wie die bundesweite Branchen- und Betriebsbefragung „Umfrage Gute Arbeit in der Ver- und Entsorgung“ (ver.di 2022) zeigt. Viele kritisieren die zunehmende Arbeitsintensität, die unzureichenden Weiterbildungsangebote und die fehlenden Gesundheitsangebote. Der Zweckverband Abfallwirtschaft der Region Hannover (aha) bietet hierfür Lösungen.

Walwei, Ulrich

Older Workers in Germany: Employment Potentials in International Comparison

IAB-Forschungsbericht 14/2024

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

4. November 2024

www.doi.org/10.48720/IAB.FB.2414EN

Der Bericht startet mit einer Übersicht der Erwerbsarbeit von Älteren in einem breiten internationalen Vergleich. Dem folgt eine Situationsbeschreibung für Deutschland. Im Anschluss soll ein genauere Blick auf die Länder gerichtet werden, die bei der Erwerbstätigkeit Älterer ganz vorne stehen. Es geht darum, Anhaltspunkte für diejenigen Faktoren zu erhalten, die das hohe Beschäftigungsniveau von Älteren in diesen Ländern begünstigt haben könnten. Die Bundesrepublik Deutschland hat bei der Beschäftigung Älterer in den letzten Dekaden deutlich aufgeholt. Dies gilt insbesondere für die 50- bis 64-Jährigen. Ein größerer Rückstand besteht allerdings noch bei den 65- bis 74-Jährigen.

Bellmann, Lisa; Hohendanner, Christian; Zimmermann, Florian
Betriebe beschäftigen ukrainische Geflüchtete vor allem in einfachen Tätigkeiten

IAB-Forum

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

7. November 2024

www.doi.org/10.48720/IAB.FOO.20241107.01

Die Erwerbsintegration ukrainischer Geflüchteter wurde bislang kaum mit Blick auf die Arbeitgeber*innen-Seite untersucht. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel geben nun Aufschluss darüber. Demnach erhielten neun Prozent der im Jahr 2023 befragten Betriebe seit Beginn des Angriffskriegs gegen die Ukraine Anfragen von Geflüchteten. In knapp vier Prozent der Betriebe kamen tatsächlich entsprechende Beschäftigungsverhältnisse zustande. Diese konzentrieren sich bislang sehr stark auf Branchen, in denen vielfach keine formale Qualifikation gefordert wird.

DGB-Bundesvorstand

Ausbildung junger Menschen mit Behinderung: Alles inklusiv?

Arbeitsmarkt Aktuell 4/24

Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin

25. November 2024

www.dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/Arbeitsmarkt_Aktuell/241125_Ausbildung_junger_Menschen_mit_Behinderungen.pdf

Im Jahr 2009 hat Deutschland die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen unterzeichnet und sich verpflichtet, die Gesellschaft zunehmend inklusiv zu gestalten. Das bedeutet, Menschen mit Behinderungen sollen die gleichen Möglichkeiten zur Teilhabe in der Gesellschaft haben. Dies gilt insbesondere für die Bereiche Schule, Ausbildung und Arbeit. Anlässlich des Welttags der Menschen mit Behinderung am 3. Dezember untersucht die DGB-Studie, wie inklusiv die berufliche Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderungen 15 Jahre nach Unterzeichnung der Behindertenrechtskonvention ist.

Kubis, Alexander; Schneider, Lutz

Zuwanderung und Arbeitsmarkt. Eine Analyse für Deutschland und die Bundesländer

Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

25. November 2024

www.doi.org/10.11586/2024166

Ohne Zuwanderung sinkt die Zahl der Arbeitskräfte in Deutschland bis 2040 um zehn Prozent, so eines der zentralen Ergebnisse der neuen Studie. Die Autoren zeigen in ihrer Projektion, dass die Zahl der Arbeitskräfte von derzeit 46,4 Millionen ohne zusätzliche Einwander*innen bis 2040 auf 42 Millionen und bis 2060 auf 35 Millionen zurückgehen würde. Um den Bedarf des zukünftigen Arbeitsmarkts zu decken und das Erwerbspersonenpotenzial nicht einbrechen zu lassen, sind bis 2040 jährlich rund 300.000 internationale Arbeitskräfte erforderlich.

Schreyer, Franziska

Warum Erwerbsarbeit für Geflüchtete auch rechtlich wichtig ist

IAB-Forum

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

25. November 2024

www.doi.org/10.48720/IAB.FOO.20241125.01

Die meisten Menschen bestreiten mit Erwerbsarbeit nicht nur ihren Lebensunterhalt. Erwerbsarbeit stärkt vielfach auch ihre soziale Teilhabe, ihre Identität und ihren Selbstwert. Existenzsichernde Erwerbsarbeit ist darüber hinaus für Geflüchtete oft eine rechtliche Voraussetzung, um langfristig oder dauerhaft in Deutschland bleiben zu können. Dies bietet zwar Chancen sowohl für die Geflüchteten als auch für den Arbeitsmarkt hierzulande. Es kann aber auch zu einer besonderen Abhängigkeit der Betroffenen vom Betrieb führen.

Collischon, Matthias; Hiesinger, Karolin; Pohlan, Laura; Breuer, Emily
Partizipation am Arbeitsmarkt: Eine Schwerbehinderung hat oft gravierende Folgen für den weiteren Erwerbsverlauf

IAB-Kurzbericht 22/2024

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

2. Dezember 2024

www.doi.org/10.48720/IAB.KB.2422

Der Kurzbericht fasst zusammen, wie das Eintreten einer Schwerbehinderung die individuelle Erwerbsbiografie beeinflussen kann. Auf Basis von administrativen Daten der Bundesagentur für Arbeit aus der Beschäftigungsstatistik der schwerbehinderten Menschen, die mit den Integrierten Erwerbsbiografien des IAB verknüpft wurden, werden in den Analysen Personen betrachtet, die im Laufe ihres Erwerbslebens eine Schwerbehinderung erfahren haben, diese vom Versorgungsamt anerkennen ließen und dem Arbeitgeber meldeten. So können Mechanismen wie Arbeitszeitanpassungen, Berufs- und Tätigkeitswechsel oder Gründe für den Austritt vom Arbeitsmarkt, untersucht werden.

Schultz, Susanne U.; Mecke, Christina

Fachkräftemigrationsmonitor 2024. Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends und Potenziale zum Zuzug ausländischer Fachkräfte

Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

16. Dezember 2024

www.doi.org/10.11586/2024186

Trotz der gesetzlichen Erleichterungen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz stieg die Zahl der Erwerbsmigrant*innen im Jahr 2023 nicht weiter an. Die rund 70.000 zusätzlichen Arbeits- und Fachkräfte können die weiterhin sehr hohen Engpässe in den Unternehmen nicht decken. Der Fachkräftemigrationsmonitor 2024 analysiert die Zahlen zur Zu- und Abwanderung von Arbeits- und Fachkräften aus dem Ausländerzentralregister für das Jahr 2023, die auf der Personenstatistik der Ausländerbehörden basieren. Zugleich erhebt er zum fünften Mal die Einschätzungen der Unternehmen zu Fachkräfteengpässen und Rekrutierungspraxis.

Adunts, Davit; Ivanov, Boris; Vallizadeh, Ehsan

**Migrationswirkungen des 2020 in Kraft getretenen
Fachkräfteeinwanderungsgesetzes**

IAB-Forschungsbericht 25/2024

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für
Arbeit, Nürnberg

18. Dezember 2024

<https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2425>

Im März 2020 hat Deutschland mit der Einführung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sein Instrumentarium zur Steuerung der Erwerbsmigration reformiert. Das Hauptziel des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes war es, eine größere Anzahl von Erwerbsmigrant*innen aus Nicht-EU-Ländern anzuziehen. Die Umsetzung erfolgte vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und eines tendenziell zunehmenden Fachkräftemangels auf dem deutschen Arbeitsmarkt, bei einem gleichzeitigen Rückgang der Einwanderung aus den EU-Ländern. Dieser Forschungsbericht untersucht, ob die Einführung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes tatsächlich die Erwerbsmigration von außerhalb der EU nach Deutschland erhöht hat.

Semsarha, Fabian; Malin, Lydia; Werner, Dirk

**Wichtig für den deutschen Arbeitsmarkt: 80.000 syrische
Fachkräfte arbeiten in Engpassberufen**

IW-Kurzbericht 95/2024

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

18. Dezember 2024

www.iwkoeln.de/studien/fabian-semsarha-lydia-malin-dirk-werner-80000-syrische-fachkraefte-arbeiten-in-engpassberufen.html

Seit dem Sturz des Assad-Regimes in Syrien ist eine intensive Diskussion über die mögliche Rückkehr der knapp eine Million Syrer in Deutschland entbrannt. Die vornehmlich durch Fluchtmigration nach Deutschland gelangten Menschen sind zum Teil gut in den Arbeitsmarkt integriert. Für diese Personen sollte, unabhängig von der weiteren humanitären Bewertung, eine sichere Bleibperspektive geschaffen werden.

