

# WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

---

Nummer 379, August 2025

## Forschungsmonitoring „Arbeit der Zukunft“ Ausgabe 30

April bis Juni 2025 (Berichtszeitraum)

Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“

---



### Auf einen Blick

Das Forschungsmonitoring 30 gibt einen Überblick über aktuelle Studien und Publikationen zur Arbeitswelt der Zukunft für den Berichtszeitraum April bis Juni 2025. Es orientiert sich an den Schwerpunkten der Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“: Digitalisierung und Arbeit der Zukunft, Standards für digitale Arbeitsformen, Beschäftigung im Wandel, Arbeit aufwerten, Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements, Künstliche Intelligenz und Sozial-ökologische Transformation.

**Autorin**

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

© 2025 by Hans-Böckler-Stiftung  
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf  
[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)



„Forschungsmonitoring ‚Arbeit der Zukunft‘ Ausgabe 30“ 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 (z. B. mit Quellenangabe gekennzeichnete Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge) erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

**ISSN 2509-2359**

## Inhalt

Über das Forschungsmonitoring.....	5
1. Überblick über aktuelle Publikationen und Studien .....	7
1.1 Digitalisierung .....	7
Gesellschaftspolitische Studien und Beschäftigungsprognosen.....	7
Betrieblich orientierte Studien .....	8
Digitalisierung in der Industrie .....	9
Digitalisierung im Dienstleistungssektor .....	9
1.2 Standards für digitale Arbeitsformen .....	10
Plurale Arbeitsformen und Wandel der Beschäftigungsstrukturen.....	10
Plattformarbeit .....	11
Wandel von Mitbestimmung.....	13
1.3 Beschäftigung im Wandel .....	14
Veränderung von Tätigkeiten und Berufen .....	14
Geschlechterverhältnisse und Beschäftigung.....	15
Diversity am Arbeitsmarkt – Ältere, Menschen mit Behinderung, Migrant*innen, LGBTQI.....	18
Qualifizierung.....	24
1.4 Arbeit aufwerten.....	26
Faire Entlohnung.....	26
Bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit .....	28
1.5 Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements .....	30
Arbeitszeit.....	30
Arbeitszufriedenheit .....	31
1.6 Künstliche Intelligenz (KI).....	32
Einsatz von KI.....	32
Ethik von KI.....	34
1.9 Sozial-ökologische Transformation .....	35
2. A Closer Look: Zusammenfassung ausgewählter Studien des Monitorings .....	39

3. Keep in Mind: Initiativen und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld.....	43
3.1 Auswahl neuer Forschungsprojekte der Hans-Böckler-Stiftung .....	43
3.2 Auswahl weiterer Forschungsprojekte.....	46
3.3 Termine, Initiativen und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld.....	47
Aktuelle Veranstaltungen .....	47
Podcasts .....	49
Veranstaltungsdokumentationen .....	51

## Über das Forschungsmonitoring

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

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

Das Monitoring ist in drei Teile gegliedert. Es beginnt mit einem „Überblick über aktuelle Publikationen und Studien“. Teil 2 („A Closer Look: Zusammenfassung ausgewählter Studien des Monitorings“) hebt einzelne Publikationen hervor und fasst diese hinsichtlich ihrer Relevanz für Gewerkschaften und Betriebsräte zusammen.

In dieser Ausgabe des Forschungsmonitorings werden zwei aktuelle Publikationen im Detail behandelt. Zunächst wird die englischsprachige Studie „Platforms, race, and urban space: the multiplication of unevenness of migrant food couriers' mobilities“ von Maizi Hua vorgestellt. Hua untersucht, wie sich das parallele Arbeiten auf mehreren Gig-Plattformen, genannt „Multi-Apping“, auf den Arbeitsalltag von Lebensmittelkurier\*innen auswirkt und welche Strategien sie anwenden, um mit daraus resultierenden Belastungen umzugehen.

Bei der zweiten Publikation handelt es sich um Andrea Hammermanns Artikel „Alle unmotiviert? Arbeitsmotivation und Arbeitgeberbindung in Deutschland“. Auf Basis ihrer Untersuchung kommt sie zu dem Schluss, dass die meisten Beschäftigten gern arbeiten, sich zudem engagiert in ihrem Arbeitsumfeld einbringen und nach wie vor eine hohe Verbindlichkeit gegenüber ihrem Arbeitgeber verspüren.

