

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 315, Dezember 2023

Forschungsmonitoring „Arbeit der Zukunft“ Ausgabe 22

April bis Juni 2023 (Berichtszeitraum)

Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“



Auf einen Blick

Das Forschungsmonitoring Nr. 22 gibt einen Überblick über aktuelle Studien und Publikationen zur Arbeitswelt der Zukunft für den Berichtszeitraum April bis Juni 2023. Es orientiert sich an den Schwerpunkten der Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“: Digitalisierung und Arbeit der Zukunft, Standards für digitale Arbeitsformen, Beschäftigung im Wandel, Aufwertung der Arbeit, Humanisierung der Arbeit 4.0, Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements, Künstliche Intelligenz und Sozial-ökologische Transformation.

Nora Habelitz studierte Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität Berlin, an der Universidad Complutense de Madrid und am King's College in London. Sie arbeitet aktuell als Forschungsassistentin in der Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“ und war zuvor u. a. als Projektassistentin im „Hub: Transformation gestalten“ der Hans-Böckler-Stiftung tätig. Sie interessiert sich für demokratische Aushandlungsprozesse einer sozial-ökologischen Transformation.

© 2023 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Forschungsmonitoring ‚Arbeit der Zukunft‘ Ausgabe 22“ von der Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“ ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

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

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

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

ISSN 2509-2359

Inhalt

Über das Forschungsmonitoring.....	5
1 Überblick über aktuelle Publikationen und Studien	6
1.1 Digitalisierung.....	6
Gesellschaftspolitische Studien und Beschäftigungsprognosen	6
International vergleichende Studien.....	9
Digitalisierung in der Industrie.....	12
Digitalisierung im Dienstleistungssektor.....	14
1.2 Standards für digitale Arbeitsformen.....	16
Plurale Arbeitsformen und Wandel der Beschäftigungsstrukturen	16
Plattformarbeit	17
Agile Arbeit	18
Wandel von Mitbestimmung.....	20
1.3 Beschäftigung im Wandel.....	23
Veränderung von Tätigkeiten und Berufen.....	23
Die Geschlechterverhältnisse und Beschäftigung	26
Diversity am Arbeitsmarkt – Ältere, Menschen mit Behinderung, Migrant*innen, LGBTQI	29
Qualifizierung und Fachkräfte	32
1.4 Arbeit aufwerten	35
Faire Entlohnung	35
Bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit	36
1.5 Humanisierung der Arbeit 4.0	40
Digitale Transformation der Arbeit am Menschen ausrichten ..	40
Gesundheit und Vorbeugung psychischer Risiken.....	42

1.6	Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements	44
	Arbeitszeit.....	44
	Arbeitszufriedenheit.....	47
	Flexibilisierung.....	47
1.7	Innovationsbegriff weiten	49
	Soziale Innovation und alternative Wirtschaftsformen.....	49
1.8	Künstliche Intelligenz (KI)	51
	Einsatz von KI.....	51
	Ethik von KI	54
1.9	Sozial-ökologische Transformation	55
1.10	Schlaglicht Corona	62
	Auswirkungen auf die Arbeitswelt	62
2	A Closer Look: Zusammenfassung ausgewählter Studien des Monitorings	64
3	Keep in Mind! Initiativen und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld.....	68
3.1	Auswahl neuer Forschungsprojekte der Hans-Böckler-Stiftung	68
3.2	Auswahl weiterer Forschungsprojekte	72
3.3	Termine, Initiativen und Projekte.....	76
	Aktuelle Veranstaltungen.....	76
	Veranstaltungsdokumentationen	79

Über das Forschungsmonitoring

Das Forschungsmonitoring gibt einen Überblick über aktuelle Studien und Publikationen zur Arbeitswelt der Zukunft. Es orientiert sich an den Schwerpunkten, die unter dem Dach „Arbeit der Zukunft“ im Nachgang zum Kommissionsbericht „Arbeit transformieren!“ bearbeitet werden. Schwerpunkte sind die Bereiche Digitalisierung und Arbeit der Zukunft, Standards für digitale Arbeitsformen, Beschäftigung im Wandel, Aufwertung der Arbeit, Humanisierung der Arbeit 4.0, Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements, Künstliche Intelligenz und Sozial-ökologische Transformation.

Das Forschungsmonitoring erscheint als exklusiver Informationsservice für unsere Stakeholder bereits seit 2018. Es wird seit Ausgabe 17 auf www.boeckler.de und auf der Microsite der Forschungsstelle „[Arbeit der Zukunft](#)“ veröffentlicht.

Das Monitoring ist in drei Teile gegliedert. Nach einem „Überblick über aktuelle Publikationen und Studien“ hebt Teil 2 einzelne Publikationen hervor und fasst diese hinsichtlich ihrer Relevanz für Gewerkschaften und Betriebsräte zusammen. Im dritten Teil wird auf eine Auswahl neuer laufender Forschungsprojekte der HBS und auf weitere aktuelle Initiativen und Projekte hingewiesen.

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

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

Viel Spaß beim Lesen des Monitorings wünscht
die Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“

November 2023

1 Überblick über aktuelle Publikationen und Studien

1.1 Digitalisierung

Gesellschaftspolitische Studien und Beschäftigungsprognosen

Müller, Martin

Fachkräftemangel. Konjunkturabkühlung statt Verbesserung des Angebots

KfW-ifo-Fachkräftebarometer Juni 2023

KfW Research

26. Juni 2023

www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-KfW-ifo-Fachkr%C3%A4ftebarometer/KfW-ifo-Fachkraeftebarometer_2023-06.pdf

Für das KfW-ifo-Fachkräftebarometer wertet KfW Research die ifo Konjunkturumfragen aus. Im Fachkräftebarometer wird vierteljährlich über den Anteil der Unternehmen in Deutschland berichtet, die angeben, dass ihre Geschäftstätigkeit derzeit durch Fachkräftemangel behindert wird. Aktuell beklagten 42 Prozent der deutschen Unternehmen einen Mangel an Fachpersonal. Die Knappheit ist am stärksten bei den Dienstleistern ausgeprägt. Unternehmen in Ostdeutschland sind besonders häufig betroffen.

Monsef, Roschan; Stettes, Oliver

Die Dynamik der Personalbewegungen auf Unternehmensebene im digitalen und ökologischen Wandel

IW-Trends 2/2003, S. 59–75

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

14. Juni 2023

www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2023/IW-Trends_2023-02-04_Monsef-Stettes.pdf

Der Strukturwandel am Arbeitsmarkt geht traditionell mit der Umverteilung von Arbeitskräften von schrumpfenden zu wachsenden Branchen und Unternehmen einher. Auswertungen auf Basis der Frühjahrswelle 2022 des IW-Personalpanels legen nahe, dass die Ausrichtung von Geschäftsmodellen und Arbeitsprozessen auf mehr Nachhaltigkeit und Klimaschutz zu einer höheren Dynamik der Personalbewegungen führen kann. Klimaschutzmaßnahmen wirkten sich stärker auf die Personalbewegungen aus, wenn sie parallel zur digitalen Transformation erfolgten.

Jansen, Andreas

Fachkräfteengpässe im verarbeitenden Gewerbe in NRW. In manchen Berufsfeldern wird es nicht erst perspektivisch knapp

IAQ-Report 2023-04

Institut Arbeit und Qualifikation

April 2023

https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00078406

Bis dato zeigt sich in der Mehrheit der untersuchten Berufsbereiche in Nordrheinwestfalen kein flächendeckender Fachkräfteengpass. Derartige Engpässe lassen sich vor allem für Handwerksberufe feststellen, insbesondere im Berufsbereich Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik und Zimmererei. Strukturstarke städtische Ballungsräume sind weniger betroffen als große, stark ländlich geprägte Regionen. Als Lösungsstrategie muss neben Zuwanderung auch die Ausschöpfung des heimischen Fachkräftepotenzials in den Blick genommen werden.

Barthel, Georg

Amazonismus. Management im digitalen Kapitalismus

IAQ-Report 2023-06

Institut Arbeit und Qualifikation

Juni 2023

https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00078750

In jeder Phase des Kapitalismus dominieren bestimmte Strategien, mit denen auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen auf strukturelle Probleme im Kapitalismus reagiert wird. Nach Fordismus und Post-Fordismus schließt sich nun der digitale Kapitalismus an. Offen ist, welches Geschäftsmodell und welche Arbeitsorganisation im digitalen Kapitalismus

dominieren werden. „Amazonismus“ ist eine mögliche Variante, die jedoch umkämpft ist. „Amazonismus“ steht für einen proprietären Markt und Lean Management, das die Beschäftigten nur bedingt in die Gestaltung der Arbeit einbindet und die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften ablehnt.

Achleitner, Ann-Kristin; Kussel, Gerhard; Pavleka, Sandra; Schmidt, Christoph M.

Innovationssystem Deutschland. Die Fachkräftesicherung in Deutschland unterstützen

Studie

acatech

20. Juni 2023

www.acatech.de/publikation/innovationssystem-fachkraefte/download-pdf?lang=de

Um die Innovationskraft Deutschlands zu erhalten und auszubauen, ist die flächendeckende Sicherung des Fachkräftebedarfs entscheidend. Die Studie geht im Rahmen des Projekts „Innovationssystem Deutschland“ der Frage nach, wie die Fachkräftesicherung als Schlüssel zum Erhalt und Ausbau der Innovationskraft Deutschlands durch passende Rahmenbedingungen unterstützt werden sollte.

Die Studie führt Perspektiven unterschiedlicher Stakeholder*innen des deutschen Innovationssystems zusammen und formuliert politische Handlungsoptionen. Sie beleuchtet Arbeitsmarktpotenziale im In- und Ausland, Potenziale von Digitalisierung und Automatisierung sowie Aus- und Weiterbildung als Hebel der Fachkräftesicherung.

Ponce del Castillo, Aída; Lustig, Patricia

Strategic foresight. Using the ‘ETUI future scenarios for 2050’ to respond more effectively to multiple crises

Report 2023.05

European Trade Union Institute

Juni 2023

www.etui.org/sites/default/files/2023-06/Strategic%20foresight-Using%20the%20ETUI%20future%20scenarios%20for%202050%20to%20respond%20more%20effectively%20to%20multiple%20crises_2023.pdf

Angesichts der multiplen Krisen und deren Auswirkungen können Strategische Vorausschau und Szenarien nützliche Instrumente sein, um Reaktionen auf Krisen langfristig zu verbessern. Der Bericht erläutert, wie diese Handlungsmöglichkeiten antizipieren, evidenzbasierte politische Entscheidungen erleichtern und Innovationen fördern können. Außerdem können sie Organisationen unterstützen, Maßnahmen zu ergreifen und organisatorischen Wandel begleiten.

Es werden vier ETUI-Zukunftsszenarien dargestellt, mit einem Schwerpunkt auf vier globale Krisen: Klima und Energie, steigende Inflation, Krieg und veränderte geopolitische Ordnung und soziale Ungleichheiten. Der Bericht identifiziert auf dieser Grundlage Schlüsselthemen, die in den kommenden Jahren beobachtet werden sollten.

International vergleichende Studien

McAlevey, Jan; Lawlor, Abby

Machtaufbau in Tarifverhandlungen. Fallbeispiele aus den USA und Deutschland

Rosa-Luxemburg-Stiftung

Mai 2023

www.rosalux.de/publikation/id/50330/machtaufbau-in-tarifverhandlungen

Der Vorschlag der US-amerikanischen Organizerin Jane McAlevey klingt so innovativ wie herausfordernd: Sie plädiert dafür, die Tarifverhandlung als eine Gelegenheit zum gewerkschaftlichen Machtaufbau zu begreifen, indem eine große Zahl der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten in das Verhandlungsgeschehen einbezogen werden. Dass dies funktionieren kann, belegen Fallstudien aus den USA und Deutschland, die in der Broschüre vorgestellt werden. Die Broschüre soll einen Beitrag zur Diskussion um eine Erneuerung der Gewerkschaften darstellen und dazu anregen, auch die Tarifverhandlung selbst stärker als eine Möglichkeit des Machtaufbaus durch „Organizing“ zu begreifen.

Albanesi, Stefania; Dias da Silva, António; Jimeno, Juan F.; Lamo, Ana; Wabitsch, Alena

New Technologies and Jobs in Europe

IZA Discussion Paper 16227

Institute of Labor Economics

Juni 2023

<https://docs.iza.org/dp16227.pdf>

Die Studie untersucht den Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktentwicklungen und neuen Technologien wie Künstlicher Intelligenz (KI) und Software in 16 europäischen Ländern im Zeitraum von 2011 bis 2019. Die Beschäftigungsquoten in Berufen, die stärker von KI betroffen sind, sind im Durchschnitt in dieser Zeit gestiegen. Dies gilt insbesondere für Berufe mit einem relativ hohen Anteil an jüngeren und qualifizierten Arbeitskräften. Die wenigsten Länder zeigen einen Rückgang der Beschäftigungsquote in Berufen, die stärker von der KI-gestützten Automatisierung betroffen sind.

Future of Jobs Report 2023

Insight Report

World Economic Forum

Mai 2023

www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

Die Studie untersucht, wie sich Arbeitsplätze und Qualifikationen in den nächsten fünf Jahren entwickeln werden. Die vierte Ausgabe der Reihe umfasst die Perspektiven von 803 Unternehmen, die mehr als 11,3 Millionen Arbeitnehmer*innen in 27 Branchenclustern und aus 45 Ländern weltweit beschäftigen. Zu den stärksten Treibern für die Veränderung von Arbeitsplätzen und Unternehmensmodellen zählen der technologische Wandel sowie der Klimawandel.

Der Studie nach rechnen die Arbeitgeber*innen mit einem strukturellen Wandel von 23 Prozent der Arbeitsplätze in den nächsten fünf Jahren. Mehr als 75 Prozent der Unternehmen gaben an, Technologien wie Big Data, Cloud Computing und Künstliche Intelligenz in den nächsten fünf Jahren einführen zu wollen. Zu den großen Herausforderungen zählten die steigenden Qualifizierungserfordernisse.

OECD Labour Force Statistics 2022

OECD

12. April 2023

<https://doi.org/10.1787/dc0c92f0-en>

Die jährliche erscheinende Studie enthält detaillierte Statistiken über Erwerbspersonen in den OECD-Ländern, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Dauer der Arbeitslosigkeit, Beschäftigungsstatus, Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen und Teilzeitbeschäftigung. Die Daten umfassen Erwerbsbeteiligungs- und Arbeitslosenquoten nach Geschlecht und detaillierten Altersgruppen sowie vergleichende Tabellen für weitere wichtige Merkmale der Erwerbspersonen.

Frietsch, Rainer; Rammer, Christian; Schubert, Torben; Chavez, Cecilia Garcia; Gruber, Sonia; Maruseva, Valeria; Ostertag, Katrin; Walz, Rainer

Innovationsindikator 2023

Bundesverband der deutschen Industrie

3. Mai 2023

<https://bdi.eu/media/publikationen#/publikation/news/innovationsindikator-2023>

Die Schweiz, Singapur und Dänemark belegen im neuen Innovationsindikator 2023 die ersten Plätze. Deutschland folgt mit deutlichem Abstand auf dem zehnten Platz. Das deutsche Innovationssystem ist dabei noch stabil, leidet aber unter zu wenig Dynamik und Investitionen. Es muss in einer gemeinsamen Anstrengung von Politik, Unternehmen und Forschungseinrichtungen neu ausgerichtet werden. Große Chancen liegen dabei im Wechselspiel Innovation und Nachhaltigkeit.

Digitalisierung in der Industrie

Ziegler, Alexander; Heidling, Eckhard

Die Automobilindustrie in der Chip-Krise. Herausforderungen – Maßnahmen – Gestaltungsfelder

ISF München

2023

www.isf-muenchen.de/pdf/Die_Autoindustrie_in_der_Chip-Krise_HyValue_Expertise_2023_DE.pdf

Die Chip-Krise hat die Autoindustrie in den letzten Jahren in Atem gehalten. Vielerorts sind wegen Halbleitermangel Schichten gestrichen, Bau-reihen ausgesetzt und ganze Werke vorübergehend geschlossen worden. In der im Rahmen des BMBF-Projekts „HyValue“ entstandenen Expertise werden die Hintergründe der Chip-Krise und die bisher gewonnenen Erkenntnisse untersucht.

Duso, Tomaso; Schiersch, Alexander

Cloud-Lösungen können Produktivität steigern

DIW Wochenbericht 20/2023, S. 233–240

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

17. Mai 2023

www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.872686.de/23-20-1.pdf

41 Prozent aller europäischen Unternehmen nutzten im Jahr 2021 kostenpflichtige Cloud-Dienste; Deutschland liegt nur im Mittelfeld. Für die Erwartung, dass Kleinstunternehmen Cloud-Computing stärker nutzen als größere Unternehmen, gibt es keine Hinweise. Es gibt auch keine Belege, dass die Nutzung von Cloud-Computing zu geringeren Investitionen in Software und Datenbanken führte.

Ein positiver Zusammenhang besteht zwischen der Arbeitsproduktivität von Industrieunternehmen und der Verwendung von Cloud-Computing. Um die Nutzung von produktivitätssteigernden Cloud-Lösungen zu beschleunigen, muss der Aufbau einer leistungsstarken digitalen Infrastruktur vorangetrieben werden.