Qualifizierung

Galkiewicz, Agata Danuta; Kern, Jana

Who is most open to lifelong learning? Exploring the role of personality traits and skills

IAB-Forum

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

16. Oktober 2024

<https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20241016>

Aufgrund der strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt wird die Bedeutung des lebenslangen Lernens immer deutlicher. Allerdings beteiligen sich Arbeitnehmer*innen verschiedener Qualifikationsgruppen in unterschiedlichem Maße an Weiterbildung. Zudem scheinen Persönlichkeitsmerkmale einer der Faktoren zu sein, die die Weiterbildungsbeteiligung der Arbeitnehmer*innen bestimmen. Allerdings sind ihre Auswirkungen bei gering qualifizierten Arbeitnehmer*innen weniger stark ausgeprägt als bei hoch qualifizierten Arbeitnehmer*innen.

Risius, Paula; Malin, Lydia; Schmitz, Edgar; Werner, Dirk

Lernortkooperation im digitalen Wandel: Mehr ist möglich

Studie 02/2024

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

24. Oktober 2024

www.iwkoeln.de/studien/paula-risius-lydia-malin-edgar-schmitz-dirk-werner-lernortkooperation-im-digitalen-wandel-mehr-ist-moeglich.html

Wie die Digitalisierung der Ausbildung weiter vorangetrieben werden kann, hat auch 2023 viele Ausbildungsbetriebe beschäftigt. Insgesamt sind hier im Zeitablauf deutliche Fortschritte festzustellen. Viele Ausbilder*innen widmen sich bereits intensiv der Digitalisierung der Ausbildung, vermitteln ihren Auszubildenden entsprechende Kompetenzen und setzen dafür geeignete Medien gezielt ein. Dabei stehen die Anwendung spezifischer Software, der Umgang mit digitalen Tools zur kollaborativen Zusammenarbeit im Team sowie Wissensmanagement von Informationen im Vordergrund.

Mühlemann, Samuel

AI Adoption and Workplace Training

IZA Discussion Paper 17367

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn

Oktober 2024

www.iza.org/publications/dp/17367/ai-adoption-and-workplace-training

In diesem Beitrag werden die Auswirkungen des Einsatzes von künstlicher Intelligenz (KI) in Produktionsprozessen auf die Weiterbildungspraktiken am Arbeitsplatz anhand von Unternehmensdaten aus dem BIBB-Betriebspanel zu Weiterbildung und Kompetenzentwicklung (2019–2021) untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass die Einführung von KI die Weiterbildungsangebote für etablierte Arbeitnehmende reduziert, während der Anteil hochqualifizierter Neueinstellungen steigt und der Anteil mittelqualifizierter Einstellungen sinkt, was zu einer Polarisierung der Qualifikationen beiträgt.

Goetz, Valentina; Isphording, Ingo; Rinne, Ulf; Trenkle, Simon

Betriebliche Weiterbildung aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten

Forschungsbericht 646

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin

6. November 2024

www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-646-betriebliche-weiterbildung-aus-sicht-betriebe-und-beschaeftigte.html

Die Forschungsstudie zielt darauf ab, Zusammenhänge zwischen der Arbeitsqualität der Beschäftigten und dem wirtschaftlichen Erfolg von Betrieben zu untersuchen. Sie analysiert die Betriebs- und Beschäftigtenperspektive hinsichtlich der betrieblichen Weiterbildung. Auf der betrieblichen Ebene wird untersucht, wie sich das Angebot zur betrieblichen Weiterbildung in Betrieben verschiedener Größe, und für Beschäftigte unterschiedlicher Qualifikation entwickelt hat, und welche Einflussfaktoren dieses Angebot erklären. Auf Beschäftigtenebene wird das Wissen über diese Angebote sowie die Bereitschaft zur Teilnahme in ihrer zeitlichen Entwicklung untersucht, sowie entsprechende Einflussfaktoren identifiziert.

Aus- und Weiterbildung in der digitalen Welt

Bitkom, Berlin

November 2024

www.bitkom.org/sites/main/files/2024-11/positionspapier-aus-weiterbildung-bitkom.pdf

Der Wandel der Arbeitswelt ist in vollem Gange. Weiterbildung ist in Deutschland der zentrale Hebel, um einerseits die Beschäftigten von heute für die Arbeit von morgen fit zu machen und andererseits die Transformation aktiv zu gestalten. Sie muss als gesamtgesellschaftliche Aufgabe verstanden werden. Jede und jeder Einzelne muss bereit für Veränderung sein. Hierzu müssen die Wirtschaft und Politik geeignete Rahmenbedingungen bieten. Dazu gehört die allgemeine Erleichterung des Zugangs zu Weiterbildung für alle. Die bisher erfolgten Maßnahmen bringen bislang nicht die benötigten Erfolge, um den Zugang zu Weiterbildung in allen Bereichen zu erleichtern

Jacobs, Marian; Polloczek, Magdalena

Wege zur Transformation. Zukunftskompetenzen für die Mobilitäts- Bau- und Wohnungswirtschaft

FES impuls

Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin

4. Dezember 2024

www.fes.de/globale-oekonomie/artikel-in-globale-oekonomie/fes-impuls-zukunftskompetenzen-fuer-die-mobilitaets-bau-und-wohnungswirtschaft

Angesichts eines tiefgreifenden Wandels der beruflichen Anforderungen in der Bau- und Immobilien- sowie der Mobilitätsbranche und einem wachsenden Fachkräftemangel müssen dringend Lösungen gefunden werden, wie der Fachkräftebedarf von morgen mit den Fachkräften von heute gedeckt werden kann. Kluge Aus- und Weiterbildungsstrategien haben das Potenzial, um den heutigen Fachkräften eine Perspektive zu geben und gleichzeitig die notwendigen Kompetenzen für die Aufgaben von morgen sicherzustellen. Entscheidend ist, Arbeitnehmer*innen nicht nur beim Start in das Berufsleben auszubilden, sondern in einem lebenslangen Lern- und Weiterbildungsprozess zu integrieren.

Köhne-Finster, Sabine; Seyda, Susanne
IW-Weiterbildungserhebung 2023: ökologische Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Weiterbildung
IW-Trends 51(4), S. 49–73
Institut der deutschen Wirtschaft, Köln
5. Dezember 2024
<https://doi.org/10.2373/1864-810X.24-04-03>

Die IW-Weiterbildungserhebung 2023 zeigt, dass sich viele Unternehmen intensiv mit Nachhaltigkeit auseinandersetzen. Bei der Umsetzung und Planung ökologisch nachhaltiger Maßnahmen zeigt sich hingegen erst eine moderate Aktivität. Zwei zentrale Faktoren zur Förderung der ökologischen Nachhaltigkeit werden in der vorliegenden Studie untersucht: Weiterbildung und Digitalisierung.

Zehe, Henry; Fries, Jan
Fachkräftequalifizierung in der Praxis. Analyse zur Darstellung von Qualifizierungspfaden in der Automobilindustrie
Landesagentur für neue Mobilitätslösungen und Automotive Baden-Württemberg
5. Dezember 2024
www.wifor.com/de/download/fachkraeftequalifizierung-in-der-praxis/?wpdmdl=351730&refresh=67a8b0e0b3c3f1739108576

Das Ziel dieser Studie ist es, konkrete Qualifizierungspfade im Rahmen von Best-Practice-Beispielen einzelner Unternehmen der Automobilindustrie zu beleuchten und übergreifende Erkenntnisse zu gewinnen. Zunächst werden die verschiedenen transformativen Herausforderungen, denen die Branche gegenübersteht, dargestellt. Anschließend folgen detaillierte Einblicke in erfolgreiche unternehmensspezifische Weiterbildungsmodelle. Diese Einblicke wurden durch Interviews mit Unternehmen der baden-württembergischen Automobilindustrie gewonnen, die wertvolle Informationen und Best-Practice-Beispiele zur Verfügung gestellt haben.

**Training Supply for the Green and AI Transitions.
Equipping Workers with the Right Skills**

Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris

11. Dezember 2024

<https://doi.org/10.1787/7600d16d-en>

Die Erwachsenenbildungssysteme sind dazu angehalten, Arbeitskräfte auf die großen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt vorzubereiten, einschließlich des grünen Wandels und der Zunahme der künstlichen Intelligenz am Arbeitsplatz. Die meisten Forschungsarbeiten konzentrieren sich auf die Nachfrage nach Qualifikationen und geben nur wenig Aufschluss über das Angebot. Um diese Lücke zu schließen, nutzt dieser Bericht Erkenntnisse aus neuen OECD-Fragebögen und einer Analyse von Ausbildungskatalogen, um zu bewerten, ob das derzeitige Ausbildungsangebot den für den Übergang zu grüner und künstlicher Intelligenz erforderlichen Qualifikationen entspricht.

Erol, Serife

**Wie Betriebsräte die betriebliche Weiterbildung fördern.
Handlungsoptionen und ihre Determinanten**

WSI-Mitteilungen 77(6), S. 429–440

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Dezember 2024

<https://doi.org/10.5771/0342-300X-2024-6-429>

Die Teilnahme an Weiterbildungen ist entscheidend für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Betriebsrät*innen dienen als wesentliche Mediator*innen und engagieren sich für die gerechtere Verteilung von Weiterbildungsmöglichkeiten und -finanzierung in Unternehmen. Anhand der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung werden die Faktoren untersucht, die das Engagement der Betriebsrät*innen für betriebliche Weiterbildungen beeinflussen. Die Ergebnisse zeigen, dass weiterbildungsförderliche Strukturen, institutionelle Rahmenbedingungen und die Konfliktfähigkeit der Betriebsrät*innen ihr Engagement für die Förderung der betrieblichen Weiterbildung signifikant verbessern.

