

Habelitz, Nora

**Working Paper**

## Forschungsmonitoring "Arbeit der Zukunft": April bis Juni 2022 (Berichtszeitraum)

Working Paper Forschungsförderung, No. 257

**Provided in Cooperation with:**

The Hans Böckler Foundation

*Suggested Citation:* Habelitz, Nora (2022) : Forschungsmonitoring "Arbeit der Zukunft": April bis Juni 2022 (Berichtszeitraum), Working Paper Forschungsförderung, No. 257, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/265396>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

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

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

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

**Terms of use:**

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

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

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



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

# WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

---

Nummer 257, September 2022

## Forschungsmonitoring „Arbeit der Zukunft“

April bis Juni 2022 (Berichtszeitraum)

Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“

---



### Auf einen Blick

Das Forschungsmonitoring Nr. 18 gibt einen Überblick über aktuelle Studien und Publikationen zur Arbeitswelt der Zukunft für den Berichtszeitraum April bis Juni 2022. 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.

## Über die Autorin

Nora Habelitz studierte Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität Berlin, der Universidad Complutense de Madrid und am King's College in London. Sie arbeitete zuvor in der „Forschungsstelle Arbeit der Zukunft“ der Hans-Böckler-Stiftung und ist seit August 2022 als Projektassistentin im neuen „Hub: Transformation gestalten“ der Hans-Böckler-Stiftung tätig. Sie interessiert sich für demokratische Aushandlungsprozesse einer sozial-ökologischen Transformation.

© 2022 by Hans-Böckler-Stiftung  
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf  
[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)



„Forschungsmonitoring „Arbeit der Zukunft““ 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 und Arbeit der Zukunft .....	6
Gesellschaftspolitische Studien und Beschäftigungsprognosen	6
Betrieblich orientierte Studien .....	8
International vergleichende Studien.....	12
Digitalisierung in der Industrie.....	16
Digitalisierung im Dienstleistungssektor.....	20
1.2. Standards für digitale Arbeitsformen.....	21
Plurale Arbeitsformen & Wandel der Beschäftigungsstrukturen .....	21
Plattformarbeit .....	28
Agile Arbeit .....	31
Wandel von Mitbestimmung.....	33
1.3. Beschäftigung im Wandel .....	38
Veränderung von Tätigkeiten und Berufen.....	38
Die Geschlechterverhältnisse und Beschäftigung .....	40
Diversity am Arbeitsmarkt – Ältere, Menschen mit Behinderung, Migrant:innen, LGBTQI .....	44
Qualifizierung .....	48
1.4. Arbeit aufwerten .....	53
Instrumente der Lohnfindung .....	53
Faire Entlohnung .....	54
Bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit .....	56
1.5. Humanisierung der Arbeit 4.0 .....	60
Digitale Transformation der Arbeit am Menschen ausrichten ..	60
Gesundheit & Vorbeugung psychischer Risiken .....	63
Gute Arbeit .....	64

1.6. Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements .....	66
Arbeitszeit.....	66
Arbeitszufriedenheit .....	67
Flexibilisierung.....	68
1.7. Innovationsbegriff weiten .....	69
Soziale Innovation und alternative Wirtschaftsformen.....	69
1.8. Künstliche Intelligenz (KI) .....	71
Einsatz von KI.....	71
Ethik von KI .....	73
Blockchain .....	75
1.9. Sozial-ökologische Transformation .....	77
1.10. Schlaglicht Corona .....	88
Ökonomische Auswirkungen und politische Maßnahmen .....	88
Corona und Homeoffice.....	90
Gesellschaftliche Auswirkungen .....	93
2 A Closer Look: Zusammenfassung ausgewählter Studien des Monitorings.....	96
3 Keep in Mind! .....	105
3.1. Auswahl neuer Forschungsprojekte der HBS.....	105
3.2. Neue Projekte und Themen der wissenschaftlichen Community .....	108
3.3. Initiativen, Events und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld (zeitlich geordnet).....	115
Aktuelle Veranstaltungen.....	115
Veranstaltungsdokumentationen .....	117

## 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. Auch Publikationen zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Ökonomie und Arbeitswelt nehmen wir unter der Rubrik „Schlaglicht Corona“ auf. Das Forschungsmonitoring erscheint als exklusiver Informationsservice für unsere Stakeholder bereits seit 2018. Es wird seit Ausgabe 17 auf [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de) und auf der Microsite der Forschungsstelle [„Arbeit der Zukunft“](http://www.boeckler.de/arbeit-der-zukunft) veröffentlicht.

Das Monitoring ist in drei Teile gegliedert. Es beginnt mit einem „Überblick über aktuelle Publikationen und Studien“. Teil 2 („A Closer Look: Zusammenfassung ausgewählter Studien des Monitorings“) hebt einzelne Publikationen hervor und fasst diese hinsichtlich ihrer Relevanz für Gewerkschaften und Betriebsräte zusammen. Im dritten Teil („Keep in Mind! Initiativen und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld“) wird auf eine Auswahl neuer laufender Forschungsprojekte der HBS und auf weitere aktuelle Initiativen und Projekte hingewiesen.

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

Über die Webdatenbank „zukunftarbeit“ (BibSonomy) kann auf die gesammelten Studien und Publikationen online zugegriffen werden. Verschlagwortung und Stichwortsuche vereinfachen die Recherche. Der Link zur digitalen Publikationssammlung lautet: [www.bibsonomy.org/user/zukunftarbeit](http://www.bibsonomy.org/user/zukunftarbeit). Anregungen und Hinweise auf Publikationen und Projekte können gerne geschickt werden an: [arbeit-der-zukunft@boeckler.de](mailto:arbeit-der-zukunft@boeckler.de)

Viel Spaß beim Lesen des Monitoring wünschen

Elisabeth Botsch und Lisa Schrepf

September 2022

# 1 Überblick über aktuelle Publikationen und Studien

## 1.1 Digitalisierung und Arbeit der Zukunft

### Gesellschaftspolitische Studien und Beschäftigungsprognosen

Duso, Tomaso; Schiersch, Alexander

#### **Breitbandversorgung erhöht die Produktivität von Unternehmen, aber nicht alle profitieren gleichermaßen**

DIW Wochenbericht 25/26 2022, S. 359–365

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin

22. Juni 2022

[https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.843138.de/22-25-1.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.843138.de/22-25-1.pdf)

Unternehmen aus verschiedenen Wirtschaftszweigen profitierten unterschiedlich stark von einer verbesserten Breitbandverfügbarkeit. In der Vergangenheit konnten vor allem Dienstleistungsunternehmen ihre Produktivität dank schnellerer Netze erhöhen. Produktivitätssteigernde Effekte könnten nur erwartet werden, wenn die mit Kupferkabeln zu überbrückenden Distanzen möglichst gering seien. Die Umrüstung bestehender Netze und der Aufbau neuer Glasfasernetze in nicht angeschlossenen Gebieten sei notwendig.

#### **Atlas der digitalen Arbeit. Daten und Fakten über die Beschäftigung der Zukunft**

Hans-Böckler-Stiftung; Deutscher Gewerkschaftsbund

Mai 2022

[https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008312/p\\_atlas\\_der\\_digitalen\\_arbeit\\_2022.pdf](https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008312/p_atlas_der_digitalen_arbeit_2022.pdf)

Der Atlas der digitalen Arbeit blicke auf viele verschiedene Branchen: Auto, Chemie und Pharma, aber auch die Pflege und die öffentliche Hand. Es gehe um grundlegende Fragen: Wie weit sind smarte Computer und Roboter in diesen Bereichen auf dem Vormarsch? Welche Folgen hat das

für die Beschäftigten? Wie viel verdienen Menschen in digitalen Berufen? Was verändert sich in der Berufsausbildung? Macht Homeoffice glücklich? Profitieren Frauen und Männer gleichermaßen von den Vorteilen der digitalen Arbeitswelt?

Der neue Atlas der digitalen Arbeit, den die Hans-Böckler-Stiftung und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) herausgeben, bilde zahlreiche Aspekte der Arbeitswelt von heute ab und bringe Entwicklungstrends auf den Punkt. Mit kurzen Texten und prägnanten, aktuellen Infografiken, gestaltet von der renommierten Berliner Atlasmanufaktur. Eine solide Grundlage, um über die Arbeit der Zukunft zu diskutieren.

### **Die Zukunft der Arbeit in der digitalen Transformation. Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz**

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz

28. April 2022

[https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ministerium/Veroeffentlichung-Wissenschaftlicher-Beirat/gutachten-wissenschaftlicher-beirat-die-zukunft-der-arbeit-in-der-digitalen-transformation.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ministerium/Veroeffentlichung-Wissenschaftlicher-Beirat/gutachten-wissenschaftlicher-beirat-die-zukunft-der-arbeit-in-der-digitalen-transformation.pdf?__blob=publicationFile&v=6)

Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung sei das Wort „Transformation“ ein Schlüsselbegriff, der 42-mal auftauche. Die Transformation der Wirtschaft angesichts der zahlreichen Herausforderungen sei notwendig. Sie wecke aber auch Ängste vor Veränderungen, Arbeitslosigkeit, Statusverlusten und der Entwertung individueller Qualifikationen. Das Gutachten beschäftigt sich mit den Umwälzungen, die durch die digitale Transformation zu erwarten seien, ihren Auswirkungen auf die Zukunft der Arbeit, und Handlungsmöglichkeiten des Staates. Es bestehe kein Grund zur Sorge vor einer technologisch bedingten Massenarbeitslosigkeit. Dagegen sprächen die demografische Entwicklung und die Erkenntnis, dass technologischer Wandel früher auch zum Wandel existierender und zur Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten geführt habe. Deutschlands institutionelle Struktur habe in der Vergangenheit dazu beigetragen, schwere Strukturbrüche am Arbeitsmarkt zu meistern. Zwei Problemfelder könnten sich im Zuge der digitalen Transformation auf dem deutschen Arbeitsmarkt ergeben: Ein qualifikatorischer und regionaler Mismatch und steigende Lohn- und Einkommensungleichheit. Die Wirtschaftspolitik müsse diese Herausforderungen proaktiv adressieren und Weichenstellungen vorzunehmen. Dafür werden im Gutachten wirtschaftspolitische Strategien und Empfehlungen entwickelt.

Bernnat, Rainer; Halsch, Volker; Mette, Philipp; Linder, Alexander;  
Stindt, Carolina; Daub, Lukas; Schmidtke, Hans-Christoph  
**Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor. Warum wir dringend handeln müssen. Zehn Handlungsempfehlungen für Entscheider:innen**

PwC; Strategy&

Juni 2022

<https://www.pwc.de/de/branchen-und-markte/oeffentlicher-sektor/fachkraeftemangel-im-oeffentlichen-sektor.html>

Im öffentlichen Sektor in Deutschland arbeiten mehr als fünf Millionen Menschen. Es brauche allerdings deutlich mehr, um die Aufgaben des Gemeinwohls und der Daseinsvorsorge in Zukunft weiterhin zu erfüllen. Wie lässt sich dem Fachkräftemangel wirkungsvoll entgegenwirken? PwC und Strategy& haben dazu 10 Handlungsempfehlungen für Entscheider:innen entwickelt und quantifiziert, wie sich diese Maßnahmen auswirken. Die Maßnahmen zielen auf zweierlei: darauf, mehr Kandidat:innen für die Arbeit in der Verwaltung zu gewinnen bzw. verfügbares Personal besser zu nutzen sowie darauf, den Personalbedarf in manchen Bereichen zu reduzieren, insbesondere durch verstärkte Digitalisierung des öffentlichen Sektors.

### Betrieblich orientierte Studien

Bias, Daniel; Lochner, Benjamin; Obernberger, Stefan; Sevilir, Merih  
**Going Public and the Internal Organization of the Firm**

IAB-Discussion Paper, 14/2022

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg

8. Juni 2022

<https://doku.iab.de/discussionpapers/2022/dp1422.pdf>

In diesem Papier wird untersucht, wie Firmen ihre interne Organisation im Rahmen eines Börsengangs anpassen. Um den Anforderungen öffentlicher Kapitalmärkte gerecht zu werden, werde erwartet, dass im Zuge des Börsengangs Verantwortlichkeiten in der Organisationsstruktur klarer definiert werden und dadurch das Humankapital leichter ersetzbar wird. Tatsächlich werde herausgefunden, dass Firmen, die an die Börse gehen, eine hierarchischere Organisationsstruktur mit kleineren Organisationseinheiten aufwiesen. Unter den Neueinstellungen fänden sich vermehrt

Mitarbeiter:innen mit spezifischem Wissen über Finanzierung, Buchhaltung und Management. Allgemein werde ein hoher Mitarbeiterumschlag in Firmen beobachtet, die an die Börse gehen. Um die neu geschaffenen Hierarchien zu besetzen, werden neue Mitarbeiter:innen eingestellt, die im Vergleich zur bestehenden Belegschaft im Durchschnitt höher gebildet seien, allerdings weniger Berufserfahrung hätten. Diese Entwicklung gehe mit höherer Lohnungleichheit innerhalb dieser Firmen einher. Insgesamt zeige sich, dass Firmen, die an die Börse gehen, eine umfassende Transformation der internen Organisation durchführten, ausgerichtet auf eine effiziente Führung des Unternehmens im Einklang mit den Anforderungen öffentlicher Kapitalmärkte.

Dietz, Annette; Hammermann, Andrea; Stettes, Oliver

**Hinter den Kulissen des Auf- und Umbruchs: Betriebe im Transformationsprozess. Einblicke in die Transformationserfahrungen von Beschäftigten und Führungskräften und kulturelle Erfolgsfaktoren gelingender Transformationen**

IW-Report, Nr. 34

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

10. Juni 2022

<https://www.iwkoeln.de/en/studies/annette-dietz-andrea-hammermann-oliver-stettes-businesses-in-the-transformation-process.html>

Die Studie operationalisiert im Sinne der Change-Management-Literatur erfolgreiche Transformationen anhand von sechs Erfolgsfaktoren: 1. die Notwendigkeit des Wandels wird gut erklärt, 2. die damit verbundene Strategie für die Mitarbeiter:innen ist transparent, 3. die Forderungen der Mitarbeiter:innen werden in angemessenem Umfang respektiert, 4. die Mitarbeiter:innen können den Transformationsprozess mitgestalten, 5. der Betrieb investiert in Weiterbildungsmaßnahmen, 6. es wird eine gute Fehlerkultur gepflegt. Es werden Unternehmen untersucht, bei denen unterschiedlich viele der sechs genannten Aspekte zutreffen. Basierend auf einer eigenen Befragung (IW in Kooperation mit StepStone, New Work und Kienbaum) aus 2021 wird die Perspektive von Führungskräften und Mitarbeiter:innen ohne Führungsverantwortung untersucht. Die Ergebnisse zeigen: Je mehr sich die Betroffenen in der Lage sehen, die anstehenden Herausforderungen zu meistern, desto weniger werde Unsicherheit als Gefahr oder Risiko und desto mehr als Chance wahrgenommen. Eine Unternehmenskultur, die darauf abziele, die Veränderungsfähigkeit und -bereitschaft der Mitarbeiter:innen zu fördern und ihre Potenziale im Arbeitsalltag aktiv zu mobilisieren, sei eher mit Transformationsprozessen

verbunden, die die untersuchten erfolgversprechenden Merkmale aufweisen.

Teevan, Jaime; Baym, Nancy; Butler, Jenna; Hecht, Brent; Jaffe, Sonia; Nowak, Kate; Sellen, Abigail; Yang, Longqi (Herausgeber:innen)

**Microsoft New Future of Work Report 2022**

Microsoft Research Tech Report MSR-TR-2022-3

Mai 2022

<https://aka.ms/nfw2022>

Der Microsoft New Future of Work Report 2022 fasse wichtige aktuelle Forschungsentwicklungen zum Thema Hybridarbeit zusammen. Er hebe Themen hervor, die sich in den Erkenntnissen des vergangenen Jahres herauskristallisiert haben, und rücke ältere Forschungsergebnisse, die neu relevant geworden seien, in den Vordergrund. Der Bericht soll den Wissensaustausch in der Forschungsgemeinschaft und unter denjenigen, die die Forschung zu Arbeit und Produktivität verfolgen, erleichtern. Dieser Forschungsbereich entwickle sich so schnell wie sich die Arbeit verändert, und der Zweck dieses Berichts sei es, der Gemeinschaft zu helfen, auf dem aufzubauen, was im vergangenen Jahr gelernt wurde. Nie zuvor habe es eine solche Gelegenheit gegeben, die Zukunft der Arbeit aktiv zu gestalten. Mit Forschung und sorgfältigen Studien könne eine neue Zukunft der Arbeit geschaffen werden, die sinnvoll, produktiv und gerecht ist.

Zimmermann, Volker

**Vielfältige Hemmnisse bremsen die Digitalisierung im Mittelstand**

KfW Research Fokus Volkswirtschaft, Nr. 380

Kooperation zwischen Creditreform e.V., Neuss, KfW Research, der Volkswirtschaftlichen Abteilung der KfW Bankengruppe

29. April 2022

<https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2022/Fokus-Nr.-380-April-2022-DigiHemmnisse.pdf>

Von den meisten der untersuchten Digitalisierungshemmnisse seien mittelständische Unternehmen mit zunehmender Unternehmensgröße und ambitionierteren Digitalisierungsvorhaben häufiger betroffen als kleinere Unternehmen mit weniger ambitionierten Vorhaben. Dennoch sei die

Betroffenheit von Digitalisierungshemmnissen mit Wahrscheinlichkeiten zwischen 36 und 19 Prozent auch bei den kleinen Unternehmen weit verbreitet. Unternehmensalter und Wirtschaftszweigzugehörigkeit spielten für die Betroffenheit von Digitalisierungshemmnissen zumeist nur eine untergeordnete Rolle. Der Beitrag schließt mit drei wirtschaftspolitischen Empfehlungen zur Beschleunigung der Digitalisierung.

Zimmermann, Volker

**Digitalisierungsstrategien in kleinen, regional agierenden und nicht-innovativen Unternehmen selten**

KfW Research Fokus Volkswirtschaft, Nr. 382

Kreditanstalt für Wiederaufbau

9. Mai 2022

<https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2022/Fokus-Nr.-382-Mai-2022-Digi-Strategie.pdf>

Hintergrund der Studie sind Hinweise darauf, dass viele Unternehmen den Beitrag nicht erkennen würden, den die Digitalisierung für die strategische Ausrichtung des Unternehmens leisten könne. Es wird untersucht, welche Faktoren die Existenz einer unternehmensweiten Digitalisierungsstrategie beeinflussen. Die zentralen Ergebnisse seien: Mit 20 Prozent verfüge nur ein geringer Anteil mittelständischer Unternehmen über eine Digitalisierungsstrategie. Viele Faktoren würden sowohl die Implementierung einer Digitalisierungsstrategie als auch die Durchführung von Digitalisierungsvorhaben im selben Ausmaß beeinflussen. Dies gelte etwa für die Beschäftigung von Hochschulabsolvent:innen, das Alter der Belegschaft oder inwieweit der Unternehmensstandort in einem Ballungsraum oder einer ländlichen Region liegt. Im Vergleich zur Durchführung von Digitalisierungsvorhaben weisen vor allem kleinere Unternehmen, ausschließlich regional agierende Unternehmen und Unternehmen ohne Innovationsaktivitäten seltener eine Digitalisierungsstrategie auf. Der Autor schlussfolgert, dass die in den zurückliegenden anderthalb Jahrzehnten rückläufige Innovationstätigkeit im Mittelstand ein wesentlicher Grund dafür sei, dass auch die Digitalisierungsaktivitäten im Mittelstand vergleichsweise niedrig ausfallen. Es erscheine dringend erforderlich, kleine und regionale Unternehmen und solche ohne Innovationsaktivitäten für die strategische Bedeutung der Digitalisierung zu sensibilisieren.

## International vergleichende Studien

Levels, Mark; Brzinsky-Fay, Christian; Holmes, Craig; Jongbloed, Janine; Taki, Hirofumi (Hrsg.)

### **The Dynamics of Marginalized Youth. Not in Education, Employment, or Training Around the World**

29. März 2022

Routledge: London/New York

<https://doi.org/10.4324/9781003096658>

Dieses Buch befasst sich mit jungen Menschen, die nicht in Ausbildung, Beschäftigung oder Training (NEET) sind. Die Autor:innen analysieren die unterschiedlichen Muster des Übergangs junger NEETs von der Schule in den Beruf in fünf Ländern (Niederlande, Deutschland, Frankreich, England, Japan) und untersuchen die Rolle individueller Merkmale, der Institutionen und der Politik der Länder sowie deren komplexes Zusammenspiel. Längsschnittanalysen von Prozessen und Übergängen zeigen, dass die meisten NEETs ihren Weg zurück in den Arbeitsmarkt finden. Jedoch zeige die Analyse auch, dass es in allen Ländern eine Gruppe von Langzeit-NEETs gebe, welche von der Gesellschaft und dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt werden. Die Länderbeispiele und länderübergreifenden Studien zeigen, dass Maßnahmen, die Langzeit-NEETs dabei helfen sollen, ihren Weg in der Gesellschaft zu finden, nur sehr begrenzt erfolgreich sind. Neben Länderkapiteln stellt das Buch auch Vergleiche der Bildungssysteme, Arbeitsmarkt- und Familienpolitiken an.

Arntz, Melanie; Ivanov, Boris; Pohlan, Laura

### **Regional Structural Change and the Effects of Job Loss**

ZEW Discussion Paper No. 22-019

ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung,  
Mannheim

Juni 2022

<https://www.zew.de/publikationen/regional-structural-change-and-the-effects-of-job-loss>

Der Beitrag fragt, wie sich ein besonders starker Rückgang routineintensiver Berufe auf dem lokalen Arbeitsmarkt auf die Karrieren der einzelnen Arbeitnehmer:innen auswirkt. Anhand von Verwaltungsdaten aus Deutschland und einem gematchten Difference-in-Differences-Ansatz

zeige die Studie, dass die individuellen Kosten des Arbeitsplatzverlustes stark von der Aufgabenorientierung des regionalen Strukturwandels abhängen. Arbeitnehmer:innen, die aus manuellen Routineberufen verdrängt werden, haben in Regionen, in denen diese Berufe am stärksten zurückgehen, wesentlich höhere und dauerhaftere Beschäftigungs- und Lohnverluste. Regionale und berufliche Mobilität können zum Teil als Anpassungsmechanismus dienen, seien jedoch auch mit hohen Kosten verbunden, da diese Wechsel Verluste bei den Lohnprämien der Unternehmen mit sich bringen.

### **ILO Monitor on the world of work. 9th edition**

International Labour Organisation ILO

23. Mai 2022

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_845642.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_845642.pdf)

Der Bericht gibt einen globalen Überblick darüber, wie die Länder eine ungleichmäßige Erholung des Arbeitsmarktes bewältigen, die von Entwicklungen wie der russischen Aggression gegen die Ukraine, dem Anstieg der Inflation und den anhaltenden strengen COVID-19-Eindämmungsmaßnahmen weiter untergraben worden sei.

Wixforth, Susanne; Botsch, Andreas

### **Strategische Autonomie für ein soziales und souveränes Europa**

Friedrich-Ebert-Stiftung, Referat Globale und Europäische Politik, Berlin 2022

<http://library.fes.de/pdf-files/iez/19165.pdf>

Die europäische Gewerkschaftsbewegung stimme der Notwendigkeit einer strategischen Autonomie der EU im Kern zu, denn sie liege im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie zielt auf die (Re-)Industrialisierung, die teilweise (Rück)Verlagerung der extremen internationalen Arbeitsteilung, eine bessere Kontrolle der wichtigsten Zulieferungen und die Unabhängigkeit von strategischen Technologien, Know-how und Innovationskapazitäten innerhalb der EU ab. Die Gewerkschaften fordern die Mitgliedstaaten der EU dazu auf, die soziale und demokratische Dimension und damit die Europäische Souveränität zu stärken, die als integrale Bestandteile der Agenda der strategischen Autonomie der EU

mitgedacht werden muss. Die Veröffentlichung lege Zeugnis über den Stand der Debatte ab.

**ITUC Economic and Social Policy Brief. Notes on Global Economic Impacts of the War in Ukraine.**

International Trade Union Confederation

26. April 2022

[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/notes\\_on\\_global\\_economic\\_impacts\\_of\\_the\\_war\\_in\\_ukraine\\_en\\_final-3.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/notes_on_global_economic_impacts_of_the_war_in_ukraine_en_final-3.pdf)

Der Internationale Gewerkschaftsbund hat den Einmarsch Russlands in die Ukraine als Verletzung des Völkerrechts und der territorialen Integrität der Ukraine verurteilt. Er habe außerdem gewarnt vor verheerenden Folgen über die Grenzen der Ukraine und Russlands hinaus. Neben dem Verlust von Leben, Lebensgrundlagen und Häusern litten die Arbeitnehmenden unter den anhaltenden Auswirkungen von Krieg und Konflikt, während sie nach Sicherheit suchten. Die Gewerkschaften setzten sich für Frieden und einen gemeinsamen Sicherheitsrahmen ein, um die brutalen Konflikte in allen Regionen zu beenden und zukünftige Konflikte zu verhindern. Die globalen wirtschaftlichen Folgen der russischen Invasion würden voraussichtlich die schwächsten Bevölkerungsgruppen und Länder am härtesten durch langsames Wirtschaftswachstum und höhere Preise für Nahrungsmittel und Energiekosten treffen. Diese Entwicklungen kämen zusammen mit den Folgen vergrößerter Ungleichheiten und Rezession als Auswirkungen der COVID-19-Pandemie.

**The inconvenient Truth. The Pandemic of Violence and Harassment in Commerce**

UNI Global Union

06. April 2022

[https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/InconvenientTruth\\_ENG-2.pdf](https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/InconvenientTruth_ENG-2.pdf)

Beschäftigte im Handel seien seit Langem Opfer von Gewalt, Belästigung und Beschimpfungen am Arbeitsplatz. Bereits vor dem Ausbruch von Covid-19 waren Arbeitnehmende regelmäßig einem inakzeptablen Maß an Gewalt durch Kund:innen ausgesetzt. Der Bericht, der Ergebnisse von Gewerkschaftsstudien in mehr als 20 Ländern weltweit zusammenfasst,

zeige jedoch, dass die Coronavirus-Pandemie weltweit zu einer alarmierenden Eskalation von Gewalt und Belästigung gegenüber Beschäftigten im Handel geführt habe.

Nikulin, Dagmara; Parteka, Aleksandra; Wolszczak-Derlacz, Joanna  
**Working conditions in Europe. The role of global value chains and advanced digital production-driven technological specialisation**

Working Paper 2022.12

European Trade Union Institute etui, Brüssel

Juni 2022

<https://www.etui.org/sites/default/files/2022-06/Working%20conditions%20in%20Europe-2022.pdf>

In der vorliegenden Analyse der Arbeitsbedingungen in Europa werden verschiedene Aspekte der Arbeitsplatzqualität und der Löhne verglichen, und nicht nur das Einkommen als Indikator für das Wohlergehen der Arbeitnehmer:innen berücksichtigt. Es werde eine Mikrodatenbank mit Daten von Arbeitnehmer:innen aus 22 europäischen Ländern verwendet, um zu bewerten, wie sich globale Wertschöpfungsketten und fortgeschrittene digitale Produktionstechnologien auf die Arbeitsbedingungen auswirkten. Es werde gezeigt, dass der geschätzte Zusammenhang zwischen der Beteiligung an globalen Wertschöpfungsketten und den Arbeitsbedingungen vom technologischen Inhalt des Arbeitsplatzes abhängt: Die beiden Aspekte sollten nicht getrennt analysiert werden. Die genauen Auswirkungen variierten je nach Art der technologischen Exposition und bestimmten Aspekten der Arbeitsplatzqualität. In Berufen mit hohem Software- und Roboteranteil verschlechterte sich die Arbeitsplatzqualität tendenziell mit zunehmender Beteiligung von globalen Wertschöpfungsketten. Dieser Effekt sei für die monetären Löhne weitgehend vernachlässigbar. Die Autor:innen argumentierten jedoch, dass die Löhne für Berufe mit geringer Software-, Roboter- und KI-Exponierung mit der Intensität von globalen Wertschöpfungsketten sinken.

## Digitalisierung in der Industrie

Schade, Wolfgang; Haug, Ines; Berthold, Daniel

### **The future of the automotive sector. Emerging battery value chains in Europe**

Report 2022.02

European Trade Union Institute etui, Brüssel

Juni 2022

[https://www.etui.org/sites/default/files/2022-06/The%20future%20of%20the%20automotive%20sector-Emerging%20battery%20value%20chains%20in%20Europe\\_2022.pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/2022-06/The%20future%20of%20the%20automotive%20sector-Emerging%20battery%20value%20chains%20in%20Europe_2022.pdf)

Die Studie analysiert den Anlauf der Produktion von Lithium-Ionen-Batteriezellen in Europa. Sie skizziert die Lithium-Ionen-Batterietechnologie, die Wertschöpfungskette, Standortfaktoren, das Innovationssystem und die Beschäftigungseffekte. Ziel des Berichts sei es, die Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken des Standorts Europa und seine globale Rolle in der Batteriezellenproduktion zu ermitteln.

Eine Standortmatrix identifiziert attraktive europäische Standorte für Batteriezellenproduktionsanlagen und vergleicht die Wettbewerbsfähigkeit Europas mit den Hauptakteuren USA, China, Südkorea und Japan. Weiter werden europäische Nachfrageszenarien berechnet und es wird erwartet, dass Europa seinen Bedarf bis 2030 decken und sogar Exportkapazitäten aufbauen könne, sofern alle angekündigten Projekte erfolgreich umgesetzt werden könnten. Dann werde Europa auch in der Lage sein, seinen Anteil an der weltweiten Produktion auf Kosten Chinas zu erhöhen. Eine Analyse des technischen Innovationssystems zeige das Zusammenspiel der Akteure und die Rahmenbedingungen auf, die die Batteriezellenproduktion in Europa stimulieren werden.

Die Analyse der Beschäftigungseffekte zeige ein differenziertes Bild von Arbeitsplatzverlusten und neuen Arbeitsplätzen sowie einen hohen Um Schulungsbedarf.

Neuhoff, Johanna; Girard, Yann; Hoch, Annegret

**Branchenausblick 2030+. Die Halbleiterindustrie**

Oxford Economics; Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE

Juni 2022

[https://www.arbeit-umwelt.de/wp-content/uploads/StAuU\\_BA\\_Halbleiter\\_062022.pdf](https://www.arbeit-umwelt.de/wp-content/uploads/StAuU_BA_Halbleiter_062022.pdf)

Halbleiter seien für die Gestaltung eines digitalen und grünen Europas unverzichtbar und nehmen eine Schlüsselposition für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit Europas ein. Zukunftsanwendungen wie die künstliche Intelligenz und das Internet der Dinge basierten auf leistungsfähigen Halbleitern, aber auch energieeffiziente Haushaltsgeräte und sparsame Elektroautos seien ohne Halbleiter nicht denkbar. Die Halbleiterindustrie sei Motor für Spitzenprodukte und Enabler für Innovationen in anderen Branchen. Jede dritte Innovation des Verarbeitenden Gewerbes in Deutschland basiere auf Lösungen der Elektroindustrie. Die Mikroelektronik sei zudem bereits heute die Basis für einen Großteil der Innovationen in Fahrzeugen. Der vorliegende Branchenausblick 2030+ untersuche den Status quo und die Zukunftsentwicklung der Halbleiterindustrie in Europa und im wichtigsten europäischen Halbleiterstandort Deutschland. Zentrale Fragen sind dabei: Wie ist die europäische Halbleiterindustrie aktuell aufgestellt? Welche Rolle spielt der Halbleiterstandort Deutschland? Welchen Beitrag leistet die europäische Halbleiterindustrie zur Digitalisierung, Klimawende und Fachkräftesicherung? Welchen Einfluss hat die Globalisierung auf die Branche? Welche Rahmenbedingungen beeinflussen die zukünftige Entwicklung der Industrie? Welche Stärken und Schwächen, Risiken und Chancen ergeben sich für den europäischen und deutschen Halbleiterstandort?