Müller, Wolfgang

Europa muss in der Chipindustrie aufholen – aber wie?

Online-Publikation 1/2023

Rosa-Luxemburg-Stiftung

Mai 2023

www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Artikel/1-23_Onl-Publ_Europa_Chipindustrie.pdf

Halbleiter und Chips sind so etwas wie die fundamentalen Bausteine einer modernen Volkswirtschaft. Der Autor beleuchtet die globalen geopolitischen Verteilungskämpfe in der Halbleiter- und Chipindustrie und analysiert, welche Strategien für die europäische Wirtschaft im Kontext der sozial-ökologischen und digitalen Transformation sinnvoll erscheinen.

Krebs, Tom

A New Era in Industrial Policy. Toward a European Inflation Reduction Act

FES Diskurs

Friedrich-Ebert-Stiftung

April 2023

<https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/20340.pdf>

Die Studie untersucht den US-amerikanischen Inflation Reduction Act (IRA) aus einer klima- und wirtschaftspolitischen Perspektive und entwickelt Vorschläge für eine europäische Version des IRA. Die staatliche Subventionierung klimafreundlicher Investitionen und die Schaffung guter Arbeitsplätze ist ein geeignetes Mittel zur Bewältigung der Transformation für Europa. Um den Globalen Süden in der Transformation zu unterstützen, müssten allerdings internationale Kooperations- und Entwicklungsprogramme ausgebaut werden.

Lagebild im industriellen Mittelstand. BDI-Blitzumfrage im Frühsommer 2023

Bundesverband der deutschen Industrie

6. Mai 2023

https://issuu.com/bdi-berlin/docs/202305_umfrageergebnisse_bdi_mittelstand_2023

Knapp 400 mittelständische Unternehmen verschiedener Größen, Regionen und industrieller Branchen haben im Frühsommer 2023 Einblicke in ihre Perspektiven und Bewertungen sowie zu politischen Forderungen gegeben. Das Ergebnis ist: Der Standort Deutschland bleibt unter Druck. Die drei größten unternehmerischen Herausforderungen am Standort sind Arbeitskosten und Fachkräftemangel, Preise für Energie und Rohstoffe und Bürokratie inklusive aufwendiger Genehmigungsverfahren.

Digitalisierung im Dienstleistungssektor

Langhammer, Rolf

Deutschlands Stellung im internationalen Dienstleistungshandel. Statistische Erfassungsschwächen und unsichere Aussichten

Kiel Policy Brief 166

Wirtschaftspolitische Beitrag

Kiel Institute for the World Economy

April 2023

www.ifw-kiel.de/de/publikationen/kiel-policy-briefs/2023/deutschlands-stellung-im-internationalen-dienstleistungshandel-statistische-erfassungsschwaechen-und-unsichere-aussichten-0/

Der Artikel beleuchtet die Bedeutung des deutschen Dienstleistungshandels und zeigt Unterschiede zwischen den verschiedenen Weltregionen im Waren- und Dienstleistungshandel auf. Der deutsche Dienstleistungshandel macht etwa ein Fünftel des gesamten Handels aus und hat sich seit 2009 nicht wesentlich verändert. Trotz dieser Dynamik gehört Deutschland zu den weltweit führenden Händlern von Dienstleistungen.

Auf den Reiseverkehr entfällt ein Viertel der gesamten deutschen Dienstleistungsimporte, worauf das deutsche Defizit im Dienstleistungshandel zu einem großen Teil zurückzuführen ist. Der EU-Warenmarkt hat sowohl bei den Exporten als auch bei den Importen eine größere Bedeutung als der EU-Dienstleistungsmarkt.

Gesundheitswirtschaft. Fakten & Zahlen. Daten 2022. Ergebnisse der Gesundheitswirtschaftlichen Gesamtrechnung

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz

April 2023

www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Wirtschaft/gesundheitswirtschaft-fakten-zahlen-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Die Gesundheitswirtschaft in Deutschland leistet einen wesentlichen Beitrag zu zentralen wirtschaftspolitischen Zielen und hat Auswirkungen auf ein angemessenes und stetiges Wirtschaftswachstum, einen hohen Beschäftigungsgrad und außenwirtschaftliches Gleichgewicht. Die Kennzahlen zur volkswirtschaftlichen Bedeutung der Gesundheitswirtschaft sind das Ergebnis der im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz erstellten Gesundheitswirtschaftlichen Gesamtrechnung (GGR) für Deutschland.

Unter der Gesundheitswirtschaft werden medizinische Versorgung, industrielle Gesundheitswirtschaft und weitere Teilbereiche, wie Krankenversicherungen, verstanden. Im Jahr 2022 erwirtschaftete die deutsche Gesundheitswirtschaft 13 Prozent der gesamtwirtschaftlichen Bruttowertschöpfung. Gleichzeitig ist sie Arbeitgeber*in für 18 Prozent der Menschen in Deutschland und sichert somit fast jeden fünften Arbeitsplatz.

1.2 Standards für digitale Arbeitsformen

Plurale Arbeitsformen und Wandel der Beschäftigungsstrukturen

Stettes, Oliver

Solo-Selbstständige und Werkvertragsbeschäftigte als Katalysatoren des digitalen Wandels in deutschen Unternehmen

IW-Trends 50/1, S. 63–80

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

14. April 2023

[www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2023/
IW-Trends_2023-01-04_Stettes_Solo-Selbstst%C3%A4ndige.pdf](http://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2023/IW-Trends_2023-01-04_Stettes_Solo-Selbstst%C3%A4ndige.pdf)

In rund jedem vierten Unternehmen in Deutschland sind im Jahr 2021 freie Mitarbeiter*innen/Solo-Selbstständige oder Angehörige von Fremdfirmen im Rahmen von Dienst- bzw. Werkverträgen tätig gewesen. Dies ergibt eine Analyse der 29. und 30. Welle des IW-Personalpanels aus dem Jahr 2022.

Die Unternehmen setzen auf Solo-Selbstständige und Werkvertragsbeschäftigte aus Fremdfirmen, weil ihr zusätzlicher Personalbedarf zeitlich begrenzt ist, sie diesen mit Fremdpersonal schnell befriedigen können und Zugang zu spezifischem Know-how erhalten, das ansonsten in der Belegschaft nicht vorhanden ist. Der Einsatz von Fremdpersonal ist zudem ein Katalysator für die digitale Transformation auf Unternehmensebene.

Schulze Buschhoff, Karin

Vom Umgang mit Regulierungslücken. Solo-Selbstständigkeit und Tarifautonomie

WSI-Mitteilungen 03/2023, S. 202–210

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-
Stiftung

2023

[www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-solo-selbststaendigkeit-und-
tarifautonomie-49440.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-solo-selbststaendigkeit-und-tarifautonomie-49440.htm)

Solo-Selbstständige befinden sich oftmals in einer prekären Situation, die sich durch Lücken im Arbeits- und Sozialrecht noch verstärkt. Um die Lücken der arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung zu schließen, bedarf es legislativer Anstrengungen. Dazu gehört, Mindestentgeltregelungen zu etablieren und die gesetzlichen Grundlagen für Tarifverhandlungen für Solo-Selbstständige zu festigen. Hierbei sind sowohl der Gesetzgeber als auch die Sozialpartner gefragt. Die EU-Leitlinie zu Tarifverträgen für Solo-Selbstständige ist hierfür als guter Ansatz in Richtung Stärkung sozialer Rechte Selbstständiger auf der EU-Ebene zu werten, an dem sich Initiativen auf nationaler Ebene orientieren sollten.

Plattformarbeit

Kowalik, Zuzanna; Lewandowski, Piotr; Kaczmarczyk, Pawel
**Job Quality Gaps between Migrant and Native Gig Workers.
Evidence from Poland**

IZA Discussion Paper 16216

Institute of Labor Economics

Juni 2023

<https://docs.iza.org/dp16216.pdf>

Die Studie untersucht Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzqualität von Taxi- und Lieferplattformfahrer*innen in Polen mit einem Fokus auf Unterschieden zwischen Einheimischen und Migrant*innen. Ein Drittel der Gigworker*innen sind Migrant*innen, die Gig-Jobs häufiger als Einheimische aus ökonomischer Notwendigkeit oder Mangel an alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten annehmen. Die Arbeitsplatzqualität von Migrant*innen in der Gig-Economy ist deutlich geringer. Besonders schlecht sind die Arbeitsbedingungen derjenigen, die unmittelbar nach der Ankunft in Polen einen Gig-Job annehmen und über Taxiplattformen arbeiten.

Platform Reps Project. Country Reports and Key Policy Recommendations

European Trade Union Confederation

Mai 2023

<https://etuc.org/en/publication/platform-reps-project-country-reports-and-key-policy-recommendations>

Vor dem Hintergrund der Diskussionen über die EU-Richtlinie zu Plattformarbeit hat das EU-Projekt „Platform Reps“ dem Europäischen Gewerkschaftsbund und seinen Mitgliedsorganisationen ermöglicht, kollektive und legislative Ansätze für digitale Arbeitsplattformen zu diskutieren. Im Mittelpunkt standen die Herausforderungen, die bei der Gewährung von Arbeitnehmerschutz festgestellt wurden, und Möglichkeiten für den Erlass wirksamer Rechtsvorschriften auf nationaler Ebene.

In zwölf Länderberichten wird die Situation von Plattformarbeiter*innen in Hinblick auf gewerkschaftliche Organisations- und Tarifverhandlungsstrategien sowie die geltenden Rechtsvorschriften und das Zusammenspiel mit den Vorschlägen des EGB und der Europäischen Kommission analysiert. Die wichtigsten politischen Empfehlungen, die im Rahmen des Projekts entstanden sind und von den EGB-Mitgliedsorganisationen diskutiert wurden, werden vorgestellt.

Agile Arbeit

Ahlers, Elke

New Work(load)? Gestaltungsansätze für selbstorganisierte Formen der Arbeitsorganisation

Policy Brief WSI 78

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

April 2023

www.boeckler.de/fpdf/HBS-008600/p_wsi_pb_78_2023.pdf

Die Arbeitswelt hat sich aufgrund fortschreitender Flexibilisierung und Digitalisierung für viele Beschäftigtengruppen auch durch veränderte Arbeits- und Organisationsformen, wie agile und interaktive Arbeit, gewandelt. Zwar sind diese Arbeitsformen für viele Beschäftigte attraktiv, aber den damit verbundenen sozialen und gesundheitlichen Risiken muss auf

struktureller Ebene und mithilfe geeigneter Arbeitskonzepte begegnet werden.

Ziel des Policy Briefs ist, die veränderten Arbeitskulturen der digitalen Arbeitswelt und die dadurch entstehenden Arbeitsbelastungen aufzuzeigen. Es werden Gestaltungsansätze „Guter Arbeit“ und ein partizipationsorientiertes betriebliches Gesundheitsmanagement skizziert sowie Gestaltungsnotwendigkeiten aufgezeigt.

Heinlein, Michael; Neumer, Judith; Ritter, Tobias

Digital vernetzte Arbeit. Dimensionen und Anforderungen einer neuen Arbeitsform

In: Heinlein, Michael; Neumer, Judith; Ritter, Tobias (Hrsg.): Digital vernetzte Arbeit, S. 29–72

Springer VS, Wiesbaden

2. Juni 2023

https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-40615-8_2

Der Beitrag konzentriert sich auf die wachsende Vernetzung von Arbeitsprozessen und Beschäftigten mittels digitaler Technologien, die eine neue Arbeitsform – die „digital vernetzte Arbeit“ – hervorbringt. Digitale Vernetzung wird dabei als spezifischer Aspekt der Digitalisierung von Arbeit begriffen, der immer dann auftritt, wenn vernetzte Arbeit digitalisiert wird. Die Frage lautet demnach, wie vernetzte Arbeit sich verändert, wenn Vernetzung als menschliche Arbeitsleistung zunehmend von digitalen Technologien geprägt ist. Der Beitrag hat zum Ziel, die Dimensionen, Ambivalenzen und Widersprüche dieser neuen Arbeitsform sichtbar zu machen und Räume für die Arbeitsgestaltung aufzuzeigen.

Entgelmeier, Ines; Meyer, Sophie-Charlotte; Ellerkamp, Amelie; Tisch, Anita

Hybride Zusammenarbeit zwischen Bürobeschäftigten. Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung

baua: Bericht kompakt

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Mai 2023

www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/Hybride-Zusammenarbeit.pdf?blob=publicationFile&v=5

Infolge der Covid-19-Pandemie arbeiteten viele Bürobeschäftigte hybrid, d. h. im Wechsel von zu Hause und in der Betriebsstätte. Es ist anzunehmen, dass der damit zunehmende digitale Austausch zwischen Kolleg*innen die Qualität der Zusammenarbeit verändert hat. Auswertungen auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragungen 2019 und 2021 deuten darauf hin, dass Beschäftigte insbesondere die informelle Zusammenarbeit mit Kolleg*innen umso schlechter bewerten, je größer der Anteil der Arbeit von zu Hause ist.

Wandel von Mitbestimmung

Algorithmic Management. Opportunities for Collective Action. A Guide for Workers and Trade Unions

UNI Global Union

2023

<https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/Algorithmic-Management-Opportunities-for-Collective-Action.pdf>

Branchenübergreifend setzen Unternehmen zunehmend algorithmische Managementsysteme (AMS) ein, um Produktivitätssteigerungen zu erreichen. Der Bericht gibt Empfehlungen, wie die Gewerkschaften den Einsatz von AMS gestalten könnten, und enthält Leitlinien für potentielle Tarifverhandlungen.

Die ständige Leistungskontrolle und Überwachung der Beschäftigten durch AMS kreiert übermäßigen Druck, gefährdet ihre Gesundheit und geht auf Kosten von Privatsphäre und Lohnsteigerungen. Die internationalen Gewerkschaften setzen sich gegen die Missbräuche des algorithmischen Managements zur Wehr und fordern sichere Arbeitsplätze, welche die Technologien im Sinne der Beschäftigten einsetzen.

Schulten, Thorsten; Behrens, Martin

Neue Institutionen braucht das Land. Arbeitskammern als Antwort auf die zunehmende Vertretungslücke in den deutschen Arbeitsbeziehungen?

WSI-Mitteilungen 03/2023, S. 211–220

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

2023

www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-arbeitskammern-als-antwort-auf-vertretungslucke-in-den-deutschen-arbeitsbeziehungen-49439.htm

Der rückläufige Trend bei der Tarifbindung, der Verbreitung von Betriebsräten und dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad hat im deutschen System der Arbeitsbeziehungen eine zunehmende Vertretungslücke hinterlassen. Der Beitrag wirft die Frage auf, ob Arbeitskammern, wie sie als öffentlich-rechtliche Körperschaften mit Pflichtmitgliedschaft in Österreich und Luxemburg sowie in Bremen und dem Saarland existieren, dazu beitragen, diese Vertretungslücke wieder zu schließen. Dafür sprechen die umfangreichen Beratungsangebote der Kammern und die zusätzlichen Ressourcen für eine politische Interessenvertretung, die den Gewerkschaften eine stärkere Fokussierung auf ihre Kerngeschäfte erlauben könnten.

Däubler, Wolfgang; Kilavuz, Bülent; Kneer, Raphael

Betriebsräte in Start-ups. Überlegungen und Konzepte zur Stärkung der Mitbestimmung

FES impuls

Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Analyse, Planung und Beratung

April 2023

<http://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/20288.pdf>

Gerade Start-ups fallen auch in Deutschland immer wieder damit auf, die Mitbestimmung zu hinterfragen oder gar zu bekämpfen. Der Beitrag hat zum Ziel, zu identifizieren, welchen spezifischen Herausforderungen sich die Mitbestimmung im Start-up-Kontext stellen sollte, und formuliert Empfehlungen, wie die Politik die Gründung und Arbeit von Betriebsräten in Start-ups unterstützen und erleichtern kann.

Simon, Hendrik; Monaco, Lorenza

Die wichtige Rolle der Gewerkschaften bei der Umsetzung des Lieferkettengesetzes. Empfehlungen basierend auf einer Studie zur Automobilindustrie in Südafrika, Ghana, Kenia und Deutschland

Policy Brief

Trade Union Competence Centre for Sub-Saharan Africa

Friedrich-Ebert-Stiftung

Juni 2023

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/festucc/20417.pdf>

Die Studie konzentriert sich auf die Lieferketten der Automobilindustrie in Deutschland, Ghana, Kenia und Südafrika. Es wird analysiert, inwiefern mithilfe des Lieferkettengesetzes (LkSG) transnationale gewerkschaftliche Solidarität gestärkt und somit die Arbeitsbedingungen entlang der Lieferketten verbessert werden können. Die Studie ist kurz vor dem Inkrafttreten des Gesetzes durchgeführt worden.