Falck, Oliver; Guo, Yuchen; Langer, Christina; Lindlacher, Valentin;
Wiederhold, Simon

Training, Automation, and Wages: International Worker-Level Evidence

IZA Discussion Paper 17503

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn

Dezember 2024

www.iza.org/publications/dp/17503/

[training-automation-and-wages-international-worker-level-evidence](http://www.iza.org/publications/dp/17503/training-automation-and-wages-international-worker-level-evidence)

Berufliche Weiterbildung wird als entscheidend für den Schutz von Arbeitnehmer*innen vor Automatisierung angesehen, doch fehlt es an empirischen Belegen für diese Annahme. Mit Daten von über 90.000 Arbeitnehmer*innen in 37 Industrieländern wird ein Maß für das Automatisierungsrisiko auf individueller Ebene entwickelt, das auf den ausgeführten Aufgaben bei der Arbeit basiert. Die Analyse zeigt, dass das Automatisierungsrisiko innerhalb einzelner Berufe stark variiert, was bei bestehenden Messungen auf Berufsebene vernachlässigt wird. Um zu beurteilen, ob berufliche Weiterbildung das Automatisierungsrisiko verringert, werden die Unterschiede innerhalb der Berufe und Branchen genutzt.

1.4 Arbeit aufwerten

Faire Entlohnung

Razavi, Shahra; Cattaneo, Umberto; Schwarzer, Helmut; Visentin, Andrea

Combating inequalities: what role for universal social protection?

ILO Working Paper 128

International Labour Organization, Genf

1. November 2024

<https://doi.org/10.54394/EOAY4970>

Das Ziel der Studie besteht darin, die Auswirkungen von Sozialschutzleistungen, Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen auf die Verringerung von Einkommensungleichheiten zu belegen. Die vorgelegten Daten zei-

gen, dass Sozialschutzleistungen und ihre Finanzierung durch Steuern und Sozialversicherungsbeiträge wirksame politische Maßnahmen zur Verringerung von Einkommensungleichheiten sind. Länder, die mehr für den Sozialschutz ausgeben, verzeichnen im Durchschnitt eine stärkere Verringerung der Einkommensungleichheit. Die Studie schließt mit praktischen Empfehlungen zur Finanzierung und Gestaltung von Sozialschutzsystemen, sowie mit Anregungen für künftige Forschungsarbeiten.

Bahl, Friederike

Wo streiken nicht hilft. Arbeitskritik im Niedriglohnsektor

Aus Politik und Zeitgeschichte 74(46), S. 49–54

Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn

9. November 2024

www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/streik-2024/556162/wo-streiken-nicht-hilft/

Streik ist ein zentrales Mittel zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen. Im Niedriglohnsektor mangelt es jedoch oft an kollektiven Strukturen. Aber anders als die Streikabstinz es auf den ersten Blick vermuten ließe, ist die ausbleibende kollektive Arbeitsniederlegung nicht Indikator für ein umfassendes Einstellen von Kritik, sondern nur Ausdruck davon, dass sich die Äußerungspraktiken verändert haben. Dies dazu führt, dass Beschäftigte auf verdeckte Formen des Widerstands zurückgreifen. Diesen fehlt es allerdings an transformativer Kraft.

Global Wage Report 2024–25: Is wage inequality decreasing globally?

International Labour Organization, Genf

28. November 2024

<https://doi.org/10.54394/CJQU6666>

Der Global Wage Report 2024–25 enthält einen detaillierten Überblick über die Lohnentwicklung in verschiedenen Weltregionen und beleuchtet die Veränderungen bei der Lohnungleichheit und dem Reallohnwachstum. Er untersucht die wichtigsten Herausforderungen, mit denen Arbeitnehmer*innen weltweit konfrontiert sind, und beleuchtet die Muster der Einkommensunterschiede zwischen und innerhalb von Ländern.

Dorschner, Nadja

Das Lieferkettengesetz – ambitioniert bleiben, die Beschäftigten stärken

Policy Brief 1/2024

Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin

November 2024

www.rosalux.de/publikation/id/52677/das-lieferkettengesetz-ambitioniert-bleiben-die-beschaeftigten-staerken

Das „Wachstumspaket“ der Bundesregierung sieht vor, die jüngst verabschiedete europäische Lieferkettenrichtlinie rasch in das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) zu überführen. Dieser Prozess stellt eine Chance für eine Stärkung des LkSG zugunsten der Menschen dar, die entlang von Lieferketten Menschenrechtsverletzungen erfahren. Dieser Policy Brief gibt einen Überblick über die aktuellen politischen Auseinandersetzungen zur gesetzlichen Regulierung unternehmerischer Sorgfaltspflichten, zeigt die Mängel in der Umsetzung des LkSG auf und schlägt Maßnahmen vor, um das Gesetz zukünftig stärker an den Bedürfnissen der Beschäftigten in globalen Lieferketten auszurichten.

Niehues, Judith; Stockhausen, Maximilian

IW-Verteilungsreport 2024. Aktuelle Trends und Herausforderungen für die Verteilungspolitik

IW-Report 49

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

17. Dezember 2024

www.iwkoeln.de/studien/judith-niehues-maximilian-stockhausen-aktuelle-trends-und-herausforderungen-fuer-die-verteilungspolitik.html

Die Coronapandemie, die Energiepreiskrise und die damit einhergehenden hohen Inflationsraten haben ihre Spuren hinterlassen. Die bis zu Beginn des Jahres 2023 sinkenden Reallöhne haben einen Teil der Reallohnzuwächse der Vorjahre aufgezehrt: Im Jahresdurchschnitt 2023 lag der Reallohnindex auf dem Niveau von 2015.

Blank, Florian; Brehmer, Wolfram

Das Lieferkettengesetz in der Praxis: Einschätzungen durch Betriebsräte

Wirtschaftsdienst 104(12), S. 849–855

22. Dezember 2024

<https://doi.org/10.2478/wd-2024-0218>

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) verpflichtet große Unternehmen, menschenrechtliche Risiken in ihren Lieferketten zu analysieren und präventive Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Der Beitrag zeigt anhand einer 2023 durchgeführten Befragung von Betriebsrät*innen, welche Unternehmen durch das Gesetz betroffen sind und welche Maßnahmen sie umgesetzt haben. Als Vergleichsgruppe dienen Unternehmen, die nicht unter das Gesetz fallen, um zu zeigen, wie sehr das Gesetz Änderungen in den Lieferketten bewirkte. Zudem wird beleuchtet, wie intensiv sich Management, Betriebsrat und Beschäftigte mit dem Thema befassten und welchen Kenntnisstand Betriebsrät*innen haben.

Bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit

Is Care Affordable for Older People?

OECD Health Policy Studies

Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris

29. Oktober 2024

<https://doi.org/10.1787/450ea778-en>

Ältere Menschen mit Langzeitpflegebedarf sind häufiger weiblich, 80 Jahre alt oder älter, leben allein und haben ein geringeres Einkommen als der Durchschnitt. Derzeit sind in den OECD-Ländern aufgrund der öffentlich finanzierten Langzeitpflegesysteme immer noch fast die Hälfte der älteren Menschen mit Pflegebedarf von Armut bedroht, insbesondere diejenigen mit schwerem Pflegebedarf und geringem Einkommen. Die aus eigener Tasche zu zahlenden Kosten machen im OECD-Durchschnitt 70 Prozent des Medianeinkommens einer älteren Person aus. In diesem Bericht werden Wege zur Verbesserung der Finanzierung und politische Handlungsoptionen vorgeschlagen.

Huebener, Mathias; Mahlbacher, Malin K.; Schmitz, Sophia
Caring Dads? Universal Childcare, Paternity Leave and Fathers' Involvement

IZA Discussion Paper 17422

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn

Oktober 2024

www.iza.org/de/publications/dp/17422/caring-dads-universal-childcare-paternity-leave-and-fathers-involvement

Eine stärkere Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung gilt als wichtige Strategie zur Verringerung der Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Es ist jedoch nur sehr wenig darüber bekannt, inwieweit familienpolitische Maßnahmen das Engagement von Vätern bei der Sorgearbeit fördern können. Die Autor*innen untersuchen, wie sich die kombinierte Verfügbarkeit von allgemeiner Kinderbetreuung und Elternzeit auf das Engagement von Vätern auswirkt.

Schmieder, Julia; Weichselbaumer, Doris; Welteke, Clara;
Wrohlich, Katharina

Parental Leave and Discrimination in the Labor Market

Discussion Papers 2101

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin

November 2024

www.diw.de/de/diw_01.c.927197.de/publikationen/diskussionspapiere/2024_2101/parental_leave_and_discrimination_in_the_labor_market.html

Väter, die Elternzeit in einem frauendominierten oder geschlechterneutralen Beruf genommen haben, werden im Vergleich zu Vätern, die keine Elternzeit genommen haben, nicht seltener zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. In einem männerdominierten Beruf werden Väter, die lange Elternzeit genommen haben, jedoch benachteiligt. Unabhängig von der Inanspruchnahme der Elternzeit werden Väter in dem von Frauen dominierten und dem geschlechtsneutralen Beruf weniger gut behandelt als Mütter, während in dem von Männern dominierten Beruf das Gegenteil der Fall ist.