**Monitor Digitalisierung**

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie IGBCE; GoodWork GmbH

April 2022

<https://monitor-digitalisierung.de/#study>

Zum zweiten Mal hat die IGBCE eine Befragung zum Stand der Digitalisierung durchgeführt. Das Ergebnis zeige Licht und Schatten: Viele schätzten das Homeoffice und mobiles Arbeiten – doch immer mehr Beschäftigten falle dadurch das Abschalten vom Job schwer. Mehr als 11 000 Menschen aus fast 1600 Betrieben haben bundesweit daran

teilgenommen und Auskunft über Digitalisierungsthemen gegeben. Knapp drei Viertel der Befragten waren Männer, 28 Prozent Frauen.

### **Mehr Tempo für den Breitbandausbau**

Bundesverband der Deutschen Industrie

20. Mai 2022

<https://bdi.eu/media/publikationen/#/publikation/news/mehr-tempo-fuer-den-breitbandausbau/>

Leistungsfähige Telekommunikationsnetze seien unverzichtbar für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland. Ihr rascher Ausbau sei eine der wichtigsten infrastrukturpolitischen Fragen der Zeit, der jedoch nur gelingen werde, wenn konsequent bestehende Ausbauhürden reduziert und mutig alle Beschleunigungspotenziale genutzt würden. Verteilt auf vier Handlungsfelder werden dazu Maßnahmen aufgezeigt.

### **Resilienz im Kontext von Industrie 4.0**

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz; Plattform Industrie

4.0

April 2022

[https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Industrie/industrie-4-0-whitepaper-resilienz-im-kontext-von-industrie-4-0.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Industrie/industrie-4-0-whitepaper-resilienz-im-kontext-von-industrie-4-0.pdf?__blob=publicationFile&v=6)

Angeregt durch den Lenkungskreis der Plattform Industrie 4.0 wurde die Bedeutung von Resilienz im Kontext 4.0 von Teilnehmenden der Plattform Industrie 4.0 untersucht. Resilienz wurde dabei als eine tragende Säule des strategischen Handlungsfeldes Souveränität der Plattform Industrie 4.0 eingeordnet, da sie wesentlich dazu beitrage, externen Schocks oder Verwerfungen der sozialen, wirtschaftlichen oder politischen Rahmenbedingungen standzuhalten und sich an neue Bedingungen anzupassen. Auf diese Weise würden Unternehmen externen Einflüssen widerstehen und könnten ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken. Die Autorinnen haben drei übergreifende Handlungsbereiche identifiziert: Souveränität durch offene, interoperable und sichere Datenökosysteme, Versorgungssicherheit; Flexibilität und Wandlungsfähigkeit unter Nutzung neuer Technologien. Es wird vorgeschlagen, die Lösungsbeiträge zu den übergreifenden Handlungsbereichen auf dem Weg zu einer resilienten Industrie und Gesellschaft zwischen den Stakeholdern Industrie und Politik auszutarieren.

Geissbauer, Reinhard; Bruns, Michael; Wunderlin, Jens

**PwC Digital Factory Transformation Survey 2022**

PwC

Mai 2022

<https://www.pwc.de/de/strategie-organisation-prozesse-systeme/operations/smart-manufacturing/digital-factory-transformation-survey-2022.html>

Industrieunternehmen befinden sich in einer beispiellosen Krise: Die COVID-19-Pandemie hat die etablierten Lieferketten weltweit unterbrochen, zusätzlich hat der Krieg in Osteuropa die Lage verschärft. Die daraus resultierende Verknappung wichtiger Materialien – von Mikrochips bis Stahl – führe zu deutlich höheren Kosten und einer geringeren Zahl an Produkten. Diese Herausforderungen zwingen die Hersteller dazu, ihre Betriebsmodelle zu überdenken. Die Studie “Digital Factory Transformation Survey 2022” basiere auf den Angaben von mehr als 700 Fertigungsunternehmen aus aller Welt, darunter 100 mit Sitz in Deutschland. Das Ergebnis: Industrieunternehmen investieren weltweit jährlich über eine Billion Euro in digitale Transformationslösungen auf dem Weg zur Industrie 4.0. Die Umfrage zeige auch, dass die effektivsten Unternehmen – die Digital Champions – eine ganze Reihe digitaler Technologien auf Werksebene implementieren, um die Flexibilität und Resilienz der Fertigung zu erhöhen und die Betriebskosten durch digitale Fertigung und Fabrikautomatisierung zu senken. Mit der Kombination aus Kosteneffizienz und größerer Flexibilität erzielen sie so oft zweistellige Renditen. Die Umfrage zeige jedoch auch, dass der Fortschritt Zeit braucht: Zwei Drittel der Unternehmen stehen in puncto digitale Produktion noch ganz am Anfang ihrer Reise.

## Digitalisierung im Dienstleistungssektor

Fellmann, Michael; Lantow, Birger; Simon, Gregor; Holz, Felix  
**Digitalisierung personennaher Dienstleistungen in der Kinder- und Jugendhilfe. Konzeption und Evaluation eines Systementwurfs mit Aktivitätsempfehlungsfunktion**

Reinheimer, Stefan; Weber, Kristin (Hrsg.): Faktor Mensch. Edition HMD, S. 51–76, Springer Vieweg: Wiesbaden  
08. April 2022

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-658-34524-2.pdf>

Personennahe Dienstleistungen in der Kinder- und Jugendhilfe sind in Deutschland ein bedeutender Wirtschaftszweig und ein großer Teil der nachgefragten Dienstleistungen. Sie zeichneten sich durch die Interaktion verschiedener Individuen innerhalb komplexer sozialer Prozesse aus. Dabei bestehe im Arbeitsalltag die Herausforderung, schwach strukturierte Arbeitsprozesse, informelle Kommunikationsstrukturen und Erfahrungswissen so zu integrieren, dass eine bestmögliche persönliche Unterstützung der Klient:innen erreicht werde, und dabei individuelle und organisationale Arbeits- und Lernprozesse ermöglicht würden. Trotz der Bedeutung der personenbezogenen Dienstleistungen existiere in diesem Bereich bisher keine adäquate Unterstützung der Arbeit durch dedizierte Informationssysteme. Im Beitrag werde daher der Entwurf und die Evaluation eines branchenspezifischen Informationssystemdesigns zur Unterstützung personennaher Dienstleistungen im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe vorgestellt. Zunächst werden die Anforderungen in diesem Bereich überblickartig vorgestellt. Auf deren Grundlage werde die Gestaltung eines Informationssystems dargestellt. Daraufhin werde die Konzeption einer möglichen Empfehlungsfunktion vorgestellt. Der Systemvorschlag werde im Hinblick auf die geschaffenen Potenziale von Praktiker:innen bewertet und einer kritischen Reflexion unterzogen.

## 1.2. Standards für digitale Arbeitsformen

### Plurale Arbeitsformen und Wandel der Beschäftigungsstrukturen

Immervoll, Herwig; Fernandez, Rodrigo; Hye, Raphaela; Lee, Jongmi; Pacifico, Daniele

#### **De-facto gaps in social protection for standard and non-standard workers: An approach for monitoring the accessibility and levels of income support**

OECD Social, Employment and Migration Working Papers 271

OECD: Paris

12. Mai 2022

[https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/de-facto-gaps-in-social-protection-for-standard-and-non-standard-workers\\_48e282e7-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/de-facto-gaps-in-social-protection-for-standard-and-non-standard-workers_48e282e7-en)

Die Studie behandelt die Unterschiedlichkeit der Sozialsysteme für sogenannte „Insider“ und „Outsider“ oder „Standard“ und „Nicht-Standard“-Arbeitnehmer:innen. Die Autor:innen schlagen einen neuen empirischen Ansatz zur Quantifizierung der Zugänglichkeit und des Nutzwertes von Einkommenstransfers nach einem Einkommensverlust vor, der es ermöglichen soll, die Unterschiede in der Zugänglichkeit und dem Wert von Sozialtransfers zwischen so genannten „Standard“- und „Nicht-Standard“-Arbeitnehmer:innen zu bewerten. Es wird zunächst die Methodik zur Bewertung des Unterstützungsniveaus für arbeitslose Personen in bestimmten Situationen vorgestellt, die Vergleiche sowohl zwischen Ländern als auch im Zeitverlauf ermöglichen soll. Anschließend wird die Methodik beispielhaft anhand von Längsschnittdaten aus 16 OECD-Ländern dargestellt.

Kümmerling, Angelika

**Viel Schatten, aber auch etwas Licht. Die Situation der Baubeschäftigten. Ergebnisse einer Online-Beschäftigtenbefragung**

IAQ-Report 2022/6

Institut Arbeit und Qualifikation, Duisburg-Essen

15. Juni 2022

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:465-20220622-135121-5>

Eine Online-Befragung unter 3052 Baubeschäftigten zeigt, dass rund jeder vierte Beschäftigte in näherer Zukunft beabsichtige, seinen Arbeitgeber oder sogar die Branche zu wechseln. Baubeschäftigte beschreiben ihren Beruf als abwechslungsreich, vielfältig und lernförderlich und schätzen die Entscheidungsspielräume. Negativ werden die hohe körperliche Belastung und die Verdichtung der Arbeit durch neue Technologien gesehen. Ein hoher Anteil berichtet auch, dass der Fachkräftemangel in ihrem Betrieb bereits spürbar sei.

Die Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen insgesamt, den Arbeitszeiten und der Bezahlung ist hoch und stelle einen Hauptgrund für Wechselabsichten dar. Nur gut jeder fünfte Arbeiter sei der Meinung, seinen Beruf bis zum gesetzlichen Renten-Einstiegsalter durchhalten zu können. Arbeiter wünschten sich einen Renteneintritt mit 60,7 Jahren, Angestellte mit 61,7 Jahren. Die Wechselneigung sei nicht betriebsunabhängig: Beschäftigte, die ihren Betrieb für zukunftsfähig halten und die das Betriebsklima als gut einschätzen, zeigten eine geringere Wechselneigung.

Kaboth, Arthur; Lück, Marcel; Hünefeld, Lena

**Einfacharbeit und Arbeitsbedingungen. Auswirkung unterschiedlicher Operationalisierungen**

baua: Fokus

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund

Mai 2022

[https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Einfacharbeit.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Einfacharbeit.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

Bei der Erforschung der Einfacharbeit werde eine Vielzahl verschiedener Operationalisierungen verwendet, die zu unterschiedlichen Befunden führen können. Auswertungen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 könnten die Differenzen zwischen den Operationalisierungen bestätigen. Dies betreffe sowohl die Anteile der Einfacharbeit an abhängiger

Beschäftigung als auch die Soziodemografie, die Beschäftigungsmerkmale und die Arbeitsbedingungen. Zukünftige Forschung solle die Wahl der Operationalisierung berücksichtigen und die psychischen Arbeitsanforderungen in der Einfacharbeit näher beleuchten.

Lelke, Frank; Schmidt, Gabriele; Loth, Barbara  
**Mobiles Arbeiten. Lösungen und Potenziale**  
Impulse/ Managerkreis der Friedrich-Ebert-Stiftung,  
Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung  
April 2022  
<http://library.fes.de/pdf-files/managerkreis/19140.pdf>

Das mobile und das flexible Arbeiten sei in vielen Unternehmen mit dem Sozialpartner bereits in Form von Betriebsvereinbarungen geregelt. Die Corona-Situation, der anhaltende demografische Wandel und der zunehmende Wettbewerb erforderten eine mitarbeiter:innenfreundliche und zugleich wettbewerbsfähige Umsetzung. Anhand ausgewählter Problemstellungen des mobilen Arbeitens entwickelt die "Plattform für Innovation und Transformation" zukunftsgerichtete Lösungsvorschläge und betriebliche Lösungsansätze, beschreibt Best Practices und formuliert Appelle an die Politik zu den Handlungs- und Regelungsnotwendigkeiten.

Spasova, Slavina; Ghailani, Dalila; Sabato, Sebastiano; Vanhercke, Bart  
**Social protection for atypical workers during the pandemic. Measures, policy debates and trade union involvement in eight member states**  
Working Paper 2022.10  
Brüssel: European Trade Union Institute etui  
April 2022  
<https://www.etui.org/sites/default/files/2022-04/Social%20protection%20for%20atypical%20workers%20during%20the%20pandemic-2022.pdf>

Die Ausbreitung von Covid-19 und die daraufhin ergriffenen Abschottungsmaßnahmen hatten schwerwiegende Folgen für die europäischen Arbeitsmärkte. Alle EU-Regierungen stellten rasch eine beispiellose wirtschaftliche und soziale Unterstützung zur Verfügung, um die Folgen der Pandemie zu bewältigen. Diese Maßnahmen, die von den EU-Mitgliedstaaten während der Pandemie in Bezug auf Arbeitslosengeld,

Krankengeld und Sonderurlaub für Eltern eingeführt wurden, haben jedoch den formalen Zugang zu den Sozialschutzsystemen für atypisch Beschäftigte und Selbstständige nicht grundlegend verbessert. Insbesondere im Bereich der Arbeitslosenunterstützung wurden befristete (manchmal einmalige), meist pauschale und bedürftigkeitsabhängige Leistungen für diese Kategorien eingeführt, wodurch wichtige Lücken in ihren Sozialschutzsystemen, die bereits vor der Covid-19-Pandemie bestanden, nicht strukturell geschlossen werden konnten. Der vorliegende Bericht befasst sich mit den Maßnahmen für atypisch Beschäftigte und Selbstständige in acht Ländern: Belgien, Frankreich, Irland, Italien, Litauen, Portugal, Rumänien und Schweden. Diese Fallstudien bestätigen den Notfallcharakter und den nicht-strukturellen Charakter der Maßnahmen, liefern aber auch innovative länderspezifische Beispiele. Die Pandemie hat Debatten über die Situation bestimmter Kategorien von Arbeitnehmer:innenn und über die Notwendigkeit ausgelöst, Lücken in ihrem Schutz zu schließen (z. B. Arbeitnehmer:innen in der Plattformökonomie). Sie hat auch die aktive Rolle hervorgehoben, die die Gewerkschaften während der Krise gespielt haben. Dennoch war ihre Beteiligung an den Entscheidungsprozessen in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich und hing vom politischen Willen und dem Stand des sozialen Dialogs ab.

### **Aus der Krise in die Zukunft. Transformation mit der Kultur- und Kreativwirtschaft, Band 2**

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz

April 2022

[https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Wirtschaft/aus-der-krise-in-die-zukunft-band2.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Wirtschaft/aus-der-krise-in-die-zukunft-band2.pdf?__blob=publicationFile&v=4)

Wie können Zukunftsvorstellungen greifbar gemacht werden, an Orten, die gemeinsame und nachhaltige Transformation ermöglichen? Es müssten Projektstrukturen geschaffen werden, die konstruktiven Austausch und kreatives Entwerfen erlauben, ebenso wie passgenaue Förderprogramme, die Akteur:innen langfristig unterstützen. Bei der Gestaltung von Zukünften sei die Gesamtgesellschaft gefragt, in der marginalisierte Personengruppen, die strukturell noch immer von mehrfachen Diskriminierungen betroffen sind, ebenso aktiv werden könnten wie zum Beispiel weiße, nichtbehinderte Cis-Personen. Doch bis zu diesem Zustand sei es noch ein weiter Weg. Mit diesen und mehr Themen hat sich das Kompetenzzentrum Kultur und Kreativwirtschaft des Bundes im Jahr 2021 beschäftigt.

Schroeder, Wolfgang; Thüsing, Gregor; Butt, Moritz; Greef, Samuel;  
Bonin, Holger

### **Sozialstandards im Mobilitätsgewerbe**

Forschungsbericht 599, Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
Universität Kassel; Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn;  
Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit IZA  
15. Juni 2022

[https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/  
Forschungsberichte/fb-599-sozialstandards-im-  
mobilitaetsgewerbe.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-599-sozialstandards-im-mobilitaetsgewerbe.pdf?__blob=publicationFile&v=1)

Die Märkte für Mobilitätsdienstleistungen in Deutschland befänden sich, nicht zuletzt durch neue Anbieter mit digitalen Geschäftsmodellen, erheblich im Wandel. Wie angesichts dessen Sozialstandards gesichert und im Sinne eines fairen Wettbewerbs gestaltet werden können, untersucht die Expertise für die Gelegenheitsverkehre der Personenbeförderung sowie für den Öffentlichen Personennahverkehr. Ausgehend von einer Darstellung der aktuellen Wettbewerbslage und der herrschenden Beschäftigungsbedingungen in diesen Bereichen unterzieht sie die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten einer juristischen Bewertung und zeige gangbare Wege einer rechtlichen Weiterentwicklung auf, um einem Absinken der Sozialstandards für abhängig Beschäftigte und solselbstständig Erwerbstätige im deutschen Mobilitätsgewerbe zu begegnen.

Bonin, Holger; Eichhorst, Werner; Krause-Pilatus, Annabelle

### **Bedeutung von Coworking Spaces als Dritter Arbeitsort in Deutschland**

Forschungsbericht 595, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH  
IZA

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

27. April 2022

[https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/  
Forschungsberichte/fb-595-expertise-bedeutung-von-coworking-  
spaces.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-595-expertise-bedeutung-von-coworking-spaces.pdf?__blob=publicationFile&v=1)

Die Kurzexpertise analysiert, welche Bedeutung Coworking Spaces als professionell betriebene gemeinschaftliche Büro-Infrastrukturen in Deutschland derzeit einnehmen und in Zukunft einnehmen könnten. Ein Schwerpunkt liege dabei auf Potenzialen und Hemmnissen der Nutzung von Coworking Spaces als drittem Arbeitsort von abhängig Beschäftigten

und der Entwicklung von Angeboten außerhalb des Kerns urbaner Räume. Hierbei würden die Perspektiven und Kalküle der verschiedenen für den Aufbau tragfähiger Coworking Spaces relevanten Akteure berücksichtigt: Erwerbstätige und Unternehmen als potenzielle Nachfrager, klassische und kommerzielle Anbieter, öffentliche Stellen als Förderer und teils auch direkte Anbieter. Es werde auch ein Überblick über die Entwicklung von Coworking Spaces in ausgewählten europäischen Ländern vermittelt.

### **Coworking auf dem Land. Wie es gelingt und was es dafür braucht**

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft

23. Mai 2022

[https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/coworking-land-bule.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=8](https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/coworking-land-bule.pdf?__blob=publicationFile&v=8)

Neue Arbeitsformen für ländliche Regionen würden nicht erst seit der Corona-Pandemie gebraucht. Potential dafür hätten sogenannte Coworking-Spaces. Das seien Arbeitsorte, in dem verschiedene Menschen unabhängig voneinander und doch gemeinsam arbeiten könnten. Mittlerweile gebe es Coworking-Spaces in ganz Deutschland. Das Angebot ist beliebt, weil es viele Vorteile bietet: auch und gerade für Menschen auf dem Land. Im Leitfaden sei Wissenswertes, hilfreiche Praxisempfehlungen und Tipps zur Gründung und zum Betrieb einer modernen Bürogemeinschaft auf dem Land zu finden.

Kowatsch, Tanja; Dunst, Christian

### **Homeoffice. 2 Seiten einer Medaille**

Arbeit & Wirtschaft Blog

26. April 2022

<https://awblog.at/homeoffice-2-seiten-einer-medaille/>

Seit 1. April 2021 gibt es in Österreich neue rechtliche Grundlagen für Arbeiten im Homeoffice. Unter maßgeblicher Einbindung der Sozialpartner wurden gesetzliche Spielregeln erarbeitet und nebst sozial- und steuerrechtlichen Begleitmaßnahmen die wichtigsten arbeitsrechtlichen Eckpunkte fixiert. Zentrale Ansatzpunkte dabei waren die Freiwilligkeit festzuhalten, einen Kostenersatz und die zur Verfügungstellung der digitalen Arbeitsmittel zu sichern und die betriebliche Mitbestimmung zu verankern.

Warum gerade der Freiwilligkeit besondere Bedeutung beigemessen wird, und welche zentrale Rolle dem Betriebsrat dabei zukommt, soll dieser Beitrag beleuchten.

Salvatori, Andrea

**The effect of declining unemployment benefits on transitions to employment: Evidence from Belgium**

OECD Social, Employment and Migration Working Papers, OECD  
28. Juni 2022

[https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-effect-of-declining-unemployment-benefits-on-transitions-to-employment\\_cba7af24-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-effect-of-declining-unemployment-benefits-on-transitions-to-employment_cba7af24-en)

Diese Forschungsarbeit liefert neue Erkenntnisse über die Auswirkungen der belgischen Arbeitslosengeld-Reform von 2012 auf die Übergänge von Arbeitslosengeld in eine Beschäftigung. Die Reform erhöhte die anfänglichen Leistungen, senkte aber ihr langfristiges Niveau während gleichzeitig die Anzahl der Zwischenschritte erhöht wurde. Die Analyse gibt keinen Hinweis darauf, dass die Reform des belgischen Arbeitslosenversicherungssystems von 2012 zu einem Anstieg der Übergänge von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung oder Nichterwerbstätigkeit geführt hat, weder insgesamt noch beim Vergleich von Arbeitnehmergruppen, deren Leistungen in unterschiedlichem Umfang betroffen waren. Der Autor schlussfolgert, dass die Ergebnisse der Studie und ähnliche neuere Literatur keinen Grund für eine weitere Verschärfung der Arbeitslosenunterstützung in Belgien liefern. Stattdessen plädiert er für eine Vereinfachung des Systems, um so die Verständlichkeit für Arbeitnehmer:innen zu verbessern und die Verwaltung und Bewertung zu erleichtern.

Schroeder, Wolfgang; Thüsing, Gregor; Butt, Moritz; Greef, Samuel;  
Bonin, Holger

**Sozialstandards im Mobilitätsgewerbe. Expertise im Auftrag des  
Bundesministeriums für Arbeit und Soziales**

IZA Research Report No. 131, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit  
GmbH IZA  
Juni 2022

<https://www.iza.org/publications/r/252/sozialstandards-im-mobilitatsgewerbe>

Die Märkte für Mobilitätsdienstleistungen in Deutschland befinden sich, auch durch neue Anbieter mit digitalen Geschäftsmodellen, im Wandel. Die Expertise untersucht, wie angesichts dessen Sozialstandards gesichert und im Sinne eines fairen Wettbewerbs gestaltet werden könnten. Dabei berücksichtigen die Autoren die unterschiedliche Situation der Personen im Gelegenheitsverkehr der Personenbeförderung sowie der Beschäftigten für den Öffentlichen Personennahverkehr. Ausgehend von einer Darstellung der aktuellen Wettbewerbslage und der herrschenden Beschäftigungsbedingungen in diesen Bereichen unterzieht die Studie die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten einer juristischen Bewertung und zeigt Wege einer rechtlichen Weiterentwicklung auf, um einem Absinken der Sozialstandards für abhängig Beschäftigte und Soloselbstständige im deutschen Mobilitätsgewerbe zu begegnen.

### Plattformarbeit

Wilkins, Denise J.; Hulikal Muralidhar, Srihari; Meijer, Max; Lascău,  
Laura; Lindley, Siân

**Gigified Knowledge Work: Understanding Knowledge Gaps When  
Knowledge Work and On-Demand Work Intersect**

Proc. ACM Hum.-Comput. Interact. 6, CSCW1, Article 93, 27 pages  
Microsoft Research United Kingdom, Microsoft United Kingdom, Aarhus  
University Denmark, University College London  
April 2022

<https://doi.org/10.1145/3512940>

Online-Plattformen für Freiberufler:innen und Selbständige können die Wissensarbeit verändern. Die "Gigifizierung" bringe auch Herausforderungen mit sich. Darunter die Frage, wie Freiberufler:innen auf Wissen

zugreifen und damit arbeiten können - eine bisherige Forschungslücke. Mit Interviews ermittelten die Autor:innen, wie Freiberufler:innen, die für Unternehmen arbeiten, Wissen als Teil ihrer Arbeit nutzen können, im Vergleich zu traditionellen Angestellten ähnlicher Organisationen. Sie untersuchten, wie 38 Wissensarbeiter:innen (darunter Freiberufler:innen und Angestellte) Wissen einsetzten, sachkundig arbeiteten und Ressourcen mobilisierten, um den Wissensbedarf zu decken. Sie stellten fest, dass Angestellte und Freiberufler:innen ihre Fähigkeit, wissensbasiert zu handeln, als eine dynamische, kollaborative, ausgehandelte und sich entwickelnde Leistung verstanden. Für Freiberufler:innen seien dynamische Dimensionen der Wissensarbeit – wie anderen zu helfen, Bedeutung und Wert ihrer Arbeit zu erkennen, und Beziehungen zwischen der eigenen Arbeit und dem Unternehmen zu schaffen – schwach legitimiert und würden wenig durch Organisationsstrukturen unterstützt. Die Autor:innen schlagen Gestaltungsempfehlungen vor, um die analysierten Wissenslücken zu verringern und Wissensarbeit auf Abruf effektiver und nachhaltiger zu gestalten.

Griesser, Markus; Plank, Leonhard, Vogel, Laura; Gruber-Risak, Martin; Funda Ustek; Herr, Benjamin; Spilda, Steward; Shelly; Graham, Mark  
**Fairwork Austria Ratings 2022. Labour Standards in the Platform Economy**

Wien FairWork  
2022

<https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/05/Fairwork-Austria-Report-2022.pdf>

Obwohl das österreichische System der "Sozialpartnerschaft" in der Vergangenheit einen stabilen Schutz für Arbeitnehmer:innen geboten hat, stellt der Fairwork Austria Report 2022 fest, dass viele, die für digitale Arbeitsplattformen arbeiten, nicht dasselbe Maß an Sicherheit genießen, das das Sozialsystem bietet. Aufeinanderfolgende Krisen haben zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit und zu atypischen Arbeitsverhältnissen geführt, die außerhalb des Sozialsystems liegen. Dieser aktuelle Bericht des Fairwork Austria Teams beleuchtet die schlechten Arbeitsbedingungen, denen Arbeitnehmer:innen in der Plattformökonomie ausgesetzt sind, und zeigt auf, dass in einigen Fällen Löhne gezahlt werden, die unter der Armutsgrenze liegen.

Der Bericht stellt die erste Reihe von Fairwork-Bewertungen für Österreich dar und legt eine Ausgangsbasis für die Plattformökonomie des

Landes fest, die jährlich aktualisiert werden soll. Sechs Plattformen aus den Bereichen Lebensmittellieferung, Ride-Hailing und Reinigungsdienste wurden anhand von fünf Fairwork-Prinzipien bewertet und erhielten eine Punktzahl von zehn.

Graham, Mark; Ferrari, Fabian (Hrsg.)

**Digital Work in the Planetary Market**

The MIT Press & International Development Research Centre Series

Juni 2022

<https://doi.org/10.7551/mitpress/13835.001.0001>

In diesem Buch werden die Auswirkungen auf Arbeit und Arbeitnehmer:innen untersucht, wenn Arbeit zu einer Ware und über lokale Arbeitsmärkte hinaus gehandelt werde. Jenseits des üblichen Globalisierungsdiskurses („Die Welt ist flach“) befassen sich die Autoren sowohl mit dem Wandel der Arbeit selbst als auch mit den umfassenderen Systemen, Netzwerken und Prozessen, die digitale Arbeit in einem planetarischen Markt ermöglichen, und bieten sowohl empirische als auch theoretische Perspektiven.

Ustek Spilda, Funda; Howson, Kelle; Johnston, Hannah; Bertolini, Alessio; Feuerstein, Patrick; Bezuidenhout, Louise; Alyanak, Oğuz; Graham, Mark

**Is anonymity dead? Doing critical research on digital labour platforms through platform interfaces**

Work Organisation, Labour & Globalisation, Vol. 16(1), S. 72–87

14. Mai 2022

<https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.16.1.0072>

Die Publikation beschäftigt sich mit Methoden zur Erforschung von Plattformarbeit. Die kritische Forschung zur Gig-Ökonomie stütze sich häufig auf die Nutzung von Plattform-Schnittstellen, mobilen Plattform-Anwendungen oder Websites als Vermittler, um Teilnehmende zu kontaktieren und zu rekrutieren. Diese Methoden seien mit ethischen Implikationen verbunden, die selten berücksichtigt würden. Die Autor:innen befassen sich mit den organisatorischen Merkmalen von Plattformen als Schnittstellen für die Forschung: Dabei ginge es darum, unabhängige Forschung durchzuführen und die Anonymität der Befragten und die Transparenz der Forschenden zu wahren.

Die Analyse basiere auf einer internationalen Studie über Plattformarbeiter:innen, die Arbeitsbedingungen und Fairness in der Gig-Economy bei örtlich gebundener Gig-Arbeit und bei Cloudwork untersuche. Es wird argumentiert, dass ethische Grenzen der Forschung über Plattformschnittstellen von Forschenden und auch von den Plattformen selbst gestaltet werden. Abschließend werden Vorschläge zur Förderung ethischer Forschung bei der Untersuchung von Plattformen der Gig Economy vorgestellt.

Bessa, Ioulia; Joyce, Simon; Neumann, Denis; Stuart, Mark;  
Trappmann, Vera; Umney, Charles

**A global analysis of worker protest in digital labour platforms**

ILO Working Paper 70

International Labour Organisation ILO

21. Juni 2022

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_849215.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_849215.pdf)

In der Studie werden die Ergebnisse des Leeds Index of Platform Labour Protest vorgestellt, einer Datenbank von Demonstrationen von Plattformarbeiter:innen auf der ganzen Welt in vier Plattformsektoren: Ride-Hailing, Lebensmittellieferung, Kurierdienste und Lebensmittellieferung für den Zeitraum von Januar 2017 bis Juli 2020. Die Ergebnisse zeigen, dass der wichtigste Grund für Proteste von Plattformarbeiter:innen die Bezahlung sei, gefolgt von Beschäftigungsstatus sowie Gesundheit und Sicherheit.

## Agile Arbeit

**Whitepaper: Workforce of the Future. Eine Checkliste zur erfolgreichen Einführung von New Work in Ihrer Organisation**

PwC Deutschland

Mai 2022

<https://pages.pwc.de/whitepaper-workforce-of-the-future>

New Work stehe für die Schaffung einer Arbeitswelt, in der jede:r sich wohlfühlt, gerne arbeitet und die eigenen Potenziale entfaltet, um bedeutungsvolle Arbeitsergebnisse zu erzielen. Um Mitarbeitende auf die Zukunft

der Arbeit vorzubereiten, müssten Organisationen alle Hebel in Bewegung setzen. Es gehe vor allem darum, Mitarbeitende zu befähigen, ihre Talente einzubringen und mit Engagement die Arbeit aktiv zu gestalten. Der Future of Work and Skills Survey, für den knapp 4000 Business- und HR-Führungskräfte aus 26 Ländern befragt wurden, zeige, dass Organisationen weltweit diesen akuten Handlungsbedarf erkannt haben. Der Bericht bietet eine Checkliste mit 10 Punkten an.

Gebhardt, Birgit

**New Work Order: Die Macht des Raums**

Industrieverband Büro und Arbeitswelt e.V.

2022

[https://iba.online/site/assets/files/6411/nwo\\_die\\_macht\\_des\\_raums\\_-\\_studie\\_5\\_web.pdf](https://iba.online/site/assets/files/6411/nwo_die_macht_des_raums_-_studie_5_web.pdf)

Die Publikation geht der Frage nach, inwiefern Büros noch zeitgemäß sind. Die Frage nach dem Raum, in dem Arbeit geschieht, sei nach der Corona-Pandemie so aktuell und offen wie nie. Denn das gebaute Büro stecke in einem Dilemma: Die hybride Kollaboration nehme zu und ersetze die physische Begegnung durch Interfaces. Der ortsunabhängige Zugang übertreffe die Vorteile physischer Präsenz. Die aber will die Bürofläche gerade gegenüber ihren Nutzer:innen deutlicher zum Ausdruck bringen. Der Fokus Raum bediene beide Servicegedanken: den Kommunikationsraum, der Zeiten und Realitäten überwindet. Und den physischen Begegnungsraum, in dem Menschen ihre Grenzen untereinander überwinden. Die Herausgeber:innen möchten beweisen, dass es nicht egal ist, an welchem Ort man arbeitet.