Sie beleuchtet mögliche Verstöße in den Produktionsprozessen in der (deutschen) Automobillieferkette hinsichtlich der Rechte, die nun durch das LkSG geschützt sind. In der Praxis von Beschwerdeverfahren zeigt sich, dass Arbeiter*innen die im LkSG aufgeführten Verfahren noch nicht kannten oder dass sie sich vor möglichen Konsequenzen einer Beschwerde nicht ausreichend geschützt fühlten. Gewerkschaften, Betriebsräte und Vertrauensleute in den Betrieben (Shop Stewards) haben daher die wichtige Rolle zu überprüfen, dass Unternehmen durch die Anwendung des Gesetzes tatsächlich zur Rechenschaft gezogen werden.

1.3 Beschäftigung im Wandel

Veränderung von Tätigkeiten und Berufen

Pongratz, Hans J.

Die Beschäftigungsindustrie der Zukunft

Study 483

Hans-Böckler-Stiftung

Juni 2023

www.boeckler.de/fpdf/HBS-008638/p_study_hbs_483.pdf

Wie finde ich eine neue Stelle? Personaldienstleistungen zur Vermittlung und Rekrutierung von Arbeitskräften sind global expandierende Geschäftsfelder. Sie entscheiden in zunehmendem Maße, wer Zugang zu welchen Bereichen des Arbeitsmarktes hat. In drei Szenarien zeigt die Study, wie sich das Feld der Personaldienstleistungen auf dem Weg zur Beschäftigungsindustrie entwickelt und welche Konsequenzen das jeweils für Arbeitnehmer*innen, Betriebsräte und Gewerkschaften hat.

Mertens, Armin; Burstedde, Alexander; Goecke, Henry; Metzler,

Christoph; Sträfling, Nicole

Kompetenzen und Berufe in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

Bertelsmann Stiftung

22. Mai 2023

www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BiW/Studie_Kompetenzen-und-Berufe-Nahrungsmittel.pdf

Die Arbeitswelt in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie ist zahlreichen Disruptionen ausgesetzt. Die Studie untersucht, welche Kompetenzen in relevanten Berufen der Branche gesucht werden. Über die Analyse von Online-Stellenanzeigen werden aktuell gefragte Kompetenzen von Unternehmen der Branche skizziert, und die Entwicklung der Nachfrage über die Zeit aufgezeigt. Weiterhin werden Berufsbezeichnungen analysiert, die an Bedeutung gewonnen haben. Laut Autor*innen wurden die Ergebnisse der Analysen mit Fachleuten aus der Industrie diskutiert und validiert.

Mühge, Gernot; Reissert, Bernd

Beschäftigungssicherung und Beschäftigtertransfer in der wirtschaftlichen Transformation

FES diskurs

Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Analyse, Planung und Beratung

April 2023

<http://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/20259.pdf>

Der FES diskurs erörtert die arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen in der Transformation. Die Autoren analysieren Reformvorschläge und Reformbedarfe und vergleichen Argumente der Reformdebatte mit den im Koalitionsvertrag angekündigten Vorhaben, wie dem Qualifizierungsgeld, der Bildungs(teil)zeit und dem Ausbau des Transferkurzarbeitergelds. Die Publikation soll als Diskussionsgrundlage und Unterstützung für die Umsetzung der Reformvorhaben zu Beschäftigungssicherung und Beschäftigtertransfer in der aktuellen Legislaturperiode dienen.

Ortmann, Tobias; Bönke, Timm; Hügle, Domini; Hammer, Luisa

Bessere Perspektiven bei Jobwechseln. Zur Ähnlichkeit beruflicher Übergänge

Bertelsmann Stiftung

6. Juni 2023

[www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Bessere Perspektiven bei Jobwechseln.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Bessere_Perspektiven_bei_Jobwechseln.pdf)

Die Studie analysiert berufliche Wechsel sowie hieraus resultierende Einkommens- und Beschäftigungseffekte auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Dabei zeigt sich: Ein Jobwechsel macht sich vor allem dann bezahlt, wenn Arbeitnehmer*innen an vorhandene Kompetenzen anknüpfen, also in verwandte Tätigkeiten wechseln.

Allerdings profitieren in erster Linie Fachkräfte und Spezialist*innen von einem Jobwechsel. Helfer*innen sind dagegen benachteiligt: Sie wechseln den Job doppelt so häufig wie Fachkräfte und starten besonders oft in für sie fremde Berufe – zumeist ohne Aufstiegschancen. Auch Frauen sind bei Berufswechseln oft schlechter gestellt.

Bolte, Annegret; Neumer, Judith

**Digital vernetzte Arbeit in mittelständischen Unternehmen.
Anforderungen im Umgang mit ERP-Systemen und Grenzen
der Digitalisierung**

In: Heinlein, Michael; Neumer, Judith; Ritter, Tobias (Hrsg.): Digital vernetzte Arbeit, S. 165–187

Springer VS, Wiesbaden

2. Juni 2023

https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-40615-8_6

Die Arbeit mit vernetzten Systemen stellt neue Anforderungen an Beschäftigte, insbesondere in mittelständischen Unternehmen: Die Arbeit steht immer mehr im Kontext von Informationen und Entscheidungen aus anderen Arbeitsbereichen. Gleichzeitig werden Beschäftigte mit Grenzen der Digitalisierung konfrontiert, mit denen ein Umgang gefunden werden muss.

Um unter den Bedingungen der Digitalisierung aufgaben- und situationsbezogen handlungs- und entscheidungsfähig bleiben zu können, benötigen Beschäftigte ein Kontext- und Überblickswissen über betriebliche Abläufe und Zuständigkeiten, aber auch über Konsequenzen des Handelns für andere Personen und Bereiche.

Marcolin, Luca; Quintini, Glenda

Measuring skill gaps in firms. The PIAAC Employer Module

OECD Social, Employment and Migration Working Papers 292

OECD

24. April 2023

<https://doi.org/10.1787/903c19c9-en>

Das Papier stellt das Arbeitgebermodul der OECD-Umfrage zu Qualifikationen von erwachsenen Personen (PIAAC) vor. Die Umfrage zielt darauf ab, Qualifikationsdefizite, also das Ungleichgewicht zwischen dem Angebot an und der Nachfrage nach den am Arbeitsplatz benötigten Qualifikationen, zu messen und zu untersuchen, wie sich dies auf die Geschäftsstrategie der Unternehmen und ihre Einstellungs-, Ausbildungs- und Personalpraktiken auswirkt.

Der Bericht beschreibt den Nutzen und die Einsatzbereiche der Erhebung solcher Daten, z. B. in der Wirtschaftsforschung. Es wird aufgezeigt, wie das Modul die Informationen über Qualifikationsungleichgewichte auf Arbeitnehmerebene ergänzen kann, die im Rahmen der OECD-Erhebung über die Qualifikationen von Erwachsenen erhoben werden.

De Marzo, Giordano; Mathew, Nanditha; Sbardella, Angelica

Who creates jobs with broad skillsets? The crucial role of firms

ILO Working Paper 94

International Labour Organization

26. Juni 2023

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_886199.pdf

Die Studie untersucht anhand von vergleichbaren Unternehmens- und Online-Stellenangebotsdaten aus Indien, wie sehr sich die Qualifikationsanforderungen von Unternehmen innerhalb derselben Berufe unterscheiden. Die Ergebnisse zeigen, dass Unternehmen digitale Fähigkeiten und spezifische Kombinationen aus digitalen und anderen Fähigkeiten benötigen, um wettbewerbsfähig und innovativ zu sein. Die Autor*innen unterstreichen, dass Unternehmen keine passiven Empfänger neuer Technologien sind, sondern vielmehr eine entscheidende Rolle bei der Definition der sich verändernden Art der Arbeit spielen.

Die Geschlechterverhältnisse und Beschäftigung

Frimmel, Wolfgang; Schmidpeter, Bernhard; Wiesinger, Rene; Winter-Ebmer, Rudolf

External Pay Transparency and the Gender Wage Gap

Ruhr Economic Papers 1027

Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung

Juni 2023

www.rwi-essen.de/fileadmin/user_upload/RWI/Publikationen/Ruhr_Economic_Papers/REP_23_1027.pdf

Die Studie zeigt, dass die Bereitstellung von öffentlich verfügbaren Lohninformationen in Stellenausschreibungen, auch als externe Gehaltstransparenz bezeichnet, die geschlechtsspezifische Lohnlücke verringern kann. Eine Reform des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes wird verwendet, um zu untersuchen, wie sich die Angabe von Lohninformationen in Stellenausschreibungen auf die geschlechtsspezifische Lohnlücke auswirken. Die Reform führte insgesamt zu einer geringfügigen Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke.

Garnitz, Johanna; von Maltzan, Annette

Frauen in Führungspositionen. Wo stehen Deutschlands Unternehmen?

ifo Schnelldienst 04/2023, H. 76, S. 63–69

ifo Institut

April 2023

www.ifo.de/DocDL/sd-2023-04-garnitz-maltzan-frauen-fuehrungspositionen.pdf

Im Auftrag der Stiftung Familienunternehmen befragte das ifo Institut knapp 1000 Unternehmen zum Thema „Frauen in Führungspositionen“. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass Frauen in Führungspositionen mit einem Anteil von durchschnittlich 25 Prozent in Deutschlands Unternehmen immer noch stark unterrepräsentiert sind. Insgesamt sind Frauen vermehrt in Betrieben mit weniger als 10 Millionen Euro Umsatz in Führungspositionen tätig, und branchenspezifisch vor allem im Handel- und Gastgewerbe und Dienstleistungssektor. Eins von drei Unternehmen hat die Bereitschaft, den Frauenanteil (weiter) zu erhöhen und entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

Lochner, Benjamin; Merkl, Christian

Wie Männer und Frauen sich bei der Jobsuche unterscheiden. Bewerbungsverhalten kann die Hälfte der bereinigten Verdienstlücke erklären

IAB-Kurzbericht 8/2023

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

8. Mai 2023

<https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-08.pdf>

Frauen verdienen im Durchschnitt weniger als Männer. Dies wird in der Wissenschaft intensiv analysiert und in der Politik oft debattiert. Dabei findet das geschlechtsspezifische Bewerbungsverhalten bisher kaum Beachtung. Die Analyse detaillierter Betriebsdaten zeigt aber, dass sich Männer und Frauen selbst innerhalb eng definierter Berufe auf Stellen mit unterschiedlichen Eigenschaften bewerben und dass dies einen erheblichen Teil der Verdienstlücke erklärt.

Carstensen, Tanja; Ganz, Kathrin

Vom Algorithmus diskriminiert?

Forschungsförderung Working Paper 274

Hans-Böckler-Stiftung

April 2023

www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008607

Derzeit lässt sich eine intensiv geführte öffentliche Debatte über die Frage beobachten, wie sich die Arbeit durch Künstliche Intelligenz verändert und welche Folgen dies für die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern haben wird. Die in diesem Zusammenhang verhandelten Chancen und Problemlagen sind Gegenstand des Working Papers. Ausgehend von einer Aufarbeitung der wissenschaftlichen Literatur und einer kritischen Analyse des öffentlichen Diskurses werden die politischen und praktischen Handlungsoptionen, aber auch die Schwachstellen der diskursiven Auseinandersetzung beleuchtet.

Global Gender Gap Report

Insight Report

World Economic Forum

Juni 2023

www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf

Der „Global Gender Gap Index“ misst seit 2006 jährlich den Stand und die Entwicklung der Geschlechterparität in vier Schlüsselbereichen (Wirtschaftliche Teilhabe und Chancen, Bildungserwerb, Gesundheit und Lebenserhaltung sowie politische Beteiligung) in 146 Ländern. In der diesjährigen Ausgabe haben sich gegenüber den letzten zwei Jahren die Werte leicht verbessert, von 68,1 zu 68,4 Prozent Geschlechterparität. Die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt bleibt weiterhin eine große Herausforderung: In den letzten Jahren ist weltweit die Erwerbsbeteiligung der Frauen zurückgegangen und auch bei anderen Indikatoren für wirtschaftliche Chancen sind Frauen weiterhin erheblich gegenüber Männern benachteiligt.

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

Berbée, Paul; Stuhler Jan

Die Arbeitsmarktintegration von Migranten in Deutschland. Erfahrungen aus über 50 Jahren als Einwanderungsland

ZEW Policy Brief 23-07

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung

Juni 2023

<https://ftp.zew.de/pub/zew-docs/policybrief/de/pb07-23.pdf>

Mithilfe neuer Daten zeigt der Beitrag, wo bei der Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen in Deutschland politische Herausforderungen liegen: Während EU-Bürger*innen häufig Arbeit finden und gut verdienen, tun sich Migrant*innen aus außereuropäischen Ländern mit hohem Geflüchtetenanteil besonders schwer. Die Arbeitsmarktintegration hat sich im Laufe der Zeit verschlechtert. Die Ergebnisse können dabei helfen, Integrationsverläufe von Geflüchteten vorherzusagen und dokumentieren außerdem das Arbeitsmarktpotenzial gut ausgebildeter ukrainischer Geflüchteter.

Collischon, Matthias; Hiesinger, Karolin; Pohlan, Laura

Disability and Labor Market Performance

IZA Discussion Paper 16100

Institute of Labor Economics

April 2023

<https://docs.iza.org/dp16100.pdf>

Der Beitrag analysiert anhand von Verwaltungsdaten aus Deutschland, wie sich der Beginn einer Behinderung auf die individuelle Arbeitssituation auswirkt. Die Ergebnisse zeigen nachhaltige negative Konsequenzen für Beschäftigung und Löhne. Ein wichtiger Mechanismus ist der Übergang zur Nichtbeschäftigung nach Eintritt der Behinderung. Die Wahrscheinlichkeit, dass neu behinderte Personen nicht wieder erwerbstätig werden, steigt nach einem Jahr um 10 Prozent und nach fünf Jahren um 15 Prozent im Vergleich zur Kontrollgruppe. Für die weiterhin Erwerbstätigen sind Teilzeitarbeit und der Wechsel zu körperlich oder psychosozial weniger belastenden Tätigkeiten wichtige Anpassungspfade.

Barisic, Manuela; Jäger, Simon; Manning, Alan; Muñoz, Mathilde;
Rinne, Ulf; Stuhler, Jan

**Einwanderung klug, einfach und fair gestalten. Ein Vorschlag
mit doppelter Dividende**

IZA Standpunkt 105

Institute for Labor Economics

April 2023

<http://ftp.iza.org/sp105.pdf>

Der Beitrag plädiert für eine Erleichterung der Einwanderungsbedingungen nach Deutschland zur Behebung von Fachkräfte- und Arbeitskräfteengpässen: Die Autor*innen schlagen dazu vor, die Erteilung einer befristeten Arbeitserlaubnis für Drittstaatsangehörige an ein vorliegendes Ausbildungs- oder Arbeitsplatzangebot in einem tarifgebundenen Unternehmen zu koppeln. So werden zwei zentrale arbeitsmarktpolitische Herausforderungen zugleich adressiert: die Erhöhung der Erwerbszuwanderung aus Drittstaaten sowie die Stärkung der seit Jahren sinkenden Tarifbindung.

Werding, Martin; Lembcke, Franziska K.

**Erwerbsmigration nach Deutschland. Chancen durch gesteuerte
Zuwanderung**

ifo Schnelldienst 05/2023, 76, S. 42–46

ifo Institut

17. Mai 2023

www.ifo.de/DocDL/sd-2023-05-werding-lembcke-chancen-gesteuerte-zuwanderung.pdf

Demografiebedingt dürfte die Erwerbsmigration nach Deutschland, insbesondere aus der EU, zukünftig zurückgehen, was zu einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials führt. Die Autor*innen diskutieren, wie aktuelle Reformvorhaben der Bundesregierung dazu beitragen könnten, diese Lücke zu schließen. Inländische Arbeitskräftepotenziale zu mobilisieren, werde dazu nicht ausreichen. Gesteuerte Erwerbsmigration aus Drittstaaten eröffnet dagegen Chancen, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu befriedigen. Dafür braucht es eine weitere Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes, und bestehende Hürden für die Erwerbsmigration müssen abgesenkt werden.

Cardozo, Adriana

Erwerbschancen geflüchteter Frauen in Deutschland verbessern sich trotz ungünstiger Ausgangslage

DIW Wochenbericht 19/2023, S. 217–225

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

19. Mai 2023

www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.871905.de/23-19-1.pdf

Die Studie untersucht die Erwerbschancen nach Deutschland geflüchteter Frauen auf Basis von IAB-BAMF-SOEP-Daten aus den Jahren 2016 bis 2020. Ein niedriges Bildungsniveau, begrenzte Berufserfahrung vor der Flucht und geringe Sprachkenntnisse erschweren den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Wegen traditioneller Rollenmuster investieren geflüchtete Frauen überdurchschnittlich viel Zeit in Kinderbetreuung und Hausarbeit.

Obwohl die Erwerbsbeteiligung geflüchteter Frauen noch relativ gering ist, verbessern sich die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zunehmend. Die Studie resümiert, dass die Potenziale geflüchteter Frauen gefördert werden sollten, indem speziell auf sie zugeschnittene Ausbildungsprogramme und Sprachkurse ausgebaut werden. Dies wiederum erleichtert auch die Integration.