Arbeitsgruppe zur Gestaltung einer rechtssicheren Grundlage für die Live-In-Betreuung im familiären Bereich

Abschlussbericht: Live-In-Betreuung im familiären Bereich

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin

4. Dezember 2024

www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/abschlussbericht-live-in-betreuung-im-familiaeren-bereich.html

Bundesweit werden viele tausend Pflegebedürftige zu Hause von meist osteuropäischen Frauen (sogenannten „Live-Ins“) betreut, die in der Regel in den Haushalten der Pflegebedürftigen wohnen. In diesen Betreuungsarrangements werden aber nicht selten wichtige arbeitsrechtliche Vorgaben zum Schutz der „Live-Ins“ ignoriert. Eine Arbeitsgruppe aus dem Bundesministerium für Gesundheit, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Geschäftsstelle der Pflegebevollmächtigten der Bundesregierung hat sich mit möglichen Lösungsansätzen auseinandergesetzt.

Achatz, Juliane; Schels, Brigitte; Zabel, Cordula

Auswirkungen geförderter Beschäftigung auf die familiäre Arbeitsteilung

WSI-Mitteilungen 77(6), S. 477–484

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Dezember 2024

<https://doi.org/10.5771/0342-300X-2024-6-477>

Am Beispiel des Förderungsprogramms „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ wird für Männer und Frauen im Langzeitleistungsbezug untersucht, wie sich die Teilnahme an geförderter Beschäftigung auf den Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit und familiäre Arbeitsteilung als Aspekte von Beschäftigungsfähigkeit auswirkt. Datengrundlage ist die Befragung „Lebensqualität und Teilhabe“. Die Befunde verweisen auf die Bedeutung von Maßnahmen zur Förderung, wie Teilzeitangebote, Kinderbetreuung und Coaching, die die Neuarrangements im Alltag unterstützen. Von gleichstellungspolitischer Bedeutung ist, dass Frauen, vor allem Alleinerziehende, besonders von Zeitbelastungen betroffen sind.

1.5 Humanisierung der Arbeit 4.0

Gesundheit und Vorbeugung psychischer Risiken

Leka, Stravroula; Jain, Aditya

Conceptualising work-related psychosocial risks. Current state of the art and implications for research, policy and practice

Report 9/2024

European Trade Union Institute, Brüssel

4. Dezember 2024

www.etui.org/publications/conceptualising-work-related-psychosocial-risks

Arbeitsbedingte psychosoziale Gefährdungen werden als eines der Hauptprobleme anerkannt, die im modernen Arbeitsleben weltweit und in der Zukunft der Arbeit angegangen werden müssen. Sie beziehen sich auf ungünstige Arbeitsbedingungen und vor allem darauf, wie die Arbeit organisiert und verwaltet wird. Es gibt inzwischen zahlreiche Belege dafür, dass die Aussetzung gegenüber psychosozialen Gefahren die Gesundheit der Arbeitnehmer*innen und die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen gefährden kann. In diesem Bericht werden die Ergebnisse eines ETUI-Projekts vorgestellt, das sich auf eine Überprüfung und Systematisierung der vorhandenen Erkenntnisse konzentriert.

1.6 Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements

Arbeitszeit

Piasa, Agnieszka; Cetrulo, Armanda; Moro, Angelo

Negotiating working time reduction

Working Paper 12/2024

European Trade Union Institute, Brüssel

17. Oktober 2024

www.etui.org/publications/negotiating-working-time-reduction

Dieses Working Paper befasst sich mit dem Thema Arbeitszeitverkürzung, indem es den Prozess und die Ergebnisse der kollektiv ausgehandelten Arbeitszeitverkürzung in zwei großen italienischen Produktionsunternehmen analysiert. Einerseits werden die Motivation, Voraussetzungen, Vorschläge, benötigten Ressourcen und Herausforderungen der Arbeitnehmer*innen und Gewerkschaften analysiert, andererseits wird die Arbeitszeitverkürzung auf ihre Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit und die Lebensqualität der Arbeitnehmer*innen hin untersucht.

Altun, Ufuk; Hartmann, Veit

Fields of Action for Current and Future Working Time Design

Beitrag in: Knappertsbusch, Inka; Wisskirchen, Gerlind (Hrsg.):

The Future of Work, S. 95–101

Springer, Wiesbaden

1. Dezember 2024

https://doi.org/10.1007/978-3-658-45150-9_12

Die Arbeitszeitgestaltung befindet sich in einem ständigen Wandel. Eine flexible und bedarfsorientierte Arbeitszeitgestaltung ist ein wichtiger Hebel für den Wandel in eine neue Arbeitswelt. Sie bietet Unternehmen und Beschäftigten Raum für betriebliche und individuelle Lösungen. Mit flexiblen und bedarfsorientierten Arbeitszeitmodellen können die Bedürfnisse der Beschäftigten und die Interessen des Unternehmens in Einklang gebracht werden. Sie erfordern jedoch ein ganzheitliches Gesamtkonzept. Auf betrieblicher Ebene besteht die Herausforderung darin, die jeweiligen be-

trieblichen Anforderungen mit den Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten in Einklang zu bringen und optimal zu koordinieren.

DGB Personalreport 2024. Warum Teilzeit?

Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin

3. Dezember 2024

www.dgb.de/aktuelles/news/personalreport-oeffentlicher-dienst-2024-teilzeit-beschaefigungsentwicklung/

Der DGB Personalreport 2024 betrachtet die aktuellen Beschäftigungszahlen des Statistischen Bundesamtes zum öffentlichen Dienst, etwa zur Altersstruktur oder zur befristeten Beschäftigung. Das Thema Teilzeit steht dabei besonders im Mittelpunkt der diesjährigen Ausgabe. Außerdem geht es um die Arbeit in Kitas und Ganztagschulen. Angesichts des Fachkräftemangels sind für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften zwei Punkte entscheidend: Der Ausbau der Ganztagsbetreuung darf weder zu Lasten der Qualität der Frühen Bildung noch zu Lasten der Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten gehen.

Behle, Christine; Krüger, Thomas; Wagner, Alexandra

Hohe Belastungen und unbesetzte Stellen. Ergebnisse der ver.di-Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst

WSI-Mitteilungen 77(6), S. 490–494

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Dezember 2024

<https://doi.org/10.5771/0342-300X-2024-6-490>

Von Februar bis April 2024 führte ver.di eine Umfrage zur Arbeitszeit im öffentlichen Dienst mit rund 260.000 Teilnehmer*innen durch. Qualitative Interviews ergänzten die Umfrage und boten tiefere Einblicke. Erkenntnisinteresse waren der Blick der Beschäftigten auf ihre Arbeitszeitsituation und ihre diesbezüglichen Wünsche. Themen waren vertraglich vereinbarte, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten sowie Belastungen durch Schichtarbeit und Personalmangel. Für viele Beschäftigte sind Arbeitszeiten und Arbeitsbelastung ein zunehmend drängendes Problem. Die Ergebnisse dienen als Grundlage für die Tarifverhandlungen 2025 und eine langfristige Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Flexibilisierung

Lewandowski, Piotr; Szymczak, Wojciech

Automation, Trade Unions and Atypical Employment

IZA Discussion Paper 17544

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn

Dezember 2024

www.iza.org/publications/dp/17544/automation-trade-unions-and-atypical-employment

Dieses Paper untersucht die Auswirkungen der Einführung von Automatisierungstechnologien auf die Häufigkeit atypischer Beschäftigung in 13 EU-Ländern zwischen 2006 und 2018. Industrieroboter scheinen den Anteil atypischer Beschäftigung signifikant zu erhöhen, insbesondere durch unfreiwillige Teilzeitarbeit und unfreiwillig befristete Beschäftigung. Zudem zeigt sich, dass ein höherer gewerkschaftlicher Organisationsgrad die Auswirkungen von Robotern auf atypische Beschäftigung abschwächt, während der gesetzliche Arbeitnehmer*innen-Schutz keine Rolle zu spielen scheint.

1.7 Künstliche Intelligenz (KI)

Einsatz von KI

Dijksman, Sander; Eijkenboom, Danique; Fouarge, Didier;
Fregin, Marie-Christine; Graus, Evie; Janssen, Simon; Levels, Mark;
Montizaan, Raymond; Özgül, Pelin; Rounding, Nicholas; Steens, Sanne;
Stops, Michael

Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt: Wie KI-unterstütztes Training die Gespräche im Kundenservice verändert

IAB-Forum

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für
Arbeit, Nürnberg

8. Oktober 2024

<https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20241008.01>

Wie wirkt sich der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in der Weiterbildung auf die Produktivität von Beschäftigten aus? Diese und andere Fragen wurden im Rahmen des Forschungsprojektes „ai:conomics“ anhand von Daten aus verschiedenen europäischen Großunternehmen untersucht. Die ersten Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich KI positiv auf die Produktivität von Beschäftigten auswirken kann. Dies gilt vor allem, wenn diese noch nicht lange im Unternehmen tätig sind.

Seele, Stefanie

Experten sind besonders nah an KI

IW-Kurzbericht 80/2024

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

17. Oktober 2024

www.iwkoeln.de/studien/stefanie-seele-experten-sind-besonders-nah-an-ki.html

Früher haben Digitalisierungstechnologien eher Helfer*innen und Fachkräfte ersetzt als Höherqualifizierte. Durch die Fortschritte der künstlichen Intelligenz (KI) sind zunehmend Spezialist*innen und Expert*innen betroffen. Der Verbreitungsgrad von KI-Anwendungen in Deutschland ist noch

überschaubar, stieg aber zuletzt kräftig an. Bisher machen die Stellenanzeigen mit KI-Nachfrage jedoch einen Bruchteil aus. Offen geblieben ist dabei, welche Beschäftigten von der Einführung von KI-Technologien in ihrem Arbeitsumfeld heute oder künftig betroffen sein könnten. Um die Folgen von KI auf die Arbeitswelt abschätzen zu können, ist es hilfreich, auf das Merkmal der potenziellen KI-Nähe von Berufen zurückzugreifen.