Krzywdzinski, Martin

**Team Collaboration and Productivity: Experiences of agile, hybrid, and traditional teams with remote work during the COVID-19 pandemic**

Weizenbaum Series, No. 28

Weizenbaum Institute for the Networked Society; The German Internet Institute, Berlin

Juni 2022

<http://hdl.handle.net/10419/260565>

Die Studie basiert auf einer Online-Befragung von 1.516 Personen, die während der COVID-19-Pandemie von zu Hause aus gearbeitet haben. Sie untersucht die Funktionsweise von Teamarbeit in Fernarbeitskontexten und fragt: Welche organisatorischen und technischen Arbeitsbedingungen beeinflussen die Arbeit von zu Hause aus während der COVID-19-Pandemie? Wie hat sich die Zusammenarbeit in verschiedenen Formen der Teamarbeit unter Heimarbeitsbedingungen entwickelt? Welche Auswirkungen der mobilen Arbeit auf die Produktivität der Teamarbeit lassen sich beobachten? Es zeigen sich große Unterschiede zwischen den verschiedenen Formen der Teamorganisation. Die Qualität der Teamzusammenarbeit und die Teamproduktivität in agilen Teams habe leicht zugenommen, selbst wenn wenige Teammitglieder von zu Hause aus arbeiteten. Im Gegensatz dazu berichteten die Befragten, die in traditionellen Teams arbeiteten, über leicht negative Auswirkungen der Heimarbeit auf die Qualität der Teamarbeit und der Teamproduktivität.

## Wandel von Mitbestimmung

Berger, Stefan; Jäger, Wolfgang; Teichmann, Ulf

**Gewerkschaften im Gedächtnis der Demokratie**

Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, transcript, Bielefeld

April 2022

[https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008314](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008314)

Welchen Platz nehmen die Kämpfe von Gewerkschaften und anderen sozialen Bewegungen in der kollektiven Erinnerung ein? Wie ist es um deren Errungenschaften bestellt? Was stärkt die Werte sozialer Demokratie in

der Erinnerungskultur? Die Beiträger:innen des Bandes bieten erstmals ausführliche Einblicke in die Erinnerungsgeschichte sozialer Kämpfe und Auseinandersetzungen um Gleichheit, Freiheit und Gerechtigkeit. An wen oder an was erinnert wurde, erweise sich dabei immer auch als Machtfrage, als Kampf um Inklusion und Exklusion. Der Band stelle somit nicht nur einen ersten Schritt auf dem Weg zu einer Erinnerungsgeschichte sozialer Demokratie dar, sondern leiste auch einen Beitrag zur politischen Debatte der Gegenwart.

Schreiner, Patrick; Fuhrmann, Maximilian

**Wohnungspolitik. Ein Thema für Gewerkschaften**

WSI Mitteilungen 03/2022, S. 254–256

Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

2022

<https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-wohnungspolitik-ein-thema-fuer-gewerkschaften-41033.htm>

Gewerkschaften organisierten sowohl Beschäftigte, die zur Miete wohnen, als auch Beschäftigte mit Wohneigentum. Dennoch legten sie wohnungspolitisch richtigerweise einen deutlichen Schwerpunkt auf öffentlichen, gemeinwohlorientierten und bezahlbaren Mietwohnraum. Ein Grund dafür sei die Betroffenheit vieler Gewerkschaftsmitglieder von steigenden Mieten und Verdrängung. Zudem folgten die Gewerkschaften damit der Prämisse der Solidarität – und sie hätten die Verteilungswirkungen des Wohnens im Blick: Mietzahlungen würden überwiegend aus kleinen und mittleren Einkommen finanziert, ein großer Teil davon seien Arbeitsentgelte. Profiteure der Mietzahlungen hingegen seien überwiegend Haushalte im oberen Bereich der Vermögenshierarchie.

Behrens, Martin; Brehmer, Wolfram

**Betriebs- und Personalratsarbeit in Zeiten der Covid-Pandemie**

WSI Report 75

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Mai 2022

[https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008316/wsi\\_p\\_report\\_75\\_2022.pdf](https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008316/wsi_p_report_75_2022.pdf)

Die COVID-Pandemie habe nicht nur die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, sondern auch die Arbeitsweisen der Betriebs- und Personalräte deutlich verändert. Der Report zeige anhand repräsentativer Daten

aus der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, wie sich die Themen betrieblicher Mitbestimmung durch die Krise änderten, welchen Stellenwert der Infektionsschutz in den vergangenen zwei Jahren einnahm, aber auch wie sich die Betriebs- und Personalratsarbeit selbst an Arbeitsbedingungen unter Distanzgebot und im Homeoffice anpassen musste. Gezeigt werde, in welchem Umfang Betriebs- und Personalversammlungen ausfielen, wie die Betriebs- und Personalräte in dieser Zeit mit den Beschäftigten kommunizierten und wie sich das Verhältnis mit dem Arbeitgeber unter Krisenbedingungen entwickelte.

Frindert, Jim; Dribbusch, Heiner; Schulten, Thorsten

**WSI Arbeitskampfbilanz 2021**

WSI Report 74

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

April 2022

[https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008331/p\\_study\\_hbs\\_474.pdf](https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008331/p_study_hbs_474.pdf)

Trotz anhaltender Pandemie normalisierte sich 2021 im Vergleich zum Vorjahr das bundesdeutsche Tarifgeschehen. In der Folge habe auch das Arbeitskampfgeschehen wieder das Niveau der Vor-Corona-Jahre erreicht. Das Arbeitskampfvolumen lag 2021 mit rund 590.000 arbeitskampfbedingten Ausfalltagen im Vergleich der vergangenen 15 Jahre im oberen Mittelfeld. Zwar bestanden weiterhin erschwerende Rahmenbedingungen für die Durchführung von Streiks, allerdings hatte dies anders als noch 2020, als lediglich 157 Arbeitskämpfe stattgefunden haben, keinen spürbaren Einfluss auf die Anzahl der Tarifkonflikte mit Streikfolge: Nach der Schätzung des WSI seien 2021 rund 917.000 Streikteilnehmer:innen an insgesamt 213 Arbeitskämpfen beteiligt gewesen. Wie sich die Wirtschaftslage in Deutschland angesichts der durch den Krieg in der Ukraine bedingten Verwerfungen entwickeln werde, sei im Frühjahr 2022 schwer vorherzusehen. Prognostizierte Inflationsraten von 6 bis 8 Prozent belasteten die Tarifrunden. Inwieweit sich dies insgesamt auf das Arbeitskampfgeschehen im Jahr 2022 auswirken werde, bleibe abzuwarten.

**The Video Game Industry. A Resource for Organizers**

UNI Global Union

16. Juni 2022

[https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/Video\\_Game\\_Industry\\_ENG-1.pdf](https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/Video_Game_Industry_ENG-1.pdf)

Die Videospielebranche sei eine der am schnellsten wachsenden Unterhaltungsindustrien und werde bis 2028 weltweit einen Umsatz von fast einer halben Billion Dollar erwirtschaften. Videospieleunternehmen haben sich zu großen Arbeitgebern entwickelt und beschäftigten mehr als 330.000 Arbeitnehmer:innen in Nordamerika, Europa und Asien, und Indien. In den letzten Jahren haben sich Videospielearbeiter:innen gegen die Arbeitsbedingungen in der Branche ausgesprochen, darunter niedrige Löhne, unzureichende Sozialleistungen, der weit verbreitete Einsatz von obligatorischen Überstunden und eine Arbeitsplatzkultur, die von Belästigung und Diskriminierung geprägt sei. Die Beschäftigten haben begonnen, Gewerkschaften zu gründen und beizutreten, u.a. bei Nexon und Smilegate in Südkorea, Paradox Interactive in Schweden, den Ubisoft-Studios in Frankreich und, in jüngster Zeit, bei Raven Software von Activision Blizzard in den Vereinigten Staaten.

Der Bericht sei in Auftrag gegeben worden, um Arbeitnehmer:innen und Gewerkschaften als Hilfsmittel zu dienen, um die Videospieleindustrie und die Erfahrungen der Beschäftigten nachzuvollziehen, und um Möglichkeiten für rechtliche und regulatorische Reformen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Verhandlungsposition von Arbeitnehmer:innen zu ermitteln.

**Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery**

ILO Flagship Report

International Labour Organisation ILO

05. Mai 2022

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_842807.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_842807.pdf)

Der Bericht untersucht die Rolle von Tarifverhandlungen bei der Bewältigung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf Beschäftigung und Einkommen. Tarifverhandlungen hätten dazu beigetragen, Ungleichheiten abzufedern und die Widerstandsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitsmärkten zu stärken. Durch maßgeschneiderte Maßnahmen im Bereich der öffentlichen Gesundheit und die Stärkung der Sicherheit und des

Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz sowie durch die in vielen Tarifverträgen vorgesehene Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Gesundheitsleistungen seien die Arbeitnehmer:innen geschützt und die Kontinuität der Wirtschaftstätigkeit sei unterstützt worden.

Für die Zukunft wirft der Bericht einen Blick auf den Beitrag der Tarifverhandlungen für einen Menschen-zentrierten wirtschaftlichen Aufschwung. Es wird die Notwendigkeit demokratischer Grundsätze und Rechte unterstrichen, die Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen ein Mitspracherecht bei der Gestaltung der Arbeit einräumen – Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen –, die für starke und repräsentative Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen und einen integrativen, nachhaltigen und widerstandsfähigen Konjunkturaufschwung unerlässlich seien.

Stadler, Bettina

**Betriebsrats-Mitbestimmung. Viele Manager:innen schätzen die Zusammenarbeit**

Arbeit & Wirtschaft Blog

19. Mai 2022

<https://awblog.at/betriebsrats-mitbestimmung/>

Der Blogbeitrag berichtet von einer Studie im Rahmen des European Company Survey (ECS) der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), die 2019 – noch vor der Pandemie – Manager:innen in allen Ländern der EU und im Vereinigten Königreich zur Kooperation mit dem Betriebsrat und zur Situation im Unternehmen befragt hat. Die Einschätzung der Autorin ist, dass die Ergebnisse ein überwiegend positives Bild der Zusammenarbeit zeigen.

### 1.3. Beschäftigung im Wandel

#### Veränderung von Tätigkeiten und Berufen

##### **Bitkom Digital Office Index 2022. Studie zur Digitalisierung von Geschäfts- und Verwaltungsprozessen in deutschen Organisationen**

Bitkom Research

Juni 2022

<https://www.bitkom.org/Bitkom/Publikationen/Bitkom-Digital-Office-Index-2022>

Im Digital Office laufen Büro- und Verwaltungsprozesse mittels Technologien automatisiert, ortsunabhängig und frei von Medienbrüchen. Doch wie sieht der Status quo des digitalen Büros in deutschen Organisationen aus? Und was hat sich im Vergleich zu 2016, 2018 und 2020 getan? Die besondere Relevanz des Digital Office wird vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie besonders deutlich. Das Digital Office sei in den letzten Jahren ein Inbegriff für Arbeitsfähigkeit und Zusammenarbeit in Organisationen geworden.

In dieser vierten Erhebungswelle des Bitkom Digital Office Index wurden mehr als 1.100 Unternehmen aller Branchen mit mehr als 20 Mitarbeiter:innen befragt. Die Befragung sei damit repräsentativ für die Gesamtwirtschaft. Darüber hinaus liefere die Studie durch ein Spotlight Erkenntnisse über das Digital Office in der öffentlichen Verwaltung.

Freuding, Julia; Garnitz, Johanna

##### **Klassisches Recruiting vs. Active Sourcing. Externe Stellenausschreibung weiterhin dominierend**

ifo Schnelldienst 4/2022, 75. Jahrgang

ifo Institut, München

13. April 2022

<https://www.ifo.de/DocDL/sd-2022-04-freuding-garnitz-recruiting-active-sourcing.pdf>

Das ifo Institut befragte im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise über 1.000 deutsche Personalleiter:innen. Im ersten Quartal 2022 sei unter anderem gefragt worden, inwieweit der Recruiting-Prozess der Unternehmen durch die Corona-Pandemie und die damit einhergehende Digitalisierung beeinflusst wurde. Grundsätzlich zeige sich, dass klassisches Recruiting auch weiterhin dominiere. Die aktive Suche von potenziellen neuen Mitarbeiter:innen durch das Unternehmen selbst werde hingegen noch zögerlich betrieben, in einem Drittel der befragten Personalabteilungen finde sie keine Anwendung. Die Daten zeigten jedoch auch, dass aktives Recruiting abhängig von der Zielgruppe sei: Instrumente wie Social-Media-Kanäle beispielweise würden häufig bei der Suche nach neuen Auszubildenden, aber kaum bei der Suche nach Personal im Allgemeinen genutzt. Zudem wende nur eines von vier Unternehmen eine Diversity-Strategie bei der Neubesetzung von Stellen an.

Bähr, Holger; Broder, Hanna; Dietz, Martin; Förster, Maximilian; Klier, Mathias

**Neue Wege bei Beratung und Arbeitsvermittlung durch Digitalisierung. Online-Chat ermöglicht Informationsaustausch und gegenseitige Unterstützung**

IAB-Kurzbericht, 09/2022

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung IAB, Nürnberg

12. April 2022

<https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-09.pdf>

Die Digitalisierung biete der Arbeitsverwaltung neue Möglichkeiten, Arbeitsuchende zu beraten und in Arbeit zu vermitteln. Eine dieser Möglichkeiten sei die sogenannte Digitale Peer-Gruppen-Beratung (DIGIPEG): Arbeitsuchende könnten sich in einem Online-Chat austauschen; Vermittlungsfachkräfte der Arbeitsagentur moderieren den Chat und stehen für Fragen zur Verfügung. Der Kurzbericht präsentiert ausgewählte Ergebnisse der Begleitforschung zu Effektivität und Wirkungsmechanismen von DIGIPEG.

**Jobs of Tomorrow: The Triple Returns of Social Jobs in the Economic Recovery**

Weißbuchreihe „Jobs of Tomorrow“, World Economic Forum; Accenture

25. Mai 2022

<https://www.weforum.org/reports/jobs-of-tomorrow-2022>

Die Weißbuchreihe “Jobs of Tomorrow” untersucht Investitionen, die eine dreifache Dividende abwerfen sollen: die Ankurbelung der Wirtschaftstätigkeit, die Erweiterung der Beschäftigungsmöglichkeiten und die Erzeugung von Multiplikatoreffekten in Form von integrativeren Volkswirtschaften und Gesellschaften.

Die Ausgabe berichtet über die erste Simulation der potenziellen Dividenden von solchen Investitionen in eine nachhaltigere und gerechtere Zukunft in den Vereinigten Staaten. Die meisten Arbeitsplätze, die durch die modellierten Investitionen geschaffen werden sollen, sind im Bildungswesen angesiedelt (4,2 Millionen Arbeitsplätze), gefolgt von den Beschäftigten in der Pflege- und Dienstleistungsbranche (1,8 Millionen Arbeitsplätze) und den Fachkräften im Gesundheitswesen (0,9 Millionen Arbeitsplätze).

### Die Geschlechterverhältnisse und Beschäftigung

Hain, Lukas; Wrohlich, Katharina

#### **Mädchen und Jungen bekommen in Deutschland gleich viel Taschengeld**

DIW Wochenbericht 19/2022, S. 276–281

Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

11. Mai 2022

[https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.841044.de/22-19-1.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.841044.de/22-19-1.pdf)

Studien belegten regelmäßig mit Blick auf finanzielle Aspekte Unterschiede zwischen Frauen und Männern – bekannt sind etwa der Gender Pay Gap und der Gender Pension Gap. Dieser Wochenbericht zeigt auf Basis von Daten des Sozio-ökonomischen Panels: Beim Taschengeld seien Jungen und Mädchen in Deutschland im Durchschnitt gleichgestellt. Der Befund gelte für alle Altersgruppen von sieben bis 19 Jahren und auch dann, wenn Taschengeldhöhe nach Einkommen der Eltern analysiert werde. Ob im Haushalt der Vater oder die Mutter das letzte Wort in finanziellen Angelegenheiten hat, spiele ebenfalls keine Rolle. Das Ergebnis sei bemerkenswert, denn bei anderen finanziellen Zuwendungen von Eltern an ihre Kinder, etwa Schenkungen und Erbschaften, gebe es geschlechtsspezifische Unterschiede.

Burkert, Carola; Grienberger, Katharina; Matthes, Britta

**Zweischneidiges Schwert: Wie wirkt sich die Digitalisierung auf die Geschlechterungleichheit am Arbeitsmarkt aus?**

IAB-Forum

Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung

13. Juni 2022

<https://www.iab-forum.de/zweischneidiges-schwert-wie-wirkt-sich-die-digitalisierung-auf-die-geschlechterungleichheit-am-arbeitsmarkt-aus/?pdf=26828>

Männer seien bislang potenziell stärker von Automatisierung betroffen als Frauen: 40 Prozent der Männer arbeiten in Berufen mit hohem Substituierbarkeitspotenzial, aber nur 27 Prozent der Frauen. In einigen beruflichen Teilarbeitsmärkten haben Frauen jedoch ein höheres Substituierbarkeitspotenzial als Männer. Ob mit der zunehmenden Digitalisierung auch die Geschlechterungleichheit am Arbeitsmarkt schwindet oder sich gar verschärft, sei indes eine offene Frage. Die sogenannten "Substituierbarkeitspotenziale" seien in den Fertigungsberufen am höchsten, in den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen dagegen am niedrigsten. Zu diesem Ergebnis komme ein IAB-Kurzbericht (13/2021) von Katharina Dengler und Britta Matthes. Da sich die Verteilung der ausgeübten Berufe zwischen Männer und Frauen unterscheidet, seien bei ihnen auch die Substituierbarkeitspotenziale verschieden.

Wanger, Susanne

**Support on the way to the top? The effect of organisational equal opportunities measures on women's promotion prospects**

IAB-Discussion Paper, 13/2022

Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung

02. Juni 2022

<https://doku.iab.de/discussionpapers/2022/dp1322.pdf>

Hintergrund der Studie ist die anhaltende Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen und die geringe Anzahl von Betrieben, die formalisiert organisatorische Gleichstellungspolitik betreiben. Die Studie untersucht, ob organisatorische Maßnahmen die Karrierechancen von Frauen erhöhen oder die Übernahme von Führungspositionen in Teilzeit fördern können. Hierzu wird ein deutscher Linked-Employer-Employee-Datensatz (LIAB) von 2012 bis 2016 untersucht.

Die Ergebnisse veranschaulichten, dass vor allem die gezielte Förderung von Frauen deren Aufstiegschancen verbessere. Dies zeige sich nicht bei

Müttern und deren Chancen auf eine Führungsposition in Teilzeit: diese seien niedriger, wenn Frauenförderung im Unternehmen praktiziert werde. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit, wie die betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen haben einen positiven Effekt auf den Aufstieg in Führungspositionen. Die Wirkung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen in einem Betrieb sei heterogen: Während Frauen in Betrieben mit solchen Maßnahmen zwar geringere Aufstiegschancen haben, seien ihre Chancen auf eine Führungsposition mit reduzierter Arbeitszeit höher. Die Mitgliedschaft eines Betriebes in einem familienfreundlichen Unternehmensnetzwerk wirke sich dagegen negativ auf die Karriere- und Aufstiegschancen von Frauen aus.

Pfahl, Svenja; Unrau; Eugen

**Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz. Befragung zu den Arbeitsbedingungen schwangerer und stillender Arbeitnehmerinnen**

SowiTra – Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer; Deutscher Gewerkschaftsbund

Mai 2022

<https://frauen.dgb.de/themen/++co++b7941256-e649-11ec-b8e3-001a4a160123>

Das Mutterschutzgesetz von 2018 ziele darauf ab, dass sich Schwangerschaft bzw. der Wunsch zu stillen und Berufstätigkeit nicht von vornherein ausschließen. Bei der konkreten Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Vorgaben auf betrieblicher Ebene täten sich jedoch erhebliche Lücken auf. Das legten die Ergebnisse der Studie zur betrieblichen Umsetzung des Mutterschutzes nahe. Die empirischen Befunde zeigten teils deutliche betriebliche Defizite in den tatsächlichen Arbeitsbedingungen schwangerer und stillender Frauen auf, aber auch im (betriebs-)kulturellen Umgang mit dem Lebensereignis „Schwangerschaft“. Die in 12 Punkten zusammengefassten zentralen Ergebnisse lieferten die Belege für eine noch nicht hinreichende betriebliche Umsetzung des Mutterschutzes und würden den zukünftigen, (betriebs-)politischen Handlungsbedarf unterstreichen.

Varanasi, Rama Adithya; Siddarth, Divya; Seshadri, Vivek; Bali, Kalika; Vashistha, Aditya

**Feeling Proud, Feeling Embarrassed. Experiences of Low-income Women with Crowd Work**

Konferenzpapier: 2022 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI '22). Article 298, S. 1–18

29. April 2022

<https://doi.org/10.1145/3491102.3501834>

Die wirtschaftliche Stärkung von Frauen sei für die Gleichstellung der Geschlechter von zentraler Bedeutung. Frauen mit niedrigem Einkommen haben in patriarchalischen Gesellschaften jedoch nur selten die Möglichkeit zu arbeiten. Obwohl Crowdwork das Potenzial habe, die Erwerbsbeteiligung dieser Frauen zu erhöhen, sei noch viel über ihr Engagement bei Crowdwork und die daraus resultierenden Chancen und Spannungen unbekannt. Um diese Lücke zu schließen, untersuchten die Autor:innen die Akzeptanz und Nutzung einer Crowd-Working-Plattform durch einkommensschwache Frauen in Indien. Im Rahmen einer qualitativen Studie analysierten sie, dass Frauen mit enormen Herausforderungen konfrontiert waren, z. B. bei der Einholung der Erlaubnis von Familienmitgliedern für Crowdwork, bei mangelnder Unterstützung und Ermutigung durch die Familie und bei der Arbeit in ungünstigen Rahmenbedingungen, in denen sie ihr Arbeitsleben verstecken mussten. Die Arbeit in der Crowd forderte ihren Tribut in Bezug auf körperliches und emotionales Wohlbefinden, führte jedoch auch zu mehr Selbstvertrauen, Handlungsfähigkeit und Autonomie. Die Autor:innen erörtern, wie die Problematiken reduziert werden können, die bei der Arbeit von Frauen mit niedrigem Einkommen auf Crowd-Working-Plattformen auftreten.

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

Hiesinger, Karolin; Kubis, Alexander

### **Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen. Betrieben liegen oftmals zu wenige passende Bewerbungen vor**

IAB-Kurzbericht, 11/2022

Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung

25. Mai 2022

<https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-11.pdf>

Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen seien verpflichtet, auf wenigstens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze Menschen mit Schwerbehinderungen zu beschäftigen. Bei Unterschreiten dieser Quote sei eine Ausgleichsabgabe fällig, die 2019 laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit rund 61 Prozent der betroffenen Arbeitgeber entrichten mussten. Auf Basis der IAB-Stellenerhebung werden die Erfahrungen von Betrieben mit Menschen mit Schwerbehinderungen untersucht und das Autorenteam gehe der Frage nach, warum viele Betriebe die Schwerbehindertenquote nicht erfüllen.

Zimmermann, Sandra

### **Diversity & Inclusion drives success for companies in today's labor market**

WifOR Insight

WifOR Institute

2022

<https://insights.wifor.com/en/substantial-and-sustainable-di-drives-success-for-companies-in-todays-labor-market>

In diesem kurzen Standpunkt argumentiert die Autorin, dass die Einführung von Vielfalt und Integration (Diversity and Inclusion - D&I) in die Unternehmenskultur eine Chance für Unternehmen sei, innovativer zu werden, dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken, interne Hierarchien positiv umzustrukturieren und soziale Führung auszuüben. Um diese Chancen zu nutzen, müssen Unternehmen D&I durch langfristige, sinnvolle Veränderungen in der Politik und im Ethos am Arbeitsplatz einbeziehen. Fragen, die in diesem Beitrag beantwortet werden, sind: Welchen Wert hat D&I für ein Unternehmen und seine Mitarbeiter:innen? Und wie

können die damit verbundenen Herausforderungen gemeistert werden? Dieser Artikel soll eine praktische Anleitung für die erfolgreiche Umsetzung von D&I am Arbeitsplatz sein, um Innovationen zu fördern und dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken.

Richter, Götz; Tisch, Anita; Hasselhorn, Hans Martin; Bellmann, Lutz  
**Arbeit und Alter(n). Wie ein längeres Erwerbsleben möglich werden kann**

Aus Politik und Zeitgeschichte 20/22

Bundeszentrale für politische Bildung bpb

13. Mai 2022

<https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/rente-2022/508221/arbeit-und-alter-n/>

Zwar arbeiteten immer mehr Ältere, aber nach wie vor stiegen viele Beschäftigte früh aus dem Erwerbsleben aus. Welche Rolle spielen dabei Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt, die Arbeitsqualität, gesundheitliche Aspekte sowie Qualifizierung und Motivation?

Janda, Constanze; Herbig, Milena

**Positive Maßnahmen für mehr Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung. Ein Rechtsgutachten**

FES diskurs

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

2022

<http://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/19180.pdf>

Die Vielfalt der Gesellschaft bilde sich unter den Beschäftigten im öffentlichen Dienst nur unzureichend ab. Zwar haben rund 25 Prozent der Bevölkerung einen sogenannten Migrationshintergrund. In der öffentlichen Verwaltung sei dieses Viertel jedoch stark unterrepräsentiert. Auch im Vergleich zum Anteil der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte in der Privatwirtschaft schneide der öffentliche Dienst schlecht ab. Positive Maßnahmen, die deutsche Übersetzung des englischen Begriffs „affirmative actions“, seien Maßnahmen, mit denen dieses Ungleichgewicht abgebaut werden könne. Doch bestehen in vielen Verwaltungen und ihren Personalabteilungen Unsicherheiten, wie rechtssicher solche Maßnahmen seien. Dieser Frage geht der FES diskurs nach und schlüsselt auf, dass

bereits jetzt viele konkrete und rechtssichere Handlungsmöglichkeiten bestünden, um die migrationsbezogene Vielfalt der Gesellschaft in der öffentlichen Verwaltung besser als bisher widerzuspiegeln.

Wintour, N. [Nora]

**Organising for Justice. Trade Union Actions in Defence of the Human and Labour Rights of All Migrants**

Council of Global Unions

20. Mai 2022

[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/global\\_unions\\_organising\\_for\\_justice\\_5-22.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/global_unions_organising_for_justice_5-22.pdf)

Der Bericht enthalte Beispiele für die von den globalen Gewerkschaften geleistete Arbeit und veranschauliche die wichtige Rolle der Gewerkschaftsbewegung bei der Verteidigung und Förderung der grundlegenden Menschen- und Arbeitsrechte aller Migrant:innen, unabhängig von ihrem Status. Es werde ein breites Spektrum von Aktionen auf lokaler, nationaler, regionaler und globaler Ebene dargestellt, welches die Ziele des Globalen Pakts der Vereinten Nationen für Migration förderten. Überall auf der Welt seien die Gewerkschaften Teil eines globalen Netzwerks, das Arbeitsmigrant:innen organisiere und stärke und sich für ihre Rechte einsetzt, um sicherzustellen, dass Menschenrechte, menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit die Säulen der Strategie zur Umsetzung des GCM-Strategie blieben.

Chaberny, Jan

**Auf Schicht mit dem Kollegen Cobot**

metall 5/6 2022

IG Metall

Mai 2022

<https://www.igmetall.de/metallzeitung-epaper/mai-juni-2022/#16>

In der Motorenfertigung bei Ford in Köln arbeiteten Mensch und Maschine ohne Sicherheitszaun, quasi Hand in Hand. Das sei keine technische Spielerei, kein Rationalisierungsprogramm. Der kollaborierende Roboter unterstütze Beschäftigte mit körperlichen Beeinträchtigungen. Sie geben Tempo und Takt vor.

## **10 Jahre Anerkennungsgesetz. Ein Beitrag zur Fachkräftesicherung und Integration**

Bundesministerium für Bildung und Forschung

April 2022

[https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31709\\_10\\_Jahre\\_Anerkennungsgesetz.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31709_10_Jahre_Anerkennungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=5)

Die Publikation lässt Akteure der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen zu Wort kommen, informiert über die Wirkung des Anerkennungsgesetz und aktuelle Entwicklungen in der Praxis und zeigt sowohl Best- Practice Beispiele bei der Umsetzung als auch Herausforderungen auf. Die Bilanz nach zehn Jahren des Gesetzes sei positiv. Die Berufsanerkennung fördere die qualifikationsadäquate Beschäftigung und die gesellschaftliche Integration ausländischer Fachkräfte. Die Anerkennung leiste damit einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftegewinnung und -sicherung. Zukünftige Herausforderungen bestünden an den Schnittstellen zwischen Fachkräfteeinwanderung und Anerkennung, der Sicherung von dauerhaften Beratungsangeboten im In- und Ausland, der Standardisierung und Angleichung des Anerkennungsvollzugs sowie im Abbau von Hürden für effizientere Verfahren. Eine Chance biete die durchgehende und einheitliche Digitalisierung der Verfahren. Transparente Wissensmanagementsysteme, wie sie im Bereich der Zeugnisbewertungen bestünden, könnten Ansätze für andere Bereiche bieten. Es bedarf weiter eines Ausbaus zentraler Strukturen der Länder sowie im Ausbau von Qualifizierungen, die zur vollen Gleichwertigkeit führten.

## **Abschlussbericht Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen**

Forschungsbericht 598

Bundesministerium für Arbeit und Soziales; infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH

15. Juni 2022

[https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-598-abschlussbericht-repraesentativumfrage-teilhabe.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-598-abschlussbericht-repraesentativumfrage-teilhabe.pdf?__blob=publicationFile&v=4)

Von 2017 bis 2021 wurde die umfassende „Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ (Teilhabebefragung) als erste Erhebung ihrer Art in Deutschland durchgeführt. Bei der Studie bildeten die Einschätzungen und die Aussagen der Menschen mit

Beeinträchtigungen selbst die Grundlage der Ergebnisse. Sie untersuchte die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in unterschiedlichen Lebensbereichen, welche die privaten Lebenssituationen sowie Aspekte der sozialen Einbindung, wie in Bildung und Arbeitsmarkt berücksichtigt. Im empirischen Vergleich zu Menschen ohne Beeinträchtigung zeigten sich Besonderheiten und spezifische Probleme der Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen. Die Teilhabebefragung erfasste sowohl Personen in Privathaushalten als auch Bewohnerinnen und Bewohner in Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderungen sowie Alten- und Pflegeeinrichtungen. Der vorliegende Abschlussbericht lege dazu das empirisch orientierte Konzept zur Messung von Beeinträchtigung und Behinderung unter der Prämisse internationaler Vergleichbarkeit dar. Auf dieser Grundlage stelle der Bericht zentrale Ergebnisse der umfangreichen Befragungen von Menschen mit und ohne Behinderungen vor.

## Qualifizierung

Huchler, Norbert; Wittal, Regina; Heinlein, Michael

### **Erfahrungsbasiertes Lernen in der virtuellen Realität. Potenziale und Herausforderungen**

BWP 02/2022; Institut für sozialwissenschaftliche Forschung ISF

München, Bundesinstitut für Berufsbildung bibb

21. April 2022

<https://www.isf-muenchen.de/wp-content/uploads/2022/05/2022-huchler-wittal-heinlein-erfahrungsbasiertes-lernen-bwp.pdf>

In der beruflichen Aus- und Weiterbildung kommen zunehmend digitale Medien zum Einsatz, darunter auch Simulationen sowie Virtual und Augmented Reality (VR/AR). Berufliches Lernen in virtuellen Räumen bietet neue Möglichkeiten, sei aber auch mit spezifischen Grenzen im Vergleich zum Lernen am analogen Gegenstand konfrontiert. Anhand eines Forschungs- und Entwicklungsprojekts zur Erprobung einer virtuellen Lernumgebung in der Konstruktion und Wartung von Industriekranen werde im Beitrag systematisiert, welche Lerninhalte sich in der virtuellen Realität gut oder weniger gut vermitteln lassen und welche Anforderungen an VR-Lerntools hieraus abgeleitet werden können. Abschließend werde diskutiert, inwieweit die Erkenntnisse für das (berufliche) Lernen in digitalen Räumen verallgemeinert werden können.