Schaupp, Simon

Algorithmische Arbeitssteuerung und marktorientiertes Migrationsregime. Eine verkannte Wahlverwandtschaft

WSI-Mitteilungen 02/2023, S. 103–111

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

2023

www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-algorithmische-arbeitssteuerung-und-marktorientiertes-migrationsregime-47952.htm

Die Digitalisierung verringert die Nachfrage nach manueller „Einfacharbeit“ bislang nicht, stattdessen wird „Einfacharbeit“ mittels Technologien algorithmischer Arbeitssteuerung eingebunden und rationalisiert. Auf Grundlage von Interviews und teilnehmender Beobachtung in Unternehmen der „Industrie 4.0“ und der Plattformlogistik zeigt der Beitrag auf, dass aufgrund einer spezifischen Wechselwirkung von deutschem Migra-

tionsregime und algorithmischer Arbeitssteuerung der Anteil migrantischer Beschäftigter in dieser Art von Tätigkeiten besonders hoch ist. Das marktorientierte Migrationsregime führe zu einer differenziellen Inklusion, die bestimmte Migrant*innen in prekäre Beschäftigungsverhältnisse zwingt. Die algorithmische Arbeitssteuerung vereinfacht den Arbeitsprozess, überwindet Sprachbarrieren und macht so die Integration migrantischer Beschäftigter in Bereichen möglich, in denen dies vormals nicht der Fall war.

ITUC Policy Brief. A new social contract for migrant workers

Policy Brief

International Trade Union Confederation

22. Mai 2023

www.ituc-csi.org/IMG/pdf/en_migrant_policy_v5.pdf

Die geltenden internationalen migrationspolitischen Regelungen bieten keine Lösung für die diversen Herausforderungen von (migrantischen) Beschäftigten. Im Gegenteil führen diese Regelungen häufig dazu, dass Migrant*innen als Beschäftigte leichter ausgebeutet werden. Ein neuer Gesellschaftsvertrag ist dringender denn je, um integrative Gesellschaften und Volkswirtschaften zu schaffen, in denen Migrant*innen und ihre Familien in Würde arbeiten und leben können.

Beschäftigte fordern eine auf Rechten basierende Steuerung der Migration, die im Rahmen des sozialen Dialogs konzipiert, umgesetzt und überwacht wird und in der internationale Arbeitsnormen – wie Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen – im Vordergrund stehen.

Qualifizierung und Fachkräfte

Das Transformationsinstrument Berufliche Weiterbildung für Beschäftigte nutzen!

Diskussionspapiere zur Transformation

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE

12. April 2023

www.arbeit-umwelt.de/wp-content/uploads/Diskussionspapier_Transformation_Berufliche-Weiterbildung.pdf

Mitten in der sozial-ökologischen Transformation gibt es in Deutschland große Engpässe an Fachkräften. Die Unternehmen bilden nicht genug Fachkräfte aus, und die aktuellen Umbrüche führen zu veränderten Qualifikationsanforderungen. Daher sollte jede*r Beschäftigte Zugang zu einem lebensbegleitenden Lernprozess erhalten.

Unternehmen haben eine gesellschaftliche Verantwortung und sollten nachhaltige Qualifizierungsstrategien entwickeln, da die regionale Verfügbarkeit von Fachkräften in Zukunft eine größere Bedeutung bei Investitionsentscheidungen hat. Das Diskussionspaper beleuchtet die Potentiale des neu verabschiedeten „Weiterbildungsgesetzes“ um die Innovations- und Transformationsfähigkeit in Deutschland zu fördern.

Risius, Paula; Seyda, Susanne

Digitale Ausbildung. Eine Frage von Technik, Ressourcen oder Motivation

IW-Trends 50/1, S. 81–99

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

23. Mai 2023

www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2023/IW-Trends_2023-01-05_Risius-Seyda-Digitale_Ausbildung.pdf

Die Studie untersucht den gegenwärtigen Stand der Digitalisierung in der dualen Ausbildung und dessen Einflussfaktoren über die Auswertung einer repräsentativen Unternehmensbefragung von Personalverantwortlichen. Die Ergebnisse zeigen, dass unterschiedliche Faktoren beeinflussen, ob und wie stark die betriebliche Ausbildung in Unternehmen digitalisiert stattfindet. Auf der betrieblichen Ebene spielten strategische Überlegungen und technische Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle.

Seibert, Holger; Schwengler, Barbara; Wiethölter, Doris

Aus Hilfskräften Fachkräfte machen. Eine quantitative Analyse der Entwicklungs- und Strukturdaten von Helfertätigkeiten

FES diskurs

Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Analyse, Planung und Beratung

24. April 2023

<http://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/20263.pdf>

Wer sind die Menschen, die auf dem Anforderungsniveau „Helfer*in“ arbeiten? Inwiefern kann eine Qualifizierung dieser Personen dazu beitragen, aktuelle und zukünftige Fachkräftebedarfe zu decken? Diesen Fragen geht die Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit für die Friedrich-Ebert-Stiftung nach. Ziel ist es, die Diskussionsgrundlage darüber zu schaffen, wie mehr Personen, die bisher auf dem Anforderungsniveau „Helfer*in“ arbeiteten, zu Fachkräften weiterqualifiziert werden können.

Transformationsbedingte Weiterbildung in der Bauwirtschaft

IG BAU-Position

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

13. April 2023

<https://iqbau.de/Binaries/Binary18958/IG-BAU-Position-Transformationsbedingte-Qualifizierung-in-der-Bauwirtschaft-final.pdf>

Die IG BAU hat im Zusammenhang mit dem aktuellen Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung des BMAS ein Positionspapier zur transformationsbedingten Weiterbildung in der Bauwirtschaft erarbeitet. Es zeigt, wie transformationsbedingte Weiterbildung in der Bauwirtschaft organisiert werden kann, aufbauend auf dem System der gemeinsamen Einrichtungen und ergänzt um staatliche Mittel der Bundesagentur für Arbeit.

1.4 Arbeit aufwerten

Faire Entlohnung

Viotto, Regina

Neue europäische Richtlinie zu Mindestlöhnen und Tarifbindung

Forschungsförderung Working Paper 292

Hans-Böckler-Stiftung

Juni 2023

www.boeckler.de/fpdf/HBS-008644/p_fofoe_WP_292_2023.pdf

Die im November 2022 in Kraft getretene EU-Mindestlohnrichtlinie ist ein Meilenstein auf dem Weg zu einem sozialen Europa. Die Vorgaben zu angemessenen Mindestlöhnen und zur Erhöhung der Tarifbindung in den Nationalstaaten lassen auf einen Paradigmenwechsel in der Konzeption der Union schließen. Der Beitrag zeichnet die Entstehungsgeschichte der Richtlinie nach, informiert über die wesentlichen Regelungsinhalte, prüft ihre Vereinbarkeit mit dem europäischen Primärrecht und ordnet den Rechtsakt politisch ein.

Bönke, Timm; Dany-Knedlik, Geraldine; Pagenhardt, Laura

Neues DIW-Modell kann Einkommensverteilung am aktuellen Rand vorhersagen. Ungleichheit dürfte in diesem Jahr leicht zunehmen

DIW Wochenbericht 24/2023, S. 326–332

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

15. Juni 2023

www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.875352.de/23-24-4.pdf

Ein neues DIW-Prognosemodell erlaubt es, Aussagen über den derzeitigen Stand der Ungleichheit der monatlichen Bruttoarbeitseinkommen abhängig Beschäftigter zu treffen. Dazu wird eine Vielzahl gesamtwirtschaftlicher Arbeitsmarktvariablen, etwa der Anteil von Menschen in Kurzarbeit sowie Bruttolöhne und -gehälter in diversen Wirtschaftssektoren, mit Haushaltsbefragungen wie dem Sozioökonomischen Panel (SOEP) kombiniert. So lassen sich Erkenntnisse zu einem längeren Zeitraum

nach der Corona-Pandemie gewinnen: Nachdem die Einkommensungleichheit bis 2021, vor allem in den Jahren 2010 bis 2020, abgenommen hat, sagt das DIW-Modell für die Jahre 2022 und 2023 eine Unterbrechung dieses Trends voraus.

„Das hier ist nicht Europa“. Ausbeutung im Spargel-, Erdbeer- und Gemüseanbau in Deutschland

Oxfam Deutschland; Initiative Faire Landarbeit

Mai 2023

www.oxfam.de/system/files/documents/230522_oxfam_erdbeerspargel_final.pdf

Die Studie beleuchtet die „dunklen Ecken“ der deutschen Lieferketten auf den heimischen Spargel- und Erdbeerefeldern. Die Saisonarbeiter*innen, die Ware für deutsche Supermärkte ernten, erleben Ausbeutung und schlechte Arbeitsbedingungen. Lohndumping, Wuchermieten und unzureichender Krankenversicherungsschutz sind allgegenwärtig.

Die Studie ist in Zusammenarbeit von Oxfam mit dem PECO-Institut und der Initiative Faire Landarbeit entstanden. Grundlage sind Recherchen von Oxfam Deutschland und ein Bericht des PECO-Instituts, der Arbeiter*innen von vier Betrieben interviewte. Mittels Testkäufen wurden diese als Lieferanten deutscher Supermärkte identifiziert.

Bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit

Schäfer, Holger; Stettes, Oliver

Zeitarbeiterbefragung. Zeitarbeit in der Pflegebranche. Kurzstudie

Gutachten im Auftrag von Bundesarbeitgeberverband der

Personaldienstleister und Interessenverband Deutscher

Zeitarbeitsunternehmen

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

29. April 2023

www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2023/2023-04-28-IW-Gutachten-BAPiGZ-Kurzstudie_final-WS-474.pdf

Der Einsatz von Zeitarbeitnehmer*innen in der Kranken- und Altenpflege steht in der Kritik. Die Befragung von in pflegerischen Berufen tätigen Zeitarbeitnehmer*innen zeigt jedoch, dass es keine nennenswerte Abwerbung seitens der Zeitarbeitsunternehmen gibt. Für die Aufnahme einer Beschäftigung in der Zeitarbeit gibt es verschiedene Gründe: Darunter ist eine attraktive Vergütung und der Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung von großer Bedeutung. Die Befragten haben weiterhin angegeben, sich in der Zeitarbeit in höherem Maße wertgeschätzt zu fühlen.

Schöneberg, Katharina; Vitols, Katrin

Branchenanalyse Medizinische Versorgungszentren

Forschungsförderung Working Paper 288

Hans-Böckler-Stiftung

Mai 2023

www.boeckler.de/fpdf/HBS-008615/p_fofoe_WP_288_2023.pdf

Die ambulante medizinische Versorgung in Medizinischen Versorgungszentren ist in den letzten Jahren zunehmend von einem Wandel der Träger- und Eigentumsstrukturen und einem wachsendem Kostendruck geprägt. Die Folgen sind eine angespannte finanzielle Lage und eine verstärkte Gewinnorientierung, verbunden mit weitgehenden Auswirkungen auf Strukturen und wirtschaftliche Entwicklung sowie auf die Beschäftigten. Die Studie untersucht Arbeitsbedingungen, Qualifizierung, Digitalisierung, Mitbestimmung, Interessenvertretung und Zukunftsaussichten von Medizinischen Versorgungszentren.

Evans, Michaela; Ludwig, Christine; Kobus, Julia

Der lange Weg zur Aufwertung der Altenpflege. Was lässt sich aus der Geschichte lernen?

Forschungsförderung Working Paper 290

Hans-Böckler-Stiftung

Mai 2023

www.boeckler.de/fpdf/HBS-008631/p_fofoe_WP_290_2023.pdf

Gewerkschaftliches Handeln in der Altenpflege ist mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert. Es wird aufgezeigt, wie sich die zentralen Spannungsfelder historisch entwickelt haben und welche Rolle die ÖTV

in der Aufwertungsgeschichte der Altenpflege spielte. Dadurch könnten gegenwärtige Konflikte und Handlungsspielräume besser verstanden und gewerkschaftliche Handlungsoptionen neu reflektiert werden. Abschließend werden Handlungsstrategien zur Stärkung der Interessen der Beschäftigten und zur Aufwertung der Altenpflege abgeleitet, die dem Fachkräftemangel entgegenwirken könnten.

Beyond Applause? Improving Working Conditions in Long-Term Care

OECD

27. Juni 2023

<https://doi.org/10.1787/5588cb0c-en>

Der Bericht analysiert länderübergreifend die Situation von Langzeitpflegekräften hinsichtlich Dimensionen der Arbeitsplatzqualität. Um die Anerkennung und Aufwertung der Arbeit von Pflegekräften, „über den Applaus hinaus“, zu gewährleisten, ist eine umfassende politische Strategie erforderlich. Eine solche Strategie sollte mehrere Dimensionen umfassen und kann länderspezifisch unterschiedliche Prioritäten setzen.

Darunter: Direktmaßnahmen zur Anhebung der Löhne und zur Erhöhung des Personalschlüssels; Aufstockung der öffentlichen Finanzierung und stärkere staatlichen Federführung; Unterstützung der Tarifverhandlungen und des sozialen Dialogs; verbesserte Ausbildung; Nutzung neuer Technologien; Ausbau der Gesundheitsprävention.

The road to decent work for domestic workers

Short Report

International Labour Organization

5. Juni 2023

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_883181.pdf

Laut einer ILO-Studie von 2021 sind 81 Prozent der Hausangestellten informell beschäftigt. Der Bericht stellt eine Kurzfassung der wichtigsten Ergebnisse der Studie dar und enthält bewährte Verfahren auf Länderebene sowie methodische Hinweise. Ein Leitfaden für politische Entscheidungsträger*innen, Arbeitgeber*innen und Organisationen bietet praktische Lö-

sungen zur Stärkung und Verbesserung der Lebensbedingungen von Hausangestellten weltweit. Angesichts des wachsenden Bedarfs an Pflegedienstleistungen müssen gute Arbeitsbedingungen für Beschäftigte in haushaltsnahen Dienstleistungen geschaffen werden.

1.5 Humanisierung der Arbeit 4.0

Digitale Transformation der Arbeit am Menschen ausrichten

Piasna, Agnieszka

Job quality in turbulent times. An update of the European Job Quality Index

Working Paper 2023.05

European Trade Union Institute

Mai 2023

www.etui.org/sites/default/files/2023-05/Job%20quality%20in%20turbulent%20times-An%20update%20of%20the%20European%20Job%20Quality%20Index_2023.pdf

Das Papier stellt die neusten Ergebnisse des Europäischen Index für Arbeitsplatzqualität mit Daten aus dem Jahr 2021 vor und vergleicht dabei die relative Performance der EU-Länder im Zeitverlauf. Es wird die Beziehung zwischen Arbeitsplatzquantität und -qualität untersucht. Zwischen kollektiver Interessenvertretung und mehreren weiteren Dimensionen der Arbeitsplatzqualität besteht eine positive Korrelation. Der verwendete Ansatz zur Messung der Arbeitsplatzqualität ist sowohl für international vergleichende Forschung anwendbar auch kann er als Orientierungshilfe für politische Entscheidungen dienen.

Mütze-Niewöhner, Susanne; Willemsen, Fabian; Mayer, Christina;
Duisberg, Maximilian

Partizipative und prospektive Arbeitsgestaltung – reloaded

Forschungsförderung Working Paper 296

Hans-Böckler-Stiftung

Juni 2023

www.boeckler.de/fpdf/HBS-008652/p_fofoe_WP_296_2023.pdf

Wie können digitale Technologien im Betrieb so eingesetzt werden, dass die Arbeit mit weniger Belastung und mehr Autonomie einhergeht, und so zu höherer Motivation und Zufriedenheit führt? Die Studie beantwortet diese Frage, indem sie in Unternehmen unterschiedlicher Größe und

Branche Arbeitstätigkeiten vor und nach der Einführung einer digitalen Technologie analysiert und in Bezug auf arbeitswissenschaftliche Kriterien bewertet. Daraus ergeben sich Empfehlungen für eine partizipative und prospektive Arbeitsgestaltung sowie ein interaktives Webtool, das dazu Hilfestellung geben kann.

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

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

WSI-Mitteilungen 02/2023, S. 83–92

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

2023

www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-digitalisierung-aus-beschaeftigtensicht-47954.htm

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

Folgende Befunde stehen dabei im Mittelpunkt: Digitalisierung produziert nicht vorrangig neue, sondern verschärft bestehende körperliche, umgebungs- und leistungsbezogene Belastungen. Für eine gesundheitsförderlichere Gestaltung von Digitalisierungsprozessen ist es zentral, dass institutionalisierte Organisationsformen für Technikmitgestaltung geschaffen werden und so ein unmittelbarer Arbeitsbezug von Gestaltungsprozessen hergestellt wird.

Gesundheit und Vorbeugung psychischer Risiken

Brenscheidt, Simone; Siefer, Anke Hünefeld; Lena; Backhaus, Nils; Halke, Tina; Lück, Marcel; Kaboth, Arthur; Möller, Helene; Teborg, Sophie

Arbeitswelt im Wandel. Zahlen – Daten – Fakten (2023)

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Mai 2023

www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A109.pdf?_blob=publicationFile&v=7

In der Publikation werden in kompakter Weise wichtige Aspekte der heutigen Arbeitswelt fokussiert. Der Ansatz des Arbeitsschutzes ist deutlich breiter geworden. Die Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und moderner Technik werden ebenso betrachtet wie das soziale Zusammenleben der Menschen im Betrieb oder die ökonomische Seite sicherer Arbeit. Der Schwerpunkt der Ausgabe 2023 thematisiert die Arbeitsbedingungen von Erwerbstätigen mit amtlich anerkannten Behinderungen. Es werden Daten u. a. zur Qualität der Arbeit, den Arbeitsbedingungen, Arbeitsanforderungen und daraus resultierenden Belastungen dargestellt.