DGB-Bundesvorstand

Für die Nutzung Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt

DGB-Diskussionspapier

Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin

22. Oktober 2024

www.dgb.de/fileadmin/download_center/Positionen_und_Thesen/241001_DGB-Diskussionspapier_Regelungsrahmen_KI_in_der_Arbeitswelt_oef_fin.pdf

Der Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) kann helfen, die Arbeitsbedingungen zu erleichtern und Produktivität zu erhöhen. Seit dem Durchbruch bei Generativer KI entwickelt sich eine hohe Dynamik auch im betrieblichen Kontext. Gleichzeitig bestehen aber noch immer große Unsicherheiten in den Betrieben auf beiden Seiten. Es gilt, mit neuen Unsicherheiten umzugehen und über die reine Beschreibung von „Chancen und Risiken“ von KI im Arbeitsleben hinauszukommen.

Hübner, Christian

Mehr Handlungsfähigkeit für die öffentliche Verwaltung mit Künstlicher Intelligenz

Analysen & Argumente 538

Konrad-Adenauer-Stiftung, Berlin

10. Dezember 2024

www.kas.de/de/analysen-und-argumente/detail/-/content/mehr-handlungsfahigkeit-fuer-die-oeffentliche-verwaltung-mit-kuenstlicher-intelligenz

Künstliche Intelligenz (KI) bietet die Chance, die öffentliche Verwaltung zukunftsfähig und effizient zu gestalten. Dafür braucht es praxisnahe KI-Kompetenz, vereinfachte Regulierungserfüllung und den verpflichtenden Einsatz europäischer KI in kritischen Bereichen. So kann die Verwaltung

demografische Herausforderungen meistern, Vertrauen stärken und ihre Handlungsfähigkeit sichern – für eine moderne, leistungsfähige Verwaltung im digitalen Zeitalter. Erste Erfahrungen zeigen, dass das nicht an verfügbaren Technologien oder der Bereitschaft der Verwaltungsmitarbeiter*innen liegt, sondern an den fehlenden Rahmenbedingungen.

Muñoz, Katja; Laumann, Emma

KI und Wahlen: Neue Dynamiken der digitalen Demokratie in Deutschland

Konrad-Adenauer-Stiftung, Berlin

17. Dezember 2024

www.kas.de/de/einzelartikel/-/content/ki-und-wahlen-neue-dynamiken-der-digitalen-demokratie-in-deutschland

Künstliche Intelligenz (KI) revolutioniert den Wahlkampf. Zwischen Innovation und Manipulation steht die Integrität demokratischer Prozesse auf dem Prüfstand. Auch in Deutschland markiert KI eine neue Ära politischer Kommunikation: Während Parteien wie die AfD KI für emotionalisierende Botschaften nutzen, setzen andere wie Volt datengetriebene Strategien zur Mobilisierung ein. Die Risiken der Technologie reichen von Desinformation bis hin zur Fragmentierung des öffentlichen Diskurses. Welche regulatorischen Maßnahmen sind nötig, um Vertrauen und Transparenz im digitalen Zeitalter zu sichern?

Gathmann, Christina; Grimm, Felix; Winkler, Erwin

AI, Task Changes in Jobs, and Worker Reallocation

IZA Discussion Paper 17554

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn

Dezember 2024

www.iza.org/publications/dp/17554/ai-task-changes-in-jobs-and-worker-reallocation

Wie wirkt sich Künstliche Intelligenz (KI) auf die Arbeitsinhalte aus und wie passen sich die Beschäftigten an die Verbreitung von KI in der Wirtschaft an? Die Studie verdeutlicht, dass KI nicht-routinemäßige, abstrakte Aufgaben wie das Sammeln von Informationen reduziert und die Nachfrage nach Routineaufgaben wie der Überwachung von Prozessen erhöht. Obwohl die Verlagerungseffekte gering sind, haben Beschäftigte da-

rauf reagiert, indem sie ihren Arbeitsplatz wechselten, häufig in weniger anfällige Branchen. Gering qualifizierte Beschäftigte müssen gewisse Lohninbußen hinnehmen, während hoch qualifizierte Beschäftigte Lohnzuwächse verzeichnen.

Ethik von KI

Ponce Del Castillo, Aída

Exposing generative AI. Human-dependent, legally uncertain, environmentally unsustainable

ETUI Policy Brief 7/2024

European Trade Union Institute, Brüssel

2. Oktober 2024

www.etui.org/publications/exposing-generative-ai

GPAI-Modelle (GPAI: General Purpose Artificial Intelligence) sind Prognoseinstrumente, die auf der Grundlage von Wahrscheinlichkeiten Ergebnisse liefern. Dabei sind sie weder „autonom“ noch haben sie eine unabhängige „Handlungsfähigkeit“. Die zentrale Rolle, die der Mensch auf allen Ebenen ihrer Entwicklung, Schulung, Implementierung und Nutzung spielt, sollte nicht unterschätzt werden. Auch der Strom- und Wasserverbrauch sowie der Kohlenstoff-Fußabdruck von GPAI-Modellen müssen in Angriff genommen werden, wenn sich der Sektor in Richtung ökologischer Nachhaltigkeit entwickeln soll.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Krokowski, Thorben

„Vertrauenswürdige KI“. Herausforderungen und Perspektiven eines deutsch-europäischen Projektes

WSI-Mitteilungen 77(6), S. 421–428

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Dezember 2024

<https://doi.org/10.5771/0342-300X-2024-6-421>

Mit der Entwicklungsdynamik der Künstlichen Intelligenz (KI) wachsen die Bedenken hinsichtlich ethischer, rechtlicher und sozialer Risiken ihrer An-

wendung. Daher wird in Europa und Deutschland unter der Überschrift „Vertrauenswürdige KI“ seit Längerem eine politische Regulierung der KINutzung angestrebt. Im Beitrag wird gefragt, welche Akteure die Regulation von KI vorantreiben, welche Herausforderungen damit einhergehen und an welche strukturellen Grenzen die derzeitigen Regulationsansätze stoßen. Zudem geht es um die Frage, inwiefern eine weitreichende Regulation der KI als Besonderheit eines europäischen bzw. deutschen KI-Entwicklungspfads im globalen Technologiewettbewerb gelten kann.

1.8 Sozial-ökologische Transformation

Schulz, Felix; Trappmann, Vera

Wie blicken Arbeitnehmer:innen auf die Energiewende?

Eine Analyse entlang politischer Parteipräferenzen

Working Paper Forschungsförderung 354

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Oktober 2024

www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008965

Anhand einer repräsentativen Umfrage unter Beschäftigten analysiert die Autor*innen die Zustimmung zu energiepolitischen Maßnahmen und die Wahrnehmung sozioökonomischer Folgen entlang politischer Parteipräferenzen. Zwischen den parteipolitischen Linien „Mitte links“ (SPD, Grüne, Die Linke), „Mitte rechts“ (CDU/CSU, FDP) und „populistisch“ (BSW, AfD) finden sich deutliche Unterschiede, aber über die parteipolitischen Differenzen hinaus auch Mehrheiten für die Kopplung staatlicher Förderung an gute Arbeitsbedingungen und für mehr demokratische und finanzielle Teilhabe an der Energiewende.

Navigating the Future: Skills and Jobs in the Green and Digital Transitions

ILO Brief

International Labour Organization, Genf

17. November 2024

<https://doi.org/10.54394/VGNR3350>

Der grüne und digitale Wandel kann Chancen für die Schaffung von Arbeitsplätzen in großem Umfang bieten, wenn sie mit wirksamen politischen Maßnahmen und Investitionen einhergehen. Der Research Brief stellt dar, dass sich bei dem Zuwachs an Beschäftigungsmöglichkeiten im Wandel geschlechtsspezifische Ungleichheiten und Nachteile aufgrund von hohem Alter abzeichnen. Umschulung, Höherqualifizierung und Unterstützung durch Arbeitsmarkteinrichtungen sowie Beschäftigungs- und Sozialschutzmaßnahmen, die im Rahmen des sozialen Dialogs konzipiert und umgesetzt werden, wären für Arbeitnehmer*innen wegweisend.

DGB-Bundesvorstand

Gewerkschaftliche Anforderungen an die Wasserstoffwirtschaft: Auf dem Weg zur H₂-ready workforce

Positionspapier

Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin

29. November 2024

[www.dgb.de/fileadmin/download_center/Positionen und Thesen/
dgb-position_gewerkschaftliche_anforderungen_an_die-
wasserstoffwirtschaft_auf_dem_weg_zur_h2-ready_workforce-1.pdf](http://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Positionen_und_Thesen/dgb-position_gewerkschaftliche_anforderungen_an_die_wasserstoffwirtschaft_auf_dem_weg_zur_h2-ready_workforce-1.pdf)

Mit der Verschärfung der nationalen und europäischen Klimaziele wird der Hochlauf der Wasserstoffwirtschaft in Deutschland umso dringlicher. Klimaneutralität lässt sich im Rahmen gesetzter Ziele nur mit klimaneutralem Wasserstoff und darauf aufbauenden synthetischen Energieträgern erreichen. Die aktuelle Debatte fokussiert sich dabei vor allem auf technologische und wirtschaftliche Aspekte der Wasserstoffwirtschaft. Diese Betrachtung greift zu kurz. Selbst die innovativste Technologie ist darauf angewiesen, dass es Beschäftigte gibt, die sie bedienen können. Deshalb müssen nicht nur Anlagen und Infrastrukturen H₂-ready konzipiert werden, sondern auch eine gut qualifizierte „H₂-ready workforce“.