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)

Eine aufschlussreiche Lektüre wünscht  
die Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“

August 2025

## 1. Überblick über aktuelle Publikationen und Studien

### 1.1 Digitalisierung

#### Gesellschaftspolitische Studien und Beschäftigungsprognosen

##### **World Employment and Social Outlook: May 2025 Update**

ILO Flagship Report

International Labour Organization, Genf

28. Mai 2025

[www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-may-2025-update](https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-may-2025-update)

Die aktuelle Ausgabe des Berichts „World Employment and Social Outlook Trends“ präsentiert neue Daten zum prognostizierten Beschäftigungswachstum, sich verändernden Beschäftigungstrends, Einkommensungleichheit und den Auswirkungen des technologischen Wandels. Zudem werden die Risiken untersucht, die mit zunehmenden geopolitischen Spannungen und Handelsstörungen verbunden sind, sowie deren weitreichende Folgen für Regionen und Branchen.

##### **Digitale Teilhabe 2025**

Studienbericht

Bitkom, Berlin

Juni 2025

<https://doi.org/10.64022/2025-digitale-teilhabe>

Die Studie bietet einen Einblick in die digitale Lebensrealität innerhalb der Bevölkerung. Sie zeigt, wie verschieden die Bevölkerung digitale Technologien nutzt, welche Chancen und Barrieren bestehen und wie sich die digitale Spaltung auf den Alltag und das gesellschaftliche Miteinander auswirkt. Die Ergebnisse machen deutlich: Während viele Menschen von digitalen Angeboten profitieren, bleiben Herausforderungen wie Unsicher-

heiten, Wissenslücken und technische Hürden bestehen – insbesondere für ältere Generationen. Die Studie beleuchtet zudem, wie neue Technologien, Künstliche Intelligenz und soziale Medien das demokratische Verständnis und den Umgang mit Informationen beeinflussen.

### **Betrieblich orientierte Studien**

Jürgens, Ulrich

#### **Automation and Its Impact on Productivity and Workers. Lessons from the History of the Car Industry**

Weizenbaum Journal of the Digital Society 5(2)

11. Juni 2025

<https://doi.org/10.34669/wi.wjds/5.2.4>

Dieser Artikel untersucht die historische Entwicklung und die Auswirkungen von Automatisierung in der Automobilindustrie, wobei der Schwerpunkt auf den Produktionssystemen von Ford, Toyota und Volkswagen liegt. Dabei geht er auf zwei Forschungsfragen ein: Wie hat sich die Automatisierung im Laufe der Zeit entwickelt? Was sind ihre Auswirkungen auf Produktivität und Arbeit? Die Auswirkungen auf Beschäftigung sind nuanciert und werden durch Automatisierung, Outsourcing und Anpassungstrends beeinflusst. Letztlich warnt die Studie vor einer deterministischen Sichtweise auf den technologischen Wandel und betont die Rolle organisatorischer und institutioneller Faktoren in diesen Prozessen.



## Digitalisierung in der Industrie

Ewald, Johannes; Goecke, Henry; Hünнемeyer, Vanessa Rebecca;  
Lang, Thorsten; Trenz, Marco

### **Zwischen Kohle und Code: Digitalisierung im Ruhrgebiet.**

#### **Studie für den Digital Campus Zollverein e. V.**

IW-Consult Studie

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

24. Juni 2025

[www.iwkoeln.de/studien/johannes-ewald-henry-goecke-vanessa-rebecca-huennemeyer-thorsten-lang-marco-trenz-digitalisierung-im-ruhrgebiet.html](http://www.iwkoeln.de/studien/johannes-ewald-henry-goecke-vanessa-rebecca-huennemeyer-thorsten-lang-marco-trenz-digitalisierung-im-ruhrgebiet.html)

Der Digital-Index ermöglicht die Messung des Digitalisierungsgrades auf kommunaler Ebene. Die Digitalisierung ist einer von vier zentralen Megatrends, der tiefgreifende Auswirkungen auf nahezu alle Lebensbereiche hat. Gerade auf kommunaler Ebene eröffnet die Digitalisierung neue Möglichkeiten aber auch Anforderungen, um den Bedürfnissen der Unternehmen und Bürger\*innen zu entsprechen. Mit dem Fokus auf Forschung, Beschäftigung, Unternehmen und Infrastruktur wurde der Digitalisierungsgrad von 53 Kommunen des Ruhrgebiets untersucht.