Schröder, Claudia; Robelski, Swantje; La Rocca, Giulia; Sommer, Sabine

Klein- und Kleinstbetriebe – unterstützt, geschult, digitalisiert? Ergebnisse einer Betriebsbefragung zur Nutzung betriebsärztlicher und sicherheitstechnischer Betreuungsleistungen

baua: Bericht kompakt

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Mai 2023

www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/Klein-und-Kleinstbetriebe.pdf?_blob=publicationFile&v=5

Analysen der deutschen Teilstichprobe der ESENER-3-Befragung aus 2019 zeigen, dass geschulte Unternehmensleitungen häufiger Gesundheitsschutz- und Sicherheitsdienstleistungen in Anspruch nehmen als ungeschulte Unternehmensleitungen. Mit der Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass in Klein- und

Kleinstbetrieben (KKU) Auswirkungen vorhandener digitaler Technologien auf den betrieblichen Arbeitsschutz thematisiert werden. Insgesamt sind Auswirkungen digitaler Technologien in rund einem Drittel der KKU ein Arbeitsschutzthema.

1.6 Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements

Arbeitszeit

Freuding, Julia; Garnitz, Johanna; Schaller, Daria

Sabbatjahr und Bildungsurlaub als Chancen für die Unternehmen beim Personalmanagement

ifo Schnelldienst 04/2023, 76, S. 70–74

ifo Institut

19. April 2023

www.ifo.de/DocDL/sd-2023-04-freuding-garnitz-schaller-personalleiterumfrage-urlaub.pdf

Das ifo Institut befragt im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise über 1000 deutsche HR-Abteilungen zu aktuellen arbeitsmarktrelevanten Fragestellungen. Die Ausgabe befasst sich mit der Urlaubskultur in deutschen Unternehmen. Die Fragen drehen sich neben dem betrieblichen Erholungsurlaub um zusätzliche Angebote seitens der Arbeitgeber*innen, wie beispielsweise unbezahlten Urlaub, Bildungsurlaub oder Sabbatical. Es zeigt sich, dass diese Sonderurlaube in den Unternehmen noch wenig verbreitet sind.

Kaboth, Arthur; Lück, Marcel; Hünefeld, Lena

Herausfordernde Arbeitszeitmerkmale in der Basisarbeit

baua: Fakten

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Juni 2023

www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Fakten/Basisarbeit.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 zeigen, dass Erwerbstätige in der Basisarbeit häufig in Teilzeit beschäftigt sind. Familiäre Verpflichtungen und persönliche Gründe sind die Hauptgründe für die Beschäftigung in Teilzeit. Beschäftigte in Basisarbeit sind deutlich häufiger am Wochenende sowie in Schichtarbeit tätig als andere Erwerbstätige. Auch haben Basisarbeitende wenig Einfluss auf den Arbeitsbeginn und das -ende.

Entgelmeier, Ines; Tisch, Anita

Arbeitszeitreport Deutschland. Arbeit von zuhause

baua: Bericht kompakt

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und für Arbeitsmedizin

Mai 2023

www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/F2507-3.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Über die Hälfte der Beschäftigten hat während der Pandemie zumindest teilweise von zu Hause gearbeitet. Unter Beschäftigten mit Büroarbeitsplatz liegt der Anteil sogar bei 76 Prozent. Sie haben zudem fast doppelt so häufig eine Vereinbarung zum Arbeiten von zu Hause wie abhängig Beschäftigte insgesamt. Die Auswertungen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 zeigen, dass ohne eine betriebliche Vereinbarung zum Arbeiten im Homeoffice erhöhte Risiken für eine gesundheitsgefährdende zeitliche Entgrenzung bestehen. Dieses und weitere Ergebnisse werden im aktuellen Arbeitszeitreport Deutschland vorgestellt.

Lott, Yvonne; Windscheid, Eike

4-Tage-Woche

WSI Policy Brief 79

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

Mai 2023

www.boeckler.de/fpdf/HBS-008610/p_wsi_pb_79_2023.pdf

Die Studie auf Basis aktueller Befragungsdaten ergibt, dass sich 81 Prozent der Vollzeitbeschäftigten eine Vier-Tage-Woche mit entsprechend niedrigerer Wochenarbeitszeit wünschen, davon 71 Prozent nur mit vollem Lohnausgleich. Arbeitszeitverkürzung hat Potentiale für die Transformation, kann dem Fachkräftemangel entgegenwirken und zur Gesunderhaltung und Vereinbarkeit beitragen. Jedoch müssen bei einer Vier-Tage-Woche auch die Arbeitsmenge und die Arbeitsabläufe angepasst werden, da sich die Arbeitszeitverkürzung sonst negativ auf die Motivation und das Wohlergehen der Beschäftigten auswirken kann.

Berk, Beatrice van; Ebner, Christian; Rohrbach-Schmidt, Daniel

Suchthafes Arbeiten und Gesundheit

Study 482

Hans-Böckler-Stiftung

April 2023

www.boeckler.de/fpdf/HBS-008589/p_study_hbs_482.pdf

Auf Basis einer groß angelegten Erwerbstätigenbefragung untersucht die Studie die Zusammenhänge zwischen suchthaftem Arbeiten und Gesundheit. Suchthafes Arbeiten stellt in Deutschland kein Randphänomen dar und ist über unterschiedlichste Berufsgruppen hinweg verbreitet. Bis zu zehn Prozent der Erwerbstätigen arbeitet suchthaft.

Es zeigt sich, dass suchthaft Arbeitende nicht nur in erhöhtem Maße psychosomatische und körperliche Beschwerden aufweisen, sondern auch seltener eine ärztliche Behandlung in Anspruch nehmen. Die Befunde haben laut Autor*innen Implikationen für einzelne Betroffene, aber auch für Betriebe und Gesellschaft.

Working Against the Clock. A global survey on how cleaners' work schedules impact their health, safety and well-being

UNI Global Union; Uni Europa

2023

https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/FINAL_Global-Cleaning-Survey-Report.pdf

Die von UNI Global Union in Auftrag gegebene internationale Umfrage unter Reinigungskräften trägt die Herausforderungen zusammen, mit denen diese sich in irregulären und nicht erwünschten Schichten konfrontiert sehen. Die Umfrage, die über 2.500 Reinigungskräfte in 32 Ländern auf sechs Kontinenten beantworteten, verdeutlicht die nachteiligen Auswirkungen der Nachtarbeit auf die Gesundheit, das Wohlbefinden und die soziale Eingliederung der Beschäftigten. Dazu gehört Isolation, ein angespanntes soziales Leben, ein schlechter Schlafrhythmus, Erschöpfung und negative Auswirkungen auf die körperliche und geistige Gesundheit.

Arbeitszufriedenheit

EY Jobstudie 2023

Ernst & Young GmbH

Mai 2023

https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/de_de/news/2023/05/ey-jobstudie-motivation-2023.pdf

Die EY-Jobstudie hat 1.555 repräsentativ ausgewählte Arbeitnehmer*innen in Deutschland zu Motivation, Zufriedenheit und Work-Life-Balance befragt. Die Studie wird alle zwei Jahre erhoben. Die Zufriedenheit der Arbeitnehmer*innen in Deutschland ist im Vergleich zu 2021 gesunken, aktuell bezeichneten sich nur (31 Prozent) als zufrieden, wenn es um ihre Arbeitssituation geht, im Vergleich zu 49 Prozent vor zwei Jahren. Eine höhere Zufriedenheit gaben Führungskräfte (55 Prozent) und Auszubildende (54 Prozent) an.

Flexibilisierung

Klier, Julia; Mohr, Niko; Diedrich, Dago

Arbeiten neu denken und organisieren. So gelingt KMU die Umstellung auf hybride Arbeitsformen

Mc Kinsey & Company

22. Mai 2023

www.mckinsey.de/~media/mckinsey/locations/europe%20and%20middle%20east/deutschland/publikationen/2023-05-22%20hybrides%20arbeiten%20kmu/230526_arbeiten%20neu%20denken%20und%20organisieren.pdf

Der Report in Zusammenarbeit mit dem Institut für Management und Innovation an der HWG Ludwigshafen gibt einen Überblick über zehn wichtige Themenfelder, die bei der erfolgreichen Umsetzung von hybridem Arbeiten zu beachten sind. Inzwischen geben 60 Prozent der Erwerbstätigen unter 40 an, mindestens einige Tage von zu Hause arbeiten zu wollen. Aber auch Unternehmen sehen zahlreiche Vorteile: Die Mitarbeitenden sind zufriedener sowie aufgrund geringerer Fehlzeiten und Fluktua-

tion um bis zu 5 Prozent produktiver. Dank flexibler Arbeitsmodelle könnten Immobilienkosten für die Unternehmen um bis zu 30 Prozent reduziert werden.

Erdsiek, Daniel; Rost, Vincent

How Do Managers Form Their Expectations About Working From Home? Survey Experiments on the Perception of Productivity

ZEW Discussion Paper 23-018

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung

Mai 2023

<https://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp23018.pdf>

Bis dato gibt es nur wenige Erkenntnisse darüber, warum Unternehmen entscheiden, mobiles Arbeiten anzubieten. Der Beitrag analysiert Daten zweier Umfrageexperimente unter ca. 800 wissensintensiven deutschen Dienstleistungsunternehmen und untersucht, ob das Vertrauen der Führungskräfte in die Produktivitätseffekte mobiler Arbeit ihre Entscheidungen zu deren Einführung beeinflusst. Die Ergebnisse zeigen, dass Führungskräfte ihre Annahmen über die Produktivitätseffekte mobiler Arbeit aktualisieren, wenn sie Informationen über die selbst eingeschätzte Produktivität ihrer Mitarbeiter*innen in mobiler Arbeit erhalten.

1.7 Innovationsbegriff weiten

Soziale Innovation und alternative Wirtschaftsformen

Frick, Vivian; Tangens, Rena; Ayers, David; Goebel-Aribaud, Estelle;
Kostrzewa, Lisa; Lautermann, Christian; Flock, Andreas

Ein Büro ohne GAFAM? Nachhaltige Infrastrukturen als Corporate Digital Responsibility

In: Jankowski, P.; Höfner, A.; Hoffmann, M. L.; Rohde, F.; Rehak, R.;
Graf, J. (Hrsg.): Shaping Digital Transformation for a Sustainable
Society. Contributions from Bits & Bäume, S. 55–58

Technische Universität Berlin

2023

[www.ioew.de/fileadmin/user_upload/BILDER_und_Downloaddateien/
Publikationen/2023/Bits-Baeume_2023_frick_et_al.pdf](http://www.ioew.de/fileadmin/user_upload/BILDER_und_Downloaddateien/Publikationen/2023/Bits-Baeume_2023_frick_et_al.pdf)

Von großen Konzernen bis hin zu kleinen Unternehmen – IT-Systeme, Software und soziale Medien sind unverzichtbar geworden. Sie sind abhängig von den digitalen Diensten weniger IT-Konzerne wie Google, Amazon, Facebook, Apple oder Microsoft (GAFAM). 85 Prozent der Unternehmen in Deutschland nutzen die Office-Software von Microsoft, weitere 9 Prozent die von Google – nur 2 Prozent die offene Alternative Libre Office. Der Text erörtert, wie diese Monopolisierungstendenz eine nachhaltige Digitalisierung gefährdet, und schlägt Alternativen und Lösungen vor.

Herlo, Bianca; Ullrich, André; Vladova, Gergana

Sustainable Digital Sovereignty. Interdependencies Between Sustainable Digitalization and Digital Sovereignty

Weizenbaum Series 32

Weizenbaum Institut

Juni 2023

[www.weizenbaum-institut.de/media/Publikationen/Weizenbaum_Series/
Weizenbaum_Series_32.pdf](http://www.weizenbaum-institut.de/media/Publikationen/Weizenbaum_Series/Weizenbaum_Series_32.pdf)

Die Studie widmet sich den Interdependenzen zwischen sogenannter digitaler Souveränität und nachhaltiger Digitalisierung, welche im politischen Diskurs, in der Wissenschaft und in gesellschaftlichen Debatten stärker verknüpft werden müssen.

Unter sozial und ökologisch nachhaltiger digitaler Souveränität, wird verstanden, dass diese die Auswirkungen der Digitalisierung auf alle Menschen und die Umwelt miteinbezieht und Aspekte von Demokratie, Partizipation und Beteiligung adressiert. Ein Ergebnis der Studie ist, dass digitale Kompetenzen eine Voraussetzung für die Gestaltung der Digitalisierung im Interesse der Gesellschaft und einer nachhaltigen Entwicklung sind.

1.8 Künstliche Intelligenz (KI)

Einsatz von KI

Vollhardt, Kai; Lehmann, Sascha; Königsfeld, Jerome; Gediehn, Oliver
The economic potential of generative AI. The next productivity frontier

Mc Kinsey & Company

14. Juni 2023

www.mckinsey.de/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/the-economic-potential-of-generative-ai-the-next-productivity-frontier

Eine neue Studie zeigt: „Generative Künstliche Intelligenz“-Technologien wie ChatGPT oder DALL-E könnten theoretisch einen jährlichen Produktivitätszuwachs von 2,6 bis 4,4 Billionen US-Dollar ermöglichen. Im Vergleich zu bisherigen Ausprägungen von Künstlicher Intelligenz und Analytik, wie Machine Learning oder Deep Learning, bedeutet dies eine Steigerung um 10 bis 40 Prozent.

Das Wachstum könnte sogar noch höher ausfallen, wenn Generative Künstliche Intelligenz (GenAI) in Software wie etwa Textverarbeitungsprogramme oder Chatbots integriert wird, wodurch freiwerdende Arbeitszeit für andere Aufgaben genutzt werden kann. Etwa 75 Prozent wird in den Bereichen Kundenservice, Marketing und Vertrieb, Softwareentwicklung sowie Forschung und Entwicklung geschaffen – und damit in stark wissens- und personalbasierten Bereichen.

Büchel, Jan; Mertens, Armin

Wofür Unternehmen ChatGPT einsetzen

IW-Kurzbericht 32

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

13. Mai 2023

www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2023/IW-Kurzbericht_2023-ChatGPT.pdf

Anlässlich der Beliebtheit von ChatGPT analysierten die Autoren aktuelle Online-Stellenanzeigen aus dem ersten Quartal 2023 in Deutschland daraufhin, ob ChatGPT darin auftaucht und wofür Unternehmen die Anwendung bereits einsetzen. Stellenanzeigen gelten als ein direkter Indikator von Humankapitalinvestitionen der Unternehmen. Kompetenzen rund um ChatGPT werden in Stellenanzeigen bislang nur selten nachgefragt, auch wenn die Nachfrage steigt.

Budde, Klemens; Hiltawsky, Karsten; Eskofier, Björn; Heismann, Björn; Kirchner, Elsa; Klevesath, Manfred; Lang, Maren; Neumuth, Thomas; Schapranow, Matthieu-P.; Schmidt-Rumposch, Andrea; Susec, Barbara; Welskop Deffaa, Eva Maria; Wolf-Ostermann, Karin

KI für Gesundheitsfachkräfte. Chancen und Herausforderungen von medizinischen und pflegerischen KI-Anwendungen

Whitepaper aus der Plattform Lernende Systeme

Plattform Lernende Systeme

25. April 2023

www.acatech.de/publikation/ki-fuer-gesundheitsfachkraefte/download-pdf?lang=de

Künstliche Intelligenz (KI) kann Beschäftigte im Gesundheitswesen entlasten und die Patientenversorgung verbessern. Medizinische und pflegerische Fachkräfte stehen dem Einsatz der Technologie grundsätzlichgeschlossen gegenüber, fordern jedoch technische und organisatorische Veränderungen im Arbeitsalltag, damit Patient*innen sowie Fachpersonal von den KI-Systemen profitieren können. Dies sind zentrale Ergebnisse eines qualitativen Dialogprozesses mit medizinischen und pflegerischen Fachkräften, der von der Arbeitsgruppe „Gesundheit, Medizintechnik, Pflege“ der „Plattform Lernende Systeme“ durchgeführt wurde und dessen Ergebnisse vorgestellt werden.

Löser, Alexander; Tresp, Volker; Hoffart, Johannes; Morik, Katharina;
van Aken, Betty; Dahlmeier, Daniel

Große Sprachmodelle. Grundlagen, Potenziale und Herausforderungen für die Forschung

Whitepaper aus der Plattform Lernende Systeme

Plattform Lernende Systeme

23. Mai 2023

www.acatech.de/publikation/grosse-sprachmodelle/download-pdf?lang=de

Große Sprachmodelle wie ChatGPT, BARD oder BLOOM verändern mit einer rasanten Entwicklung die Art, wie wir arbeiten, kommunizieren und wie wir mit Information und Wissen umgehen. Das Whitepaper gibt einen Überblick zum Thema Sprachmodelle und legt dar, auf welchen Grundlagen sie beruhen und was ihre besonderen Eigenschaften sind. Neben der Funktionsweise wird dabei auch deren zunehmende Bedeutung aufgrund der rasanten disruptiven Entwicklung herausgestellt.