Arntz, Melanie; Lipowski, Cäcilia; Neidhöfer, Guido; Zierahn, Ulrich  
**Computers as Stepping Stones? Technological Change and  
Equality of Labor Market Opportunities**

ZEW Discussion Paper No. 22-014

Mannheim: ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische  
Wirtschaftsforschung

Mai 2022

[https://www.zew.de/publikationen/computers-as-stepping-stones-  
technological-change-and-equality-of-labor-market-opportunities](https://www.zew.de/publikationen/computers-as-stepping-stones-technological-change-and-equality-of-labor-market-opportunities)

Im Papier wird untersucht, ob der technologische Wandel die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt verbessert, indem er die Vorteile des elterlichen Hintergrunds verringert. Die Autor:innen zeigten, dass in Deutschland in den 1990er Jahren die Computerisierung den Zugang zu technologieintensiven Berufen für Arbeitnehmer:innen mit niedrig gebildeten Eltern verbessert und ihren Lohnnachteil innerhalb dieser Berufe verringert hat. Sie zeigten auch, dass dies zu einem wesentlichen Rückgang des Gesamtlohnnachteils von Arbeitnehmern mit benachteiligtem elterlichen Hintergrund in diesem Zeitraum beigetragen habe. Die Autor:innen testeten konkurrierende Mechanismen, wie qualifikationsspezifische Arbeitsangebotsschocks und Qualifikationsverbesserungen, welche die Ergebnisse nicht erklären konnten.

Vladova, Gergana; Scheel, Laura; Ullrich, André

**Acceptance of Digital Learning in higher education. What role do  
teacher competencies play?**

ECIS 2022 Research Papers 168

11. Mai 2022

[https://aisel.aisnet.org/ecis2022\\_rp/168](https://aisel.aisnet.org/ecis2022_rp/168)

Um Wissen effektiv zu vermitteln und Kompetenzen aufzubauen und damit Lernprozesse erfolgreich zu gestalten, gebe es vielfältige Anforderungen an Lehrkräfte. Ausreichende inhaltliche Kenntnisse und kompetentes pädagogisches Wissen hätten eine lange Tradition und seien bisher am einflussreichsten. Die gegenwärtig zunehmende Verbreitung des digitalen Lehrens und Lernens mache es erforderlich, die Technologie selbst als ebenso relevant zu betrachten wie pädagogisches und inhaltliches Wissen für den Unterricht in digitalen Lernumgebungen. Die Lehrkräfte seien jedoch unterschiedlich gut in der Lage, die Potenziale dieser Technologien zur Unterstützung von Lehr- und Lernprozessen zu nutzen.

Darüber hinaus sei der Einfluss der Kompetenzen der Lehrkräfte auf die Akzeptanz des digitalen Lernens bei den Schüler:innen noch nicht ausreichend erforscht worden. Daher werde in diesem Beitrag eine empirische Studie vorgestellt, die die Auswirkungen verschiedener Wissensfacetten der Lehrkräfte auf die wahrgenommene Nützlichkeit digitaler Technologien untersucht. Die Ergebnisse zeigten, dass die Akzeptanz des Unterrichts im digitalen Raum durch die Wahrnehmung des pädagogischen, technologischen und inhaltlichen Wissens der Lehrkräfte beeinflusst wird.

Teichmann, Malte; Lass, Sander; Ullrich, André; Gronau, Norbert  
**Modellfabriken als Enabler flexibler Lehr- und Lernsituationen für die Kompetenzentwicklung im Fabrikkontext. Die Lernfabrik des Zentrums Industrie 4.0 Potsdam**

Reinheimer, Stefan; Weber, Kristin (Hrsg.): Faktor Mensch. Edition HMD, S. 173–196, Springer Vieweg: Wiesbaden.

08. April 2022

[https://doi.org/10.1007/978-3-658-34524-2\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-658-34524-2_10)

Der Beitrag diskutiert die Notwendigkeit einer stärkeren Praxisorientierung für die Schaffung konkreter Lehr- und Lernräume in Unternehmen und zeige die Vorteile einer Lernfabrik vor dem Hintergrund der Digitalisierung als Mittel zur Kompetenzentwicklung auf. Die technologiebedingt erweiterten Weiterbildungsziele erforderten die Nutzung geeigneter Konzepte und Lösungen. Dahingehend erfolge die zielorientierte Konkretisierung der Kreation geeigneter Lehr- und Lernsituationen. Die Darstellung der Nutzbarmachung einer Modellfabrik als Lernfabrik der betrieblichen Weiterbildungspraxis zeige nicht nur eine Lösung für die intendierte Bereitstellung flexibler Lehr- und Lernsituationen, sondern liefere Handlungsempfehlungen und Best-Practices für die erfolgreiche Kompetenzentwicklung. Praktiker:innen profitierten von der Darstellung der Lernfabrik: aus dieser könnten sowohl betriebliche Weiterbildner:innen als auch Geschäftsverantwortliche Implikationen für die didaktische Transformation betrieblicher Arbeitsorte in betriebliche Lern-Orte ableiten. Die detaillierte Darstellung einer Tagesschulung zum Thema Auswirkungen von Industrie 4.0 auf die Arbeit der Mitarbeiter:innen sowie Illustration eines Lernszenarios geben reale Einblicke, wie betriebliche Weiterbildung abseits von Lehr-Lern-Kurzschluss-orientierter Didaktik gelingen könnte.

**MINT Nachwuchsbarometer**

acatech; Joachim Herz Stiftung; Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik IPN

27. April 2022

<https://www.acatech.de/publikation/mint-nachwuchsbarometer-2022/>

Die Coronapandemie habe auch der MINT-Bildung zugesetzt, das zeige das MINT Nachwuchsbarometer 2022. Im Fach Mathematik beispielsweise haben Schülerinnen und Schüler in Deutschland bis zum Ende der Grundschule Lernrückstände aufgebaut, die 10 bis 13 Lernwochen entsprechen. Hochschulen hätten die Auswirkungen der Pandemie besser verkraftet und befinden sich nach Corona im Umbruch: Die Mehrheit der Studierenden lehne eine vollständige Rückkehr zur traditionellen Präsenzlehre ab und wünsche hybride Lehrformate mit digitalen Elementen. Die Vorteile der digitalen Transformation müssten in allen Bereichen des Bildungssystems noch besser ankommen. Gleichzeitig müssen viele Kinder Lernrückstände aufholen. Dies sei eine Frage der Chancengerechtigkeit und könne nur mit vereinter Kraft von Politik, Wirtschaft, Bildungspraxis und Wissenschaft gelingen. Das MINT Nachwuchsbarometer sei ein bundesweiter Trendreport. Der Bericht sammle und kommentiere die wichtigsten Zahlen, Daten und Fakten zur Nachwuchssituation im MINT-Bereich von der schulischen Bildung bis zur beruflichen Ausbildung und zum Studium. Durch das Monitoring zentraler Indikatoren liefere der Bericht empirisch fundierte Erkenntnisse zu aktuellen Entwicklungen und Handlungsfeldern in der MINT-Bildung sowie Hinweise auf Faktoren und Motive, die die Studien- und Berufswahl junger Erwachsener beeinflussen.

**Fortschrittsbericht DigitalPakt Schule 2019–2022**

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Juni 2022

<https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31715>

[Fortschrittsbericht DigitalPakt Schule 2019 bis 2022.pdf?](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31715/Fortschrittsbericht_DigitalPakt_Schule_2019_bis_2022.pdf?__blob=publicationFile&v=5)

[\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31715/Fortschrittsbericht_DigitalPakt_Schule_2019_bis_2022.pdf?__blob=publicationFile&v=5)

Die fortschreitende Digitalisierung aller Lebensbereiche stelle eine zentrale Herausforderung für die Bildung junger Menschen in Deutschland dar. Trotz der bereits vielzähligen positiven Entwicklungen in den Ländern bestehe eine der großen Zukunftsaufgaben weiterhin darin, Schüler:innen an den Schulen umfassend auf die Digitalisierung vorzubereiten. Im Jahr

2017 verfügten in Deutschland etwa 26 Prozent der Lehrkräfte und der Schüler:innen in ihren Bildungseinrichtungen über Zugang zu schulischem WLAN. 2013 teilten sich in Deutschland durchschnittlich elf Schüler:innen ein Endgerät, im Jahr 2017 kamen auf ein Endgerät neun Schülerinnen.

Die internationale Schulleistungsstudie ICILS belegte im Jahr 2018, dass etwa ein Drittel der Schüler:innen rudimentäre und basale computer- und informationsbezogene Kompetenzen besitzen würden. Um diese Zukunftsaufgabe gemeinsam weiter voranzutreiben, setzte die Bundesregierung gemeinsam mit den Ländern einschließlich der Kommunen mit dem DigitalPakt Schule einen abgestimmten Innovationsimpuls. Damit sollen die bestehenden Entwicklungen an den Schulen unterstützt werden, um die Voraussetzungen für Bildung in der digitalen Welt bundesweit und nachhaltig zu verbessern.

Nickel, Sigrun; Pfeiffer, Iris; Fischer, Andreas; Hüscher, Marc; Kiepenheuer-Drechsler, Barbara; Lauterbach, Nadja; Reum, Nicolas; Thiele, Anna-Lena; Ulrich, Saskia

#### **Duales Studium: Umsetzungsmodelle und Entwicklungsbedarfe**

CHE Centrum für Hochschulentwicklung gGmbH; f-bb

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH; Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bielefeld: wbv Media GmbH & Co. KG

April 2022

[https://www.che.de/download/studie-duales-studium-umsetzungsmodelle-und-entwicklungsbedarfe/?ind=1649943939028&filename=Duales-Studium\\_Umsetzungsmodelle-und-Entwicklungsbedarfe.pdf&wpdmdl=22073&refresh=625ebe6bdad161650376299](https://www.che.de/download/studie-duales-studium-umsetzungsmodelle-und-entwicklungsbedarfe/?ind=1649943939028&filename=Duales-Studium_Umsetzungsmodelle-und-Entwicklungsbedarfe.pdf&wpdmdl=22073&refresh=625ebe6bdad161650376299)

Das duale Studium in Deutschland zeichne sich durch eine starke Entwicklungsdynamik aus: Die Zahl der dualen Studienangebote und der daran beteiligten Hochschulen und Unternehmen nehme zu und es gebe immer mehr dual Studierende. Gleichzeitig sei dieses Feld durch eine Heterogenität gekennzeichnet – mit Blick auf die inhaltliche Bandbreite der angebotenen Studiengänge und deren Umsetzungsmodelle als auch auf die rechtlichen Rahmenbedingungen, die in den 16 Bundesländern sehr unterschiedlich ausfallen.

Vor diesem Hintergrund forderte der Bundestag im Zuge der Verabschiedung der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) die damalige

Bundesregierung im Oktober 2019 auf, das duale Studium wissenschaftlich untersuchen zu lassen. Ziel der zwischen Oktober 2020 und Januar 2022 durchgeführten Studie sei es, eine aktuelle Standortbestimmung des dualen Studiums in Deutschland vorzunehmen, Transparenz über die heterogenen Umsetzungsmodelle dualer Studiengänge herzustellen sowie Entwicklungsbedarfe zu ermitteln.

Weiterhin sei der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und die Kultusministerkonferenz (KMK) vom Deutschen Bundestag gebeten worden, auf Grundlage der Studie gemeinsame Empfehlungen zu geeigneten Rahmenbedingungen für duale Studiengänge abzugeben.

## 1.4. Arbeit aufwerten

### Instrumente der Lohnfindung

Richter, Götz; Tisch, Anita; Hasselhorn, Hans Martin; Bellmann, Lutz; Bachner, Christine

#### **New World of Pay. Erwartungen von Arbeitnehmer:innen in der Industrie 4.0**

Arbeit & Wirtschaft Blog

6. Mai 2022

<https://awblog.at/new-world-of-pay/>

Dieser Blog-Artikel über produzierende Unternehmen zeigt Erwartungen von Arbeitnehmer:innen an Arbeitgeber vor dem Hintergrund der durch die Industrie 4.0 veränderten Arbeitsinhalte und -aufgaben auf. Ausgehend von der Annahme, dass sich die Aufgaben der Mitarbeiter:innen in der Industrie 4.0 gewandelt haben, wurde in einer aktuellen Studie untersucht, inwiefern sich auch die impliziten und expliziten Erwartungen der Arbeitnehmer:innen an die Arbeitgeber verändert haben.

Unter anderem finde die Studie heraus, dass bei älteren Arbeitnehmer:innen die Arbeitsplatzsicherheit im Vordergrund steht, bei Jüngeren dagegen die Work-Life-Balance. Zusammenfassend könne festgestellt werden, dass Mitarbeitenden neben einem sicheren Arbeitsplatz eine wertschätzende Unternehmenskultur und Aufstiegsmöglichkeiten wichtig sind.

## Faire Entlohnung

Arnold, Norbert

### **Stimmen die Rahmenbedingungen für den „wissenschaftlichen Nachwuchs“? Ein Problemaufriss der Rahmenbedingungen für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Deutschland**

Konrad-Adenauer-Stiftung

31. Mai 2022

<https://www.kas.de/de/kurzum/detail/-/content/stimmen-die-rahmenbedingungen-fuer-den-wissenschaftlichen-nachwuchs>

Im Kurzbeitrag geht der Autor der Frage nach, warum es mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz „nur teilweise gelungen“ sei, die Situation für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu verbessern. Die Initiative #IchBinHanna habe die anhaltende Misere erneut in den Fokus gerückt. Einerseits lege das Wissenschaftssystem besonderen Wert auf „Exzellenz“, andererseits vernachlässige es seine wichtigste Ressource – junge, engagierte Wissenschaftler:innen. Es werde argumentiert für mehr Geld, strukturelle Veränderungen und eine veränderte Ausbildung von Wissenschaftler:innen.

Grabka, Markus M.

### **Löhne, Renten und Haushaltseinkommen sind in den vergangenen 25 Jahren real gestiegen**

DIW Wochenbericht 23/2022, S. 329–337

Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

9. Juni 2022

[https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.842401.de/22-23-1.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.842401.de/22-23-1.pdf)

Stunden- und Monatslöhne sind auf Basis von SOEP-Daten zwischen 1995 und 2020 real um mehr als zehn Prozent gestiegen, unter Vollzeitbeschäftigten sogar um etwa 22 Prozent. Seit 2012 nehme Ungleichheit bei Stundenlöhnen deutlich ab und liege aktuell wieder auf einem Niveau wie zu Beginn der 2000er Jahre. In allen Dezilen seien reale Haushaltseinkommen höher als noch 1995; die Ungleichheit stagniere seit 2005. Die Niedrigeinkommensquote verharre bei 16,5 Prozent und sei vor allem unter Haushalten mit Migrationshintergrund sehr hoch. Die

Auswirkungen von Corona, Inflation und Ukraine-Krieg seien noch unklar; vor allem Maßnahmen zum Inflationsausgleich sollten zielgerichteter untere Einkommensgruppen berücksichtigen.

Behringer, Jan; Dullien, Sebastian

**Energiepreisschock. Besonders Geringverdiener wollen Konsum deutlich einschränken**

IMK Policy Brief 125

Düsseldorf: Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung

Juni 2022

[https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008342](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008342)

Angesichts des jüngsten, kräftigen Anstiegs der Energie- und Lebensmittelpreise plane fast die Hälfte der deutschen Haushalte, ihren Konsum für eine Vielzahl von Konsumkategorien zurückzufahren. Das gehe aus der aktuellen Welle der HBS-Erwerbspersonenbefragung hervor. Am häufigsten seien dabei Einschränkungen bei den Ausgaben für Gaststätten- und Restaurantbesuche, Bekleidung und Schuhe, im Freizeitbereich und für Innenausstattung und Haushaltsgeräte geplant. Dabei variierten die Pläne nach verfügbarem Einkommen: Am deutlichsten bzw. häufigsten wollen sich Haushalte mit geringem Einkommen einschränken. In dieser Gruppe gebe es auch eine Mehrheit, die weniger Lebensmittel kaufen will. Gleichzeitig plane eine Mehrheit der Deutschen, ihren Energieverbrauch einzuschränken, am häufigsten bei der Elektrizität. Auch die Pläne zum Energiesparen unterscheiden sich nach verfügbarem Einkommen: Haushalte mit geringem Einkommen wollen sich am deutlichsten/häufigsten einschränken, Haushalte mit hohem Einkommen hingegen weniger/seltener.

Müller, Martin

**Lohnschere geht weiter auseinander. Höherqualifizierte bauen Vorsprung aus**

KfW Research Fokus Volkswirtschaft, Nr. 377

Kreditanstalt für Wiederaufbau

19. April 2022

<https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2022/Fokus-Nr.-377-April-2022-Lohnschere.pdf>

Diese Studie ist eine Auswertung der Bruttomonatsverdienste von Vollzeitbeschäftigten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich im Zeitraum zwischen 2010 und 2020. Ein zentrales Ergebnis der Studie sei, dass im genannten Zeitraum die Bruttomonatsverdienste von Akademikern und Führungskräften stärker gestiegen seien als diejenigen von Fachkräften mit betrieblicher Ausbildung und von Hilfskräften. Zwar haben die betrieblich qualifizierten Fachkräfte und Hilfskräfte in der Corona-Pandemie bei den Verdiensten aufholen können, in der längeren Frist haben die Gehälter von Akademikern und Führungskräften immer noch deutlich stärker zugenommen. Weiterhin habe auch die Berufswahl einen großen Einfluss auf die Verdienste. Am höchsten seien die Bruttoverdienste im Durchschnitt bei Finanz- und Versicherungsdienstleistern, am niedrigsten im Gastgewerbe. Der Autor schließt den Beitrag mit Berechnungen zur Umverteilungskraft des Staates, die zeigt, dass die Unterschiede bei den Nettolöhnen deutlich geringer sei als bei den Bruttolöhnen.

### Bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit

Brunoni, Cecilia; Opolony, Steffen; Oppers, Jacqueline Désirée

**Väterliches Potenzial. Zwischen Pandemie, Homeoffice und Familie**

IAQ-Forschung 03/2022

Duisburg-Essen: Institut Arbeit und Qualifikation

25. April 2022

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:465-20220615-120215-6>

Die Corona-Pandemie und die mit ihr einhergehenden Einschränkungen bei der Kinderbetreuung und Homeoffice-Möglichkeiten wirken sich auf den Beitrag von Vätern zur Haus- und Sorgearbeit sowie die Vereinbarkeit

von Familie und Beruf aus. Homeoffice werde ausgehend von positiven Erfahrungen mit der Heimarbeit als langfristiges Veränderungspotenzial gesehen, insbesondere in einem hybriden Arbeitsmodell. Durch die Arbeit im Homeoffice rücke für Väter die private Sphäre in den Fokus, wodurch eine erhöhte Sensibilität für Vereinbarkeitsproblematiken und eine Entlastung der Partnerin erreicht werden könne. Homeoffice, neue Zeitbudgets und bewusste Unterbrechungen der Tätigkeit schafften Potenziale, Vaterschaft stärker entsprechend der subjektiven Vaterschaftsdefinition zu leben.

Pfahl, Svenja; Reuyß, Stefan

### **Reformvorschläge für die Ausgestaltung des Elterngeldes**

FES Diskurs

Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung

Mai 2022

<https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/19221.pdf>

In den vergangenen Jahrzehnten haben sich gesellschaftliche Vorstellungen von Elternschaft gewandelt – auch die Familienpolitik setze immer wieder neue Impulse für mehr Partnerschaftlichkeit in Paarbeziehungen mit Kindern. Mit der Einführung des Elterngeldes 2007 war unter anderem die Hoffnung verbunden, dass sich die Arbeitsteilung in Partnerschaften nach der Geburt eines Kindes erhöhe und sich Väter in heterosexuellen Partnerschaften stärker in die familiäre Sorgearbeit einbrächten. Die Analyse zeige, dass man trotz aller Errungenschaften auch 2022 von einer egalitären Arbeitsteilung und gleichberechtigten Nutzung des Elterngeldes weit entfernt sei – und vor allem geringverdienende Familien vor finanziellen Hürden stünden. Gender-Pay-Gap, Gender-Care-Gap, soziale Ungleichheit – die Studie zeige anschaulich, wie stark bestehende gesellschaftliche Strukturen verwoben seien. Praxisnah werden vielschichtige Lösungsoptionen aufgezeigt, um das Potenzial des Elterngeldes als Instrument einer feministischen und an Geschlechtergerechtigkeit orientierten Familienpolitik weiter auszuschöpfen.

Simon, Michael

**Pflegenotstand auf Intensivstationen**

Study 474

Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

Juni 2022

[https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008331/p\\_study\\_hbs\\_474.pdf](https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008331/p_study_hbs_474.pdf)

Die Lage auf den Intensivstationen deutscher Krankenhäuser wurde durch die Corona-Pandemie in einem Maße in den Blick der Öffentlichkeit und Politik gerückt, wie dies in der Geschichte der Bundesrepublik noch nie der Fall gewesen sei. In zahlreichen Medienberichten wurde wie unter einem Brennglas sichtbar, was in der Fachöffentlichkeit bereits seit Langem bekannt sei und diskutiert werde: In weiten Bereichen des Pflegedienstes der Intensivstationen herrsche seit Langem eine dramatische Unterbesetzung und chronische Arbeitsüberlastung. Diese Unterbesetzung und Arbeitsüberlastung sei durch die Pandemie nicht hervorgerufen oder verursacht worden, sie sei durch die Pandemie nur weiter verschärft worden und vor allem: Sie wurde nun auch einer breiteren Öffentlichkeit bekannt.

Gausi, Tamara

**Report on decent work for care workers and investment in care**

International Trade Union Confederation

April 2022

[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/decent\\_work\\_for\\_care\\_workers\\_and\\_investment\\_in\\_care\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/decent_work_for_care_workers_and_investment_in_care_en.pdf)

Die von Covid-19 angerichtete Verwüstung habe gezeigt wie unhaltbar die Gesundheits- und Pflegesysteme sind. Regierungen und politische Entscheidungsträger könnten nicht länger die Augen verschließen vor der dringenden Notwendigkeit von mehr Arbeitsplätzen, mehr Personal, mehr Ausbildung, besserer Gesundheits- und Sicherheitsschutz, besserer Bezahlung und deutlich mehr Investitionen. Infolgedessen hätten die Gewerkschaften und die Verbündeten der Zivilgesellschaft eine einmalige Gelegenheit, die Agenda mitzugestalten, wenn es um die Neugestaltung der Konzepte von Pflege gehe - wie sie finanziert werde, wie sie erbracht werde, und was vielleicht am wichtigsten sei, wie sie bewertet werde.

Dowling, Emma

**Raus aus der Care-Krise. Was jetzt zu tun ist**

Arbeit & Wirtschaft Blog

15. April 2022

<https://awblog.at/raus-aus-der-care-krise/>

Die Corona-Pandemie habe die schon länger bestehenden Krisentendenzen in der Pflege und im Gesundheits- und Sozialwesen sowohl aufgezeigt als auch verschärft. Aber auch im Bereich familiärer Sorgebeziehungen habe die Pandemie die tiefgreifenden Überlastungen ungleich verteilter Verantwortung erkennen lassen. Dieser Beitrag fragt nach den Ursachen einer sich zuspitzenden Care-Krise und will Wege für einen nachhaltigen Umbau gesellschaftlicher Care-Strukturen aufzeigen. Die Autorin veröffentlichte 2021 das Buch "The Care Crisis: What Caused It and How Can We End It?" (Verso Books). Ende März 2022 erschien das Buch als Taschenbuchausgabe mit einem neuen Nachwort zu Care in der Corona-Pandemie.

**Fachkräftemangel im Gesundheitswesen: Wenn die Pflege selbst zum Pflegefall wird. Auswege aus der drohenden Versorgungskrise**

PwC

Juni 2022

<https://www.pwc.de/de/gesundheitswesen-und-pharma/fachkraeftemangel-im-deutschen-gesundheitswesen-2022.html>

Im Jahr 2035 werden knapp 1,8 Millionen offene Stellen nicht mehr besetzt werden können, weil qualifizierte Kräfte fehlen. Das entspreche einem Engpass von 35 Prozent. Bereits heute liege der Versorgungsengpass bei rund sieben Prozent. Besonders betroffen vom Personalnotstand sei die Alten- und Krankenpflege. Krankenhäuser und andere Einrichtungen des Gesundheitswesens müssen sich auf große Herausforderungen in ihrem Personalmanagement einstellen. Sie können sich nicht allein auf die Rekrutierung neuer Kräfte konzentrieren, sondern müssen auch in die Mitarbeiterbindung investieren, denn die Wechselbereitschaft im Gesundheitswesen sei hoch: Unter Pflegekräften mit leitender Tätigkeit und Ärzt:innen könne sich nur knapp jede:r Dritte vorstellen, den Beruf bis zur Rente auszuüben. Was sind die Ursachen des Fachkräftemangels in der Pflege und im Gesundheitswesen allgemein? Wie kann gegengesteuert werden?

## 1.5. Humanisierung der Arbeit 4.0

### Digitale Transformation der Arbeit am Menschen ausrichten

Boes, Andreas; Hess, Thomas; Pretschner, Alexander; Kämpf, Tobias;  
Vogl, Elisabeth (Hrsg.)

#### **Daten – Innovation – Privatheit. Mit Inverser Transparenz das Gestaltungsdilemma der digitalen Arbeitswelt lösen**

ISF München

Mai 2022

[https://www.inversetransparenz.de/wp-content/uploads/  
2022/05/Forschungsreport-Daten-Innovation-Privatheit.pdf](https://www.inversetransparenz.de/wp-content/uploads/2022/05/Forschungsreport-Daten-Innovation-Privatheit.pdf)

Daten werden zum entscheidenden Ausgangspunkt für Wertschöpfung, Geschäftsmodelle und neue Formen der Arbeitsorganisation. Damit öffneten sich einerseits neue Möglichkeiten zur Modernisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt. Andererseits drohe ein dystopisches Szenario, das bestimmt werde von Überwachung und Kontrolle. Wie gehen wir mit Daten und der zunehmenden Transparenz, die sie erzeugen, um? Das sei die Schlüsselfrage der digitalen Transformation.

Eine Antwort laute: Mit Inverser Transparenz. Das Konzept könne aus dem Gestaltungsdilemma führen, denn es bringe datenbasierte Innovationskulturen, Datenschutz und Datensouveränität zusammen und funktioniere in der betrieblichen Praxis. Was hinter dem neuen Ansatz stecke, wie man Inverse Transparenz gemeinsam mit Beschäftigten erfolgreich zum Fliegen bringen könne und wie namhafte Praktiker:innen aus Unternehmen und Gewerkschaften auf die Gestaltungsherausforderungen einer datenbasierten Ökonomie blickten, zeige die Publikation. Der Forschungsreport analysiere Inverse Transparenz und ihre Potenziale, beleuchte das Konzept aus interdisziplinärer Sicht, gebe Einblick in die praktische Umsetzung und biete weiterführende Impulse renommierter Fachleute.

Hendrickx, Frank

**Protection of workers' personal data. General principles**

ILO Working paper 62

International Labour Organisation ILO

Mai 2022

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_844343.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_844343.pdf)

Dieses Arbeitspapier gebe einen Überblick über die Rechtsnormen im Zusammenhang mit dem Schutz personenbezogener Daten. Es erforsche Trends, Grundsätze und bewährte Verfahren und bringe sie in Bezug zur Arbeitswelt. Ziel sei es, einen globalen und aktualisierten Überblick über die führenden und grundlegenden rechtlichen Prinzipien und Standards in diesem Bereich zu geben. Der Schwerpunkt liege dabei auf den Datenschutzprinzipien, die allgemeiner Natur sind und in einen globalen Ansatz eingebettet werden könnten. Im Arbeitspapier werde versucht, die allgemeinen Datenschutzgrundsätze darzulegen und zu erläutern, wobei berücksichtigt wird, dass diese Grundsätze im Kontext des sich entwickelnden Beschäftigungsverhältnisses unter Berücksichtigung der technologischen Entwicklungen anwendbar seien. Ein Verständnis der allgemeinen Datenschutzgrundsätze werde als notwendig erachtet, um ihre Anwendung im Arbeitskontext zu verstehen und weitergehende Grundsätze zu entwickeln, die sich auf spezifischere Bereiche und Problemfelder beziehen.

Meyer von Wolff, Raphael; Hobert, Sebastian; Schumann, Matthias  
**Einsatz von Chatbots am digitalen Büroarbeitsplatz. Potentielle Wirkungen und Handlungsempfehlungen für erfolgreiche Chatbotvorhaben**

Reinheimer, Stefan; Weber, Kristin (Hrsg.): Faktor Mensch. Edition

HMD, S. 77–100, Wiesbaden: Springer Vieweg

08. April 2022

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-658-34524-2.pdf>

Die Chatbotforschung sei aktuell eine aufstrebende Forschungsrichtung in der wissenschaftlichen Gemeinschaft, welche aus verschiedensten Perspektiven verfolgt werde. Aber auch in der Praxis würden diese Systeme bereits seit Jahren eingesetzt. Dabei liege der Fokus vor allem auf dem (First Level-)Supportbereich in Unternehmen. Hierbei solle die auf künstlicher Intelligenz und Sprachverarbeitung basierende Technologie

aufkommende Fragestellungen automatisiert beantworten, um so die Mitarbeiter:innen zu entlasten. In letzter Zeit werde aber zunehmend versucht, Chatbots auch für weitergehende Fragestellungen und Prozesse zu nutzen, die im Berufsalltag am Arbeitsplatz anfallen. Auch wenn dieser Einsatz zwar angedacht sei, existierten aktuell noch kaum gesamtheitliche Untersuchungen zu den Potentialen bzw. den möglichen Einsatzszenarien. Dies adressiere der Beitrag basierend auf einer empirischen Interviewstudie mit 29 Praxisvertreter:innen aus 27 Unternehmen verschiedener Branchen. Anhand der Studie wurden fünf Aufgaben identifiziert, die ein Chatbot am Büroarbeitsplatz übernehmen könne. Hierbei seien vor allem die Informationsbereitstellung und Prozessausführung von Interesse.

Meyer, Sophie-Charlotte; Meiners, Florian; Hünefeld, Lena

**Arbeitsbezogene IKT-Nutzung und Arbeitsintensität. Die Rolle mobiler Geräte**

baua: Bericht Kompakt

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund

Mai 2022

[https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Bericht-kompakt/IKT-Nutzung.pdf?\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Bericht-kompakt/IKT-Nutzung.pdf?_blob=publicationFile&v=2)

Durch die zunehmende Verbreitung mobiler Technologien kann Arbeit immer flexibler gestaltet werden. Dies könne neben den offensichtlichen Vorteilen auch Risiken für die Beschäftigten bedeuten. Im Rahmen der Befragung "Digitalisierung und Wandel der Beschäftigung (DiWaBe)" sei der Einsatz verschiedener Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) sowie verschiedene Arbeitsbedingungen von Beschäftigten erhoben worden. Die Ergebnisse deuteten darauf hin, dass die berufliche Nutzung von Smartphones oder Tablets mit einer erhöhten Arbeitsintensität einhergehe.