## Digitalisierung im Dienstleistungssektor

Zimmermann, Volker

### **Digitalisierung im Mittelstand: Zuwächse bei digitalen Services.**

#### **Vorreiter bauen Vorsprung bei komplexen Vorhaben und Know-how aus**

KfW Research Fokus Volkswirtschaft 502

Kreditanstalt für Wiederaufbau, Frankfurt am Main

11. Juni 2025

[www.kfw.de/%C3%9Cber-die-KfW/Newsroom/Aktuelles/News-Details\\_852480.html](http://www.kfw.de/%C3%9Cber-die-KfW/Newsroom/Aktuelles/News-Details_852480.html)

Die Struktur der Digitalisierungsaktivitäten im Mittelstand hat sich in den letzten zehn Jahren verändert. Vorhaben zur Digitalisierung der Ange-

botspalette werden deutlich häufiger durchgeführt. Die Modernisierung von IT-Systemen ist dagegen in nahezu allen untersuchten Unternehmensgruppen zurückgegangen. Breite Unternehmensgruppen führen einfache Vorhabensarten, wie die Digitalisierung des Kontakts zu Kund\*innen und Zulieferer\*innen, häufiger durch. Dagegen konnten Vorreiterunternehmen ihren Vorsprung bei der Durchführung komplexer Vorhaben, die auf die Reorganisation von Workflows und dem Aufbau von digitalisierungsrelevantem Know-how abzielen, weiter ausbauen.

## 1.2 Standards für digitale Arbeitsformen

### Plurale Arbeitsformen und Wandel der Beschäftigungsstrukturen

Maas, Martina; Seifert, Hartmut

#### **Arbeitszeiterfassung. Aktuelle Befunde zu ihrer Verbreitung und betrieblichen Organisation**

WSI-Mitteilungen 78(2), S. 139–145

April 2025

[www.doi.org/10.5771/0342-300X-2025-2-139](https://www.doi.org/10.5771/0342-300X-2025-2-139)

Der Beitrag präsentiert Befunde zur Verbreitung und Organisation der Arbeitszeiterfassung auf Basis einer Betriebsbefragung. Er zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Betriebe, selbst Kleinstbetriebe, die Arbeitszeiten der Beschäftigten dokumentiert. Händische und systemische Erfassungsmethoden halten sich in etwa die Waage. Die Zeiterfassung ist in Betrieben mit und ohne Homeoffice in etwa gleich verbreitet. Die Organisation der Arbeit in Form von Homeoffice scheint demnach kein Hemmnis für die Einführung einer Arbeitszeiterfassung zu sein, und umgekehrt scheint diese auch nicht dem mobilen Arbeiten im Wege zu stehen.

## Plattformarbeit

Kim, Pyeonghwa; Asante-Agyei, Charis; Munoz, Isabel; Dunn, Michael; Sawyer, Steve

**Decoding the Meaning of Success on Digital Labor Platforms:  
Worker-Centered Perspectives**

Proceedings of the Association for Computing Machinery on Human-Computer Interaction 9(2), Artikel CSCW059

2. Mai 2025

<https://doi.org/10.1145/3710957>

Diese Studie untersucht, wie Freelancer\*innen auf digitalen Arbeitsplattformen Erfolg definieren – nicht über traditionelle Maßstäbe wie Beförderungen oder Gehalt, sondern über subjektive Dimensionen wie Selbstbestimmung, Erfüllung und Wohlbefinden. Ihre Erfolgsvorstellungen entwickeln sich dabei insbesondere nach dem Wechsel aus traditionellen Arbeitsverhältnissen weg von organisationszentrierten hin zu persönlich bedeutungsvollen Werten.

Hua, Maizi

**Platforms, race, and urban space: the multiplication of unevenness  
of migrant food couriers' mobilities**

Mobilities, Juni 2025, S. 1–19

1. Juni 2025

<https://doi.org/10.1080/17450101.2025.2498762>

Bisherige Forschungsarbeiten untersuchen in der Regel, wie sich einzelne digitale Plattformen auf die Bewegungen von Lebensmittelkurier\*innen auswirken und zu Ungleichheit führen. Der vorliegende Artikel erweitert diese Diskussion und untersucht mittels Interviews mit Kurier\*innen in Oslo wie die sich überschneidenden Anforderungen verschiedener digitaler Plattformen (Gig-, Mobilitäts- und Online-Markt-Plattformen) soziale Ungleichheiten verstärken. Die vorwiegend migrantischen Plattformarbeiter\*innen sind dabei keine passiven Subjekte, sondern wenden konkrete Strategien an, um die Vervielfachung von Ungleichheit durch ihre Arbeit abzuschwächen.