Beesch, Simon; Malanowski, Norbert; Nisser, Annerose

Mit Künstlicher Intelligenz die Sustainable Development Goals erreichen

Forschungsförderung Working Paper 283

Hans-Böckler-Stiftung

April 2023

www.boeckler.de/fpdf/HBS-008590/p_fofoe_WP_283_2023.pdf

Die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen verbinden ökologische, soziale und ökonomische Ziele, die auf dem Weg zu einer nachhaltigen Gesellschaft verfolgt werden. Zugleich werden Querschnittsinnovationen, z. B. basierend auf Künstlicher Intelligenz (KI), ein enormes Transformationspotenzial attestiert. Das Working Paper stellt am Beispiel der Energie- und Luftfahrtbranche dar, welche Rolle KI bei der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele künftig spielen wird und welche Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitswelten dabei zu erwarten sind.

Ethik von KI

Steil, Jochen. J.; Bullinger Hoffmann, Angelika; André, Elisabeth; Adolph, Lars; Deml, Barbara; Fabian, Jan-Hennig; Heesen, Jessica; Heister, Michael; Huchler, Norbert; Hühnert, Tim; Neuburger, Rahild; Peissner, Matthias; Reißner, Nadine; Stich, Andrea; Werne, Jochen; Palige, Selina; Wülfing, Jan-Oliver

Mit KI zu mehr Teilhabe in der Arbeitswelt. Potenziale, Einsatzmöglichkeiten und Herausforderungen

Whitepaper aus der Plattform Lernende Systeme

Plattform Lernende Systeme

12. Juni 2023

www.acatech.de/publikation/mit-ki-zu-mehr-teilhabe-in-der-arbeitswelt/download-pdf?lang=de

KI-Technologien können Menschen mit körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen auf vielfältige Weise unterstützen, um diese – ganz individuell und auf deren Bedürfnisse hin zugeschnitten – zu neuen Arbeitstätigkeiten zu befähigen oder ihre Teilhabe am Arbeitsleben zu erleichtern. Das Whitepaper gibt einen Überblick, welchen Beitrag KI zur Teilhabe in eine inklusive Arbeitswelt leisten kann, und zeigt anhand konkreter Anwendungsfälle aus der Praxis auf, welche Potenziale und Einsatzmöglichkeiten sich für die kollaborative Zusammenarbeit eröffnen, aber auch welche Herausforderungen entstehen könnten.

In die Erarbeitung der Ergebnisse wurden Betroffene und Vertreter*innen von Verbänden von Menschen mit Beeinträchtigungen über einen Workshop aktiv eingebunden.

1.9 Sozial-ökologische Transformation

Straßen, Amelie

Klimaschutz als Privileg? Milieuspezifische Handlungsbefähigung von Schüler*innen in Bezug auf den Klimawandel

Wuppertaler Studienarbeiten zur nachhaltigen Entwicklung 29

Wuppertal-Institut für Klimafolgenforschung

23. Juni 2023

<https://epub.wupperinst.org/frontdoor/index/index/docId/8343>

Junge Menschen sehen sich durch die Klimakrise einer Einschränkung ihrer Entfaltungs- und Lebensmöglichkeiten gegenübergestellt. Die explorative Studie verdeutlicht, wie sowohl die Wahrnehmung der Klimakrise, die Verantwortungsattribution, die wahrgenommene Handlungswirksamkeit und die einschlägigen Sozialisationserfahrungen milieuspezifisch strukturiert sind.

Informiert durch das Projekt Schools4Future wurden vier Leitfadeninterviews mit Schüler*innen zur Wahrnehmung und Deutung der Klimakrise geführt. Während die sozial bevorteilten Jugendlichen sich als Betroffene und unter dem Fehlverhalten vorangehender Generationen leidende Gruppe wahrnehmen, sehen die sozial benachteiligten Jugendlichen die Klimakrise als ein systemisches Versagen neben anderen.

Brüggemann, Anke; Grewenig, Elisabeth

Globale Erderwärmung schreitet voran. 41 Prozent der deutschen Unternehmen aktuell oder perspektivisch vom Klimawandel betroffen

KfW Research 430

Fokus Volkswirtschaft

23. Juni 2023

www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2023/Fokus-Nr.-430-Juni-2023-Klimaanpassung.pdf

Befragungsergebnisse aus dem KfW-Klimabarometer zeigen, dass sich 41 Prozent der Unternehmen in Deutschland aktuell (15 Prozent) oder perspektivisch (26 Prozent) von den negativen Folgen des Klimawandels betroffen sehen. Nur ein Teil (14 Prozent) hat bereits Maßnahmen zur An-

passung an den Klimawandel umgesetzt. Verbesserte Informationsbereitstellung über mögliche Gefahren von Klimaphänomenen vor Ort kann die Unternehmen in Zukunft darin unterstützen, ihre Risikoeinschätzung zu schärfen und sich damit angemessen auf die Folgen des Klimawandels vorzubereiten.

Gimenez-Nadal, José Ignacio; Molina, José Alberto; Velilla, Jorge
Pro-environment Attitudes and Worker Commuting Behavior

IZA Discussion Paper 16279

Institute of Labor Economics

Juni 2023

<https://docs.iza.org/dp16279.pdf>

Der Beitrag untersucht auf Basis von Daten aus dem American Time Use Survey von 2003 bis 2019, wie umweltfreundliche Einstellungen und Werte mit dem Pendelverhalten von Beschäftigten zusammenhängen. Die Ergebnisse legen einen Zusammenhang zwischen der Verbreitung positiver gesellschaftlicher Einstellungen zum Umweltschutz mit längeren Pendelzeiten sowie einem höheren Anteil von Pendler*innen im öffentlichen Nahverkehr nahe. Dies deutet darauf hin, dass gezielte Maßnahmen zur Beförderung umweltfreundlicher Einstellungen und Werte dazu beitragen könnten, umweltfreundliche Mobilitätsverhalten zu fördern.

Young, Carla; Butzer, Luise

Forschungsprojekte für die Transformation. Zehn Etappen für eine systematischere Zusammenarbeit von Wissenschaft und Zivilgesellschaft

Arbeitsbericht/Forschungsbericht

Institut für ökologische Wirtschaftsforschung

2023

[www.ioew.de/fileadmin/user_upload/BILDER_und_Downloaddateien/Publikationen/2023/Ressourcenwende - Forschungsprojekte fuer die Transformation.pdf](http://www.ioew.de/fileadmin/user_upload/BILDER_und_Downloaddateien/Publikationen/2023/Ressourcenwende_-_Forschungsprojekte_fuer_die_Transformation.pdf)

Das Netzwerk „Ressourcenwende“ will den Transfer zwischen Forschung und Zivilgesellschaft über die Ressourcenfrage hinaus stärken. Zivilgesellschaftlich fundiertes Wissen ist notwendig, um kommende sozial-ökologische Transformationskonflikte zu lösen: Wissen, das hilft, Verteilungs-

fragen besser zu begreifen; Wissen, das politische Forderungen provozieren kann; aber auch Wissen, das direkt dazu beiträgt, Wirtschaftsaktivitäten oder Infrastrukturen ressourcenschonender zu machen. Der am Projektablauf orientierte Leitfaden dient Aktiven in Wissenschaft und Zivilgesellschaft dabei, transformative Projekte Schritt für Schritt umzusetzen.

Ballesteros, Fernanda; Hüttel, Alexandra; Neuhoff, Karsten;
Marchewitz, Catherine

Weg zur Klimaneutralität. Szenarien unterstützen Unternehmen und Finanzwirtschaft

DIW Wochenbericht 25/2023, S. 337–345

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

21. Juni 2023

www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.875618.de/23-25-1.pdf

Die Studie analysiert die Bedeutung von Szenarien zum Klimawandel für das Management von Unternehmen und Finanzinstitutionen. Dabei können Unternehmen für ihre Strategie auf dem Weg zur Klimaneutralität Szenarien zur Abschätzung physischer und transitorischer Risiken nutzen und strategische Entscheidungen von Unternehmen beeinflussen.

Szenarien haben z. B. das Potenzial, eine vorausschauende Berichterstattung entlang von Transitionsindikatoren, die der Finanzsektor für Bewertung von Portfolien nutzen kann, zu ermöglichen. Für die Vergleichbarkeit und Quantifizierbarkeit von vorausschauender Berichterstattung müssen standardisierte Szenarien entwickelt werden.

Steinert, Natalie

Für den ÖPNV streiken heißt fürs Klima streiken

Luxemburg 1/2023

Rosa-Luxemburg-Stiftung

April 2023

<https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/fuer-den-oepnv-streiken/>

Das Bündnis von ver.di und Fridays for Future geht in die nächste Runde und zeigt: Klimaschutz und gute Arbeitsbedingungen gehören zusammen. Es gilt, die gemeinsamen Anliegen von ÖPNV-Beschäftigten, Klima-

Aktivist*innen und Stadtgesellschaft herauszuarbeiten, die in der #wirfahrenzusammen-Kampagne politische Schlagkraft entfalten können. Gemeinsame Streiks und Aktionen für eine sozial-gerechte Verkehrswende „von unten“ können eine echte Gegenmacht aufbauen und spürbare Veränderungen erwirken.

Röttger, Lorenz; Bergmann, Rita; Scholz, Richard

Der gesellschaftliche Beitrag von Unternehmen und seine Bilanzierung. Potentiale von Impact Measurement and Valuation für eine nachhaltige Marktwirtschaft

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE

April 2023

www.arbeit-umwelt.de/wp-content/uploads/StAuU_ImpactBilanzierung_WifoR_20230417-2.pdf

Impact Measurement and Valuation (IMV) verspricht, die Nachhaltigkeitsdimension des Wirtschaftens sichtbar und den gesellschaftlichen Beitrag von Unternehmen vergleichbar zu machen. So soll ein ganzheitlicher Eindruck des wirtschaftlichen Handelns eines Unternehmens für Beschäftigte, Konsument*innen, Investor*innen und andere Stakeholder*innen gegeben werden, um deren Entscheidungs- und Verhandlungsgrundlagen zu verbessern. Die Studie stellt verschiedene Modelle zur Impact-Bilanzierung vor und beleuchtet deren Leerstellen.

Wilts, Henning

Kreislaufwirtschaft und Ressourceneffizienz am Beispiel der Automobilität

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE

Juni 2023

www.arbeit-umwelt.de/wp-content/uploads/230614_ig_publicationen_kreislaufwirtschaft.pdf

Aus der Linie einen Kreis zu machen, das ist eine der Transformationsaufgaben des nächsten Jahrzehnts. Wertschöpfungsprozesse müssen ressourcen- und klimaschonender ausgerichtet werden. Die Studie verdeutlicht den Handlungsdruck im Bereich Automotive, für den es ökologische und sozioökonomische Gründe gibt. Von einer zirkulären Automobi-

lität hängt auch die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Automobilindustrie ab.

Politisch und regulatorisch müssen weitere Stellschrauben angezogen werden, um die Transformation zu einer automobilen Kreislaufwirtschaft zu beschleunigen. Die gerade in Entwicklung befindliche nationale Kreislaufstrategie kann hier wichtige Impulse setzen.

Däubler, Wolfgang

Klimaschutz und Arbeitsrecht

HSI-Schriftenreihe 49

Bund-Verlag, Frankfurt am Main

2023

www.boeckler.de/fpdf/HBS-008646/p_hsi_schriften_49.pdf

Die Studie stellt eine Gesamtschau dar, die zeigt, wo die Belange des Klimaschutzes im Arbeitsrecht relevant werden. Sie beschäftigt sich mit seinem Stellenwert gegenüber der unternehmerischen Freiheit, kollektiven Handlungsmöglichkeiten zugunsten von mehr Klimaschutz und den Aspekten, in denen er im Arbeitsvertragsrecht relevant wird. Gute Beispiele aus der Praxis werden erläutert und Kritik an den Grenzen des geltenden Rechts geübt.

Laut des Gutachtens braucht es mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten, um dem Megathema Klimaschutz und den damit zusammenhängenden Interessen von Arbeitnehmer*innen Rechnung zu tragen. Auch das „Klimaschutzurteil“ des Bundesverfassungsgerichts nimmt der Band in den Blick und fragt aus arbeitsrechtlicher Perspektive nach der Pflicht von Unternehmen, Lebensgrundlagen zu schützen.

The Heterogeneity of Steel Decarbonisation Pathways

Report prepared for the 2023 Japanese presidency of the G7

OECD

5. April 2023

<https://doi.org/10.1787/fab00709-en>

Der Eisen- und Stahlsektor ist für fast 8 Prozent der weltweiten Emissionen verantwortlich und gehört damit zu den Industriezweigen mit den höchsten Emissionen (ca. 30 Prozent der industriellen Kohlenstoffemissionen). Die Dekarbonisierung des Stahlsektors ist daher der Schlüssel zur

Erreichung der Klimaziele. Laut dem Bericht ist die Berücksichtigung der Heterogenität der Stahlindustrie für das Erreichen der Klimaziele und für eine sozial-ökologische Transformation zu einer kohlenstoffarmen Zukunft entscheidend.

Die Unterschiede in den für die Dekarbonisierung relevanten Schlüsselbereichen in der Stahlindustrie werden daher diskutiert. Es wird untersucht, wie diese Unterschiede bei der Lösungsentwicklung für emissionsarme Stahlproduktion und bei Methoden zur Messung von Emissionen und Daten einfließen sollten.

A Trade Union Take on the SDGs. Edition 2023

Report

International Trade Union Confederation

Juni 2023

www.ituc-csi.org/IMG/pdf/a_trade_union_take_on_the_sdgs_2023.pdf

Der Bericht liefert eine Arbeitnehmerperspektive darauf, wie nationale Regierungen in zwölf Ländern die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) verwirklichen. Die Gewerkschaften betonen in diesem Kontext die Notwendigkeit eines neuen Sozialvertrags, in dessen Mittelpunkt SDG 8 steht, um menschenwürdige, klimafreundliche Arbeitsplätze über einen Just Transition Ansatz zu verwirklichen. Obwohl die SDGs zunehmend in nationale Politiken integriert werden, stellen die Regierungen geringe Ressourcen für ihre Umsetzung zur Verfügung.

Arabadjieva, Kalina; Countouris, Nicola; Fabris, Bianca Luna; Zwysen, Wouter (Hrsg.); Dorling, Danny; Galgóczi, Béla; Ekbia, Hamid R.; O’Cinneide, Colm; De Schutter, Oliver; Pickett, Kate; Wilkinson, Richard; Standing, Guy; De Stefano, Valerio; Antonopoulos, Rania; D. Ewing, Keith; Askenazy, Philippe; Didry, Claude; Zimmer, Reingard

Transformative ideas. Ensuring a just share of progress for all

European Trade Union Institute, Brüssel

Juni 2023

www.etui.org/publications/transformative-ideas-ensuring-just-share-progress-all

Interdisziplinäre Expert*innen untersuchen in diesem Sammelband die Notwendigkeit eines transformativen Ansatzes zur Entwicklung eines gerechten Sozial- und Wirtschaftsmodells mittels konkreter politischer Umsetzungsvorschläge. Die Zeit nach der Pandemie bietet eine einmalige Gelegenheit, das globale Wirtschaftssystem umzugestalten, es widerstandsfähiger gegen künftige Schocks zu machen und gleichzeitig ökologische Nachhaltigkeit, Gerechtigkeit zwischen den Generationen und ein Leben in Würde zu gewährleisten.

Es ist an der Zeit, einen neuen sozial-ökologischen Vertrag für die Zukunft zu schließen, der einen gerechten Anteil am Fortschritt für alle gewährleistet. Dazu diskutiert der Sammelband unter anderem, wie der Klimawandel am (mitbestimmten) Arbeitsplatz verhandelt werden kann oder inwiefern eine kollektive Organisationsstruktur für die Technologien der Zukunft wegweisend sein kann.

1.10 Schlaglicht Corona

Auswirkungen auf die Arbeitswelt

Axenbeck, Janna; Bertschek, Irene; Breithaupt, Patrick; Erdsiek, Daniel
Firm Digitalisation and Mobility. Do Covid-19-Related Changes Persist?

ZEW Discussion Paper 23-011

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung

April 2023

<https://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp23011.pdf>

Die Studie untersucht, inwieweit die während der Covid-19-Pandemie vorangetriebene Digitalisierung von Unternehmen mit langfristigen Veränderungen der Mobilität in Deutschland zusammenhängt. Untersucht wird der Zeitraum zwischen 2020 bis 2022. Landkreise mit einem höheren Digitalisierungsgrad zeigen in den ersten Pandemie Jahren einen stärkeren Rückgang des Verkehrsaufkommens. Nachdem die meisten Beschränkungen aufgehoben wurden, hat das Verkehrsaufkommen allerdings fast wieder das Vorkrisenniveau erreicht.