## Gesundheit & Vorbeugung psychischer Risiken

Brenscheidt, Simone; Siefer, Anke; Hünefeld, Lena; Backhaus, Nils;  
Halk, Tina

### **Arbeitswelt im Wandel: Zahlen – Daten – Fakten (2022)**

Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Mai 2022

[https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A107.pdf?\\_blob=publicationFile&v=11](https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A107.pdf?_blob=publicationFile&v=11)

Die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit solle mit diesem Heft nicht auf Zahlen und Kurven reduziert werden. Doch böten Zahlen, Daten und Fakten einen schnellen Einstieg in viele Themen: Man erkenne Trends, sehe Schwerpunkte und stelle Zusammenhänge her. Mit der Studie werden in kompakter Weise wichtige Aspekte der heutigen Arbeitswelt fokussiert. Zwar gelte es nach wie vor, Unfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden, doch sei der Ansatz des Arbeitsschutzes seit Längerem deutlich breiter geworden. Die Zusammenhänge zwischen den Arbeitsbedingungen und moderner Technik werden ebenso betrachtet wie das soziale Zusammenleben der Menschen im Betrieb oder die ökonomische Seite sicherer Arbeit. Themen wie der demografische Wandel der Gesellschaft hätten unmittelbare Auswirkungen auf unsere Arbeit und forderten zum Handeln heraus. Die Studie beleuchte schlaglichtartig einige dieser Phänomene und liefere so Anregungen, sich mit Trends zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt intensiver zu beschäftigen. Der Schwerpunkt der diesjährigen Ausgabe befasse sich mit der Arbeitsgestaltung während der SARS-CoV-2-Pandemie und stelle Daten zur betrieblichen Umsetzung des Infektionsschutzes, zum betrieblichen Umgang mit psychischen Belastungen und Homeoffice vor.

Bauer, Stefan; Wojtysiak, Andreas; Romanus, Erik; Alexander, Thomas  
**Arbeitsschutz im Klimawandel. Solare UV-Belastung bei Arbeit im Freien**

baua: Fokus

Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Mai 2022

[https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Arbeitsschutz-Klimawandel.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Arbeitsschutz-Klimawandel.pdf?__blob=publicationFile&v=4)

Die Folgen des Klimawandels seien bereits weitreichend und auch der Arbeitsschutz sei gefordert, auf veränderte Arbeitsumgebungsbedingungen zu reagieren. Vor allem Beschäftigte im Freien seien betroffen, für die sich neben heißen Sommertagen aus einer hohen Belastung durch ultraviolette (UV-) Strahlung der Sonne ein Gesundheitsrisiko ergebe. Die Anzahl sonniger Tage habe in Deutschland bereits zugenommen, Niedrig-Ozon-Ereignisse führten zu intensiver UV-Strahlung und auch ein verändertes individuelles Verhalten beeinflusse die Höhe der UV-Exposition. Im Rahmen eines Fachgesprächs hatten Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Arbeitsschutz und Politik das Thema diskutiert, um Handlungs- und Forschungsbedarfe abzuleiten.

### Gute Arbeit

Ertl, Veronika; Cernicky, Jan

**Unternehmerische Sorgfaltspflichten in globalen Lieferketten.**

**Unternehmensperspektiven aus Asien zum deutschen**

**Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz**

KAS Analysen & Argumente Nr. 481

Konrad-Adenauer-Stiftung

Mai 2022

<https://www.kas.de/de/analysen-und-argumente/detail/-/content/unternehmerische-sorgfaltspflichten-in-globalen-lieferketten>

Mit Blick auf die Auswirkungen des am 11. Juni 2021 verabschiedeten deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) auf deutsche Firmen und ihre Tochtergesellschaften in Asien, hat das Rechtsstaatsprogramm Asien der Konrad-Adenauer-Stiftung die Außenhandelskammer in Singapur mit einer Studie beauftragt. Zwischen dem 14. Oktober und 20.

November 2021 wurde von 364 Unternehmen mit Niederlassungen in Asien die derzeitige unternehmerische Praxis zur Einhaltung von Sorgfaltspflichten sowie die Herausforderungen bei der Umsetzung des LkSG abgefragt.

Zwei Drittel der befragten Unternehmen betrachteten das Gesetz grundsätzlich als wirksam, um den Menschenrechts- und Umweltschutz in globalen Lieferketten zu verbessern. Der Großteil der vom Gesetz betroffenen Firmen sei außerdem durch bereits erfolgte Bemühungen gut vorbereitet. Die Einschätzungen zeigen aber auch auf, dass durch die Umsetzung des LkSG die Unternehmen vor Herausforderungen durch gestiegene Kosten und Bürokratieaufwand gestellt werden. Auch aufgrund der in einigen Regionen schwer zu leistenden Nachverfolgung müsse erwartet werden, dass einige Firmen ihre Zuliefer- und Produktionsstrukturen verändern werden. Die Notwendigkeit staatlicher Unterstützung zur Umsetzung der Anforderungen des LkSG sei daher deutlich erkennbar.

### **Gute Arbeit, Dienstleistungsqualität, Gemeinwohl. So beurteilen die Beschäftigten im Dienstleistungssektor den Zusammenhang**

Arbeitsberichtserstattung Nr. 16, ver.di Innovation und Gute Arbeit,  
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Mai 2022

[https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++6268f8858f9ef18e6f4e29c4/download/Arbeitsberichtserstattung%20Nr%2016%20Qualit%C3%A4t\\_V3.pdf](https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++6268f8858f9ef18e6f4e29c4/download/Arbeitsberichtserstattung%20Nr%2016%20Qualit%C3%A4t_V3.pdf)

Die Qualität der Arbeitsbedingungen sei für die Qualität der Dienstleistung von überragender Bedeutung. Dies zeige die sechzehnte Ausgabe der ver.di-Arbeitsberichterstattung auf Basis einer Sonderauswertung der Repräsentativerhebung zum DGB-Index Gute Arbeit unter den Beschäftigten in den Dienstleistungsbranchen. Ein eklatanter Unterschied: 55 Prozent der Beschäftigten mit schlechten Arbeitsbedingungen könnten ihre Dienstleistung häufig nicht in der Qualität erbringen, die in ihren Augen angebracht wäre. Von den Beschäftigten mit Guter Arbeit müssten hingegen nur 4 Prozent Abstriche machen, um ihr Arbeitspensum zu schaffen. „Durch schlechte Arbeitsbedingungen werden also keineswegs nur Beschäftigte geschädigt – auch Kund:innen, Patient:innen, die Allgemeinheit geraten in Mitleidenschaft“, schreibt Christoph Schmitz aus dem ver.di-Bundesvorstand im Vorwort. „Gute Arbeit ist also kein Partikularanliegen, Gute Arbeit ist systemrelevant – oder das System taugt nichts.“

Wie eng die Prinzipien Guter Arbeit auch mit den Prinzipien des Umweltschutzes zusammenhängen, komme in einem Interview mit der Greenpeace-Betriebsratsvorsitzenden Conny Böttger zur Sprache. Prävention sei in beiden Bereichen grundlegend, ein Handeln nach dem Motto: „Den Umweltschutz als Erfordernis des Humanismus verstehen, die Humanisierung der Arbeit als ein ökologisches Prinzip.“

## 1.6. Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements

### Arbeitszeit

Li, Jianghong; Kenyon Lair, Hannah; Schäfer, Jakob; Kendall, Garth  
**Parents' nonstandard work schedules and parents' perception of adolescent social and emotional wellbeing**

Journal of Family Research, 34(2), S. 782–801

29. Juni 2022

<https://doi.org/10.20377/jfr-776>

Die Autor:innen untersuchten den Zusammenhang zwischen gemeinsamen Arbeitszeiten der Eltern und der von den Eltern berichteten psychischen Gesundheit von Jugendlichen und testeten die elterliche Zeit für Jugendliche und den Erziehungsstil als Mediatoren. Hintergrund der Studie sind Hinweise darauf, dass abendliche/nächtliche/unregelmäßige Arbeitszeit der Eltern einen negativen Einfluss auf die körperliche und psychische Gesundheit der Kinder haben. Die Datengrundlage der Studie ist eine Welle der australischen Raine-Studie. Die Studie nimmt 607 Jugendliche zwischen 16 und 17 Jahren in den Blick, die in Doppelverdiener-Haushalten lebten.

Die Studie habe ergeben, dass abendliche/nächtliche/unregelmäßige Arbeitszeit von mindestens einem Elternteil zu einem signifikanten Anstieg der von den Eltern berichteten Gesamtmorbidität, des externalisierenden Verhaltens und der Ängste/Depressionen bei den Heranwachsenden führt. Dies gelte insbesondere für abendlich/nachts/unregelmäßig arbeitende Väter, woraus die Autor:innen schlussfolgern, dass die Studie die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter unterstreiche, da sich diese auf die psychische Gesundheit von Jugendlichen auswirke.

Habel, Simone; Tschenker, Theresa

**Reduktion der Arbeitszeit in der Live-In-Pflege. Eine interdisziplinäre Untersuchung von Maßnahmen der Vermittlungsagenturen**

Study 471

Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

April 2022

[https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008305/p\\_study\\_hbs\\_471.pdf](https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008305/p_study_hbs_471.pdf)

Neben der stationären und ambulanten Pflege habe sich die Live-In-Pflege mittlerweile zur dritten Säule des Altenpflegesystems entwickelt. In der von irregulärer Beschäftigung dominierten Branche seien die Arbeitsbedingungen von überlangen Arbeitszeiten und unvergüteten Bereitschaftsdiensten gekennzeichnet. Jedoch etablierten einige Vermittlungsagenturen freiwillige Maßnahmen der Selbstregulierung. Die sozial- und rechtswissenschaftliche Untersuchung zeige Möglichkeiten und Grenzen auf, inwiefern hierdurch eine Reduktion der Arbeitszeit bewirkt werden könne.

### Arbeitszufriedenheit

Raspels, Petra; Sbanski, Anja; Lohmann, Till

**Hopes & Fears 2022. Sichtweisen, Wünsche und Befürchtungen von Arbeitnehmer:innen weltweit. Deutschland im Fokus**

PwC

Mai 2022

<https://pages.pwc.de/pwc-studie-hopes-and-fears-2022>

Die Liste der Herausforderungen für Unternehmen sei lang. Fest stehe: In Zeiten erhöhter Unsicherheit werden Unternehmen nur erfolgreich sein, wenn sie sich dauerhaft auf engagierte, motivierte Mitarbeiter:innen verlassen können. Grundsätzlich zufrieden oder sehr zufrieden seien 55 Prozent der Mitarbeiter:innen in Deutschland. Der Bericht basiere auf der Studie Hopes & Dreams – einer Befragung von mehr als 52.000 Mitarbeiter:innen aus 44 Ländern, die PwC im März 2022 durchgeführt habe. 2.138 der Befragten stammte aus Deutschland, die Mehrheit habe keine Führungsverantwortung. Der Bericht umfasst sechs Themenschwerpunkte: New Work, Skills, Bindung, Technologie, Politik, Transparenz.

## Flexibilisierung

Specht-Prebanda, Matthias

### **Arbeitskräfteüberlassung. Ringen um Begriffe und Perspektiven**

Arbeit & Wirtschaft Blog

30. Mai 2022

<https://awblog.at/arbeitskraefteueberlassung-ringen-um-begriffe-und-perspektiven/>

In diesem Blogbeitrag geht es um die Begriffe Arbeitskräfteüberlassung, Leiharbeit, und Zeitarbeit und damit verbundene Realitäten. Insbesondere zeichnet der Autor den “schmalen Grat zwischen Ermöglichung und Ausbeutung” nach. Der Beitrag schließt mit einer Nachzeichnung der Geschichte der Leiharbeit in Österreich, die auch als Geschichte der erfolgreichen Durchsetzung von ArbeitnehmerInnenrechten und erfolgreicher sozialpartnerschaftlicher Regulierung gelesen werden könne, und einem Ausblick in Bezug auf Bewusstseinsbildung und Interessenartikulation.

Gurt, Jochen; Elke, Gabriele

### **Sicherheit, Gesundheit und Präventionskultur in Logistik-Lieferketten. Ein Rapid Review zu Auswirkungen von Flexibilisierung, Online-Handel und Digitalisierung sowie Gestaltungsparametern**

baua:bericht

Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin  
2022

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2539.pdf?blob=publicationFile&v=6>

Ziel des Berichts sei, eine literaturbasierte Grundlage für ein zu entwickelndes Forschungskonzept zur Wirkungsforschung bezüglich des Arbeitsschutzes in Logistiklieferketten in Deutschland und den europäischen Anrainerstaaten zu schaffen. Besonders berücksichtigt sind als Auftraggeber-Branchen der Logistik Einzelhandel und Automobilindustrie. Die beiden zentralen Fragestellungen beziehen sich auf die Determinanten von Sicherheit, Gesundheit und Präventionskultur (Occupational

Safety and Health, OSH) und die Strategien und Maßnahmen zur Steuerung und Förderung von OSH in (Logistik-) Lieferketten.

## 1.7. Innovationsbegriff weiten

### Soziale Innovation und alternative Wirtschaftsformen

ten Hompel, Michael; Schmidt, Michael; Culotta, Carina; Brehler, Marius; Duparc, Estelle; Leveling, Jens; Nettsträter Andreas; van der Valk, Hendrik

#### **Open Source als Innovationstreiber für Industrie 4.0**

Forschungsbeirat der Plattform Industrie 4.0; acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften

19. Mai 2022

<https://www.acatech.de/publikation/open-source-i40-innovationstreiber/>

In der Expertise des Forschungsbeirats der Plattform Industrie 4.0 zeigten das Fraunhofer-Institut für Materialfluss und Logistik IML und der Lehrstuhl für Industrielles Informationsmanagement der TU Dortmund die Chancen und Potenziale von Open Source Software (OSS) für die Produktion auf. Basierend auf Expertenbefragungen in Unternehmen werden Handlungsoptionen für Wirtschaft, Politik und Wissenschaft entwickelt. Die dazugehörige Leitlinie für unternehmerisches Open-Source-Handeln richtet sich konkret an Führungskräfte in der Industrie.

#### **Connected Work Innovation Hub. In Sprints zur Arbeitswelt der Zukunft**

Fraunhofer-Institut für Arbeitsorganisation

08. Juni 2022

<https://www.iao.fraunhofer.de/de/presse-und-medien/aktuelles/connected-work-innovation-hub-in-sprints-zur-arbeitswelt-der-zukunft.html>

Wie werden wir in der Post-Corona-Zeit arbeiten? Nach sechs Monaten intensiver Projektarbeit liefere der Studienbericht „Connected Work

Innovation Hub“ nun Antworten auf diese Frage. Das innovative Projekt-  
netzwerk entwickelte gemeinsame Ideen und richtungsweisende Hand-  
lungsmodelle für eine neue, hybride Arbeitswelt.

**Multilaterales Datenteilen in der Industrie. Zielbild am Beispiel des  
Collaborative Condition Monitoring als Basis für neue  
Geschäftsmodelle**

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz; Plattform Industrie  
4.0.

April 2022

[https://www.plattform-i40.de/IP/Redaktion/DE/Downloads/  
Publikation/Multilaterales\\_Datenteilen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=7](https://www.plattform-i40.de/IP/Redaktion/DE/Downloads/<br/>Publikation/Multilaterales_Datenteilen.pdf?__blob=publicationFile&v=7)

„Collaborative Condition Monitoring (CCM) beschreibe einen innovativen  
Ansatz zum multilateralen Datenteilen. Dieser werde hier beleuchtet im  
Verbund eines „Dreierfraktals“, bestehend aus Komponentenlieferant,  
Maschinenlieferant und Fabrikbetreiber, mit dem Ziel, einen wirtschaftli-  
chen Mehrwert für alle Beteiligten zu generieren. Die Publikation verfolgt  
das Ziel das „CCM-Dreierfraktal“ greifbar zu machen. Notwendige rechtli-  
che, technische und ökonomische Rahmenbedingungen werden beleuch-  
tet und auf der Basis verschiedener Szenarien diskutiert.

## 1.8. Künstliche Intelligenz (KI)

### Einsatz von KI

Fossen, Frank M.; Samaan, Daniel; Sorgner, Alina

#### **How Are Patented AI, Software and Robot Technologies Related to Wage Changes in the United States?**

Frontiers in Artificial Intelligence, 5

14. Juni 2022

<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/frai.2022.869282>

Es werden die Beziehungen zwischen drei verschiedenen Arten von patentierten Technologien, nämlich künstlicher Intelligenz, Software und Industrierobotern, und den Lohnveränderungen auf individueller Ebene in den Vereinigten Staaten von 2011 bis 2021 untersucht. Ziel der Studie sei es, zu untersuchen, ob die Verfügbarkeit von KI-Technologien mit einem Anstieg oder einem Rückgang der Löhne der einzelnen Arbeitnehmer:innen verbunden sei und wie dieser Zusammenhang im Vergleich zu früheren Innovationen im Zusammenhang mit Software und Industrierobotern aussehe.

Die Ergebnisse zeigten, dass Innovationen bei Software und Industrierobotern mit Lohneinbußen verbunden seien, was möglicherweise auf einen starken Verdrängungseffekt dieser Technologien auf die menschliche Arbeitskraft hindeutet. Im Gegensatz dazu würden bei Innovationen im Bereich der KI Lohnsteigerungen festgestellt, was darauf hindeuten könnte, dass die Produktivitätseffekte und die Effekte, die sich aus der Schaffung neuer menschlicher Aufgaben ergeben, größer seien als die Verdrängungseffekte der KI. Die KI-Exposition werde mit positiven Lohnveränderungen im Dienstleistungssektor in Verbindung gebracht, während die Exposition gegenüber Robotern mit negativen Lohnveränderungen im verarbeitenden Gewerbe verbunden sei. Die Beziehung zwischen dem KI-Expositionsmaß und den Lohnsteigerungen habe sich im Zeitraum 2016-2021 im Vergleich zu den fünf Jahren davor verstärkt.

Stowasser, Sascha; Neuburger, Rahild et al.

**Führung im Wandel: Herausforderungen und Chancen durch KI (Whitepaper)**

Plattform Lernende Systeme

München: acatech

16. Mai 2022

<https://www.acatech.de/publikation/fuehrung-im-wandel-herausforderungen-und-chancen-durch-ki-whitepaper/download-pdf?lang=de>

Künstliche Intelligenz (KI) verändere die Arbeitswelt und führe zu einer dynamischen Neugestaltung der Arbeitsteilung zwischen Mensch und Technik in Unternehmen. Dies betreffe nicht zuletzt auch den Bereich der Führung. KI-Systeme könnten Führungskräfte bei der Ausübung ihrer Aufgaben unterstützen, vor allem bei wiederkehrenden Tätigkeiten und Routinen: So verbleibe mehr Zeit, sich der Personalführung oder Innovationsprozessen zu widmen. Führungskräfte nähmen künftig eine zentrale Rolle ein, den KI-Transformationsprozess erfolgreich mitzugestalten und dabei im Rahmen ihrer Fürsorgepflichten besonders auf die menschengerechte Gestaltung der KI-Systeme mit den und für die Beschäftigten hinzuwirken. Die Autor:innen zeigen auf, welche neuen Möglichkeiten und Chancen, aber auch welche Herausforderungen durch den Einsatz von KI-Systemen in Führungsaufgaben entstehen könnten.

Hiltawsky, K.; Boll, S. et al.

**KI-Geschäftsmodelle für die Gesundheit. Innovation stärken, Finanzierung gestalten**

Plattform Lernende Systeme

München: acatech

25. April 2022

<https://www.acatech.de/publikation/ki-geschaeftsmodelle-fuer-die-gesundheit-innovation-staerken-finanzierung-gestalten/download-pdf?lang=de>

Ob in der Pflege, der Rehabilitation oder in der ambulanten medizinischen Versorgung – Künstliche Intelligenz (KI) verspreche enorme Potenziale, um die Gesundheitsversorgung zu verbessern. Damit Patientinnen und Patienten diese Potenziale nutzen können, brauche es neuartige Innovationsprozesse und innovative Geschäftsmodelle. Dazu gelte es technische, ethische, regulatorische und wirtschaftliche Herausforderungen zu

bewältigen. Wirtschaftlich tragfähige Geschäftsmodelle helfen dabei, KI-basierte Innovationen in die Breite des Gesundheitswesens zu bringen und die dafür notwendige Digitalisierung zu beschleunigen.

Die Autor:innen geben im Whitepaper einen Überblick darüber, wie KI-basierte Geschäftsmodelle im Gesundheitswesen auch in Deutschland erfolgreich implementiert werden könnten. Das Papier analysiert dazu Chancen, Herausforderungen und regulatorische Rahmenbedingungen in Deutschland. Darüber hinaus würden auch Geschäftsmodelle für den Zweiten Gesundheitsmarkt sowie globale KI-Gesundheitstrends vorgestellt.

## Ethik von KI

Vatter, Peter; Butscher, Robert

### **Ethische Aspekte der künstlichen Intelligenz. Implikationen und Empfehlungen für eine menschenzentrierte Nutzung**

Reinheimer, Stefan; Weber, Kristin (Hrsg.): Faktor Mensch. Edition HMD, S. 115–132, Wiesbaden: Springer Vieweg  
08. April 2022

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-658-34524-2.pdf>

Entscheidungen autonomer KI-Systeme können maßgeblichen Einfluss auf Einzelne oder ganze Wirtschaftszweige haben. Dadurch entstehe ein Spannungsverhältnis zwischen Ethik und KI. Unternehmen prägten den rasanten technischen Fortschritt und entwickelten eigene ethische Richtlinien für ihre Systeme. Vielfach werde der Mensch als letzte Kontrollinstanz gesehen, bevor KI eine Entscheidung treffe oder eine Aktion ausführte. Diese Vorstellung stehe aber im Widerspruch zur zentralen Idee, Tätigkeiten durch KI effizienter ausführen zu lassen. Das Potential der KI bleibe somit ungenutzt. Im Beitrag werden die positiven wie negativen Implikationen eines fortschreitenden Einsatzes autonomer KI-Systeme diskutiert. Die Risiken und Potentiale werden den ethischen Überlegungen gegenübergestellt. Zur Lösung wird ein Modell abgeleitet, anhand dessen KI-Systeme nach ihrem Gefahrenpotential eingestuft werden können. Damit werde dargestellt, wie sich kritische Anwendungen unter Wahrung der Geheimhaltungsinteressen der Betreiber überwachen lassen können. So ließen sich Anwendungsbereiche identifizieren, die sich für den Einsatz

autonomer KI-Systeme eignen, ohne dass ethische Risiken deren Einsatz behindern.

Overdiek Markus; Petersen, Thomas

**Was Deutschland über Algorithmen und Künstliche Intelligenz weiß und denkt. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage. Update 2022**

Gütersloh: Bertelsmann Stiftung

April 2022

[https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/DG\\_Was\\_Deutschland\\_ueber\\_Algorithmen\\_KI.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/DG_Was_Deutschland_ueber_Algorithmen_KI.pdf)

Algorithmen und Künstliche Intelligenz seien gekommen, um zu bleiben – und zwar inmitten der Gesellschaft: Die Vergabe von Kita-Plätzen, Gesichtserkennung bei der Videoüberwachung im öffentlichen Raum oder Frühwarnsysteme vor möglichen Naturkatastrophen. Das seien nur einige von mittlerweile vielen sehr alltäglichen Gebieten, in denen algorithmische Systeme zum Einsatz kämen.

Doch was wissen und denken Menschen darüber? Die repräsentative Umfrage ergründe, was die Bevölkerung in Deutschland über Algorithmen und Künstliche Intelligenz wisse und wie sie die digitalen Technologien und ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft wahrnehme. Die Studie schließe an frühere Erhebungen der Bertelsmann Stiftung aus den Jahren 2018 und 2021 an. Somit sei es nun möglich, Trends über die Zeit auszuwerten.

Neben dem Begriff „Algorithmus“ decke diese Umfrage erstmalig auch das Stichwort „Künstliche Intelligenz“ (KI) als Untersuchungsgegenstand ab, sodass Wissen und Einstellungen zu den beiden Begriffen verglichen werden könnten. Die Ergebnisse der Umfrage zeigten, wie wichtig ein breiter Kompetenzaufbau in der Bevölkerung sei.

Salvi del Peroi, Angelica; Wyckoffi, Peter; Vourc'h, Ann

**Using Artificial Intelligence in the workplace. What are the main ethical risks?**

OECD Social, Employment and Migration Working Papers

OECD

08. Juli 2022

[https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/using-artificial-intelligence-in-the-workplace\\_840a2d9f-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/using-artificial-intelligence-in-the-workplace_840a2d9f-en)

Das Papier bespricht das Potenzial und die ethischen Risiken von künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt. Die Autor:innen bescheinigen KI-Systemen das Potenzial, Arbeitsplätze zu verbessern, jedoch müsse man sich mit den damit verbundenen ethischen Risiken auseinandersetzen, um einen vertrauenswürdigen Einsatz von KI am Arbeitsplatz zu gewährleisten. In dieser Studie werden mögliche Risiken in Bezug auf die Menschenrechte, Transparenz und Erklärbarkeit, Robustheit, Sicherheit und Verantwortlichkeit untersucht. Das Papier gibt einen Überblick über laufende politische Maßnahmen zur Förderung des vertrauenswürdigen Einsatzes von KI am Arbeitsplatz. Es wird appelliert, dass bestehende Rechtsvorschriften zur Gewährleistung ethischer Arbeitsplätze wirksam durchgesetzt werden müssen und außerdem als Grundlage für neue politische Maßnahmen dienen sollen. Ebenfalls eine Rolle spielen könnten Wirtschafts- und gesellschaftsweite Initiativen zu KI, wie das EU-KI-Gesetz und die Festlegung von Standards. Außerdem könnten neue arbeitsplatzspezifische Maßnahmen und Tarifverträge helfen, verbleibende Lücken zu schließen.

## Blockchain

Martin, Florian

**Federated Blockchain Systems: A better trade-off between sustainability and decentralization?**

Weizenbaum Series, 26

Weizenbaum Institut für die vernetzte Gesellschaft

April 2022

<https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/78707>

Blockchain-basierte Systeme erfreuen sich hoher Beliebtheit. Diverse wirtschaftliche und gesellschaftliche Akteure versprechen sich durch ihren

Einsatz Dezentralität und Gewaltenteilung. Ob ein Blockchain-basiertes System solche Erwartungen erfüllen könne, hänge stark von der Auswahl eines geeigneten Konsensprotokolls ab. Ein Konsensprotokoll beschreibe Regeln, nach denen sich beteiligte Parteien darüber einigen können, welche Daten auf einer Blockchain gespeichert werden. Das Konsensprotokoll von Bitcoin wirke inhärent dezentralisierend zu einem sehr hohen ökologischen Preis. Sogenannte "permissioned" Protokolle arbeiteten unvergleichbar effizienter, werden jedoch als abgeschottet und „im Grunde zentralisiert“ beschrieben.

Föderierte Blockchain-Systeme stellten einen Mittelweg zwischen diesen beiden Extremen dar. Sie böten Offenheit und Sicherheit, ohne dabei die ökologische Nachhaltigkeit aufzugeben. In groben Zügen bestehe ihr Ansatz darin, dass Konsens ausgehend von einem Vertrauensnetzwerk zwischen den beteiligten Parteien gefunden werde. Nach einem Überblick über den Bitcoin-Ansatz und Alternativen dazu, gebe der Artikel eine Einführung in die Ideen hinter föderierten Blockchain-Systemen und diskutiere Implikationen dieser Ideen für künftige Blockchain-Systeme.

Klüh, Ulrich; Hütten, Moritz; Kleinod, Sonja

**Blockchains und die Zukunft von Arbeit und Organisation.  
Technologische Mythen als Elemente eines umfassenden  
Wissensmanagements im digitalen Wandel**

Forschungsförderung Working Paper 243

Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

April 2022

[https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008311/p\\_fofoe\\_WP\\_245\\_2022.pdf](https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008311/p_fofoe_WP_245_2022.pdf)

Für konkrete Veränderungen der Arbeitswelt haben Blockchains nur geringe Bedeutung. Die meisten Versprechungen der Technik würden nicht erfüllt, auch wenn sich in den entstanden Arbeitswelten Formen guter digitaler Arbeit fänden. Als Digitalisierungsmythos beeinflussten Blockchains aber arbeitspolitische Prozesse auf Mikro- und Makroebene. Im Verteilungskampf um Digitalisierungsgewinne und bei der Abwehr von Überwachungs- und Kontrollpraktiken könne es sinnvoll sein, den Mythos als "Instrument der Umwälzung" aufzufassen, eröffne er doch Freiheitsgrade und ermögliche Aufklärung über Aufklärung.

## 1.9. Sozial-ökologische Transformation

Marz, Waldemar

### **Reduziert mehr Homeoffice die Emissionen im Verkehr?**

ifo Schnelldienst, 2022, 75, Nr. 05, S. 15–18

München: ifo Institut

Mai 2022

<https://www.ifo.de/DocDL/sd-2022-05-marz-homeoffice-emissionen.pdf>

Ein größerer Anteil von Homeoffice-Tagen senke zwar kurzfristig die Anzahl der Fahrten zur Arbeit und die entsprechenden CO<sub>2</sub>-Emissionen. Langfristig zögen die Menschen jedoch im Schnitt von den Innenstädten weiter weg und nähmen längere Pendeldistanzen in Kauf, um von billigerem Wohnraum auf dem Land zu profitieren. Zudem sinke mit mehr Homeoffice auch der Anreiz für die Haushalte, sich sparsamere Fahrzeuge anzuschaffen. Beide Anpassungsreaktionen glichen die anfängliche Absenkung der Emissionen fast vollständig aus. Telearbeit helfe also langfristig nicht dem Klima, so dass ambitionierte und wirkungsvolle klimapolitische Maßnahmen weiterhin dringend nötig seien.

D'Acunto, Francesco; Möhrle, Sascha; Neumeier, Florian; Peichl, Andreas; Weber, Michael

### **Wie soll der Staat Klimaschutzmaßnahmen finanzieren? Eine repräsentative Befragung deutscher Haushalte**

ifo Schnelldienst, 2022, 75, Nr. 05, S. 11–14

München: ifo Institut

Mai 2022

<https://www.ifo.de/DocDL/sd-2022-05-dacunto-et-al-climat-finance.pdf>

Die Autor:innen präsentieren die Ergebnisse einer Umfrage bei deutschen Haushalten nach deren Präferenzen und Einstellungen zu verschiedenen Finanzierungsinstrumenten von Klimaschutzmaßnahmen. Danach präferiere die deutsche Bevölkerung steuerfinanzierte Lösungen, wie etwa eine Erhöhung des Spitzensteuersatzes oder eine CO<sub>2</sub>-Umsatzsteuer. Höhere Staatsschulden und private Versicherungen seien dagegen wenig beliebt.

Hoffmann, Esther; Schöpflin, Patrick; Lautermann, Christian  
**CSR-Reporting in Deutschland 2021. Ergebnisse im Ranking der Nachhaltigkeitsberichte und Trends in der Berichterstattung von Großunternehmen und KMU**

Institut für ökologische Wirtschaftsforschung IÖW; future e. V. –  
verantwortung unternehmen

April 2022

[https://www.ioew.de/fileadmin/user\\_upload/BILDER\\_und\\_Downloaddateien/Header-Bilder/Publikationen/Ranking\\_Nachhaltigkeitsberichte\\_2021\\_Ergebnisbericht\\_1.pdf](https://www.ioew.de/fileadmin/user_upload/BILDER_und_Downloaddateien/Header-Bilder/Publikationen/Ranking_Nachhaltigkeitsberichte_2021_Ergebnisbericht_1.pdf)

Im elften Durchgang des Rankings der Nachhaltigkeitsberichte haben das Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW) und die Unternehmensvereinigung future e.V. erneut die Nachhaltigkeitsberichte der 100 größten deutschen Unternehmen sowie ausgewählter kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) mit Hilfe eines umfassenden Kriterien-Sets analysiert und bewertet. Die Publikation gehe auf verschiedene Trends in der Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie auf Stärken und Schwächen ein: Während z. B. über das Thema Klimaschutz von den meisten Unternehmen ausführlich berichtet werde, gebe es große Lücken u. a. in den Bereichen Lieferketten und Biodiversität.