Galgóczy, Béla

Für Klimaschutz und gute Arbeit – Die EU braucht starke Gewerkschaften

WSI-Mitteilungen 77(6), S. 495–497

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Dezember 2024

<https://doi.org/10.5771/0342-300X-2024-6-495>

Der Klimanotstand hat in der EU oberste politische Priorität und erfordert einen Wandel unseres Wirtschaftssystems. Gewerkschaften haben sowohl im Prozess des Übergangs als auch bei der Ausgestaltung einer klimaneutralen Gesellschaft eine wesentliche Rolle. Sie setzen sich für den Abbau sozialer Ungleichheit ein und für faire beschäftigungspolitische Maßnahmen. Dabei ist die Rolle von Sozialdialog und Tarifverhandlungen essenziell, wird aber nach wie vor unterschätzt. Für einen erfolgreichen Übergang sollten grüne Klauseln in Tarifverträge eingebaut werden. In der kommenden Legislaturperiode ist es Aufgabe der europäischen Institutionen, die Rolle der Gewerkschaften bei der „just transition“ zu stärken.

2. A Closer Look: Zusammenfassung ausgewählter Studien des Monitorings

Goetz, Valentina; Isphording, Ingo; Rinne, Ulf; Trenkle, Simon
Betriebliche Weiterbildung aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten

Forschungsbericht 646

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin

6. November 2024

www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-646-betriebliche-weiterbildung-aus-sicht-betriebe-und-beschaefigte.html

In diesem Forschungsbericht analysieren die Autor*innen die Betriebs- und Beschäftigtenperspektiven hinsichtlich der betrieblichen Weiterbildung. Auf der betrieblichen Ebene wird untersucht, wie sich das Angebot zur betrieblichen Weiterbildung in Betrieben verschiedener Größe und für Beschäftigte unterschiedlicher Qualifikation entwickelt hat, und welche Einflussfaktoren dieses Angebot erklären. Auf Beschäftigtenebene wird u. a. das Wissen über diese Angebote sowie die Bereitschaft zur Teilnahme in ihrer zeitlichen Entwicklung untersucht.

Entwicklung betrieblicher Weiterbildung: Einflussfaktoren und Trends

Die Autor*innen untersuchen die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung auf Basis des Datensatzes „Linked Personnel Panel“ (LPP). Dabei wird insbesondere die Rolle von Weiterbildung bei der Einführung neuer Technologien sowie bei der Fachkräftesicherung beleuchtet. Grundsätzlich bestätigen die Ergebnisse etablierte Befunde zur betrieblichen Weiterbildung in Deutschland: Erstens ist Weiterbildung auf betrieblicher Seite in kleinen und mittleren Unternehmen weniger verbreitet. Zweitens erhalten auf Beschäftigtenseite ältere Arbeitnehmer*innen und Geringqualifizierte seltener Angebote zur Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung und nehmen auch seltener daran teil.

Rolle der Weiterbildung bei der Einführung neuer Technologien

Weiterbildung ist für Betriebe der wichtigste Weg zur Integration neuer Technologien in betriebliche Prozesse, so die Ergebnisse der Studie. Allerdings entfällt hierbei nur ein Fünftel des gesamten Weiterbildungsbudgets auf die Vermittlung neuer Technologien. Technologievermittlung ist

also eine wichtige, aber bei weitem nicht die einzige Facette betrieblicher Weiterbildung. Auch aus Sicht der Beschäftigten spielt die Weiterbildung eine zentrale Rolle, um den Umgang mit neu eingeführten Technologien zu erlernen. Gleichzeitig wurde aber deutlich, dass in der betrieblichen Praxis auch die (ergänzende) Wissensvermittlung durch andere Beschäftigte sowie das Selbststudium von hoher Relevanz sind.

Effekte von Weiterbildung auf Arbeitszufriedenheit und Mitarbeiter*innen-Bindung

Die Ergebnisse zeigen ebenfalls kurzfristig positive Effekte einer Weiterbildungsteilnahme auf die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten und den Wunsch, im Unternehmen zu bleiben. Effekte auf die Arbeitsmotivation sowie auf den Lohn lassen sich jedoch zumindest im kurzfristigen Rahmen der Studie nicht feststellen. Die Autor*innen gehen allerdings davon aus, dass, wenn die Teilnahme an Weiterbildung die Arbeitszufriedenheit erhöht und den Wunsch der Beschäftigten stärkt, im Unternehmen zu bleiben, Investitionen in Weiterbildung der Mitarbeiter*innen-Bindung und der Produktivität zuträglich sind.

Wotschack, Philip; Hellbach, Leon; Butollo, Florian

Algorithmic Management in the Food Delivery Sector – a Contested Terrain?

Weizenbaum Journal of the Digital Society, 4(3)

Weizenbaum-Institut, Berlin

4. Oktober 2024

<https://doi.org/10.34669/wi.wjds/4.3.5>

Formen des algorithmischen Managements spielen eine wesentliche Rolle bei der Organisation von Lebensmittellieferungen, indem sie auf künstlicher Intelligenz (KI) basierende Systeme zur Koordinierung von Fahrer*innenrouten einsetzen. Angesichts der prekären Arbeitsbedingungen und anderer Risiken durch algorithmisches Management, die typischerweise mit (migrantischer) Plattformarbeit verbunden sind, lässt sich dieser Artikel von zwei Fragen leiten:

- Wie nutzen Unternehmen Algorithmen-basierte Steuerung und Leistungskontrolle und wie nehmen die Kuriere diese wahr?
- Welche Prioritäten, Strategien, Ressourcen und Erfolge haben Betriebsräte und Gewerkschaften in Bezug auf die Mitbestimmungspraxis?

Algorithmisches Management im Fokus

Algorithmisches Management beschreibt den Einsatz von algorithmischen Systemen zur Steuerung von Arbeitsprozessen, insbesondere in Plattformarbeitsmodellen wie der Lebensmittellieferung. Diese Systeme organisieren Routen, überwachen Fahrzeiten und optimieren Abläufe. An algorithmischem Management wird kritisiert, dass es nicht nur prekäre Arbeitsbedingungen verstärkt, sondern auch neue Formen der Überwachung und Disziplinierung schafft. In dieser qualitativen empirischen Fallstudie wurde ein großes deutsches Lieferplattform-Unternehmen im Zeitraum von 2022 bis 2023 untersucht. Dafür wurden u. a. Mitarbeiter*innen der Öffentlichkeitsarbeit, Recruiter*innen, Fahrer*innen und Betriebsräte befragt.

Arbeitsbedingungen und Herausforderungen durch algorithmisches Management

Im untersuchten Unternehmen erfolgt die Steuerung der Kurierfahrer*innen über eine App, die Aufträge zuweist, Routen vorgibt und so während der gesamten Arbeitszeit den Aufenthalt, die Reaktionszeit, die Lieferzeit und -route der Beschäftigten überwacht. Die Auswertung zeigt, dass algorithmisches Management vor allem zur Optimierung der Auftragsreihenfolge und -zuteilung eingesetzt wird. Eine direkte Bewertung der individuellen Arbeitsleistung oder eine darauf basierende Disziplinierung findet durch algorithmisches Management nicht statt. Die Möglichkeit eines systematischen Missbrauchs und einer verdeckten Leistungsmessung, die in Mitarbeiter*innen-Bewertung einfließt, kann jedoch nicht ausgeschlossen werden.

Kritik der Beschäftigten

Die Arbeitnehmer*innen kritisieren die mangelnde Transparenz und Informationsasymmetrien in der Nutzung von algorithmischem Management, denn sie wissen oft nicht, welche Daten wie verarbeitet werden. Dabei kritisieren sie auch, dass algorithmisches Management oft nicht den gewünschten Effekt der Optimierung erzielt und durch schlechte Navigation und Auftragszuweisung den Arbeitsablauf sogar erschwert. Sowohl der Black-Box-Charakter des Systems als auch die mangelnde Bereitschaft des Managements, volle Einsicht und Transparenz zu gewähren, schränken die Mitbestimmungsmöglichkeiten ein und führen zu Misstrauen und Unsicherheit aufseiten der Kuriere und des Betriebsrats.

Mitbestimmung und Gewerkschaftsstrategien

Der Betriebsrat des Unternehmens hat umfassende rechtliche Mittel genutzt, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, steht jedoch vor Hürden

durch die Intransparenz der Geschäftsführung. Einerseits strebt der Betriebsrat nach mehr Transparenz und Mitbestimmung bei der Entwicklung und Funktionsweise der App. Andererseits nutzt der Betriebsrat seine Informations- und Zustimmungsrechte, um Ansprüche durchzusetzen, die nicht auf algorithmisches Management bezogen sind. Insofern ist die Blockade und Verzögerung von Softwareanpassungen durch Verweigerung der Zustimmung ein starkes Druckmittel für Unternehmen, die digitale Geschäftsmodelle einsetzen.