Wood, Alex J.; Martindale, Nicholas; Burchell, Brendan J.

**Beyond the ‘Gig Economy’: Towards Variable Experiences of Job Quality in Platform Work**

Work, Employment and Society

2. Juni 2025

<https://doi.org/10.1177/09500170251336947>

Plattformarbeit wird häufig pauschal mit schlechter Arbeitsqualität gleichgesetzt. Doch anhand von Daten aus sechs Ländern belegen die Autoren dieser Studie, dass algorithmische Steuerung nicht zwangsläufig schlechte Arbeitsbedingungen bedeutet. Faktoren wie nationale Regulierung, gewerkschaftliche Präsenz und unternehmensspezifische Plattformstrategien beeinflussen die Auswirkungen maßgeblich. Hohe Autonomie, faire Bezahlung und sinnstiftende Arbeit sind möglich. Die Gig-Economy ist somit nicht per se ausbeuterisch, vielmehr hängt die Qualität von Plattformarbeit davon ab, wie sie reguliert wird.

Friedrich, Martin; Helm, Ines; Lang, Julia; Müller, Christoph

**Lieferdienste in Deutschland: Solo-Selbstständigkeit hat zwischen 2018 und 2021 stark abgenommen**

IAB-Forum, Serie Beschäftigung in der Gig-Ökonomie

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

4. Juni 2025

<https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20250604.01>

Über Solo- und Scheinselbstständigkeit bei Online-Lieferdiensten wird in der Öffentlichkeit häufig mit Sorge um die soziale Absicherung der dort tätigen Plattformarbeiter\*innen diskutiert. Während sich die Erwerbstätigkeit in der Lieferdienstbranche zwischen 2012 und 2021 verdoppelt hat, hat der Anteil der Solo-Selbstständigen deutlich abgenommen. Im Jahr 2021 waren mehr als 95 Prozent der Lieferdienstfahrer\*innen abhängig beschäftigt.

## Wandel von Mitbestimmung

Agnolin, Paolo; Anelli, Massimo; Colantone, Italo; Stanig, Piero  
**Robots Replacing Trade Unions: Novel Data and Evidence from Western Europe**

IZA Discussion Paper 17864

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn

April 2025

[www.iza.org/publications/dp/17864/robots-replacing-trade-unions-novel-data-and-evidence-from-western-europe](http://www.iza.org/publications/dp/17864/robots-replacing-trade-unions-novel-data-and-evidence-from-western-europe)

Die Autoren legen nahe, dass der technologische Wandel – insbesondere die industrielle Automatisierung – zur Schwächung der Rolle von Gewerkschaften beigetragen hat. Die Ergebnisse zeigen, dass Regionen mit höherem Automatisierungsgrad eine niedrigere Gewerkschaftsmitgliedschaft verzeichnen. Dieser Rückgang erfolgt über einen Zusammensetzungseffekt, also durch eine Verlagerung von Beschäftigung aus traditionell stark gewerkschaftlich organisierten Branchen hin zu weniger organisierten Sektoren. Innerhalb der stärker von Automatisierung betroffenen Branchen selbst lässt sich hingegen kein systematischer Rückgang der Gewerkschaftsdichte feststellen.

Wannöffel, Manfred; Hoose, Fabian; Niewerth, Claudia; Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.)