Insgesamt berichteten die Unternehmen mehr über Ziele als über Handlungsansätze oder Maßnahmen, mit denen diese erreicht werden sollen. Auch Indikatoren, an denen die Zielerreichung gemessen werden kann, würden nur teilweise dargestellt. Durch eine Überarbeitung der Bewertungskriterien seien die Anforderungen an eine gute Nachhaltigkeitsberichterstattung in diesem Durchgang stark gestiegen. Damit hätten die Unternehmen im Durchschnitt nicht mithalten können.

Die Standardisierung der Nachhaltigkeitsberichte bleibe auf einem hohen Niveau: Die Berichtstandards der Global Reporting Initiative (GRI) sowie externe Berichtsprüfungen seien weiterhin weit verbreitet. Bei den KMU stellten der Möbelhersteller Assmann, der Lebensmittelproduzent Lebensbaum und der Getränkeproduzent Neumarkter Lammsbräu die drei besten Nachhaltigkeitsberichte. Von den Großunternehmen kämen die besten Berichte von der Deutschen Telekom, der Rewe-Gruppe und von Merck.

Lehndorff, Steffen

**Auf dem Weg zur klimaneutralen Industrie? Was läuft, wo es hakt, worauf es jetzt ankommt. Ein Überblick über die Studien des Projekts „Sozial-ökologische Transformation der deutschen Industrie“**

IAQ-Forschung 04/2022

Duisburg-Essen: Institut Arbeit und Qualifikation

18. Mai 2022

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:465-20220615-151023-0>

Die Industrie befinde sich am Beginn einer fundamentalen Umwälzung. Um die in Deutschland gesetzlich verankerten Klimaziele bis 2045 erreichen zu können, bedürfe es einer sozial-ökologischen Transformation, die entschlossenes und koordiniertes Handeln in einer Vielzahl technologie-, industrie-, wirtschafts- und arbeitspolitischer Felder erfordere. Und dies auf allen Ebenen der Politik: von der Welthandelsorganisation (WTO) und der Europäischen Union (EU) über die Bundes- und Länderregierungen bis hin zu den Kommunen. Die staatlichen Akteure wiederum brauchten den politischen Druck aus der Gesellschaft und das vorwärtsdrängende Handeln gesellschaftlicher Kräfte, um vor allem in den Bereichen der Branchenpolitik und der regionalen Struktur- und Verkehrspolitik voranzukommen.

Gechert, Sebastian; Dullien, Sebastian

**Steigender CO<sub>2</sub>-Preis. Warum der Klimabonus ideal für den sozialen Ausgleich ist**

IMK Kommentar Nr. 2

Düsseldorf: Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung

Mai 2022

[https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008027](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008027)

Das Bundesverfassungsgericht hat das Klimaschutzgesetz von 2019 in Teilen für verfassungswidrig erklärt und eine Langfristperspektive für die Bekämpfung des Klimawandels eingefordert. Nun arbeitet die Bundesregierung an einer Novelle, die auch einen schneller steigenden CO<sub>2</sub>-Preis für Haushalte, Verkehr und Gewerbe beinhalten könnte. Eine solche höhere CO<sub>2</sub>-Abgabe bringe allerdings auch Nachteile: Sie drohe ohnehin einkommensschwache Haushalte überproportional zu belasten. Ein Pro-Kopf-Klimabonus könnte Abhilfe leisten und brächte perspektivisch noch andere Vorteile.

Läpple, Dieter

**Wohnen, Arbeit und Klimawandel. Thesen zu einem spannungsreichen Wechselverhältnis**

WSI-Mitteilungen 03/22, S. 235–242

Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung  
2022

<https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-wohnen-arbeit-und-klimawandel-thesen-41036.htm>

Die aktuelle Wohnungsnot lasse sich nicht auf einzelne Ursachen – wie z. B. einen überbordenden Nachfragedruck – zurückführen. Die Wohnungsnot sei, wie im Beitrag ausgeführt werde, das Resultat einer multiplen Krisenkonstellation, in der sich unterschiedliche Probleme überlagerten und gegenseitig verstärkten: Die Kommodifizierung der Wohnungsversorgung, die Herausbildung prekärer Beschäftigungsverhältnisse, die enormen Kostensprünge in der Bauwirtschaft, eine Finanzialisierung des Bodenmarkts, die starke Abhängigkeit von Bauen und Wohnen von fossilen Energiequellen und die Einschränkung der Gestaltungskraft der Städte durch die marktliberalen Transformationen.

Nachdem sich Staat und Kommunen in den letzten Jahrzehnten sukzessive aus der Verantwortung für eine sozial gerechte Wohnungsversorgung zurückgezogen hätten, bedarf es eines Neuaufbruchs und einer Re-Politisierung der Wohnungsfrage. Eine Schlüsselrolle nähmen dabei die Städte und eine kommunale Bodenpolitik ein. Angesichts der großen Herausforderungen durch die soziale Frage und die Frage des Klimawandels seien eine grundsätzliche Neubestimmung der Rolle des Staates und der politische Wille erforderlich, die bereits verfügbaren Instrumente unter Einbeziehung der Bewohnerinnen und Bewohner auszuschöpfen.

Grimm, Anna; Pfaff, Matthias

**Transformation der Wertschöpfung in der Automobilbranche. Teilbericht Arbeitspaket 4 Entwicklungen im Regime**

Forschungsförderung Working Paper 249

Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

Juni 2022

[https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008335/p\\_fofoe\\_WP\\_249\\_2022.pdf](https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008335/p_fofoe_WP_249_2022.pdf)

Die Automobilindustrie stecke in einem tiefgreifenden Transformationsprozess. Die Digitalisierung der Produktion schreite voran; auf die Erarbeitung automobiler Geschäftsmodelle durch Tech-Firmen reagierten

Automobilfirmen mit eigenen IT-Abteilungen und Kooperationen. Nischen-Akteure gewinnen in den globalisierten Produktionsnetzwerken an Relevanz, und batterieelektrische Pkw prägten die Produktankündigungen der Hersteller. Die Studie stelle die Aktivitäten der etablierten Akteure systematisch dar, identifiziere Schnittstellen zu neuen Akteuren und gebe Hinweise auf mögliche Entwicklungen.

Akgüç, Mehtap; Arabadjieva, Kalina; Galgóczi, Béla

**Why the EU's patchy 'just transition' framework is not up to meeting its climate ambitions**

ETUI Policy Brief 2022.06

Brüssel: European Trade Union Institute etui

Juni 2022

<https://www.etui.org/sites/default/files/2022-04/>

[Why%20the%20EU%E2%80%99s%20patchy%20%E2%80%98just%20transition%E2%80%99%20framework%20is%20not%20up%20to%20meeting%20its%20climate%20ambitions-2022.pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/2022-04/Why%20the%20EU%E2%80%99s%20patchy%20%E2%80%98just%20transition%E2%80%99%20framework%20is%20not%20up%20to%20meeting%20its%20climate%20ambitions-2022.pdf)

Die soziale Dimension des Europäischen Green Deals sei nach wie vor unterentwickelt. Die sozialen und beschäftigungsbezogenen Herausforderungen des ökologischen Wandels umfassten viele Dimensionen, wie Arbeitsplatzverluste und Beschäftigungsübergänge, Umschulung und Höherqualifizierung der Arbeitskräfte, Verteilungseffekte der Dekarbonisierungspolitik, Schutz der sozialen Rechte und Bürgerbeteiligung.

Ohne weitere Maßnahmen würden Klimaschutzmaßnahmen die sozialen Ungleichheiten verschärfen. Initiativen zur Bewältigung dieser Herausforderungen seien fragmentiert. Der Mechanismus für eine „Just Transition“ und der vorgeschlagene soziale Klimafonds, die nur einen begrenzten Anwendungsbereich haben, sowie die vorgeschlagene unverbindliche Empfehlung des Europäischen Rates zur Gewährleistung eines fairen Übergangs zur Klimaneutralität, böten nicht die umfassende politische Plattform, die die EU benötige, um die Auswirkungen der Transformation auf die betroffenen Arbeitnehmer:innen, Regionen und gefährdeten Personen zu bewältigen.

Ein solider EU-Rahmen für eine Just Transition sollte Rechtsvorschriften zur Antizipation und Bewältigung des Wandels mit einer sinnvollen Arbeitnehmer- und Bürgerbeteiligung sowie einen erweiterten Fonds für „Just Transition“ zur Unterstützung der Arbeitnehmer:innen beim Übergang zu neuen Arbeitsplätzen mit gezielten Maßnahmen für bestimmte Sektoren vorsehen. Dieser Rahmen sollte den sozialen Dialog und die Einbeziehung der Stakeholder auf allen Ebenen fördern und sicherstellen, dass

neue grüne Arbeitsplätze im Einklang mit der ILO-Agenda für menschenwürdige Arbeit und der Europäischen Säule sozialer Rechte gute Arbeitsplätze seien. Ein angemessener sozialer Klimafonds sollte sich mit einem breiteren Spektrum von Verteilungseffekten der Klimapolitik befassen, mit gezielten Maßnahmen gegen Energie- und Verkehrsarmut, die die Erreichbarkeit und Zugänglichkeit kohlenstoffarmer Technologien für Haushalte mit geringem Einkommen unterstützen und erleichterten.

Bendel, Alexander; Haipeter, Thomas

**Doppelte Transformation. Auswirkungen des ökologischen und digitalen Wandels in energieintensiven Betrieben und Herausforderungen für die Interessenvertretungen**

Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE

Juni 2022

[https://www.arbeit-umwelt.de/wp-content/uploads/Studie\\_Doppelte-Transformation-Auswirkungen-des-oekologischen-und-digitalen-Wandels\\_final.pdf](https://www.arbeit-umwelt.de/wp-content/uploads/Studie_Doppelte-Transformation-Auswirkungen-des-oekologischen-und-digitalen-Wandels_final.pdf)

Digitalisierung und Dekarbonisierung treiben die technologische Transformation in der Industrie: Anlagen müssen modernisiert und Produktionsprozesse und Arbeitsabläufe neu organisiert werden. Besonders betroffen seien die Branchen Energie, Chemie und Glas, die im Fokus der Studie stehen. Auf der Basis einer explorativen Befragung in Management und Betriebsrat ausgewählter Unternehmen beschreibe die Studie bereits erfolgte und anstehende Innovationen sowie deren Auswirkungen auf die Standards und Arbeitsprozesse in Betrieben. Ergänzend werde einleitend die Verbandsarbeit in der Chemiebranche beschrieben, denn der VCI und die Sozialpartner BAVC und IGBCE brächten politische Vorschläge für die Rahmenbedingungen ein und arbeiteten daran, die Transformationen im Sinne des Erhalts der Wettbewerbsfähigkeit und für Gute Arbeit zu gestalten.

Haipeter, Thomas; Bendel, Alexander

**Die chemische Industrie zwischen Globalisierung und Industriepolitik. Der gegenwärtige Forschungsstand zur Transformation der deutschen Chemieindustrie**

Rosa-Luxemburg-Stiftung

April 2022

[https://www.rosalux.de/fileadmin/images/Dossiers/Industrieumbau/Onl-Studie\\_5\\_Industriepolitik-Chemie\\_web.pdf](https://www.rosalux.de/fileadmin/images/Dossiers/Industrieumbau/Onl-Studie_5_Industriepolitik-Chemie_web.pdf)

Die Studie bündelt den Forschungsstand zur sozial-ökologischen Transformation in der deutschen Chemieindustrie. Sie beschreibt allgemeine Charakteristika der Branche (Struktur, Beschäftigtenzahl und -qualifikation), gibt einen Überblick über die Treiber und Rahmenbedingungen der sozial-ökologischen Transformation in der chemischen Industrie und arbeitet heraus, dass die sozial-ökologische Transformation von weiteren Veränderungsprozessen innerhalb der Branche gerahmt und beeinflusst wird (Globalisierung, Digitalisierung sowie sich verändernde Wertschöpfungsketten und Geschäftsmodelle). Zugleich analysieren die Autoren die Instrumente, mit deren Hilfe die sozial-ökologische Transformation in der Chemieindustrie möglicherweise erfolgreich gestaltet werden kann.

Schwerpunkte der Studie sind die Beschreibung technologischer Veränderungen, infrastruktureller Voraussetzungen und damit in Verbindung stehender staatlicher Programme; die Analyse der Konsequenzen der sozial-ökologischen Transformation für quantitative und qualitative Beschäftigungseffekte und die Entwicklung von Arbeit, Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen; die Beschreibung der Strategien und Ziele der Verbände im Feld der Chemieindustrie vor dem Hintergrund der Transformation. Neben Unternehmensverbänden und Gewerkschaften wird auch auf Positionen von NGOs eingegangen.

Bosch, Gerhard

**Arbeitspolitik in der Transformation: Soziale Härten vermeiden.  
Über arbeitspolitische Leitplanken für eine sozialverträgliche  
Gestaltung der Transformation**

Gefördert von der Rosa-Luxemburg-Stiftung im Rahmen des Projekts  
„Sozial-ökologische Transformation der deutschen Industrie“  
April 2022

<https://www.rosalux.de/publikation/id/46437/arbeitspolitik-in-der-transformation>

Die Studie erarbeitet die wichtigsten arbeitspolitischen Leitplanken für eine sozialverträgliche Gestaltung der Transformation heraus. Wegen der langen Dauer der Transformation werden Unternehmen und Beschäftigte sich vermutlich nicht nur einmal, sondern mehrfach umstellen müssen. Es könne daher nicht nur um kurzfristige Sonderprogramme gehen, sondern es müssen arbeitspolitische Leitplanken für einen längeren Zeitraum entwickelt werden.

Die Vorschläge reichen von der Entwicklung einer vorausschauenden betrieblichen Personalpolitik und dem Aufbau von Ersatzarbeitsplätzen in den von der Transformation besonders betroffenen Regionen bis hin zur sozialen Gestaltung der Übergänge in neue Betriebe über Transfergesellschaften und eine investive Arbeitsmarktpolitik, die nicht auf die kurzfristige Vermittlung in Niedriglohnjobs (work first), sondern auf den Vorrang einer abschlussbezogenen Weiterbildung (train first) setzt.

Für die Beschäftigten, die sich aus eigener Initiative weiterbilden wollen, müssen neue Qualifizierungsangebote bereitstehen. Schwerpunkte der Übersichtsstudie sind: Vorschläge für Unternehmen in der Transformation und Vorschläge für eine investive Arbeitsmarktpolitik.

Blöcker, Antje

**Die Automobilindustrie: Es geht um mehr als den Antrieb**

Gefördert von der Rosa-Luxemburg-Stiftung im Rahmen des Projekts  
„Sozial-ökologische Transformation der deutschen Industrie“  
Juni 2022

<https://www.rosalux.de/publikation/id/46699/die-automobilindustrie-es-geht-um-mehr-als-den-antrieb>

Die Studie stellt die deutsche Automobilindustrie vor der Transformation vor. Zunächst wird die Branche vorgestellt. Anschließend werden Treiber, Rahmenbedingungen, Instrumente, Felder und Erfolgsbedingungen der Transformation diskutiert. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Diskussion

absehbarer Konsequenzen für die Arbeit, sowohl quantitativ als auch qualitativ, ebenso in Bezug auf Produktionssysteme und Beschäftigungsorganisation. Außerdem werden die Strategien und das Handeln der für die Branche relevanten Akteure vorgestellt (Verband der deutschen Automobilindustrie, Arbeitgeberverband Gesamtmetall, IG Metall, Gemeinsame Initiativen der Verbände, Nichtregierungsorganisationen, Regierungsakteure verschiedener politischer Ebenen).

Bär, Holger; Leisinger, Christopher; Runkel, Matthias; Goerge, Marius; Mecke, Marc

**Zukunftsfähiges Bayern. Wie Bayern Vorreiter für einen ökologisch-sozialen Strukturwandel werden kann**

DIW Econ GmbH; Forum Ökologisch-Soziale Marktwirtschaft; Greenpeace e.V.; BUND Naturschutz in Bayern e.V.

Mai 2022

<https://foes.de/publikationen/2022/2022-05>

[Studie Zukunftsfähiges Bayern.pdf](#)

Die Studie zeigt exemplarisch ausgewählte Maßnahmen in vier Sektoren (Energie, Verkehr, Tourismus, Land- und Forstwirtschaft und Naturschutz) auf, die Bayern bis 2030 zu einem Vorreiter für zukunftsfähiges Wirtschaften machen können. Hierbei sollen gezielte öffentliche Investitionen über das nächste Jahrzehnt hinweg den Strukturwandel hin zu einem nachhaltigen und zukunftsfähigen Bayern beschleunigen und so Beschäftigung, Innovationskraft, Klima- und Naturschutz und nachhaltige Entwicklung stärken.

Die Studie zielt darauf ab, Bayerns Stärken (z.B. Innovations- und Wirtschaftskraft sowie Artenvielfalt und Naturräume) aufzugreifen und sie so zu modernisieren und zu sichern, dass ein gutes Leben und Wirtschaften in Bayern innerhalb der ökologischen Leitplanken und Kapazitäten der Ökosysteme stattfinden kann. In Bezug auf Arbeit fragt die Studie, wie viele Arbeitsplätze durch solche Investitionen entstehen und wie stark diese zum Klimaschutz und zur Resilienz (Erhalt und Stabilität) der Ökosysteme beitragen.

Koschatzky, Knut; Hansmeier, Hendrik; Schnabl, Esther; Stahlecker Thomas; Wittmann, Florian; Zenker, Andra

**Transformative Entwicklungsprozesse in strukturschwachen Regionen des Wandels**

Arbeitspapiere Unternehmen und Region Nr. R1/2022

Karlsruhe: Fraunhofer ISI

April 2022

[https://www.isi.fraunhofer.de/content/dam/isi/dokumente/ccp/unternehmen-region/2022/ap\\_r1\\_2022.pdf](https://www.isi.fraunhofer.de/content/dam/isi/dokumente/ccp/unternehmen-region/2022/ap_r1_2022.pdf)

Nationale und internationale Transformationsprozesse machen an den Grenzen einzelner Regionen nicht halt, sondern beeinflussen deren weiteren Entwicklungsverlauf maßgeblich. Gerade strukturschwache Regionen sind in besonderer Weise von Transformationsprozessen betroffen, da Strukturschwäche und Transformation eine doppelte Herausforderung darstellen. Vor dem Hintergrund unterschiedlicher theoretischer Sichtweisen zu den Themen Strukturwandel und Transformation ist es Ziel dieses Beitrages, die Faktoren, die Systemtransformationen auf der regionalen Ebene fördern oder behindern, zu identifizieren. Der Beitrag zeige auf, welche Möglichkeiten für Anpassungen durch einen Wandel der Strukturen und Funktionen, und damit des gesamten Gefüges einer Region, bestehen. Basierend auf den theoretischen Erkenntnissen werden Schlussfolgerungen zu neuen politischen Impulsen gezogen, die einen Beitrag zu regionalem Strukturwandel und regionaler Transformation leisten könnten.

Hansmeier, Hendrik; Koschatzky, Knut; Zenker, Andrea; Stahlecker, Thomas

**Regional Perspectives on Socio-technical Transitions. Combining Research Insights from Geography of Innovation and Transition Studies**

Working Papers Firms and Region No. R2/2022

Fraunhofer ISI, Karlsruhe

April 2022

[https://www.isi.fraunhofer.de/content/dam/isi/dokumente/ccp/unternehmen-region/2022/ap\\_r2\\_2022.pdf](https://www.isi.fraunhofer.de/content/dam/isi/dokumente/ccp/unternehmen-region/2022/ap_r2_2022.pdf)

In diesem Arbeitspapier geht es um die globale Natur gesellschaftlicher Herausforderungen, deren Lösung und Bewältigung jedoch in der Regel auf kleineren räumlichen Ebenen stattfinden. Aufgrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen unterscheiden sich Regionen stark in der

Entwicklung und Anwendung von Innovationen, die für sozio-technische Übergänge erforderlich sind.

Mit einem breiteren Verständnis von regionalen Innovationssystemen (RIS) einerseits und räumlichen Betrachtungen in Transformationsstudien andererseits habe die geographische Forschung in jüngster Zeit zu einem besseren Verständnis des innovationsbasierten Struktur- und Systemwandels beigetragen. Gleichzeitig seien die Forschungsergebnisse jedoch noch unzureichend miteinander verknüpft.

Die Autor:innen argumentieren, dass neuere Theorien zu erweiterten regionalen Innovationssystemen zusätzliche Erklärungskraft im Zusammenhang mit systemischen Übergängen bieten, indem sie ähnliche Aspekte, z.B. die Rolle von Experimenten und verschiedene Innovationsmodi, berücksichtigen, aber eine räumlichere Perspektive einnehmen. Vor diesem Hintergrund zeigt die Studie, dass Innovationspolitiken auf regionaler Ebene dann besonders effektiv zu sein scheinen, wenn sie eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Innovationsdynamik durch die Einbeziehung verschiedener Akteursgruppen und die Berücksichtigung sowohl der Produktions- als auch der Anwendungsseite unterstützen.

### **Making the great turnaround work. Economic policy for a green and just transition**

Economic + Social Issues Vol. 27

Heinrich-Böll-Stiftung; ZOE – Institute for Future-Fit Economies;

Finanzwende Recherche

Mai 2022

[https://www.boell.de/sites/default/files/2022-06/Making-the-Great-Turnaround-work\\_Endf.pdf](https://www.boell.de/sites/default/files/2022-06/Making-the-Great-Turnaround-work_Endf.pdf)

Die Studie sei das Ergebnis einer Reihe von transatlantischen Round table-Gesprächen über die Zukunft der Wirtschaftspolitik, an denen bekannte Wirtschaftswissenschaftler:innen wie Adam Tooze, Daniela Gabor, Maja Göpel und Jean Pisani-Ferry teilnahmen. Die Veröffentlichung zielt darauf ab, zur Entstehung eines transformativen Wirtschaftsdenkens beizutragen, das ökologische, soziale und wirtschaftliche Dimensionen integriert, nachdem das neoliberale Wirtschaftsdanken angesichts der in den letzten 40 Jahren enorm angewachsenen, unbewältigten Herausforderungen sein Verfallsdatum deutlich überschritten habe.

Die Studie basiere auf einer Zusammenarbeit der Heinrich-Böll-Stiftung, Finanzwende & Zoe Institut für zukunftsfähige Ökonomien. In der Veröffentlichung finden sich ein Leitartikel, der skizziert, wie eine langfristige Wirtschaftspolitik aussehen könnte, sowie weitere Artikel, die vier

übergreifenden Themen zugeordnet sind: 1) Finanzen, Zentralbanken und Fiskalpolitik, 2) Die Rolle des Staates, Investitionen und Industriepolitik, 3) Gesellschaftliche Grundlagen und ihre Auswirkungen auf die politische Ökonomie, 4) Eine gemeinsame (Wachstums-)Agenda für die Zukunft der Wirtschaftspolitik. Zu der Studie gebe es auch ein Online-Dossier und einen Podcast.

## 1.10. Schlaglicht Corona

### Ökonomische Auswirkungen und politische Maßnahmen

Levelu, Anthonin; Sandkamp, Alexander

#### **A lockdown a day keeps the doctor away: The effectiveness of non-pharmaceutical interventions during the Covid-19 pandemic**

Kiel Working Papers, 2221

Kiel Institut für die Weltwirtschaft

Mai 2022

[https://www.ifw-kiel.de/fileadmin/Dateiverwaltung/IfW-Publications/-ifw/Kiel\\_Working\\_Paper/2022/KWP\\_2221\\_A\\_lockdown\\_a\\_day\\_keeps\\_the\\_doctor\\_away\\_The\\_effectiveness\\_of\\_non-pharmaceutical\\_interventions\\_during\\_the\\_Covid-19\\_pandemic/KWP\\_2221.pdf](https://www.ifw-kiel.de/fileadmin/Dateiverwaltung/IfW-Publications/-ifw/Kiel_Working_Paper/2022/KWP_2221_A_lockdown_a_day_keeps_the_doctor_away_The_effectiveness_of_non-pharmaceutical_interventions_during_the_Covid-19_pandemic/KWP_2221.pdf)

Die Länder haben eine Vielzahl von nicht-pharmazeutischen Maßnahmen (NPIs) eingesetzt, um die COVID-19-Pandemie einzudämmen. Der Erfolg der einzelnen Maßnahmen bei der Verringerung der Zahl der Infektionen bleibe jedoch umstritten. In der Arbeit werde ein Paneldatensatz von 107 Ländern verwendet, um die Auswirkungen von 14 NPIs auf die Ausbreitung der Krankheit zu schätzen.

Während sich fast alle Maßnahmen dämpfend auf die Reproduktionsrate des Virus auswirkten, seien öffentliche Informationskampagnen und Schulschließungen am wirksamsten gewesen, gefolgt von Testverfahren, der Rückverfolgung von Kontakten und internationalen Reisebeschränkungen. Die Absage öffentlicher Veranstaltungen und die Schließung von Schulen seien während der zweiten Welle der Pandemie weniger wirksam gewesen, während öffentliche Informationskampagnen und die Verpflichtung zum Tragen von Masken besser funktionierten. Mehrere NPI hätten

einen stärkeren Einfluss auf die Infektionen in autokratischen Ländern, während andere weniger wirksam gewesen seien.

Kunaschk, Max; Lang, Julia

**Can Algorithms Reliably Predict Long-Term Unemployment in Times of Crisis? Evidence from the COVID-19 Pandemic**

IAB-Discussion Paper, 08/2022

Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung

09. Mai 2022

<https://doku.iab.de/discussionpapers/2022/dp0822.pdf>

In diesem Beitrag werden zwei gängige Machine Learning Methoden, Logistische Regression und Random Forest, im Hinblick darauf verglichen, wie geeignet sie seien, um Arbeitssuchende nach ihrer Wahrscheinlichkeit, langzeitarbeitslos zu werden, zu klassifizieren. Es werde die Prognosegüte der beiden Methoden vor der COVID-19-Pandemie sowie die Auswirkungen der Pandemie und der damit verbundenen Eindämmungsmaßnahmen auf ihre Vorhersagekraft untersucht.

Die Ergebnisse zeigten, dass Random Forest Modelle Langzeitarbeitslosigkeit besser vorhersagen könnten als logistische Regressionsmodelle, sowohl vor als auch nach Beginn der Pandemie. Während des Lockdowns in der ersten Welle der Pandemie nehme sowohl der Anteil der Personen, die sich arbeitslos meldeten, als auch der Anteil der Personen, die langzeitarbeitslos werden, stark zu. Gleichzeitig nehme die Prognosegüte beider Methoden ab. Obwohl sich die Zusammensetzung der (Langzeit-)Arbeitslosen zu Beginn der COVID-19-Pandemie geändert habe, fanden sich keine systematischen Unterschiede in der Prognosegüte zwischen arbeitsmarktnäheren und -ferneren Personen oder zwischen Personen, die in unterschiedlichen Branchen tätig waren.

Wanger, Susanne; Weber, Enzo

**Sickness Absence due to Covid Test Obligations in the Workplace**

IAB-Discussion Paper, 07/2022

Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung

12. Mai 2022

<https://doku.iab.de/discussionpapers/2022/dp0722.pdf>

Mit der Verfügbarkeit von Corona-Impfstoffen führten viele Länder im Jahr 2021 die Verpflichtung ein, am Arbeitsplatz Impf-, Genesenen- oder

Testzertifikate nachzuweisen, in Deutschland auch bekannt als 3G-Regel (geimpft, genesen, getestet). Angesichts der kontroversen Debatten wurden Befürchtungen laut, dass Beschäftigte versuchen könnten, sich dieser Nachweispflicht zu entziehen, indem sie sich krankschreiben lassen. Für eine empirische Panel-Analyse kombinieren die Autor:innen Krankenkassendaten und epidemiologische Daten für die deutschen Bundesländer. Die Ergebnisse zeigen, dass – unter Kontrolle der Infektionsinzidenz – eine um einen Prozentpunkt niedrigere Impfquote mit Inkrafttreten von 3G zu einem um 0,021 Prozentpunkte höheren Krankenstand geführt habe.

### Corona und Homeoffice

Seubert, Christian; Glaser, Jürgen; Jiménez, Paulino; Kubicek, Bettina  
**Psychische Gesundheit im Homeoffice. Arbeits- und organisationspsychologische Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des Schutzes von Arbeitnehmer:innen im Homeoffice**  
Universität Graz; Universität Innsbruck; Arbeiterkammer Wien  
Mai 2022

[https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitnehmerschutz/broschueren/Psychische\\_Gesundheit\\_im\\_Homeoffice.pdf](https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitnehmerschutz/broschueren/Psychische_Gesundheit_im_Homeoffice.pdf)

Die Expertise fasst die aktuelle Forschung zu psychischer Gesundheit im Homeoffice zusammen. Hintergrund ist die aktuelle Situation in Österreich: 39 Prozent aller unselbstständig Beschäftigten waren laut den Ergebnissen der „Homeoffice-Studie“ des österreichischen Bundesarbeitsministeriums zumindest zeitweise im Homeoffice tätig, bei Homeofficefähigen Tätigkeiten waren es über 50 Prozent. In 71 Prozent aller Betriebe in Österreich wurde Homeoffice praktiziert und für mehr als zwei Drittel der Beschäftigten war Homeoffice eine neuartige Arbeitserfahrung. Bislang vorliegende Erfahrungen mit Homeoffice aus Sicht der Arbeitnehmer:innen und der Arbeitgeber:innen werden insgesamt positiv bilanziert. Trotz kurzfristiger Umstellung auf Homeoffice scheint sich das Arbeitsmodell hinsichtlich der Aufrechterhaltung des Arbeitsbetriebs im Unternehmen wie auch des individuellen Arbeitens am häuslichen Arbeitsplatz bewährt zu haben. Die Arbeitsergebnisse und die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten im Homeoffice werden positiv beurteilt, eher negativ werden die Kommunikation, Kooperation und das Arbeitsklima

resümiert. Die Expertise soll als Ausgangspunkt für eine Handlungshilfe zur Evaluierung psychischer Belastungen der Arbeit im Homeoffice dienen.

Alberg, Ivonne; Brunoni, Cecilia; Kirsten, Julia; Klammer, Ute; Opolony, Steffen; Oppers, Jacqueline Désirée; Schorr, Sabrina; Shishkova, Mirena; Yilmaz, Beyza; Zöll, Madita

**Homeoffice während der Corona-Pandemie und darüber hinaus.  
Potenziale für erwerbstätige Eltern**

IAQ-Report 04/2022

Duisburg-Essen: Institut Arbeit und Qualifikation

11. April 2022

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:465-20220420-083803-5>

Die Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice sei auf sehr unterschiedliche Ausgangsbedingungen mit entsprechend unterschiedlichen Entwicklungspfaden getroffen. Hindernisse und Vorbehalte bezüglich der Arbeit im Homeoffice konnten auf Seiten der Unternehmen wie auch der Arbeitnehmer:innen abgebaut werden. Viele der befragten erwerbstätigen Eltern wünschten sich, auch in Zukunft einen Teil ihrer Erwerbsarbeit im Homeoffice erbringen zu können. Voraussetzungen für gelingendes Homeoffice seien die technische Unterstützung unter Berücksichtigung des Gesundheitsschutzes, Schulungen sowie klare Absprachen bezüglich der Arbeitsaufgaben im Homeoffice.

**Arbeit der Zukunft im „Neuen Normal“? Entgrenzung und Erholung bei digitaler und mobiler Arbeit**

Institut DGB-Index Gute Arbeit

Mai 2022

<https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++dc3cf5d2-e31a-11ec-ba36-001a4a160123>

Eine der Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie im Frühjahr 2021 war die Aufforderung an die Beschäftigten, ihre Arbeit von zu Hause aus zu erledigen, soweit die Tätigkeit dies zuließe. In der Folge waren so viele Menschen im Homeoffice tätig wie nie zuvor. In der repräsentativen Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit gab jede:r Dritte an, (sehr) häufig zu Hause zu arbeiten. Gleichzeitig wurden verstärkt digitale

Arbeitsmittel eingesetzt, mit denen das Arbeiten auf Distanz ermöglicht wurde.