Empfehlungen für die Regulierung von algorithmischem Management

Neben AM-spezifischen Konflikten stehen klassische Themen wie Entlohnung und Schichtplanung im Fokus der Beschäftigten. Gewerkschaften fordern Regelungen für algorithmisches Management, darunter erweiterte Mitbestimmungsrechte, Datenschutz, Maßnahmen zur Verhinderung von Missbrauch sowie Tarifverträge, um systemische Verbesserungen zu erreichen. Entscheidend für eine effektive Mitbestimmung sind transparente Systeme, externe Expertise und klare Regelungen auf sektoraler und gesetzlicher Ebene. Darüber hinaus sollten traditionelle Mitbestimmungsinstrumente verstärkt auf Anwendungen des algorithmischen Managements angewendet werden, um deren Auswirkungen auf Arbeitszeit, Sicherheit und Arbeitsbelastung zu regulieren.

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

3.1 Auswahl neuer Forschungsprojekte der Hans-Böckler-Stiftung

Zimmermann, Katharina

Weibliche Erwerbsbeteiligung & Männliche Arbeitszeiten: Arbeitsrechtsreformen im Vergleich

1. Oktober 2024 bis 31. März 2026

www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-902-4

Wie hängen gesellschaftliche Akzeptanz und politische Durchsetzung von Arbeitszeitreformen mit sozial- und tarifpolitischer Absicherung von Sorge- und Erwerbsarbeit sowie vergeschlechtlichten Mustern „atypischer“ Beschäftigung zusammen?

Reichel, Astrid; Felten, Elias; Pernicka, Susanne

Wer macht gute Arbeit?

Zur Umsetzung von Leitbildern guter Arbeit in betriebliche Praxis

1. Oktober 2024 bis 31. März 2026

www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-882-2

Standards „guter Arbeit“ werden nicht nur zwischen traditionellen sozialpartnerschaftlichen Akteur*innen ausverhandelt, sondern zunehmend, befördert von internationaler Gesetzgebung, auch massiv von gewinnorientierten Unternehmensberatungen und Standardisierungsagenturen beeinflusst. Es kommt zu konfliktreichen Verhandlungsprozessen darum, was gute Arbeit ist und wer sie definiert.

Siegfried, Christin; Silbersdorff, Alexander

**Hybride Bildung für Gesetzliche Interessenvertretungen.
Mixed-Methods-Analysen zur Evaluation analoger, digitaler und
hybrider Bildungsangebote**

1. Oktober 2024 bis 30. September 2026

www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-768-5

Lernen am Bildschirm oder im Bildungszentrum? Oder beides, aufeinander abgestimmt? Im Rahmen dieses Projekts wird analysiert, welche Möglichkeiten und Herausforderungen digitale und hybride Lehr- und Lernangebote für Betriebs- und Personalräte bieten.

Schmidt, Sabrina; Wiemert, Heike; Wen, Sebastian

**Neue Studiengangsformate als Ausweg aus dem
Fachkräftemangel. Chancen und Herausforderungen für die
Professionalisierung der Sozialen Arbeit**

1. Oktober 2024 bis 31. März 2027

www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-720-5

Das Projekt thematisiert den Fachkräftemangel in der Sozialen Arbeit. Es untersucht, inwiefern die Diversifizierung von Studiengängen ein geeigneter Ansatz ist, um mehr Fachkräfte mit einer hochwertigen Ausbildung für das Berufsfeld zu qualifizieren. Dazu werden Studierende der Sozialen Arbeit unterschiedlicher Studienformate und Trägertypen in einem Mixed-Method Design deutschlandweit analysiert.

Evans-Borchers, Michaela; Becka, Denise

**Flexibles Personalmanagement im Krankenhaus.
Partizipativ entwickeln – Springerpools in (Ge-)Zeiten komplexer
Transformationsanforderungen**

1. November 2024 bis 30. September 2025

www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-317-7

Das Projekt zielt auf die mitarbeiterorientierte Gestaltung von Springerpool-Modellen in einem Krankenhaus. Im Mittelpunkt stehen arbeitsbezo-

gene Präferenzen, die für pflegerisch Tätige entscheidend für oder gegen eine Beschäftigung im Springerpool sind. Die Modelle werden in einem partizipativen Verfahren von Beschäftigten gemeinsam mit Führungskräften und Betriebsrat weiterentwickelt.

Schulz, Thorsten

**Escape Room zum Thema sozial-ökologische Transformation.
Escaperoom zur sozialökologischen Transformation in einer
gewerkschaftlichen Bildungseinrichtung**

1. Dezember 2024 bis 31. März 2025

www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-584-7#

Ziel ist die Konzeption eines „Escape-Rooms“ zu verschiedenen Fragestellungen der sozialökologischen Transformation. Die Frage- und Aufgabenstellungen sollen dabei die verschiedenen Facetten der sozialökologischen Transformation aufgreifen sowie die Teilnehmenden (gewerkschaftliche Multiplikator*innen) dazu bringen, Lösungen zu entwickeln und das Thema in die Gewerkschaft oder Betriebe zu tragen.

Boes, Andreas; Kämpf, Tobias

**Mitbestimmung gestaltet Transformation. Mit Praxislaboratorien
neue Lösungsansätze gemeinsam erarbeiten**

1. Dezember 2024 bis 30. November 2026

www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-299-2

Drängende Herausforderungen der Mitbestimmung, die sich aus der Transformation der Wirtschaft ergeben, werden in beteiligungsorientierten Praxislaboratorien bearbeitet. Im Fokus steht die Metall- und Elektroindustrie der Region Südostniedersachsen. Gemeinsam mit Betriebsrät*innen und Beschäftigten werden praktische Lösungen entwickelt, die zu einer Erneuerung der Mitbestimmungspraxis führen.

Evans-Borchers, Michaela; Wirth, Lena Marie

Quereinstiege: Wege in Pflege und frühkindliche Bildung/Erziehung. Herkunft – Erfahrungen – Präferenzstrukturen – eine Mixed-Methods-Analyse

1. Dezember 2024 bis 31. Dezember 2026

www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-297-4

Die Sicherung von Fachkräften in den Bereichen Pflege und frühkindliche Bildung/Erziehung stellt eine zentrale gesellschaftliche Herausforderung dar. Das Forschungsprojekt „Quereinstiege: Wege in Pflege und frühkindliche Bildung/Erziehung“ (QuerWege) analysiert Muster bisheriger Quereinsteigenden. Ziel ist es, empirisch fundierte Empfehlungen zur Förderung von Quereinstiegen zu entwickeln.

3.2 Auswahl weiterer Forschungsprojekte

Braunschweig, Luisa; Buhmann, Mara; Roth, Duncan

Berufliche Arbeitszeiten

10. Oktober 2024 bis 31. Dezember 2024

<https://iab.de/projekt/?id=14252389>

Ziel des Projekts ist es, anhand von Befragungsdaten Unterschiede in der geleisteten Arbeitszeit zwischen Berufen zu beschreiben. Nach Möglichkeit sollen hierbei auch die Entwicklungen dieser Unterschiede im Zeitverlauf untersucht werden. Darüber hinaus soll das Projekt Erkenntnisse dazu liefern, welche Unterschiede im Arbeitszeitumfang zwischen Männern und Frauen innerhalb eines Berufes bestehen.

Prekodravac, Milena

Analyse der sozialen Dynamiken in den Bereichen Arbeitswelt, Betrieb und Beruf (TEN.efzn-Projekt)

Oktober 2024 bis September 2029

<https://sofi.uni-goettingen.de/projekte/analyse-der-sozialen-dynamiken/projektinhalt/>

Das TEN.efzn-Projekt analysiert die arbeits- und berufssoziologischen Effekte der Energietransformation. Wie verändert die Energiewende die Arbeitswelt, welche Flieh- und Bindekräfte werden hier initialisiert – und welche arbeitsbezogenen Voraussetzungen hat die Transformation des Energiesystems? Dabei geht es um eine systematische Verknüpfung der arbeits- und industriesoziologischen Debatte mit der Diskussion um die Energietransformation bzw. die sozial-ökologische Transformation. Hierfür werden Fallanalysen im Bereich der Industrie (Automobilbau und Zulieferer sowie Stahlindustrie) und des Handwerks erarbeitet.

Janssen, Simon

Die Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Berufswahl auf die langfristigen Karriereverläufe von Arbeitnehmer*innen

1. Dezember 2024 bis 30. November 2028

<https://iab.de/projekt/?id=14455826>

In diesem Projekt werden zwei Schulreformen in Ostdeutschland analysiert, die dazu führten, dass in einem Jahr überwiegend Frauen eine Berufsausbildung begannen, während in einem anderen Jahr hauptsächlich Männer eine Ausbildung aufnahmen. Dadurch gab es Jahre, in denen sich Frauen bzw. Männer ohne direkte Konkurrenz des jeweils anderen Geschlechts auf dem Arbeitsmarkt bewerben konnten. Ziel der Untersuchung ist es, herauszufinden, ob dieses natürliche Experiment dazu führte, dass Frauen und Männer häufiger Berufe wählten, die als untypisch für ihr Geschlecht gelten, und wie sich diese atypischen Berufswahlen langfristig auf die Karrieren von Frauen und Männern auswirkten.