**Mitbestimmung und Partizipation 2030. Demokratische Perspektiven auf Arbeit und Beschäftigung**

Nomos, Baden-Baden

18. Juni 2025

[www.nomos-shop.de/de/p/mitbestimmung-und-partizipation-2030-gr-978-3-7560-3028-6](http://www.nomos-shop.de/de/p/mitbestimmung-und-partizipation-2030-gr-978-3-7560-3028-6)

Zum 50. Jubiläum der Kooperation zwischen der Ruhr-Universität Bochum und der IG Metall widmet sich der Sammelband der Frage, wie sich demokratische Gestaltungsmöglichkeiten in Zeiten tiefgreifender wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Umbrüche weiterentwickeln. Demokratie in Gesellschaft und Politik ist auf eine lebendige Demokratisierung der Arbeitswelt angewiesen – ohne Mitbestimmung in Betrieben und Unternehmen verliert sie ihre soziale Verankerung und Stabilität. Die Beiträge

reflektieren historische Entwicklungen, analysieren aktuelle Herausforderungen und diskutieren innovative Ansätze für die Weiterentwicklung von Mitbestimmung und Partizipation.

### 1.3 Beschäftigung im Wandel

#### Veränderung von Tätigkeiten und Berufen

Ahlers, Elke

##### **Personalengpässe: Was tun Betriebe gegen den Fachkräftemangel?**

WSI Report 103

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

April 2025

[www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-009115](http://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009115)

Der Mangel an Arbeitskräften stellt für Betriebs- und Personalräte eine zentrale Herausforderung dar. Die Folgen dieser Personalknappheit sind für die Unternehmen vielfältig, die Hauptlast tragen aber vor allem die aktuell Beschäftigten. Sie müssen durch Mehrarbeit die fehlenden Kapazitäten ausgleichen. Die vorliegenden Befunde zeigen, dass viele betroffene Betriebe zur Fachkräftesicherung vor allem auf betriebliche Weiterbildungsprogramme setzen, um Fachkräfte aus den eigenen Reihen zu qualifizieren. Gleichzeitig wird auch das Angebot an zeit- und ortsflexiblen Arbeitsmodellen erhöht, um offene Stellen attraktiver machen.

## Geschlechterverhältnisse und Beschäftigung

### **Equality between men and women in the workforce**

G20 Technical Paper

International Labour Organization, Genf; Organisation for Economic  
Co-operation and Development, Paris

9. April 2025

[www.ilo.org/publications/equality-between-men-and-women-workforce](http://www.ilo.org/publications/equality-between-men-and-women-workforce)

Dieses Paper bewertet die Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt hinsichtlich Erwerbsbeteiligung und Lohnunterschieden. Beide sind entscheidend, um faire, inklusive Arbeitsmärkte zu fördern und die wirtschaftliche Stärkung von Frauen voranzutreiben. Der Bericht hebt die Bedeutung umfassender und gezielter politischer Maßnahmen hervor, darunter der Ausbau arbeitsmarktpolitischer Institutionen, die Förderung von gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit, die Sicherstellung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen in der Pflege sowie die Schaffung gleicher Chancen und fairer Behandlung in Bildung und Beschäftigung über alle Branchen hinweg.

Dupuis, Indira

### **Berufliche Weiterbildung in der Chemie- und Pharmaindustrie aus Gleichstellungsperspektive. Grundlagen für die Diskussion**

Stiftung Arbeit und Umwelt der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie,  
Energie, Berlin

25. April 2025

[www.arbeit-umwelt.de/publikation/berufliche-weiterbildung-gleichstellung/](http://www.arbeit-umwelt.de/publikation/berufliche-weiterbildung-gleichstellung/)

Einkommenslücke, Rentenlücke, Sorgearbeitslücke – diese Begriffe sind allgegenwärtig in den Diskussionen um die Gleichstellung von Frauen. Die Autorin zeigt, dass es diese Lücken auch bei der Weiterbildung gibt. Angesichts des Fachkräftemangels in Deutschland hat dieser Umstand weitreichende negative Folgen. Ziel der Studie ist es daher, Fakten für die politische Arbeit rund um das Thema berufliche Weiterbildung zusammenzutragen und daraus Handlungsansätze zu destillieren.

Goetz, Valentina; Isphording, Ingo; Jessen, Jonas; Wolter, Stefanie  
**Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Zwei von zehn Beschäftigten berichten von Vorfällen im eigenen Arbeitsumfeld**

IAB-Kurzbericht 09/2025

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

20. Mai 2025

<https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2509>

Sexuelle Belästigung ist eine substanzielle Belastung für die direkt Betroffenen und ihr (Arbeits-)Umfeld und damit potenziell auch eine wirtschaftliche Belastung für Betriebe. Wie verbreitet sexuelle Belästigung und präventive Maßnahmen in Betrieben sind, wurde dennoch bisher nicht umfassend untersucht. Zwei Befragungen des IAB zeigen nun, wie häufig sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorkommt und welche Auswirkungen Betriebe und Beschäftigte infolgedessen erwarten. Darüber hinaus wird dokumentiert, welche Maßnahmen Betriebe ergreifen, um solche Vorfälle zu verhindern oder darauf zu reagieren.