Das digitalisierte, orts- und zeitflexible Arbeiten werde häufig als „Neues Normal“ der Arbeitswelt betrachtet. Welche Veränderungen der Arbeit sind damit verbunden? In der Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit werde der Fokus auf die zeitliche Entgrenzung gelegt. Beim Vergleich der Beschäftigten im „Neuen Normal“ mit denen, die eher traditionell an einem festen betrieblichen Arbeitsplatz tätig sind, zeigten sich deutliche Unterschiede. Die Beschäftigten im „Neuen Normal“ besitzen größere Einflussmöglichkeiten auf ihre Arbeitszeit. Gleichzeitig arbeiten sie häufiger zeitlich entgrenzt: Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit, unbezahlte Überstunden und die Arbeit am Abend sind im „Neuen Normal“ deutlich weiter verbreitet.

Darüber hinaus zeige sich ein Zusammenhang mit den für die Erholung vorgesehenen Zeiten: Pausen- und Ruhezeiten werden öfter eingeschränkt, die Betroffenen können schlechter von ihrer Arbeit abschalten. Wie kann orts- und zeitflexible Arbeit gesundheitsgerecht gestaltet werden? Mitentscheidend sei die betriebliche Gestaltung der neuen Arbeitsformen. Auch das zeigen die Daten: Dort, wo Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zum Thema mobile Arbeit geschlossen wurden, sei das Ausmaß von zeitlicher Entgrenzung und beeinträchtigter Erholung deutlich geringer.

Eichhorst, Werner; Marx, Paul; Rinne, Ulf; Brunner, Johannes  
**Job Retention Schemes during COVID-19: A Review of Policy Responses**

IZA Policy Paper No. 187

Institute of Labor Economics IZA

Juni 2022

<https://www.iza.org/publications/pp/187/job-retention-schemes-during-covid-19-a-review-of-policy-responses>

Dieses Kurzdossier biete einen aktuellen Überblick über die Maßnahmen zur Erhaltung des Arbeitsplatzes in einer Stichprobe von 20 Ländern aus mehreren Weltregionen – insbesondere Kurzarbeit, Urlaub und Lohnkostenzuschüsse – als Reaktion auf die COVID-19-Pandemie. Die Autoren zeigen die Vielfalt dieser Maßnahmen sowie die verfügbaren Informationen über ihre (Neu-)Gestaltung im Zuge der Entwicklung der Pandemie bis in die jüngste Zeit hinein. Das Kurzdossier werfe die wichtigsten Fragen zur Umsetzung und Anpassung von Maßnahmen zur Erhaltung von

Arbeitsplätzen auf und veranschauliche dies anhand von vier Fallstudien (Deutschland, Spanien, Neuseeland, Philippinen).

Eichhorst, Werner; Marx, Paul; Rinne, Ulf; Brunner, Johannes  
**Promoting Youth Employment During COVID-19: A Review of Policy Responses**

IZA Policy Paper No. 188

Institute of Labor Economics IZA

Juni 2022

<https://www.iza.org/publications/pp/188/promoting-youth-employment-during-covid-19-a-review-of-policy-responses>

Dieses Kurzdossier gibt einen Überblick über die politischen Maßnahmen im Bereich der Jugendbeschäftigung während der COVID-19-Krise in 20 ausgewählten Ländern. Die Studie schlussfolgert, dass solche Maßnahmen zur Jugendbeschäftigung das gemeinsame Ziel haben, die negativen Auswirkungen der COVID-19-Krise auf jüngere Arbeitnehmer:innen zu verringern und langfristige Folgen zu vermeiden. Die genaue Art, der Umfang und die Reichweite solcher Maßnahmen unterscheiden sich jedoch von Land zu Land erheblich. Angesichts der Fragilität und der großen Ungewissheit der wirtschaftlichen Erholung, die Anfang 2022 immer noch besteht, sei eine breitere politische Unterstützung weiterhin erforderlich, einschließlich spezifischer politischer Maßnahmen für die Jugend.

### Gesellschaftliche Auswirkungen

Cardozo Silva, Adriana; Prömel, Christopher; Zinn, Sabine  
**Geflüchtete in Deutschland fühlten sich in der Corona-Pandemie stärker diskriminiert als zuvor**

DIW Wochenbericht 18/2022, S. 259–268

Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

4. Mai 2022

[https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.840584.de/22-18-1.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.840584.de/22-18-1.pdf)

Geflüchtete nahmen Diskriminierung aufgrund ihrer Herkunft im Jahr 2020 stärker wahr als noch 2019. Die wahrgenommene Benachteiligung

habe besonders bei der Arbeitssuche und in Bildungseinrichtungen zugenommen, aber auch leicht bei der Arbeit und im Alltag. Bei der Arbeitssuche fühlten sich 2020 vier von zehn Befragten diskriminiert, in den anderen Bereichen jeweils drei von zehn. Geflüchtete, die in Ostdeutschland lebten, jünger als 40 Jahre seien oder schlechtere Sprachkenntnisse aufwiesen, fühlten sich stärker diskriminiert als andere. Die Studie schlussfolgert, dass Integrationsmaßnahmen, die durch die Pandemie unterbrochen oder eingestellt wurden, schnellstmöglich wieder aufgenommen werden müssen.

Rehak, Reiner; Kühne, Christian R.; Bock, Kirsten

**Analysis and Constructive Criticism of the Official Data Protection Impact Assessment of the German Corona-Warn-App**

Gryszczyńska, A., Polański, P., Gruschka, N., Rannenber, K., Adamczyk, M. (Hrsg.): Privacy Technologies and Policy. APF 2022. Lecture Notes in Computer Science 13279. Springer, Cham. S. 119–134.

20. Mai 2022

[https://doi.org/10.1007/978-3-031-07315-1\\_8](https://doi.org/10.1007/978-3-031-07315-1_8)

Am 15. Juni 2020 wurde die offizielle Datenschutz-Folgenabschätzung für die deutsche Corona-Warn-App (CWA) öffentlich zugänglich gemacht. Kurz darauf wurde die App in den App-Stores zum Download bereitgestellt. Die erste Version der Datenschutz-Folgenabschätzung habe jedoch erhebliche Schwächen aufgewiesen, wie im Papier dargelegt werde. Seitdem habe sich die Qualität der offiziellen Umweltverträglichkeitsprüfung aufgrund von Interventionen und Interaktionen wie einer von externen Expert:innen erstellten alternativen Umweltverträglichkeitsprüfung und ausführlichen öffentlichen Diskussionen erheblich verbessert.

Zur Veranschaulichung der Entwicklung und Verbesserung werden im Papier die anfänglichen Schwächen der offiziellen Umweltverträglichkeitsprüfung dokumentiert und analysiert. Um dies sinnvoll tun zu können, werde zunächst der Zweck einer Datenschutzfolgenabschätzung kurz zusammengefasst. Nach Artikel 35 der DSGVO bestehe sie in erster Linie darin, die Risiken für die Grundrechte und Grundfreiheiten natürlicher Personen zu ermitteln.

Das Papier dokumentiere methodische, technische und rechtliche Mängel der ursprünglichen Datenschutzfolgenabschätzung des CWA: 1) Diese konzentrierte sich nur auf die App selbst, weder auf den gesamten Verarbeitungsprozess noch auf die verwendete Infrastruktur. 2) Der wichtigste

datenschutzspezifische Angreifer, nämlich die verarbeitende Organisation selbst, sei nur kurz gestreift worden. 3) Die Diskussion über wirksame Schutzmaßnahmen gegen alle Risiken, einschließlich der von Google und Apple ausgehenden, sei nur unzureichend ausgearbeitet worden.

Butterwege, Christoph

**Masterplan für Bildung nötig**

Erziehung und Wissenschaft 05/2022, S. 34–35

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft GEW

<https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=122093&token=d9e1e7107305eb372f5ba651df0847d4a1f834e7&sdownload=&n=GEW-EW-05-2022-web.pdf>

Anfang April wurden die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie weitgehend beendet. Der Kölner Politikwissenschaftler Prof. Christoph Butterwege ziehe in seinem neuen Buch „Die polarisierende Pandemie. Deutschland nach Corona“, das am 18. Mai im Verlag Beltz Juventa erschien, ein erstes Fazit aus zwei Jahren Pandemie.

In der Mai-Ausgabe von „Erziehung und Wissenschaft“ sei ein redaktionell bearbeiteter Auszug aus dem Kapitel „Konsequenzen für das deutsche Bildungs-, Erziehungs- und Gesundheitswesen“ veröffentlicht.

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

Bendel, Alexander; Haipeter, Thomas

### **Doppelte Transformation. Auswirkungen des ökologischen und digitalen Wandels in energieintensiven Betrieben und Herausforderungen für die Interessenvertretungen**

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE

Juni 2022

[https://www.arbeit-umwelt.de/wp-content/uploads/Studie\\_Doppelte-Transformation-Auswirkungen-des-oekologischen-und-digitalen-Wandels\\_final.pdf](https://www.arbeit-umwelt.de/wp-content/uploads/Studie_Doppelte-Transformation-Auswirkungen-des-oekologischen-und-digitalen-Wandels_final.pdf)

Die Studie untersucht die Auswirkungen der sogenannten Doppelten Transformation, also von Digitalisierung und Dekarbonisierung, in energieintensiven Industrien. Die zehn untersuchten Unternehmen der Energie-, Chemie- und Glasbranche aus dem Organisationsbereich der IG BCE sind durch ihren hohen Ressourcenverbrauch und ihre hohen Emissionen besonders von diesen Transformationen betroffen. Im Zeitraum von Oktober 2020 bis Oktober 2021 wurden explorative vergleichende Fallstudien in internationalen und mittelständischen Betrieben durchgeführt, wobei der Fokus auf den Akteur:innen (Management und Betriebsrat) der doppelten Transformation sowie auf den Handlungsfeldern, die sich aus der Transformation ergeben, lag. Schwerpunkt der Analyse sind die Folgen, die durch die Doppelte Transformation für Beschäftigung entstehen, darunter die Entwicklungen von Qualifizierung und Arbeitsbedingungen. Weiterhin wird beleuchtet, welche Herausforderungen sich für Betriebsräte stellen und welche Strategien sie entwickeln.

Einführend werden die Strategien in der Chemiebranche dargestellt, in denen die Sozialpartner politische Vorschläge für die Gestaltung von Rahmenbedingungen der Transformation erarbeiten. Es werden verschiedene Projekte vorgestellt, in denen die Sozialpartner kooperieren und gemeinsame Positionen bestimmen. Die Initiativen im Bereich Digitalisierung seien nach „innen“ gerichtet, um Hilfe bei der betrieblichen und arbeitspolitischen Umsetzung zu geben, während sich die Initiativen im Bereich Dekarbonisierung im Sinne einer Industriepolitik nach „außen“ orientierten.

### **Technologische und betriebswirtschaftliche Ebene**

Sowohl die Digitalisierung als auch die Dekarbonisierung würden von den Gesprächspartner:innen grundsätzlich als beständiger Anpassungsdruck

empfunden. Allerdings werden beide Prozesse unterschiedlich wahrgenommen: Die Digitalisierung wird als Prozess empfunden, der schon seit mehreren Dekaden in Gang sei und in dieser Zeit schon weitgehend Automatisierungspotenziale ausgeschöpft habe. Die Dekarbonisierung sei dagegen ein politisch geformter Prozess, der durch Vorgaben für Besteuerungen, Preisbildungen und Obergrenzen sowohl bei eingesetzten Ressourcen als auch bei den produzierten Emissionen vorangetrieben werde. Trotz des bestehenden, hohen Digitalisierungsstandes habe es in administrativen Unternehmensbereichen einen zusätzlichen Digitalisierungsschub durch die Pandemie gegeben. In vielen Unternehmen schein es, als werde die Digitalisierung als hierarchischer Top-Down-Prozess vollzogen, in dem Betriebsrät:innen informiert, aber nicht beteiligt würden. Der Zusammenhang zwischen Digitalisierung und Dekarbonisierung sei den Akteur:innen präsent. Ein Großteil der Interviewpartner:innen sehe in der zunehmenden Digitalisierung Chancen, die Unternehmen ökologischer und nachhaltiger aufzustellen, allerdings schein dies noch nicht in der Praxis umgesetzt worden. Einige der untersuchten Unternehmen hätten sich unabhängig von bestehenden Gesetzesvorgaben eigene Klimaziele gesetzt, die teilweise auch offensiv nach außen kommuniziert würden. In den untersuchten Fällen konnte sowohl beim Management als auch bei den Arbeitnehmervertreter:innen eine grundsätzliche Akzeptanz der notwendigen Maßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels festgestellt werden.

### **Beschäftigung**

Die Auswirkungen der doppelten Transformation auf die Betriebe unterscheiden sich in Abhängigkeit des jeweiligen Geschäftsmodells: Einige Unternehmen profitierten von der Transformation und würden wachsen, während andere vor diesem Hintergrund wenig zukunftsfähige Geschäftsmodelle hätten oder von Schließung bedroht seien (z.B. im Braunkohle-Sektor).

In allen Interviews spiegelte sich wider, dass die Tätigkeiten in den Unternehmen mit durchgängig steigenden Qualifikationsanforderungen einhergingen. Einfach- und Anlernertätigkeiten würden zunehmend weniger oder seien bereits gänzlich entfallen. Gründe hierfür seien die Automatisierung bestimmter Teiltätigkeiten und das Outsourcing von Tätigkeiten in der Kantine, im Wachdienst sowie in der Revision, Reparatur und Reinigung der Produktionsanlagen. Zugleich werde von den Beschäftigten zunehmende Flexibilität verlangt, weil die Geschwindigkeit von Veränderungen zunehme. Aufgrund der von den Interviewpartner:innen benannten Anforderungen an die Beschäftigten könne man die Beschäftigten laut den

Autoren zunehmend als „Arbeitskraftunternehmer“ oder „unternehmerisches Selbst“ beschreiben.

Zahlreiche körperlich beanspruchende Tätigkeiten seien durch die Digitalisierung weggefallen und würden auch in Zukunft zunehmend wegfallen. Gleichzeitig ginge die Digitalisierung aber auch mit neuen psychischen Beanspruchungen für Beschäftigte einher, da sich Arbeit verdichte, Kommunikationsprozesse sich vervielfachten und neue Technologien zu Angst bei älteren Beschäftigten führten. Positive Effekte zeigten sich bei jüngeren Beschäftigten, die eine größere Flexibilität unter anderem durch mobiles Arbeiten zu schätzen wüssten.

### **Qualifizierung**

Sowohl durch Digitalisierung als auch Dekarbonisierung ergeben sich vielfältige Qualifizierungsbedarfe. Die Digitalisierung habe einen direkten Einfluss auf Arbeitsprozess und Arbeitsmittel und damit auf die inhaltlich-fachliche Ausrichtung der Qualifizierung. Der Einfluss der Dekarbonisierung auf die Aus- und Weiterbildung sei bis dato eher implizit und wirke sich eher auf überfachliche Kompetenzen aus. Es zeige sich bei bestimmten Berufen ein Fachkräftemangel, dem teilweise mit internen Ausbildungen (z.B. zum Data Scientist) entgegengewirkt werde, aber auch mit der Verbesserung der sozial-ökologischen Ausrichtung der Unternehmen sowie durch regionale Kooperationen bei Ausbildungen. Ein von Schließung betroffenes Unternehmen der Kohleindustrie kooperierte zum Beispiel mit Arbeitsagenturen, der Industrie- und Handelskammer und anderen Unternehmen, um Auszubildenden und Beschäftigten Qualifizierung in anderen Branchen zu ermöglichen.

Durch neue, vielfältige und dynamische Lernerfordernisse für die Beschäftigten bei einer gleichzeitigen Arbeitsverdichtung ergäben sich kontinuierliche Lernbedarfe, vor allem im Bereich der Digitalisierung. In betriebsinternen Schulungen würden auch Inhalte mit Bezug zur Dekarbonisierung vermittelt. Formen des arbeitsintegrierten Lernens oder ausgedehntere Bildungszeiten könnten dazu beitragen, einer Überlastung durch die Menge und Häufigkeit der Schulungsinhalte entgegenzuwirken. So könne man auch Beschäftigtengruppen aus einfachen Tätigkeitsbereichen einbinden, die mit den üblichen Qualifizierungsangeboten nur schwer erreicht werden könnten.

Dies wäre besonders für gering qualifizierte Beschäftigte wichtig, da durch die doppelte Transformation Einfach Tätigkeiten zunehmend schwänden. Arbeitsorganisatorische Maßnahmen wie kollaborative Team- und Gruppenarbeit, Feedback- und Reflexionsmöglichkeiten, die Etablierung einer adäquaten Fehlerkultur oder crossfunktionale Austauschprozesse

könnten die Beschäftigten dabei unterstützen, sich neues Wissen anzueignen und dabei allzu große Lernbeanspruchungen zu vermeiden.

### **Herausforderungen für die betriebliche Mitbestimmung**

In den Interviews mit den Betriebsratsgremien ließen sich verschiedene Strategien und Ziele ausmachen, welche die Betriebsräte in Bezug auf die doppelte Transformation verfolgten. Die Autoren fassen drei Typen von Handlungsorientierung zusammen, die sich jedoch auch überschneiden würden, und teilweise nicht mit der tatsächlichen wirtschaftlichen Lage der Unternehmen korrelierten:

- Verteidigungsorientierung: Das primäre Ziel sei die Verhinderung von Stellenabbau beziehungsweise das Aufstellen eines Sozialplans bei beschlossenem Stellenabbau.
- Proaktive Orientierung „Wirtschaftlichkeit“: Der Fokus liege auf der Zukunftsfähigkeit des Unternehmens und damit verbunden sei eine Einflussnahme auf Investitionsentscheidungen.
- Proaktive Orientierung „Qualifikation“: Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Belegschaften, konkret die Verbesserung der Qualifikation und der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden, stehen im Vordergrund.

Die Digitalisierung gehe für die Mitglieder des Betriebsrats mit höheren Anforderungen an technologische Kompetenzen und an Wissen über Datensicherheit und Datenschutz einher. Zusätzlich werde die Mitbestimmungsaktivität in der Digitalisierung durch die häufige Aktualisierung technischer Systeme erschwert, was permanenten Regulierungsbedarf bedeute. Um diesem Kompetenzdefizit zu begegnen, richtete ein untersuchtes Chemieunternehmen unternehmensweite Ausschüsse und Arbeitsgruppen ein, um Digitalisierungsthemen zu behandeln, und so die Expertise des Betriebsrats zu erweitern.

Auch bezüglich der Dekarbonisierung zeigt sich eine Wissenslücke der Beschäftigten und des Betriebsrats. In diesem Transformationsbereich gäbe es bis dato wenige Mitbestimmungsaktivitäten, was sich unter anderem darauf zurückführen ließe, dass es unzureichende Kenntnisse über die technologischen und betriebswirtschaftlichen Implikationen der Klimapolitik gäbe und Dekarbonisierung, im Unterschied zu Digitalisierung, nicht im § 87 BetrVG aufgenommen wurde.

Ein fundamentaler Unterschied zur Digitalisierung sei, dass diese als von den Unternehmen angestoßener Prozess wahrgenommen werde und ihre konkrete Form auf betrieblicher Ebene gestaltbar sei, während Dekarbonisierung als politisch-extrinsisch motiviert erlebt werde. Die Forderungen

von Betriebsrät:innen in diesem Bereich - darunter stabile und wettbewerbsfähige Energie- und Rohstoffpreise, langfristige Klimagesetze sowie effiziente Genehmigungsverfahren, die Modernisierung des BetrVG - richteten sich daher an die politische Ebene, bzw. an die IGBCE, welche diese Forderungen vertreten sollte.

Allerdings kamen in einem untersuchten Energieunternehmen in einer Strategierunde Mitglieder des Betriebsrats mit denen des Managements zusammen und konnten dort auch auf klimarelevante Entscheidungen Einfluss nehmen.

Die Autoren sehen hier politischen Handlungsbedarf für eine erneute Reform des BetrVG, um die Mitbestimmung auch bei klimabezogenen Themen zu gewährleisten. Insbesondere müsse dem Betriebsrat eine stärkere Mitbestimmung bei Investitionsentscheidungen eingeräumt werden, die die Nachhaltigkeit der Unternehmen betreffen.

Behrens, Martin; Brehmer, Wolfram

### **Betriebs- und Personalratsarbeit in Zeiten der Covid-Pandemie**

Report Nr. 75

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

Mai 2022

[https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008316/wsi\\_p\\_report\\_75\\_2022.pdf](https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008316/wsi_p_report_75_2022.pdf)

Der Report stellt die neuesten Daten der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung vor und betrachtet sie vor dem Hintergrund von Überlegungen darüber, wie die Pandemie die Arbeitswelt im Allgemeinen und die Betriebsratsarbeit im Besonderen verändert hat. Insbesondere seien die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Vordergrund gerückt, aber auch die Digitalisierung und die unterschiedlichen Auswirkungen, die die Pandemie in verschiedenen Branchen gehabt habe. Die zusätzlichen Themenbereiche drohen dort andere wichtige Themen der Betriebsratsarbeit zu verdrängen, wo Ressourcen knapp sind und die Belastung der Betriebsräte besonders hoch ist. So wie die Pandemie die Branchen verschieden getroffen habe – unterbrochene Lieferketten und eine eingebrochene Nachfrage auf der einen Seite, ein ausgeweitetes Geschäft, Möglichkeit zum Arbeiten von zuhause auf der anderen Seite – haben auch die neuen Formen der Betriebs- und Personalratsarbeit zwei Seiten: einerseits neue Möglichkeiten, andererseits bestehe eine Gefahr, dass Präsenztreffen der Betriebsräte/Betriebsversammlungen aus Kostengründen nicht mehr ermöglicht werden. Im ersten Corona-Jahr, das hier ausgewertet wurde, konnte in Bezug auf die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat weder eine besonders erhöhte Zusammenarbeit („Krisenkorporatismus“) beobachtet werden, noch wurde festgestellt, dass Arbeitgeber die Krise verstärkt genutzt hätten, um Rechte der Belegschaft oder des Betriebsrates einzuschränken.

Zwischen dem 26. Mai und 14. Dezember 2021 wurde die fünfte Befragungswelle des seit 2015 laufenden Panels durchgeführt. Befragt wurden Betriebe ab 20 Mitarbeitenden per Telefon und pro Betrieb wurde eine Person aus dem Personal- oder Betriebsrat befragt. Insgesamt wurden 2.924 Betriebsrats- und 963 Personalratsinterviews durchgeführt. Die WSI- Betriebs- und Personalrätebefragung umfasst alle Branchen und seit der Welle 2021 auch den öffentlichen Dienst.

### **Auswirkungen der Pandemie auf die Betriebe**

Die Befragung ergab, dass die meisten Betriebe von der Pandemie wirtschaftlich betroffen waren, wobei es sowohl negative als auch positive Betroffenheit gab. So gaben 42 Prozent aller Betriebs- und Personalräte

an, dass die produzierten Waren und Dienstleistungen ihrer Betriebe weniger nachgefragt wurden und in 17 Prozent der Fälle das Kerngeschäft weitgehend oder vollständig stillgestanden habe. Vier Prozent der befragten Betriebsräte sahen ihren Betrieb aufgrund der COVID-Krise sogar von der Insolvenz bedroht. Auf der anderen Seite gab es jedoch auch Betriebe, die wirtschaftlich von der Pandemie profitiert haben: 34 Prozent gaben an, zu Zeiten der Pandemie seien die Waren und Dienstleistungen ihres Betriebs mehr nachgefragt worden, und 23 Prozent der Befragten gingen davon aus, dass ihr Betrieb von der Krise wirtschaftlich profitiert habe.

### **Auswirkungen auf Betriebsrats- und Personalratsarbeit**

Weiterhin ergab die Befragung, dass die Personal- und Betriebsratsarbeit im Jahr 2020/2021 stark von der Pandemie geprägt war. Aus 41 abgefragten Themenvorschlägen standen von den neun am häufigsten genannten vier unmittelbar im Zusammenhang mit der Pandemie. Zu anderen Themen, wie der Einführung neuer digitaler Techniken, aber auch einer geringen Personalstärke und Überstunden, kann ebenfalls ein Zusammenhang hergestellt werden. Insbesondere im Vergleich zu 2018 haben sich Betriebsräte 2020/2021 sehr viel stärker mit der Digitalisierung beschäftigt. Folgende neun Themenvorschläge wurden am häufigsten genannt:

- Corona und die Folgen für den Betriebsablauf
- Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung
- Mobile Arbeit bzw. Heimarbeit
- Einführung neuer Techniken oder Digitalisierung
- zu geringe Personalstärke
- Mitarbeitergespräche
- Umstellungen in der Betriebsratsarbeit wegen Corona
- Überstunden
- Eingruppierungen oder Entgelt

Neben der Zunahme der Wichtigkeit von oben genannten Themen gibt es auch Themen, die im Vergleich zu Vorjahren einen Rückgang an Wichtigkeit erfahren haben. Hierzu zählen zum Beispiel Beschäftigte mit Migrationshintergrund, die Themen im Zusammenhang mit atypischer Beschäftigung sowie Fort- und Weiterbildung. Obwohl es sein könnte, dass manche Themen mit der Zeit weniger relevant werden, spricht die berichtete gestiegene Arbeitsbelastung der Betriebsräte doch eher dafür, dass nicht für alle wichtigen Themen ausreichend Kapazitäten vorhanden sind.

So berichteten mehr als die Hälfte (56 Prozent) aller befragten Betriebs- und Personalräte, dass ihre Arbeitsbelastung gestiegen sei, und dies

gelte proportional mehr je größer der Betrieb: In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten berichteten 68 Prozent, dass ihr Arbeitsaufwand gestiegen sei. Insbesondere die Einführung neuer Techniken oder die Digitalisierung im Zusammenhang mit der Pandemie habe den Arbeitsaufwand verstärkt.

### **Betriebsratsarbeit in Zeiten von Covid-19**

Die Pandemie hat auch die Rechtslage zur Betriebsratsarbeit verändert. Die „Sonderregelung aus Anlass der COVID-19 Pandemie“ des § 129 BetrVG zum 01. März 2020 war jedoch zeitlich befristet und sollte lediglich auf die Pandemielage reagieren. Durch diese Regelung wurde die Durchführung von virtuellen Betriebsversammlungen ebenso wie die rechtssichere Beschlussfassung im Betriebsrat auch bei Online-Sitzungen oder Telefonkonferenzen ermöglicht. Im Juni 2021 wurde die virtuelle Beschlussfassung des Betriebsrates als Teil des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes dauerhaft ins Betriebsverfassungsgesetz übernommen (§ 30 II BetrVG), nicht jedoch ihr Pendant zur virtuellen Durchführung von Betriebsversammlungen.

Die WSI-Befragung ergab, dass die Durchführung von Betriebsratssitzungen während der Pandemiezeit in 42 Prozent der Fälle weiterhin in Präsenz stattfand. Jedoch sei dies eher der Fall in Branchen gewesen, die normalerweise auch nicht in Videokonferenzen arbeiteten, wie etwa im verarbeitenden Gewerbe, im Handel, in Betrieben, die sich Erziehung und Gesundheit widmen, sowie eher in KMU, mit entsprechend kleineren Betriebsräten.

### **Kontakt zwischen Betriebsrat und Belegschaft**

95 Prozent der Befragten gaben an, dass Betriebsversammlungen die wichtigste Form des Kontakts zwischen Belegschaft und Betriebsrat sind. Darauf folgten die persönliche Ansprache (89 Prozent), Aushänge (84 Prozent) und E-Mails (45 Prozent). Es sei vorgesehen, dass mindestens eine Betriebsversammlung im Quartal stattfinden soll. Die Befragung ergab, dass vor der Pandemie in einem durchschnittlichen Betrieb 2,9 Betriebsversammlungen pro Jahr stattfanden. Zwischen dem 1. April 2020 und dem 1. April 2021 reduzierte sich diese Zahl auf im Durchschnitt eine Betriebsversammlung und nur 0,5 Personalratsversammlungen. Außerdem gaben 55 Prozent der Betriebs- und 72 Prozent der Personalräte an, dass während des ersten Corona-Jahres keine einzige Versammlung stattgefunden habe. 20 Prozent der Betriebsräte führten eine Betriebsversammlung als Videokonferenz durch, 18 Prozent als Präsenzveranstaltung und 6 Prozent in hybrider Form.

Analog zur Arbeit der Betriebsräte gibt es auch hier branchenabhängig Abweichungen vom Durchschnitt. Ausgefallene Betriebsversammlungen lassen sich nicht darauf zurückführen, dass der Arbeitgeber die Mitbestimmung zu unterbinden versuchte: 58 Prozent der Entscheidungen, Betriebsversammlungen ausfallen zu lassen, wurden gemeinsam vom Arbeitgeber und Betriebsrat getroffen, 37 Prozent vom Betriebsrat und in nur 5 Prozent vom Arbeitgeber.

### **Verhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber:innen**

Drei Viertel der befragten Betriebsräte gab an, dass das Verhältnis zum Arbeitgeber während der Krise gleichgeblieben sei. Nur jeweils ein geringer Anteil gab an, dass sich das Verhältnis verbessert (18 Prozent) oder verschlechtert (12 Prozent) habe. Damit konnte weder die These eines „Krisenkorporatismus“ noch die eines „Ausnutzens“ der Krise vonseiten der Arbeitgeber:innen zulasten von Arbeitnehmer:innenrechten bestätigt werden. In den Fällen, in denen eine Verschlechterung der Zusammenarbeit berichtet wurde, lasse sich das auf eine Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage des Betriebs zurückführen; darauf, dass das Arbeiten im Homeoffice nicht ermöglicht wurde oder der Betriebsrat nicht bei der Ausgestaltung des Infektionsschutzes beteiligt wurde.

Die Pandemie habe als Katalysator für Digitalisierungsprozesse sowie für die Ausweitung von selbstbestimmterem Arbeiten, wie etwa im Homeoffice, gewirkt. Hierauf müssten sich Betriebsräte dauerhaft einstellen: Sowohl die Erweiterung ihres Tätigkeitsprofils in Bezug auf die Vertretung der besonderen Interessen der von zuhause arbeitenden Belegschaft als auch in Bezug auf Formen der Kontaktaufrechterhaltung mit der nicht in Präsenz arbeitenden Belegschaft. Die Autoren schlussfolgern, dass die Pandemie und ihre Folgen eine weitere Heterogenisierung der Interessenvertretungsarbeit in unterschiedlichen Branchen und Betriebstypen bedeute.

## 3 Keep in Mind!

### 3.1. Auswahl neuer Forschungsprojekte der HBS

Flechtner, Svenja (Leitung); Hardeck, Inga

#### **Unternehmensbesteuerung und Lohnentwicklung**

bis 30. September 2023

<https://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2020-751-1>

Das Forschungsprojekt adressiert den Zusammenhang zwischen der Unternehmenssteuerbelastung durch die Gewerbesteuer und der Lohnentwicklung abhängig Beschäftigter. Es wird untersucht, durch welche Kanäle und betriebswirtschaftlichen Prozesse und unter welchen Voraussetzungen Unternehmen Erhöhungen der Steuerbelastung durch Gewerbesteuer gegebenenfalls an die Beschäftigten weiterreichen. Ausgangspunkt der Untersuchung sind Expert:inneninterviews mit drei Gruppen von Interviewpartner:innen: Vertreter:innen von Unternehmen bzw. ihrer Verbände, Arbeitnehmervertretungen sowie Vertreter\*innen der Kommunen bzw. Politiker:innen. Im Anschluss sollen strukturierte Interviews mit Unternehmensvertreter:innen aus ca. 40 Unternehmen durchgeführt werden. Es werde erwartet, dass die Ergebnisse des Projekts zu einem besseren Verständnis von Lohnverhandlungs- und Lohnfindungsprozessen in Unternehmen im Kontext der Unternehmensbesteuerung beitragen können.