3.3 Termine, Initiativen und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld

Aktuelle Veranstaltungen

Future of work: reclaiming the value of work in the digital economy

European Trade Union Institute

Provinciehuis, Leuven, Belgien

20. und 21. Februar 2025

www.etui.org/events/future-work-reclaiming-value-work-digital-economy

Bei dieser Veranstaltung sollen die tiefgreifenden Auswirkungen von digitaler Technologie, generativer künstlicher Intelligenz und algorithmischem Management auf die Arbeitswelt untersucht werden. Reichen die derzeitigen Rahmen für die Theoriebildung zu guter und prekärer Arbeit und für die Messung von Arbeitsmarktfairness, Arbeitsplatzqualität, Arbeitsbeziehungen und Regulierungsparadigmen aus, um den digital bedingten Wandel der Arbeit zu erfassen? Auf dieser Veranstaltung wird eine intensive Auseinandersetzung mit dieser weitreichenden Frage geben, mit dem Ziel, die Zukunft der Arbeit im Zeitalter des schnell voranschreitenden technologischen Wandels neu zu definieren.

Gleichstellungsforum 2025

Zeit für Weiterbildung!

Hugo-Sinzheimer-Institut und Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

Colosseum, Berlin

25. und 26. Februar 2025

www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-gleichstellungsforum-2025-zeit-fuer-weiterbildung-62127.htm

Das Gleichstellungsforum 2025 nimmt das in der sozial-ökologischen und digitalen Transformation bedeutende Thema der betrieblichen Weiterbildung aus einer Geschlechter- und Zeitperspektive in den Blick. Um sich kontinuierlich weiterbilden zu können und Belastungen sowie Unsicherheiten möglichst zu minimieren, brauchen Beschäftigte ausreichend Zeit.

Dies gilt insbesondere für Beschäftigte mit Sorgeverpflichtungen und damit vor allem für Frauen, die bei betrieblichen Weiterbildungen oftmals benachteiligt werden. Das Gleichstellungsforum bündelt sozial- und rechtswissenschaftliche Erkenntnisse zur betrieblichen Weiterbildung und entwickelt daraus Vorschläge für die betriebliche Praxis und die Politik.

Internationale Konferenz

Streikrecht bedroht – rechtliche Gegenstrategien

Netzwerk „European Lawyers for Workers“

Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Berlin

28. Februar und 1. März 2025

www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-streikrecht-bedroht-rechtliche-gegenstrategien-65503.htm

Die internationale Konferenz des Netzwerks „European Lawyers for Workers“ hat Bedrohungen des Streikrechts und rechtliche Gegenstrategien zum Gegenstand. In insgesamt vier Sessions werden aktuelle Entwicklungen im Streikrecht analysiert und diskutiert. Die Tagung bietet einen breiten Überblick über die derzeitige rechtliche und politische Lage. Das Programm bleibt nicht bei der Problemanalyse stehen, sondern legt einen Fokus auf erfolgreiche juristische Gegenstrategien und lässt Raum für ausführliche Diskussionen.

Wie wollen wir in Zukunft wirtschaften?

Akademie Burg Fürsteneck

Akademie Burg Fürsteneck, Eiterfeld

31. März bis 4. April 2025

www.bpb.de/veranstaltungen/veranstaltungskalender/548886/wie-wollen-wir-in-zukunft-wirtschaften/

Angesichts der vielfältigen sozialen und ökologischen Herausforderungen unserer Zeit, wird der Wunsch nach einer Transformation des Wirtschaftens zunehmend stärker. Doch wie soll ein „neues zukunftsfähiges Wirtschaften“ aussehen? Welche Möglichkeiten gibt es, nachhaltig im Einklang mit Mensch und Natur zu wirtschaften, sodass auch zukünftige Generationen weiterhin die Chance auf ein gutes Leben haben? Was kann ich jetzt konkret dafür tun?

Podcasts

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

IGBCE-Kompass – der Polit-Podcast mit Michael Vassiliadis und Gast

Folge #11 – Vorbauen auf bewegte Zeiten

15. November 2024

<https://igbce-kompass.podigee.io/12-new-episode>

In der Politik überschlagen sich derzeit die Ereignisse – die Stichworte lauten Trump und Ampel-Aus. Gleichzeitig verschlechtert sich die Lage in deutschen Industrien, häufen sich die Meldungen über Produktionsschließungen und Personalabbau. Michael Vassiliadis fängt hierbei die Sicht der IGBCE auf die aktuellen Ereignisse ein, die für die mehr als 1,1 Millionen Beschäftigten in ihren Branchen hochrelevant sind. Moderatorin Lea Karrasch und Michael Vassiliadis blicken dabei auch auf die Gewerkschaft selbst, auf ihre Ziele und Entwicklung in den kommenden Jahren.

Hans-Böckler-Stiftung

Systemrelevant – Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft

Folge 218: Transformation passiert in den Unternehmen

20. November 2024

www.boeckler.de/de/podcasts-22421-transformation-passiert-in-den-unternehmen-64912.htm

Wie lässt sich die Transformation meistern? Christina Schildmann und Lisa Basten sprechen im Nachgang der Labor.A über drei positive Beispiele, die zeigen, wie Transformation gelingen kann, welche Hürden zu überwinden sind und wohin neue Wege in der Arbeitswelt führen können.

Hans-Böckler-Stiftung

**Systemrelevant – Fakten für eine demokratische und nachhaltige
Wirtschaft**

Folge 221: Debatte um das deutsche Lieferkettengesetz

16. Dezember 2024

[www.boeckler.de/de/
podcasts-22421-debatte-um-das-deutsche-lieferkettengesetz-65613.htm](http://www.boeckler.de/de/podcasts-22421-debatte-um-das-deutsche-lieferkettengesetz-65613.htm)

Mit Hinblick auf die politische Debatte und die konkrete Umsetzung des Gesetzes geben Ernesto Klengel und Reingard Zimmer Einblick in den aktuellen Stand des deutschen Lieferkettengesetzes.

Veranstaltungsdokumentationen

Working Time Reduction in Europe: who & how?

European Work-Time Network

Mundo Madou, Brüssel

17. und 18. Oktober 2024 (online)

[https://worktimenet.eu/
replay-2024-conference-working-time-reduction-in-europe-who-how/](https://worktimenet.eu/replay-2024-conference-working-time-reduction-in-europe-who-how/)

Das European Work-Time Network ist ein europaweiter Zusammenschluss von politischen Entscheidungsträger*innen, Forscher*innen, Gewerkschaften und Aktivist*innen, die Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung als Mittel zur Schaffung erfüllender Arbeitsplätze und einer nachhaltigeren Zukunft fördern. Die alle zwei Jahre stattfindende Konferenz des Netzwerks hat sich mit der praktischen Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung in Europa mit Vortragenden von Gewerkschaften, Universitäten, Kampagnen und politischen Organisationen befasst.

Dienstleistungstagung 2024

Dienstleistungen und Dienstleistungsarbeit in der Transformation

Hans-Böckler-Stiftung; Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

ver.di-Bundesverwaltung, Berlin

5. und 6. November 2024

www.boeckler.de/de/dokumentationen-2720-dienstleistungen-und-dienstleistungsarbeit-in-der-transformation-61494.htm

Im Zentrum der Tagung stand die Frage nach der Bedeutung von Dienstleistungen und Dienstleistungsarbeit in der Transformation, wobei diese entlang der Dimensionen Dekarbonisierung, Digitalisierung und Demografischer Wandel begriffen wird. Diskutiert wurde, wie diese Transformation insbesondere unter der Zielperspektive hoher Lebensqualität, guter Arbeit und gesellschaftlichen Zusammenhalts gestaltet werden kann. Auf der Tagung wurden diese Themen mit Vertreter*innen aus den Gewerkschaften, Politik, Wissenschaft und Unternehmen diskutiert. In fünf Workshops wurden Einzelfragen vertieft und konkrete Beispiele benannt.

WSI Herbstforum 2024

Verteilungskonflikte: Herausforderung für die Demokratie

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

Spreespeicher, Berlin

13. und 14. November 2024 (online)

www.boeckler.de/de/dokumentationen-2720-verteilungskonflikte-herausforderung-fuer-die-demokratie-60449.htm

Demokratie ist auf die Unterstützung und Partizipation der Bevölkerung angewiesen und baut damit auf gesellschaftlicher Integration auf. Verteilungsprobleme können zu einem Legitimationsverlust des politischen Systems und der etablierten Parteien und damit zu einem Erstarren populistischer oder extremer Kräfte führen. Das WSI-Herbstforum 2024 ging der Frage nach, wie sich Verteilungskonflikte in unterschiedlichen Bereichen wie der Einkommens- und Vermögensverteilung, aber auch im Hinblick auf Bildung, Infrastruktur und Wohnen entwickelt haben.

Digitalen Kolonialismus dekodieren.

Empowerment, Souveränität und globale Tech-Gerechtigkeit

Bundeszentrale für politische Bildung

Colonia Nova, Berlin

29. November 2024

www.bpb.de/veranstaltungen/veranstaltungskalender/551304/digitalen-kolonialismus-dekodieren/

Die Konferenz widmete sich einer der drängendsten Fragen unserer zunehmend digitalisierten Welt: Wie manifestieren sich koloniale Strukturen in der Technologiesphäre, und wie können wir sie überwinden? Auf drei Panels wurden unterschiedliche Problemstellungen behandelt, um Handlungsperspektiven aufzuzeigen.

ISSN 2509-2359