Melentyeva, Valentina; Riedel, Lukas

**Child Penalty Estimation and Mothers' Age at First Birth**

Discussion Paper 19/25

Rockwool Foundation, Berlin; Centre for Research & Analysis of Migration, London

6. Juni 2025

[www.zew.de/publikationen/child-penalty-estimation-and-mothers-age-at-first-birth-1](http://www.zew.de/publikationen/child-penalty-estimation-and-mothers-age-at-first-birth-1)

Die Studie zeigt, dass der verbreitete Ansatz zur Schätzung der beruflichen Kosten von Mutterschaft – die sogenannten „Mutter-Strafen“ – zu verzerrten Ergebnissen führen kann, da Erstgebärende unabhängig vom Alter gemeinsam betrachtet werden, ohne Unterschiede in ihren Eigenschaften und Erwerbsverläufen zu berücksichtigen. Die Autor\*innen schlagen eine neue Methode vor, um dieses Problem zu adressieren. Anhand deutscher Verwaltungsdaten zeigt sich, dass durch diese Methode 30 Prozent höhere Einkommensverluste nach der Geburt aufgezeigt werden, als es bei herkömmlichen Betrachtungsweisen der Fall ist.



**Closing the gender gap in paid parental leaves: Better parental leaves for a more caring world of work**

ILO Care Economy Brief 1

Reihe „Decent Work and the Care Economy“

International Labour Organization, Genf

24. Juni 2025

<https://doi.org/10.54394/PKXX1390>

Dieses Policy Brief untersucht die weltweit anhaltende Geschlechterungleichheit hinsichtlich bezahlter Elternzeiten und deren Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt. Mütter haben derzeit im Durchschnitt Anspruch auf 24,7 Wochen bezahlter Elternzeit, Väter hingegen nur auf 2,2 Wochen – ein Unterschied von über fünf Monaten. Das Dokument beleuchtet die sozialen und wirtschaftlichen Kosten dieser Ungleichheit und stellt politische Handlungsoptionen vor, um gerechtere, inklusivere und nachhaltigere Elternzeitsysteme zu fördern – Systeme, die sowohl das Recht auf Mutterschutz für alle Frauen als auch die Fürsorgeverantwortung beider Elternteile anerkennen.

Fendel, Tanja; Gatskova, Kseniia; Goßner, Laura

**Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen – großes Potenzial und viele Herausforderungen**

IAB-Forum

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

25. Juni 2025

<https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20250625.01>

Die Erwerbstätigenquoten geflüchteter Frauen sind im Durchschnitt deutlich geringer als die geflüchteter Männer. Studien zu Geflüchteten, die in den letzten Jahren nach Deutschland gekommen sind, belegen, dass Sorgepflichten, fehlende Deutschkenntnisse und die Anerkennung ausländischer Abschlüsse die zentralen geschlechtsbedingten Hürden für die Aufnahme einer Beschäftigung darstellen.

Bitkom-Arbeitskreis Frauen in der Digitalwirtschaft

**Frauen in der Digitalwirtschaft –  
Zahlen, Chancen & Handlungsbedarf**

Fact Sheet

Bitkom, Berlin

Juni 2025

[www.bitkom.org/Bitkom/Publikationen/Frauen-in-der-Digitalwirtschaft-Zahlen-Chancen-Handlungsbedarf](http://www.bitkom.org/Bitkom/Publikationen/Frauen-in-der-Digitalwirtschaft-Zahlen-Chancen-Handlungsbedarf)

In der Digitalwirtschaft bleiben weibliche Perspektiven und damit enormes Innovationspotenzial ungenutzt. Nur 18 Prozent der IT- und Digitalberufe sind mit Frauen besetzt, obwohl 64 Prozent der Unternehmen betonen, dass ohne Frauen die Zukunft der deutschen Wirtschaft gefährdet ist. Wer Gleichstellung und Diversität strategisch verfolgt, stärkt Arbeitgebermarke, Talentgewinnung und Innovation. Doch über ein Drittel der Unternehmen hat keine Maßnahmen definiert – der Handlungsbedarf ist hier deutlich. Die Politik muss auch agieren, um mehr Frauen für die Digitalisierung zu gewinnen.