Fisahn, Andreas (Leitung)

#### **Der EU-rechtliche Rahmen sozial-ökologischer Transformation**

bis 31. März 2023

<https://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2021-566-2>

Der Green Deal und erst recht der Green New Deal seien, so sie denn erfolgreich sein sollen, mit einem grundlegenden Umbau der Wirtschaft verbunden. Die EU-Verträge beinhalteten aber nicht nur Kompetenzen für die EU, sondern steckten einen engen Rahmen ab, wie Wirtschaft in der EU funktionieren soll. Die Fragestellung des Projekts laute: Welche

Möglichkeiten eröffnen und welche Grenzen setzen die Europäischen Verträge (EUV und AEUV) und das – allerdings leichter änderbare – Sekundärrecht für eine sozial-ökologische Transformation der Wirtschaft in den Mitgliedstaaten der EU? Auszuwerten seien neben den einschlägigen Rechtsvorschriften deren Auslegung durch die Rechtswissenschaft, aber vor allem durch die Rechtsprechung des EuGH. Dabei müssten insbesondere Verschiebungen oder Änderungen in den Blick gerückt werden.

Bieling, Hans-Jürgen (Leitung); Müller, Andrea (Leitung)

**Kommunale Versorgung: mitbestimmt, sozial, klimaneutral?**

bis 30. Juni 2024

<https://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2021-506-2>

Kommunen und Unternehmen der Daseinsvorsorge werde eine wichtige Rolle in der sozial-ökologischen Transformation zugeschrieben. Das Projekt untersucht den Umgang mit Klimaschutzanforderungen in den Bereichen Energie, Abfallbeseitigung und ÖPNV sowie das Potenzial von Kommunen als „Schlüsselakteur“ in der Klimawende und fragt, welche Rolle die Beschäftigten und die Mitbestimmung dabei spielen. Empirisch basiert das Projekt auf Interviews und Gruppendiskussionen. Neben explorativ-felderkundenden Interviews mit externen Expert:innen, werden in den Kommunen und den Betrieben der Daseinsvorsorge Interviews mit betrieblichen Akteur:innen und Gruppendiskussionen mit Beschäftigten geführt. Ergänzt durch Dokumentenanalysen werden auf dieser Grundlage 12–15 Betriebsfallstudien, davon 6 Intensivfallstudien, durchgeführt. Das Projekt stütze sich auf die analytische Heuristik des akteurzentrierten Institutionalismus, erweitere diese jedoch um innovations- und anerkennungstheoretische sowie netzwerk- und diskurstheoretische Überlegungen. Weiterhin solle geprüft werden, unter welchen Voraussetzungen die sozial-ökologische Transformation in kommunalen Unternehmen erfolgreich gestaltet werden kann und ob sich Best-Practice-Beispiele identifizieren ließen.

Grubbauer Monika (Leitung); Manderscheid, Katharina (Leitung)

**Raum-zeitliche Dimensionen orts-flexibler Arbeit**

bis 30. April 2024

<https://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2021-618-2>

Welche siedlungsräumlichen und welche alltagsweltlichen Folgen haben neue ortsflexible Arbeitsverhältnisse? Und welche Konsequenzen ergeben sich für die Arbeitnehmer:innen im Hinblick auf Mobilitätsanforderungen und soziale Interaktion? Das Projekt nehme das Zusammenspiel von sich wandelnden Arbeitsformen und dem ökologischen Umbau von Siedlungsstrukturen, Verkehr und Mobilität in den Blick. Neu an diesem Projekt sei, dass die raum-zeitliche Organisation von Arbeit und Alltag und die daraus resultierenden Mobilitätsanforderungen problematisiert werden. Damit sollten relevante Verteilungs- und Teilhabefragen in der sozial-ökologischen Transformation sichtbar gemacht werden. Die empirische Untersuchung dieser Aspekte konzentrierte sich auf Hamburg und angrenzende Regionen. Um ein möglichst breites Ergebnis zu erreichen, werde eine Kombination von quantitativen und qualitativen Methoden eingesetzt.

Send, Hendrik (Leitung)

**Zwischen Autonomie und Überwachung**

bis 30. September 2024

<https://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2021-695-2>

Der vermehrte Einsatz von (prädiktiven) People-Analytics-Anwendungen verändere die Arbeitswelt und bestimme gesellschaftspolitische Debatten um Arbeitsplatzüberwachung. Die Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten für betriebliche Akteur:innen, die die Anwendungen im Spannungsfeld zwischen Autonomie und Überwachung eröffneten, stehen im Zentrum des Forschungsprojekts. Erstens soll eine Erforschung des Nutzungskontexts der Fernarbeit Erkenntnisse dazu generieren, inwieweit Beschäftigte im Homeoffice PA anders wahrnehmen als Kolleg:innen in der Präsenzarbeit. Zweitens soll eine empirische Untersuchung dessen, wie PA von Unternehmensakteur:innen in die Praxis umgesetzt wird, Aufschluss darüber geben, unter welchen Bedingungen eine arbeitnehmer:innenzentrierte Anwendung – falls überhaupt – möglich ist. Zur Beantwortung der Forschungsfragen werde ein Multi-Methoden-Ansatz

herangezogen, der sowohl qualitative als auch quantitative Untersuchungen umfasst.

### **3.2. Neue Projekte und Themen der wissenschaftlichen Community**

Liebig, Stefan; Zinn, Sabine (Leitung)

#### **Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf Erwerbspersonen in der ersten Lebenshälfte (COVID-JEP/BMBF)**

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin

April bis Dezember 2022

[https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.839375.de/projekte/auswirkungen\\_der\\_covid-19-pandemie\\_auf\\_erwerbspersonen\\_in\\_der\\_ersten\\_lebenshaelfte\\_covid-jep\\_bmbf.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.839375.de/projekte/auswirkungen_der_covid-19-pandemie_auf_erwerbspersonen_in_der_ersten_lebenshaelfte_covid-jep_bmbf.html)

Durch die Befragung von Haushalten junger Erwerbspersonen im Alter von 20 bis 40 sollen die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf den Arbeitsalltag und die Erwerbstätigkeit, den subjektiven Gesundheitszustand, Partnerschaft und Familie sowie politischen Einstellungen untersucht und ein entsprechender Datensatz als Ergänzung der regulären SOEP-Befragungswelle 2022 für die sozial-, verhaltens- und wirtschaftswissenschaftliche Forschung bereitgestellt werden.

Wiesenthal, Jan (Leitung)

#### **Effizienz- und Kreislaufpotenziale von Akkusystemen in der E-Mobilität. Vergleichende Analyse von vollintegrierten und Wechselakkusystemen**

Institut für ökologische Wirtschaftsforschung IÖW, Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule, Aachen

April 2022 bis März 2024

[https://www.ioew.de/projekt/effizienz\\_und\\_kreislaufpotenziale\\_von\\_akkusystemen\\_in\\_der\\_e\\_mobilitaet](https://www.ioew.de/projekt/effizienz_und_kreislaufpotenziale_von_akkusystemen_in_der_e_mobilitaet)

E-Mobilität bietet im Vergleich zum fossilen Verbrennungsmotor und anderen Alternativen wie Wasserstoff oder E-Fuels deutliche ökologische Vorteile und sei daher neben einer deutlichen Reduktion des motorisierten Individualverkehrs ein zentraler Baustein der Verkehrswende. Die mit

Blick auf Rohstoffe und Energieverbrauch kritische Fahrzeugkomponente bei der E-Mobilität sei die Antriebsbatterie. Hier sei aus ökonomischen, ökologischen und sozialen Gründen besonders wichtig, dass die verwendeten Ressourcen möglichst effizient eingesetzt werden.

Eine Herausforderung bei der Etablierung der E-Mobilität basierend auf fest verbauten Akku-Varianten seien unter anderem der notwendige Ausbau der Ladeinfrastruktur und Bedenken von Nutzer:innen, bei weiten Fahrstrecken längere Stopps zur Ladung machen zu müssen. Hier könnten Wechselakkusysteme im Sinne von Effizienz, Nutzerakzeptanz und Kreislaufführung eine interessante Alternative oder Ergänzung darstellen. Ziel des Vorhabens sei es, die derzeit gängige Vollintegration von Batterien in die Fahrzeugkonstruktion mit einem Wechselakkusystem zu vergleichen – hinsichtlich ihrer systemisch-ökologischen, ökonomischen und kreislaufbezogenen Eigenschaften und unter Berücksichtigung von Nutzeranforderungen. Damit solle eine wissenschaftliche Grundlage erarbeitet werden, die die Akkusysteme im Allgemeinen kreislauffähiger macht und darüber hinaus Akteure bei der Entscheidungsfindung bezüglich innovativer Akkusysteme und Nachladekonzepte unterstütze.

### **ESF Plus-Förderprogramm „Zukunftszentren“ wird fortgesetzt**

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

09. Mai 2022

<https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2022/esf-plus-foerderprogramm-zukunftszentren-wird-fortgesetzt.html>

Bis zum 20. Juni 2022 konnten sich Organisationen als „Zukunftszentren“ beim BMAS bewerben. Die seit 2019 geförderten sogenannten „Regionalen Zukunftszentren“ unterstützten vor allem kleine und mittelständische Unternehmen dabei, sich zukunftsfähig aufzustellen. Dazu böten sie auf die jeweiligen Unternehmen zugeschnittene Tiefenberatungen und innovative Qualifizierungsangebote an, die gemeinsam mit den Unternehmen und Beschäftigten entwickelt und direkt erprobt werden. Die gewonnenen Erkenntnisse werden veröffentlicht und tragen zu einem lernenden Mittelstand und zur Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik bei.

Das Folgeprogramm baue auf den bestehenden „Zukunftszentren“-Programmen auf. Anfang 2023 sollen die neuen „Zukunftszentren“ mit einer Laufzeit von vier Jahren an den Start gehen. Neben den „Regionalen Zukunftszentren“ werde ein koordinierendes Zukunftszentrum die Ergebnisse aus den Regionen zusammenführen, den gegenseitigen Austausch fördern und für den Transfer von länderübergreifendem Wissen zum

Wandel der Arbeitswelt in die Breite sorgen. Ein „Haus der Selbstständigen“ solle die Gestaltungskompetenz von Selbstständigen, insbesondere Solo-Selbstständigen im digitalen Wandel stärken. Es habe die Aufgabe, die Gründung von Interessenvertretungen zu unterstützen und selbstregulierende Verfahren zu fördern, die geeignet sind, Vergütungssituation und Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen und Plattformbeschäftigten zu verbessern.

### **Arbeitszeitberichterstattung für Deutschland. Wissenschaftliche Analysen zu aktuellen Themen**

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

bis 31. August 2023

<https://www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Forschungsprojekte/f2507.html>

Wie Arbeitszeit menschengerecht gestaltet werden kann, sei ein wichtiges Thema im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Der digitale Wandel habe diese Gestaltungsmöglichkeiten erweitert. Die Flexibilisierung von Arbeits- und Ruhezeiten, mehr Handlungsspielraum für Beschäftigte bei der Wahl der Arbeitszeit aber auch ortsflexible Arbeitsformen wie Telearbeit, Homeoffice oder mobiles Arbeiten prägten die öffentliche Debatte. Wie sich diese neuen Arbeitsformen auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken, sei jedoch bislang weitgehend unerforscht.

Ziel des Projekts sei es, diese Forschungslücken zu schließen, um die öffentliche Debatte aufzugreifen und evidenzbasiert zu versachlichen. Hierzu werden im Projekt Daten aus mehreren Erhebungswellen der BAuA-Arbeitszeitbefragung ausgewertet. Es werden sowohl Chancen als auch Risiken der neuen Arbeitszeitgestaltung untersucht, insbesondere im Hinblick auf die psychische und physische Gesundheit, das Wohlbefinden und die Work-Life-Balance der Beschäftigten. Im Vordergrund stehe die Analyse der Wirkung von Arbeitszeitgestaltung auf die Gesundheit.

Es werden etablierte Auswertungsmethoden angewandt, sowohl struktur-entdeckende Verfahren (z. B. Hauptkomponenten-, Latente-Klassen-, Cluster- und Diskriminanzanalysen) als auch strukturprüfende Verfahren (z. B. Regressions- und Pfadanalysen bzw. Mehrebenen- und Strukturgleichungsmodelle). Das Projekt stelle repräsentative Ergebnisse für Politik, Arbeitsschutzakteure und Sozialpartner bereit. So würden die Ergebnisse dazu beitragen, dass die Arbeitszeit auch unter den veränderten Bedingungen des digitalen Wandels fundiert im Sinne der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten gestaltet werden kann.

**Betriebliche Gestaltungspraxis bei Zeit- und Leistungsdruck und Informationsflut. Entwicklung und Evaluation einer Handlungshilfe für die Maßnahmenauswahl und -umsetzung**

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BAuA

bis 01. August 2024

<https://www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Forschungsprojekte/f2511.html>

Immer mehr Beschäftigte arbeiten heute unter Zeit- und Leistungsdruck oder sehen sich einer Informationsflut ausgesetzt, oftmals treffe sogar beides zu. Diese Belastungsfaktoren seien ein Risiko für das Wohlbefinden und die Gesundheit der Beschäftigten. Es sei daher ratsam, die psychische Belastung der Beschäftigten durch diese Faktoren zu verringern. Betriebe stoßen hierbei jedoch oftmals an ihre Grenzen. Häufig gelinge es ihnen nicht, entsprechende Maßnahmen umzusetzen und deren Wirksamkeit zu überprüfen.

Deshalb werde im Projekt eine Handlungshilfe für die betriebliche Praxis auf der Basis von bereits vorhandenem Wissen zu den Belastungsfaktoren entwickelt. Erprobt und evaluiert werde die Handlungshilfe in kleinen und mittelständischen Betrieben der Dienstleistungs- und Wissensarbeit, die sich bereits aktiv mit der Gestaltung von Zeit- und Leistungsdruck und/oder Informationsflut auseinandersetzen.

Hierzu werden in den Betrieben Interviews mit den Personen durchgeführt, die an den betrieblichen Gestaltungsprozessen maßgeblich beteiligt sind, z. B. Führungskräfte, Mitarbeiter:innen der Personalabteilung oder Betriebsärztinnen und -ärzte. Anhand der Ergebnisse werde die Handlungshilfe überarbeitet und mit Beispielen guter Praxis angereichert. Die Handlungshilfe solle anschließend allen interessierten Betrieben zur Verfügung stehen.

**Sicherheitstechnische Risikoanalyse eines cyber-physischen Modellsystems für Industrie 4.0 Anwendungen**

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BAuA; Universität

Stuttgart; Institut für Automatisierungstechnik und Softwaresysteme

bis 31. März 2024

<https://www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Forschungsprojekte/f2497.html>

Cyber-physische Systeme (CPS) kombinieren Software- und Hardware-systeme zu einem komplexen und intelligenten Verbund. Beispiele für CPS seien autonome Roboter, eine Fertigungsstraße oder auch eine

vollständige Infrastruktur, etwa das Strom- oder Verkehrsnetz. CPS stellen eine Basiskomponente der Industrie 4.0 dar und sollen einen wesentlichen Beitrag zur Modularisierung, Flexibilisierung und Wandelbarkeit der industriellen Produktion leisten. CPS könnten als Weiterentwicklung heute eingesetzter mechatronischer Systeme angesehen werden. Allerdings würden sie einen deutlich höheren Softwareanteil besitzen, der unter anderem selbstlernende Algorithmen enthalte, wie etwa maschinelle Lernverfahren oder künstliche Intelligenz (KI). Die Anbindung von CPS sei nicht auf einen Standort beschränkt.

Im Projekt solle daher eine modulare, wandelbare und vernetzte Fertigungsstraße untersucht und mit unterschiedlichen quantitativen Risikoanalyseverfahren beurteilt werden. Im ersten Schritt werde ein digitales Systemmodell erarbeitet. Im zweiten Schritt werden neuen Methoden der Risikoanalyse an diesem Modell getestet und gegebenenfalls erweitert oder modifiziert.

Maasen, Sabine; Porschen-Hueck, Stephanie (Leitung)

**WorkPanRisk: Arbeit in Zeiten von Corona. Risikopolitik und dynamisches Grenzmanagement von Arbeit unter Bedingungen von SARS-CoV-2**

ISF München; Professur für Wissenschafts- und Innovationsforschung der Universität Hamburg

bis Dezember 2024

<https://www.isf-muenchen.de/projekt/workpanrisk-arbeit-in-zeiten-von-corona-risikopolitik-und-dynamisches-grenzmanagement-von-arbeit-unter-bedingungen-von-sars-cov-2/>

Die Covid-19-Pandemie geht mit tiefgreifenden Auswirkungen auf die Arbeitswelt einher. Insbesondere die Maßnahmen zum physical distancing haben in vielen Bereichen die Organisation und Praktiken der Arbeit verändert und die digitale Transformation der Arbeitswelt beschleunigt. In der öffentlichen Diskussion aber auch in vielen Studien zu den Arbeitsfolgen dieser Maßnahmen wurden die Veränderungen dieser Entwicklung für die informellen und leiblichen Elemente von Arbeit noch selten beachtet.

Vor dem Hintergrund der vielfältigen Erfahrungen in der Corona Pandemie stelle sich daher die Frage, wie sich der Stellenwert informeller und leiblicher Elemente von Arbeit verändert hat und inwiefern es Unternehmen und ihren Beschäftigten gelungen ist, diese Momente des Arbeitshandelns auch im virtuellen Raum zu replizieren. An diesem Zielkonflikt zwischen physischer Distanzierung einerseits und den Risiken für die

Arbeitsqualität aufgrund zu geringer körperlich-leiblicher und sozialer Nähe andererseits entzünden sich vielfältige Kontroversen.

Im Projekt werde von der Annahme ausgegangen, dass die Grenzen und Verknüpfungen zwischen physischen und technischen Dimensionen von Arbeit aufgrund der Coronakrise rekonfiguriert werden müssen, womit die Entstehung von Risikokonkurrenzen verbunden sei. Die zentrale These laute, dass die moderne Risikogesellschaft in Zeiten der Pandemie einen adäquaten Umgang mit den entstehenden Ungewissheiten und Konflikten finden muss und vor der Aufgabe einer Risk-Governance bei physisch-sozialen Grenzverschiebungen steht. Das Projekt untersuche die daraus resultierenden Veränderungen, Spannungsfelder und Governanceformen auf der Grundlage qualitativ-empirischer Fallstudien in der Softwareentwicklung, kleinen und mittleren Unternehmen aus dem technisch-gewerblichen Bereich, dem Theaterbetrieb und dem Gesundheitswesen.

Neidhöfer, Guido (Leitung); Malavasi, Chiara; McNamara, Sarah;  
Pfeiffer, Friedhelm

### **Wirtschaftliche Umbrüche und Bildung von Humankapital**

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung ZEW

bis 31. Mai 2025

<https://www.zew.de/PJ3501>

Ziel des Projekts sei es, die langfristigen und generationsübergreifenden Folgen wirtschaftlicher Umbrüche auf die Humankapitalbildung empirisch zu analysieren. Die Bildung von Humankapital werde als Schlüsselmechanismus gesehen, um die individuellen Arbeitsmarkt- und Lebenschancen sowie die soziale Mobilität zu erhöhen. Bildungsinvestitionen gelten zudem als ein wichtiger Faktor der sozioökonomischen Entwicklung. Wirtschaftliche Umbrüche, etwa gesamtwirtschaftliche Rezessionen, Corona bedingte Schulschließungen oder familiäre Einkommensschocks können jedoch effiziente und gerechte Investitionen in Bildung beeinträchtigen.

Private und staatliche Versicherungsmechanismen um Humankapitalinvestitionen vor Shocks abzusichern, wie öffentliche Bildungsmaßnahmen, elterliche Zeitallokation und Migrationsentscheidungen, spielen daher eine wichtige Rolle. In dem Projekt sollen mögliche Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Bildung und soziale Ungleichheit sowie der Effekt von Migrationsentscheidungen der Eltern auf die Humankapitalbildung ihrer Kinder analysiert werden. Das Projekt beteiligt sich ferner an Analysen der Wirksamkeit von bildungs- und sozialpolitischen Maßnahmen zur Eindämmung der negativen Auswirkungen wirtschaftlicher Umbrüche auf das Humankapital. Die Ergebnisse sollen dazu beitragen, die wissen-

schaftliche und öffentliche Debatte über die mittel- und langfristigen Folgen wirtschaftlicher Umbrüche auf die Bildung von Humankapital mit evidenzbasierten Analysen und Handlungsempfehlungen zu untermauern.

Ziebarth, Nicolas (ZEW, Leitung); Fischer, Björn (DIW)

**Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsangebotsverhalten**

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung ZEW; Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung DIW

bis 31. Juli 2027

<https://www.zew.de/PJ3513>

Das Forschungsprojekt evaluiere empirisch und theoretisch Sozialversicherungssysteme zur Absicherung im Falle der Arbeitsunfähigkeit. Nahezu alle OECD Staaten bieten einen flächendeckenden Zugang zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, zu Krankengeld und Erwerbungsminderungsrente. Allerdings unterscheiden sich diese Systeme in der Ausgestaltung von Land zu Land. Ziel der Systeme sei es, die Gesundheit und den Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu sichern und Einkommenseinbußen im Krankheitsfall zu vermeiden oder abzumildern. Im Zuge der Covid-19 Pandemie habe zudem die Frage neue Relevanz erlangt, inwieweit die Verbreitung ansteckender Krankheiten durch eine Reduzierung von Präsentismus („krank arbeiten“) durch eine bessere Ausgestaltung von Sozialversicherungssystemen verringert werden kann.

Das Forschungsprojekt habe einen Fokus auf die USA und Deutschland. Während in Deutschland schon seit der Zeit Bismarcks die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall Einzug gefunden habe, haben die USA erst seit Kurzem auf Bundeslandebene die flächendeckende Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sowie den Zugang zum Krankengeld eingeführt. Solche „natürlichen Experimente“ bieten die einmalige Gelegenheit, den Einfluss der Lohnfortzahlung auf deren Inanspruchnahme, die Verbreitung von Infektionskrankheiten sowie unerwünschte Arbeitsmarkteffekte zu evaluieren.

### **Arbeitszeitberichterstattung für Deutschland: Durchführung der BAuA-Arbeitszeitbefragungen 2021, 2023 und 2025**

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BAuA

bis 21. Dezember 2027

<https://www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Forschungsprojekte/f2508.html>

Das Projekt umfasse die Fortführung der BAuA-Arbeitszeitbefragung als Panelbefragung im zweijährigen Abstand, Berichterstattungsaktivitäten im Themenfeld Arbeitszeit sowie die Bereitstellung der Daten für die wissenschaftliche Community. Die Gestaltung der Arbeitszeit gehöre zu den zentralen Fragestellungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Sie bemesse nicht nur die werktägliche Belastungs- und Expositionsdauer, sondern entscheide insbesondere darüber, welche Zeit für Erholung und private Verpflichtungen zur Verfügung steht. Die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung gäben differenziert Aufschluss über die Arbeitszeitrealität der Beschäftigten und erlaubten eine Einschätzung zu flexiblen Arbeitszeiten und deren Gestaltung. Darüber hinaus dienten sie der wissenschaftlichen Erforschung des Zusammenhangs zwischen Arbeitszeit und der Gesundheit bzw. dem Wohlbefinden von Erwerbstätigen.

### **3.3. Initiativen, Events und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld (zeitlich geordnet)**

#### **Aktuelle Veranstaltungen**

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

#### **Kognitive Technologieassistentz. Einsatzpotenziale von Augmented Reality**

28. September 2022, Online

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Veranstaltungen/Termine/2022/09.28-Kognitive-Technologieassistentz.html>

Die zunehmende Digitalisierung von Prozessen in heutigen Arbeitssystemen verändere bestehende Strukturen, Prozesse und Arbeitsaufgaben und stelle damit die Arbeitsgestaltung vor neue Herausforderungen. Bei

Augmented Reality (AR)-basierten Assistenzsystemen zeigten sich Potenziale wie zum Beispiel eine belastungsoptimierte Arbeitsunterstützung durch bedarfsgerechte Informationsbereitstellung für die Beschäftigten. In diesem Dresdner Treffpunkt sollen Einsatzpotenziale von AR als kognitive Technologieassistenten vorgestellt und Anwendungsfälle aufgezeigt werden, in denen der Einsatz einer Datenbrille als AR-basiertes Assistenzsystem gemäß einer optimalen Aufgaben-Technologie-Passung sinnvoll sei. Mithilfe der Nutzungskontextanalyse solle eine Möglichkeit aufgezeigt werden, wie sich eine geeignete Technologie für eine entsprechende Aufgabe finden lasse. Datengrundlage sei das vom „Bundesministerium für Bildung und Forschung“ geförderte und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreute Projekt „Sichere AR-Serviceplattform für die industrielle Fertigung“.

Weizenbaum Institut für die vernetzte Gesellschaft

**Bits und Bäume Konferenz 2022**

30. September bis 2. Oktober 2022 in Berlin, Auftaktveranstaltung am Abend des 30. September

<https://pretalx.com/bitsundbaeume/>

Nach der erfolgreichen ersten Bits & Bäume-Konferenz 2018 seien die Themen Digitalisierung und Nachhaltigkeit heute in unserer Gesellschaft so präsent wie nie zuvor. Man stehe vor großen gesellschaftlichen und globalen Herausforderungen für eine gerechte und nachhaltige Gestaltung unserer (Um-)Welt. Deshalb solle mit der Konferenz Bits & Bäume 2022 vom 30. September bis 02. Oktober 2022 die Zusammenarbeit zwischen Umwelt- und Gerechtigkeitsaktivist:innen, Technikexpert:innen und Menschenrechtler:innen erweitert und verstetigt werden.

Ein wichtiges Ziel sei die Vernetzung der Communities mit Vertreter:innen sozial-ökologisch wirtschaftender kleiner Digital-Unternehmen sowie Gründer:innen, um gemeinsam konkrete Lösungen für die drängenden Fragen der Zeit zu finden. Große politische Strategien und Governance-Vorschläge werden diskutiert, aber es solle auch anhand von Best-Practice-Beispielen voneinander gelernt werden, wie im digitalen Zeitalter Klima- und Umweltschutz, Soziale Gerechtigkeit, Demokratie und Grundrechte verwirklicht werden könnten. Gemeinsam solle auf Podien, in Workshops und Open Spaces überlegt werden, wie man ins Handeln kommen und eine nachhaltige Digitalisierung konkret umsetzen könne.

## Veranstungsdokumentationen

### **re:publica 22. „Any Way the Wind Blows“**

08. Juni bis 10. Juni 2022 in Berlin

[https://www.youtube.com/watch?v=Dy5blsMBqlo&list=PLAR\\_6-tD7IZWZfd41BA5PVDhJz-6tcGJV](https://www.youtube.com/watch?v=Dy5blsMBqlo&list=PLAR_6-tD7IZWZfd41BA5PVDhJz-6tcGJV)

Die re:publica Berlin, das Festival für die digitale Gesellschaft, fand vom achten bis zehnten Juni 2022 in der Arena Berlin und dem Festsaal Kreuzberg statt und stand in diesem Jahr unter dem Motto „Any Way the Wind Blows“. Alle Videos der Programm-Sessions der re:publica 22 sind auf YouTube abrufbar.

Hans-Böckler-Stiftung; Deutsche Vereinigung für  
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung

### **Die geschlechtergerechte Gestaltung des Arbeitsmarktes. Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitsmarktpolitik**

19. Mai bis 20. Mai 2022 in Berlin

[www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-die-geschlechtergerechte-gestaltung-des-arbeitsmarktes-40059.htm](http://www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-die-geschlechtergerechte-gestaltung-des-arbeitsmarktes-40059.htm)

Auch nach mehr als 30 Jahren verstärkter Bemühungen in der Gleichstellungspolitik gebe es deutliche Differenzen zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Bis heute hätten Frauen beim Zugang und Verbleib in Beschäftigung, bei der Bezahlung, der Qualität der Arbeit und den Aufstiegsmöglichkeiten geringere Erfolgsaussichten. Bedeutet dies, dass die Gleichstellungspolitik an ihre Grenzen gelangt? Und welchen Beitrag kann die sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Forschung zur Minderung der Ungleichheit am Arbeitsmarkt leisten? Gestützt auf aktuelle Forschungsbefunde wurden auf der diesjährigen SAMF-Jahrestagung Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitsmarkt- und Gleichstellungspolitik diskutiert.

International Trade Union Confederation

**4th ITUC World Women's Conference 2022. Outcome Document**

24. Mai 2022

[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/outcome\\_4wwc\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/outcome_4wwc_en.pdf)

Die 4. Weltfrauenkonferenz des IGB habe zu einem zentralen Zeitpunkt für die Beschäftigten und die Gewerkschaftsbewegung stattgefunden. Die Welt befinde sich immer noch in einer globalen Gesundheitspandemie, die weiterhin Menschenleben fordere, schwere Krankheiten verursache und die Lebensgrundlagen beeinträchtige. Die derzeitige sozioökonomische Krise führe zu einem noch nie dagewesenen Verlust von Arbeitsplätzen und Einkommen. Schätzungsweise 8,8 Prozent der gesamten Arbeitsstunden für das gesamte Jahr 2020 gingen verloren, was der Arbeitszeit von 255 Millionen Vollzeitbeschäftigten entspreche und etwa viermal so hoch wie die Zahl der Arbeitsausfälle während der globalen Finanzkrise sei.

Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie seien nicht geschlechtsneutral und sozial ungleich verteilt. Die Pandemie habe die ungleichen Auswirkungen der Krise in Bezug auf die Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und die Verteilung der Betreuungsarbeit deutlich gemacht. Das Verständnis der geschlechtsspezifischen Auswirkungen der aktuellen Krise zu verstehen, sei entscheidend für die Gestaltung der wirksamsten und fairen Antworten für einen geschlechtergerechten Wiederaufbau.

Goldammer, Gesine

**Klimapolitik in Europa & der Lausitz gendergerecht gestalten**

**WEB-Talk der FES-Brandenburg/Potsdam**

Friedrich-Ebert-Stiftung Landesbüro Brandenburg, Potsdam

16. Mai 2022

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brandenburg/19333.pdf>

Die Studie „Ein feministischer European Green Deal – für einen ökologischen und geschlechtergerechten Übergang“ zeige auf, dass das bisher ehrgeizigste und umfassendste Klimaprogramm der EU – der European Green Deal (EGD) – zahlreiche Lücken mit Blick auf die Gleichstellung aufweist. Die Autorin der Studie formulierte Politikempfehlungen für eine geschlechtergerechte und transformative Umsetzung des EGD, insbesondere für die Sektoren, die für die höchsten Emissionen verantwortlich seien (Energie, Verkehr, Landwirtschaft). Vom EGD solle auch die Lausitz profitieren. Dort gebe es Initiativen, wie „F wie Kraft“, die deutlich machten, dass die Planungen und Maßnahmen für den dortigen Strukturwandel

die Belange von Frauen nicht ausreichend berücksichtigen. Ihr Ziel sei es daher, Frauen in der Region zu stärken, indem sie Räume für die Themen der Frauen eröffnen und so die Region für sie (wieder) attraktiv machen. Das Paper gebe Antworten auf die Fragen, wie ein feministischer Blick auf den European Green Deal aussehe und wie es gelingen könne, einen gendergerechten Strukturwandel zu gestalten.

Hans-Böckler-Stiftung

**LABOR.A 2022: Gute Arbeit in der Transformation**

am 21. September 2022 in Berlin, Café Moskau und online

<https://www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-labora-2022-gute-arbeit-in-der-transformation-38574.htm>

Wie kann im Jahrzehnt der Transformation – angestoßen durch Klimawandel, Globalisierung, Digitalisierung und demografischen Wandel – Gute Arbeit bewahrt und ausgebaut werden? Wie kann der Umbau unserer Wirtschafts-, Arbeits- und Lebensweise hin zu nachhaltigem Handeln gelingen? Um diese Fragen drehte sich in diesem Jahr die LABOR.A, die Plattform der Hans-Böckler-Stiftung zur „Arbeit der Zukunft“. Die LABOR.A 2022 fand am 21. September im hybriden Format mit ca. 300 Teilnehmenden in Präsenz und ca. 1200 digital Teilnehmenden statt. In einigen Wochen wird es den Inhalt der Panels und Sessions in der Mediathek zu sehen geben. Aktuelle Informationen finden sich auf der [Konferenzwebsite](#).