Trahms, Annette; Vicari, Basha; Westermeier, Christian
Erwerbs- und Lebenslagen von Über-60-Jährigen. Mit Pandemiebeginn arbeiteten auch Ältere mehr im Homeoffice als davor

IAB-Kurzbericht 7/2023

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

4. April 2023

<https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-07.pdf>

Von der Covid-19-Pandemie sind über 60-Jährige mehrfach betroffen gewesen. Einerseits wegen des höheren Risikos für einen schweren Infektionsverlauf. Andererseits hat sich der Rückgang der betrieblichen Arbeitskräftenachfrage infolge von Kontaktbeschränkungen insbesondere auf die atypische Beschäftigung ausgewirkt: Dazu zählen auch Minijobs,

die gerade für ältere Beschäftigte und Rentenbeziehende eine häufige Erwerbsform darstellen. Mit Daten des IAB untersuchten die Autor*innen pandemiebedingte Veränderungen in verschiedenen Erwerbs- und Lebenslagen von 60- bis 70-jährigen Beschäftigten.

2 A Closer Look: Zusammenfassung ausgewählter Studien des Monitorings

Seibert, Holger; Schwengler, Barbara; Wiethölter, Doris

Aus Hilfskräften Fachkräfte machen. Eine quantitative Analyse der Entwicklungs- und Strukturdaten von Helfertätigkeiten

FES diskurs

Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Analyse, Planung und Beratung

24. April 2023

<http://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/20263.pdf>

Ausgehend von den Herausforderungen des Fachkräftemangels durch demografischen Wandel sowie Digitalisierung und Dekarbonisierung der Wirtschaft beziehen sich politische Handlungsstrategien unter anderem auf Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Neuorientierung bereits erwerbstätiger Personen. Insbesondere rückt dabei die Qualifizierung sogenannter Hilfskräfte in den Fokus, die bisher keine anerkannte Berufsausbildung haben.

Für die vorliegende Publikation haben die Autor*innen die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit von 2015 bis 2021 für das Anforderungsniveau „Helfer“ anhand der Kategorien Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Alter ausgewertet.

Beschäftigungsentwicklung von Personen in Hilfstätigkeiten

Werden die Hilfstätigkeiten der Beschäftigten nach Staatsangehörigkeit betrachtet, so zeigt sich, dass ausländische Beschäftigte sie wesentlich häufiger ausüben als deutsche Beschäftigte. Im Jahr 2021 arbeiteten 36 Prozent der ausländischen Beschäftigten, d. h. mehr als jede*r Dritte, auf dem Anforderungsniveau „Helfer“, bei den deutschen Arbeitnehmer*innen waren es hingegen nur 12,5 Prozent.

Auch das starke Wachstum von Aushilfstätigkeiten im ausgewerteten Zeitraum entfällt fast ausschließlich auf Beschäftigte mit ausländischem Pass. Der hohe Anteil von Geflüchteten ist auf das jüngere Alter und die häufig (noch) fehlenden oder nicht anerkannten beruflichen Abschlüsse zurückzuführen.

Obwohl jüngere Beschäftigte häufiger als „Helfer“ arbeiteten, hat es in der Altersgruppe der über 55-Jährigen über den gesamten Zeitraum von 2015 bis 2021 hinweg ein starkes prozentuales Wachstum von nahezu 40 Prozent gegeben – und zwar ohne einen Beschäftigungseinbruch während

der Corona-Krise. Die Hälfte dieser Altersgruppe besteht wiederum aus Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit. Logistikberufe stehen sowohl bei Männern als auch bei Frauen oben im Ranking.

Weiblich dominierte Reinigungsberufe gelten nicht als Engpassberufe im Sinne des Fachkräftemangels

Bei Frauen sind an erster Position Reinigungsberufe. Den Berechnungen zufolge arbeiteten knapp 29 Prozent der männlichen Beschäftigten in Helfertätigkeiten in Verkehrs- und Logistikberufen und gut jede fünfte Frau, jedoch knapp 30 Prozent der Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, in einem Reinigungsberuf.

Auffällig ist, dass Reinigungsberufe nicht als Engpass im Sinne des Fachkräftemangels kategorisiert sind. Die hier hauptsächlich tätigen Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit haben eines der niedrigsten Bruttoarbeitsentgelte. Die Entgeltdifferenz zwischen männlichen Beschäftigten mit ausländischer und solchen mit deutscher Staatsangehörigkeit liegt bei gut einem Viertel. Auf Helferniveau fallen die Lohnunterschiede deutlich geringer aus (-16 Prozent). Bei den weiblichen Beschäftigten, die Helfertätigkeiten ausübten, sind die Lohndifferenzen nach Staatsangehörigkeit nochmals niedriger (-12 Prozent).

Qualifizierungen zu Fachkräften

Die Studie plädiert dafür, dass Beschäftigte, die aktuell Aushilftätigkeiten in einer der Berufshauptgruppen ausüben, die besonders von Engpässen betroffen sind, zu entsprechenden Fachkräften weiterqualifiziert werden könnten. Die vorhandene berufliche Erfahrung in einfachen Tätigkeiten macht solche Weiterbildungen erfolgssicherer und ggf. auch weniger zeitaufwendig, als berufsfremde Personen umzuschulen.

Die Qualifikationsstufe „Fachkraft“ ermöglicht den einzelnen Beschäftigten zukunftsfestere und (fast) immer besser bezahlte berufliche Tätigkeiten, sodass sie ihr Leben selbstbestimmter gestalten könnten.

Angesichts des akuten Arbeitskräftemangels sind Unternehmen gefordert, un- und angelernten Beschäftigten, die in Berufen auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ tätig sind, die Möglichkeit zu eröffnen, sich weiterzubilden bzw. einen formalen Berufsabschluss nachzuholen.

Hier setzen laut der Studie auch die konkreten Maßnahmen und Angebote des geplanten Gesetzes zur Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit sowie weitere in der Fortführung und Weiterentwicklung der Nationalen Bildungsstrategie verankerte Zielsetzungen an.

Ponce del Castillo, Aída; Lustig, Patricia

Strategic foresight. Using the ETUI future scenarios for 2050 to respond more effectively to multiple crises

Report 2023.05

European Trade Union Institute

Juni 2023

www.etui.org/sites/default/files/2023-06/Strategic%20foresight-Using%20the%20ETUI%20future%20scenarios%20for%202050%20to%20respond%20more%20effectively%20to%20multiple%20crises_2023.pdf

Das ETUI hat im Jahr 2020 einen internen Prozess der strategischen Vorausschau durchlaufen. Im Rahmen dieses Prozesses sind vier Zukunftsszenarien entstanden, die der vorliegende Bericht in einer auf 2023 aktualisierten Version darstellt. Ziel des Berichts ist es, eine Grundlage für den Einsatz strategischer Vorausschau im Bereich des organisatorischen Wandels und der gewerkschaftlichen Organisationsstrategien zu schaffen.

Strategische Vorausschau und Zukunftsszenarien

Strategische Vorausschau kann alternative Sichtweisen auf verschiedene Zukünfte ermöglichen und dabei helfen, sich auf diese zielgerichtet vorzubereiten. Die Autor*innen verstehen die globalen Herausforderungen von Klimawandel, Krieg, steigender Inflation und sozialer Ungleichheit als „wicked problems“, also als komplexe Problematiken, die nicht vollständig definiert oder gelöst werden können. Strategische Vorausschau und Zukunftsszenarien können hier nützliche Instrumente sein, den mit diesen Entwicklungen verbundenen Ungewissheiten zu begegnen.

Die vier Szenarien adressieren in einer 2x2-Matrix die potenziellen Extreme zweier ausgewählter kritischer Faktoren (Klimawandel und soziale Ungleichheit). Diese wurden zuvor durch eine Phase der Informationssammlung mit verschiedenen (partizipativen) Methoden als wichtigste Veränderungstreiber identifiziert. Die Szenarien stellen hierbei nur einen Teil des Vorausschauprozesses dar. Auf die Entwicklung dieser Szenarien folgt die Ausarbeitung und Umsetzung von Aktions-, Zeit- und Alternativplänen.

Vier ETUI-Zukunftsszenarien für 2050

Die vorgestellten Szenarien mit den Titeln „Hightech-Bienenstöcke“, „Entkoppelte Ghettos“, „Grüne Festungen“ und „Ökodörfer“ haben einen Schwerpunkt auf den als am drängendsten identifizierten globalen Krisen: Klima und Energie, steigende Inflation, Krieg und veränderte geopolitische Ordnung sowie soziale Ungleichheiten. Auf Grundlage der Szenarien

rien werden Schlüsselthemen identifiziert, die in den kommenden Jahren beobachtet werden sollten. Die Szenarien sind praxisorientiert aufbereitet: Pro Szenario wird ein kurzer Einblick in den Alltag einer prototypischen Szenario-Bewohner*in gegeben. Leitfragen dienen dazu, Tendenzen eines sich entwickelnden Szenarios zu erkennen.

Hightech-Bienenstöcke

Der Klimawandel hat in der beschriebenen Zukunft extreme Auswirkungen erreicht. In Folge der damit verbundenen sozialen Auswirkungen gab es eine späte Politisierung, durch die politische Eliten abgewählt und junge progressive Politiker*innen an die Macht gekommen sind. Mit radikalen Politiken der Umverteilung ist die soziale Ungleichheit behoben, allerdings sind die zu verteilenden Güter durch die Folgen des Klimawandels stark eingeschränkt.

Ein autoritär agierender (Sozial-)Staat stellt über Maßnahmen der sozialen Kontrolle Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit her. So werden mit KI-gestützten Wearables der CO₂-Fußabdruck der Bürger*innen, z. B. beim Nahrungsmittel- oder Stromverbrauch und beim Reisen, kontrolliert. Die Arbeitswelt ist weitgehend digitalisiert. Arbeitsschutzmaßnahmen wie Pausenzeiten werden digital getrackt und Arbeitsplätze bei zu hoher Temperatur geschlossen. Gewerkschaften arbeiten international zusammen und erarbeiten Strategien zur Eindämmung des Klimawandels.

Grüne Festungen

Durch technologische Innovation, finanziert von reichen Eliten, ist es in diesem Szenario gelungen, die Auswirkungen des Klimawandels auf einem moderaten Level einzustellen. Innovationen, genauso wie soziale Dienstleistungen, sind weitestgehend privatisiert und dienen vor allem der Oberschicht.

Die soziale Ungleichheit ist hoch und die Gesellschaft sowie globale Ordnung polarisiert: Ein grünes Bürgertum in Besitz der grünen Industrien in abgekapselten Enklaven mit liberalen Werten steht der Masse an Gig-Arbeiter*innen gegenüber, die unter schlechten Arbeits- und Lebensbedingungen in Städten leben.

Es gibt ausreichend Arbeit, allerdings spaltet sich die Arbeitswelt in gut bezahlte, hochqualifizierte Jobs im Tech-Sektor und der Green Economy sowie schlecht bezahlte Service Jobs in der Gig-Economy. Gewerkschaften sind weitgehend verboten. Soziale Selbstorganisation findet lokal oder im Betrieb sowie klandestin statt.

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

3.1 Auswahl neuer Forschungsprojekte der Hans-Böckler-Stiftung

Evans, Michaela; Hiestand, Stefanie

Beruflichkeit in der qualifikationsheterogenen Pflege

Bis 30. April 2024

www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2023-938-5

Es kommt zu einer stetigen Differenzierung beruflicher Qualifikationen innerhalb des pflegerischen Berufsfelds (Qualifikationsmix). Unklar ist, wie sich dieser Mix auf die betrieblichen Verantwortungs-, Aufgaben- und Tätigkeitsfelder übertragen lässt und wie er so gestaltet werden kann, dass eine kompetenzorientierte, teambasierte Arbeitsorganisation erfolgt.

Das Projekt untersucht, welche unterschiedlichen Modelle des Kompetenz- und Qualifikationsmix in der pflegeberuflichen Praxis erprobt und umgesetzt werden und welche arbeitsplatz- und arbeitsprozessbezogenen Anforderungen und Veränderungen damit einhergehen. Zudem wird analysiert, inwiefern sich der Kompetenz- und Qualifikationsmix auf das Kompetenzerleben und die Selbstwirksamkeit der Beschäftigten auswirkt und welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten hinsichtlich der beruflichen Identitätsentwicklung auszumachen sind. Die Ergebnisse werden in zwei Settings diskutiert: stationäre Langzeitpflege und klinische Akutversorgung.

Collischon, Matthias; Patzina, Alexander

Covid-19 und gesellschaftliche Polarisierung

Bis 30. April 2024

www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2023-40-4

Schon vor der Covid-19-Pandemie hat es eine Polarisierung im Wohlbefinden und im sozialen Vertrauen gegeben. So zeigte sich, dass Personen ohne berufliche Abschlüsse und Arbeitslose ein niedriges Wohlbefinden und ein geringeres interpersonales Vertrauen aufweisen als der Bevölkerungsdurchschnitt. Das Projekt untersucht, inwieweit die Covid-19-Pan-

demie diese Tendenzen verstärkt hat. Die Datenbasis bildet das Panel Arbeitsmarkt- und Soziale Sicherung (PASS) des IAB.

Die Daten enthalten subjektive Messungen zu Wohlbefinden und zum sozialen Vertrauen. Da in den Daten Haushalte im Grundsicherungsbezug überrepräsentiert sind, ermöglicht es insbesondere die Analyse vulnerabler Gruppen. Die Kombination mit Daten von lokalen Inzidenzraten erlaubt es, zu untersuchen, ob Personen, die in Gebieten mit überdurchschnittlichen Inzidenzraten leben, mittel- und langfristig starke Verschiebungen im Wohlbefinden und sozialen Vertrauen erleben.

Wirth, Carsten

Betriebsrat und Homeoffice-Arbeitende

Bis 30. November 2024

www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2023-792-7

Betriebsräte sind darauf angewiesen, Homeoffice-Arbeitende wie Beschäftigte im Betrieb in ihre Aktivitäten einzubeziehen. Wie kann das gelingen? Im Projekt werden konkrete Kommunikationskonzepte mittels qualitativer Sozialforschung entwickelt. Mit leitfadengestützten Experteninterviews werden bisherige Kommunikationspraxis und deren Erfolge sowie die bestehenden Herausforderungen in den Betrieben erhoben.

In einem weiteren Schritt wird mittels Aktionsforschung unter Einbeziehung von Betriebsräten aus der Metall- und Elektroindustrie ein Kommunikationskonzept erarbeitet, erprobt, evaluiert und weiterentwickelt.

Sproll, Martina

Digitalisierung von Wertschöpfungsketten im Handel

Bis 31. Mai 2025

www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2022-795-2

Digitale Restrukturierungsprozesse verändern die Form globaler Wertschöpfungsketten. Das Projekt untersucht deren Auswirkungen auf Arbeitsprozesse, Arbeitsbedingungen und Ungleichheit in den Wertschöpfungsketten des Einzelhandels sowie damit zusammenhängende Herausforderungen und Strategien für die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung.

Für die Untersuchung wurden drei Fallunternehmen ausgewählt: Inditex/Zara, H&M und Ikea, die als Trendsetter bei der Einführung (unterschiedlicher) digitaler Strategien gelten. Einem Mehrebenenansatz folgend werden Arbeits- und Produktionsprozesse auf allen Stufen der Wertschöpfungskette von Produktion über Logistik bis hin zum Handel in den Blick genommen.

Bleses, Peter; Reiber, Karin

Die neue Pflegeausbildung. Beruflichkeit als Ziel

Bis 31. März 2026

www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2023-950-5

Die reformierte Pflegeausbildung soll für Auszubildende eine gute und leistbare Vorbereitung für einen interessanten, zukunftssicheren Beruf mit Entwicklungschancen bilden. Das Projekt geht der Frage nach, wie die Anforderungen von den Auszubildenden wahrgenommen werden. Dabei geht es u. a. um erforderliche Ressourcen und Unterstützungsstrukturen, die einen erfolgreichen Abschluss ermöglichen.

Ziel ist es, die von den Auszubildenden wahrgenommene Ausbildungsqualität und erlebten Anforderungen und Belastungen zu erheben, um hieraus Handlungsempfehlungen für Berufsbildungspolitik und -praxis abzuleiten. Die Analyse und Bewertung von Ausbildungsqualität umfasst die berufspädagogische Perspektive der Entwicklung von Beruflichkeit ebenso wie die arbeitswissenschaftliche Perspektive einer nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit.

Simbeck, Katharina

Standards für transparente KI

Bis 30. September 2026

www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2022-797-2

Das Projekt beabsichtigt, Standards für die Interaktionsschnittstellen von KI-Systemen bzw. datenbasierten Systemen zu entwickeln, die es Nutzer*innen der Systeme erlauben, die Ergebnisse des Systems besser zu verstehen und einzuordnen.

Folgenden Forschungsfragen geht das Projekt nach: Welche Ansätze auf Ebene der Interaktionsschnittstelle tragen dazu bei, KI-Systeme im Personalwesen für Nutzer*innen transparent zu machen? Welche Unterschiede in den Transparenzanforderungen und -wahrnehmungen gibt es zwischen Mitarbeitenden, Führungskräften und HR-Expert*innen? Dies wird mit einem Methodenmix untersucht, der unter anderem qualitative Interviews, partizipative Workshops und kontrollierte Experimente vorsieht.

3.2 Auswahl weiterer Forschungsprojekte

Stypińska, Justyna

Ageism in AI. New forms of age discrimination and exclusion in the era of algorithms and artificial intelligence (AGEAI)

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

15. Mai 2023 bis 14. Februar 2027

www.wzb.eu/de/forschung/digitalisierung-und-gesellschaftlicher-wandel/globalisierung-arbeit-und-produktion/projekte/ageai

Das Ausmaß und die verschiedenen Formen von Altersdiskriminierung in der Künstlichen Intelligenz (KI) sind noch weitgehend unerforscht. Um diese Lücke zu schließen, untersucht die interdisziplinäre Studie die Implikationen und potenziellen Folgen von KI für ältere Menschen und die Gesellschaft.

Ziel des AGEAI-Projekts ist es, kritisch zu bewerten, wie Ageism in KI-Systemen, -Produkten, -Dienstleistungen und -Infrastrukturen wirkt, indem es sich auf kritische Bereiche des KI-Einsatzes konzentriert (Gesundheitswesen, Beschäftigungs-/Einstellungssysteme, Mobilität und Verkehr, Finanzdienstleistungen, Gesichtserkennung). Die in diesen Bereichen entwickelten KI-Technologien werden im vorgeschlagenen EU-KI-Gesetz (2022) als „risikoreich“ eingestuft und müssen streng geprüft werden, um die Standards einer vertrauenswürdigen, menschenzentrierten und fairen KI zu erfüllen.

Schlee, Thorsten

Diskriminierung jenseits der Kategorien. Erfahrungen osteuropäischer Einwanderer in urbanen Sozialräumen

Institut Arbeit und Qualifikation

1. Mai 2023 bis 30. Juni 2024

www.uni-due.de/iag/projektinfo/djeka.php

Das Projekt untersucht die materiellen Wirkungen ineinandergreifender Ungleichbehandlungen von Personen aus Osteuropa in der Bundesrepublik in zwei urbanen Sozialräumen. Im Fokus stehen Diskriminierungserfahrungen beim Zugang zu sozialen Rechten und Leistungen und in verschiedenen Lebensbereichen wie dem Arbeits- und Wohnungsmarkt. Dabei leistet das Projekt einen Beitrag, Diskriminierungserfahrungen von

Menschen (zugeschriebener) osteuropäischer Herkunft sichtbar zu machen und Mechanismen multipler, sich überlagernder Diskriminierungen zu identifizieren. Es wird ein Community-basiertes partizipatives Forschungsdesign verwandt.

Potentiale Künstlicher Intelligenz zur Risikoanalyse im betrieblichen Arbeitsschutz

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Bis 30. Mai 2024

www.baua.de/DE/Forschung/Forschungsprojekte/f2536.html

Um den betrieblichen Arbeitsschutz bei der Risikobewertung zu unterstützen, wird in einer Machbarkeitsstudie die Tauglichkeit von Methoden der Künstlichen Intelligenz (KI) untersucht. Ziel ist es, den Arbeitsschutz im Betrieb künftig mit KI-Werkzeugen zu stärken. Dazu werden in einem ausgewählten Unternehmen mit etabliertem Arbeitsschutzprozess exemplarisch die Daten für die Risikoanalyse gesammelt. Es werden Anforderungen an die Risikoanalyse von Arbeitsschutzexpert*innen in KMU erhoben. Anschließend werden Algorithmen und Vorgehensweisen ermittelt und praktisch getestet.

Klein, Thilo

Mit Ungeduld zu besseren umweltfreundlichen Subventionen

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung

1. Juni 2023 bis 30. November 2024

www.zew.de/forschung/projekte/mit-ungeduld-zu-besseren-umweltfreundlichen-subventionen

Das Projekt untersucht, wie effizient die Vergabe von Subventionen für umweltfreundliche Produkte ist. Beispiele sind Subventionen für Lasten- oder E-Bikes, Elektroautos oder die energetische Sanierung von Gebäuden. Konzeptuell verwandte Subventionen gibt es auch in der Geschäftswelt, wie z. B. Lohnsubventionen für Unternehmen, die arbeitslose Arbeitnehmer*innen einstellen, Verkaufsförderungsmaßnahmen in Form von Rabatten, Zuschüssen oder Abwrackprämien.

Hermwille, Lukas

StraTIP. Strategieprozess Transformative Industriepolitik

Wuppertal-Institut für Klimafolgenforschung

1. Juni bis 31. Dezember 2023

<https://wupperinst.org/p/wi/p/s/pd/2226>

In vielen Bereichen erfordert die Transformation neue Produktionsprozesse und Nutzungsmuster. Um diese zu etablieren, müssen geeignete politische Rahmenbedingungen geschaffen werden. Zukünftig möchte das Wuppertal-Institut die Forschung zu den sich hieraus ergebenden Fragen im neuen Forschungsbereich „Transformative Industriepolitik“ bündeln. Das Projekt StraTIP unterstützt den Aufbau des Forschungsbereichs. Dazu wird wissenschaftliche Literatur aufgearbeitet und eine Workshop-Reihe durchgeführt, um gemeinsam mit thematisch angrenzenden Forschungsbereichen und externen Forschungspartner*innen auszuloten, wo Synergien oder wo ggf. Abgrenzungsbedarf bestehen könnten.

Liedtke, Christa

Transform.NRW. Mit Kunst, Kultur und Design Nachhaltigkeit gestalten. Aufbau einer transdisziplinären Transfer- und Kooperationsplattform

Wuppertal-Institut für Klimafolgenforschung

1. Mai 2023 bis April 2027

<https://wupperinst.org/p/wi/p/s/pd/2178>

Im Projekt Transform.NRW bauen Forschende des Wuppertal-Instituts zusammen mit der Fakultät für Design und Kunst der Bergischen Universität Wuppertal (BUW) und mit 14 Partner*innen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Kommunen, Kunst, Design und Kultur eine transdisziplinäre Transformations- und Kooperationsplattform auf.

Der Fokus liegt darauf, die transformative Kraft aus Kunst, Kultur, Design und Nachhaltigkeit für die laufenden Veränderungsprozesse zugänglich zu machen. Kern der Plattform ist ein Digital Hub, als Drehscheibe der gestalterischen Interaktion, von dem aus Best-Practice-Beispiele, Methoden und Toolkits geteilt und in Experimentierräumen weiterentwickelt werden. Die Plattform dient zudem als Arbeits-, Lern- und Erfahrungsraum.

Gottschalk, Sandra

Bedeutung von Betriebsräten in Start-up-Unternehmen

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung

1. Mai 2023 bis 31. Mai 2024

www.zew.de/forschung/projekte/bedeutung-von-betriebsraeten-in-start-up-unternehmen

Das Bundeskabinett hat am 27. Juli 2022 eine umfassende Start-up-Strategie beschlossen, die darauf abzielt, Start-up-Ökosysteme in Deutschland und Europa zu stärken. Eine darin beschriebene Maßnahme zielt auf die Stärkung guter Arbeitsbedingungen. Darunter wird auch ein Betriebsklima gefasst, in dem sich Beschäftigte ermutigt fühlen, Betriebsräte zu gründen und Mitbestimmungsrechte wahrzunehmen.

Zur Existenz von Betriebsräten in Start-up-Unternehmen in Deutschland gibt es jedoch bis dato keine empirischen Daten. Daher nimmt das Projekt zunächst eine Bestandsaufnahme zur Verbreitung von Betriebsräten in Betrieben von Start-up-Unternehmen vor. Auf dieser Grundlage soll ein Dialogprozess geschaffen werden, um die betriebliche Mitbestimmung insbesondere in größeren Start-up-Unternehmen zu verbessern.

3.3 Termine, Initiativen und Projekte

WiFOR Institut

WISIT. Das WifOR Sustainability Impact Tool. Beta Version

<https://insights.wifor.com/de/registrieren-sie-sich-f%C3%BCr-das-wifor-sustainability-impact-tool>

Für Nachhaltigkeitsbewertungen gibt es eine Vielzahl an Standards. Dies führt dazu, dass sich Organisationen in ihrer Berichterstattung häufig auf jene Bereiche fokussieren, die sie selbst messen können. Doch die sozialen, ökologischen und ökonomischen Auswirkungen von Unternehmensaktivitäten gehen weit über diese direkten Effekte hinaus.

Beispielsweise entstehen indirekte Effekte durch eingekaufte Vorprodukte bei Zulieferern und induzierte Effekte durch direkt und indirekt gezahlte Löhne – die zusammen die sogenannten Spillover-Effekte bilden. WISIT, das WifOR Sustainability Impact Tool, ermöglicht Organisationen soziale, ökologische und ökonomische Spillover-Effekte entlang ihrer globalen Lieferketten eigenständig zu berechnen und Hotspots zu erkennen.

Aktuelle Veranstaltungen

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz

Jahrestagung regionale Transformation gestalten

13. bis 14. September 2023, Rostock

www.bmwk.de/Redaktion/DE/Veranstaltungen/2023/jahrestagung-zur-gestaltung-regionaler-transformation.html

Die erste Jahrestagung soll einen systematischen Erfahrungsaustausch über Themen und Projekte zur Gestaltung regionaler Transformationsprozesse ermöglichen. Akteur*innen aus Politik, Verwaltung, Wissenschaft, Wirtschaft, Verbänden und Gewerkschaften diskutierten konkrete Projekte und strategische Investitionen, wissenschaftliche Erkenntnisse und strukturpolitische Rahmenbedingungen und Anforderungen. Die Veranstaltung wird jährlich in einem anderen Bundesland ausgerichtet und besteht aus verschiedenen Elementen (hochrangige Konferenz mit Reden, Panels, Workshops und Exkursionen).

Deutscher Gewerkschaftsbund

Das neue Normal? Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen und privatisierten Sektor

14. September 2023, Berlin

<https://mensch.dgb.de/einladung-zur-konferenz/>

Seit 2020 macht der DGB mit der Initiative „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“ Politik und Öffentlichkeit darauf aufmerksam, dass Beschäftigte im öffentlichen Dienst und im privatisierten Sektor immer öfter beleidigt, bedroht oder angegriffen werden. Was sind Gründe für die Gewalt? Wie kann sie verhindert werden? Und wie können Betroffene bestmöglich unterstützt werden? Das soll bei der Konferenz diskutiert und aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet werden. Gewerkschaftliche Forderungen, Lösungen und Handlungsansätze stehen im Mittelpunkt.

Universität Augsburg; Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft; Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit; Deutsche Politikwissenschaftliche Vereinigung

Digitalization for sustainability transformations

20. bis 22. September 2023, Augsburg

www.uni-augsburg.de/de/fakultaet/philsoz/fakultat/powi-klimapolitik/conference/

Digitalisierung und Nachhaltigkeitstransformation sind zwei der wichtigsten und drängendsten Herausforderungen. Die Verbindung zwischen diesen Themen ist jedoch bisher nur selten aus einer interdisziplinären Perspektive betrachtet worden. Ziel der Konferenz ist es, Wissenschaftler*innen aus den Bereichen Digitalisierung und Nachhaltigkeit zu einem regen Austausch über die Grenzen der Disziplinen hinweg zusammenzubringen.

Hans-Böckler-Stiftung; Deutscher Gewerkschaftsbund

Verteilungsfragen in Krisenzeiten. Soziale Spaltung bekämpfen, Transformation gerecht gestalten

9. November 2023, Berlin

www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-verteilungsfragen-in-krisenzeiten-50387.htm

Wer ist am stärksten von den multiplen Krisen betroffen und wie kann man sozialen Verwerfungen entgegenwirken? Wie kann die sozial-ökologische Transformation erfolgreich bewältigt und dabei gerecht gestaltet werden? Welche Antworten liefert die Politik und wie sind diese zu bewerten? Diese und andere Fragen sollen auf der gemeinsamen verteilungspolitischen Konferenz von Hans-Böckler-Stiftung und Deutschem Gewerkschaftsbund mit Gästen aus Wissenschaft, Gesellschaft und Politik diskutiert werden.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

WSI-Herbstforum 2023. Mangel, Macht und Gegenmacht?

Fachkräfte in Deutschland

16. bis 17. November 2023, Berlin

www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-wsi-herbstforum-2023-47250.htm

Die Fachkräftesituation in Deutschland wird intensiv diskutiert. Ob Deutschland wirtschaftlich zukunftssicher aufgestellt ist und wettbewerbsfähig bleibt, hängt in starkem Maße auch davon ab, ob gut ausgebildete und qualifizierte Beschäftigte verfügbar sind. Das diesjährige WSI-Herbstforum beleuchtet die Fachkräftesituation im Kontext von Wandel und Knappheit und reflektiert auch die Frage, ob und wie sich ein Fachkräfteengpass in individuelle und/oder kollektive Verhandlungsmacht übersetzt.

Veranstaltungsdokumentationen

Hugo Sinzheimer Institut; IG Metall; IG Bergbau, Chemie, Energie;
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten; Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft; Deutscher Gewerkschaftsbund

Betriebspolitische HSI-Tagung 2023

31. Mai 2023, Frankfurt am Main, Gewerkschaftshaus

www.boeckler.de/de/dokumentationen-2720-betriebspolitische-hsi-tagung-2023-46409.htm

Die jährlich stattfindende Tagung ist ein Forum für den Wissens- und Erfahrungsaustausch über aktuelle Entwicklungen im Betriebsverfassungsrecht und drängende Fragen der Betriebspolitik. 2023 standen folgende Themen im Blickpunkt:

- Dr. Grégory Garloff, NGG, erläuterte Möglichkeiten zur effektiven Durchsetzung von Mitbestimmungsrechten.
- Prof. Dr. Ulrich Koch, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht, stellte aktuelle Rechtsprechungsentwicklungen zur betrieblichen Mitbestimmung vor.
- Isabel Eder, IGBCE, beschrieb, wie das Thema Nachhaltigkeit in die Betriebsratsarbeit ganz praktisch Einzug hält.
- Prof. Dr. Daniel Klocke, EBS Universität Wiesbaden, referierte zu den Instrumenten, die Betriebsräte für die Standortsicherung haben

re:publica

re:publica Berlin CASH

5. bis 7. Juni 2023, Arena Berlin und Festsaal Kreuzberg

<https://re-publica.com/de>

Bei der re:publica 2023 ging es dieses Jahr um CASH, also darum, dem Strom des Geldes zu folgen. Die Hans-Böckler-Stiftung war mit drei Programmbeiträgen vertreten, die auf Youtube abrufbar sind:

- Im Lightning Talk zeigten Ulrich Klüh und Amela Skrijelj, welche Rolle Vermögenssteuern beim Umbau hin zu einer klimaneutralen Arbeits-, Lebens- und Wirtschaftsweise spielen könnten.

www.youtube.com/watch?v=jdL7w-9TY88

- Das englischsprachige Panel „Global Supply Chains – Digital Tools Between Empowerment And Control“ diskutierte, inwiefern digitale Tools und algorithmische Vorhersagen die Arbeitsbedingungen entlang der Lieferketten verbessern können.
www.youtube.com/watch?v=a53jBU0wlz0
- Im Panel „Analytics for the People?“ ging es darum, wie die Mitsprache der Mitarbeitenden beim Einsatz von Algorithmen am Arbeitsplatz gestaltet werden kann.
www.youtube.com/watch?v=YfYqE542EN0

Hans-Böckler-Stiftung

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

27. September 2023, Berlin, Café Moskau

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

Wer gestaltet die Arbeit der Zukunft? Wie stellen wir sicher, dass die Transformation Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit vereint? Am 27.9.2023 wurden Herausforderungen, Visionen und aktuelle Lösungsansätze vorgestellt und diskutiert. Es fanden 19 Sessions, sechs Panels und ein Ideenmarkt mit vielen konkreten Einblicken statt. Das Programm wurde von der Hans-Böckler-Stiftung gemeinsam mit mehr als 60 Partner*innen gestaltet. Mehr als 450 Gäste waren vor Ort im Café Moskau in Berlin dabei und 1500 Zuschauer*innen verfolgten das Programm digital. In der Mediathek sind alle Inhalte der LABOR.A abrufbar.

Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung; Universität Kassel

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

13. Oktober 2023, Düsseldorf

www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-gleichstellung-von-menschen-mit-behinderungen-und-barrierefreiheit-48953.htm

Auf der Fachtagung werden die Ergebnisse der Evaluation des novellierten Behindertengleichstellungsgesetz (BGG), an der das Hugo Sinzheimer Institut beteiligt war, einer breiten (Fach-)Öffentlichkeit vorgestellt und die politischen Handlungsbedarfe diskutiert. Kernanliegen des BGG ist

es, Barrierefreiheit herzustellen und vor Benachteiligungen durch Behörden der Bundesverwaltung zu schützen. Mit Teilnehmenden aus Betrieben, Verbänden, Gewerkschaften, Wissenschaft, Rechtsprechung und Politik sollen Praxis, Perspektiven und Reformbedarfe zur Förderung der Gleichstellung sowie Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und der Barrierefreiheit diskutiert werden.

ISSN 2509-2359