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

Schroeder, Wolfgang; Rhein, Philipp; Greef, Samuel; Matzel, Marie;  
Kruchen, Tom

**Evaluation des Bundesprogramms „Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt.  
Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz“**

Forschungsbericht 650

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin

25. April 2025

[www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-650-evaluation-arbeit-vielfalt-betriebliche-demokratiekompetenz.html](http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-650-evaluation-arbeit-vielfalt-betriebliche-demokratiekompetenz.html)

Mit dem Programm „Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt. Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz“ fördert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Projekte, die die betriebliche Demokratiekompetenz gegen Rechtsextremismus und Rassismus stärken sollen. Die vorliegende Evaluation untersucht die Wirkung und identifiziert zentrale Learnings aus den Projekten, die für zukünftige Maßnahmen wertvolle Erkenntnisse bieten

können. Ein besonderes Augenmerk wurde auf die Erfahrungen derjenigen gelegt, die an den Workshops und Angeboten der Projekte teilgenommen hatten, um deren Wirksamkeit zu bewerten.

Kuhn, Sarah; Schwengler, Barbara; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris  
**Ohne ausländische Beschäftigte wird es in vielen Berufen eng**

IAB-Forum

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

13. Mai 2025

<https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20250513.01>

Die Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt wird aktuell vor allem durch die demografische Entwicklung und den damit verbundenen Mangel an Fach- und Arbeitskräften bestimmt. In der Diskussion, wie diesen Herausforderungen begegnet werden kann, spielen ausländische Beschäftigte eine immer wichtigere Rolle. Der Beitrag erstellt einen Überblick über die aktuellen Entwicklungen und Prognosen.

Das, Utsoree; Dellaferrera, Giulia; Ananian, Sevane

**A study of the employment and earnings outcomes of second-generation migrants**

ILO Working Paper 141

International Labour Organization, Genf

23. Mai 2025

<https://doi.org/10.54394/MTEQ0041>

Dieses Working Paper untersucht die Situation am Arbeitsmarkt von Migrant\*innen der zweiten Generation in 32 Ländern auf Basis umfangreicher Mikrodaten. Es liefert vergleichende Einblicke in ihre Beschäftigungsmuster, einschließlich Anstellungsverhältnissen und Einkommensunterschieden, und untersucht die rechtlichen Rahmenbedingungen, etwa Antidiskriminierungsgesetze und arbeitsrechtliche Regelungen, die ihre Integration in den Arbeitsmarkt maßgeblich beeinflussen.

Engler, Marcus; Palop-García, Pau

**Ein Jahr Chancenkarte. Erste Bilanz des deutschen Punktesystems für Fachkräfteeinwanderung**

DeZIM Briefing Notes 05/25

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung, Berlin

28. Mai 2025

[www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/ein-jahr-chancenkarte/](http://www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/ein-jahr-chancenkarte/)

Seit der Einführung der Chancenkarte im Juni 2024 verfügt Deutschland erstmalig über ein Punktesystem zur Steuerung der Fachkräftenwerbung aus dem Ausland. Es unterscheidet sich allerdings deutlich von den Modellen anderer Staaten und insbesondere Kanadas, welche in einigen Fällen eine dauerhafte Einwanderung ermöglichen. Die Chancenkarte könnte das Potenzial haben, ein längerfristig erfolgreicher Einwanderungsweg zu werden. Identifiziert wurde ein erhebliches Interesse an ihr, das die Zahl der beantragten Visa weit übersteigt. Dieser Policy Brief lotet auch denkbare Optionen zur Nachjustierung aus.

Paprotny, Rolf

**Gesundheitsprogramm: Gezielt, strategisch & langfristig. Porträt über gesundes Arbeiten im Alter in den Vereinigten Schmirgel- und Maschinen-Fabriken**

Betriebs- und Dienstvereinbarungen 47

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

Mai 2025

[www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-009132](http://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009132)

Ältere Beschäftigte werden heute von allen Seiten heftig umworben, besonders von Arbeitgeber\*innen, ihren Verbänden und von der Politik. Doch wie sieht es in den Unternehmen aus? Können Beschäftigte überhaupt ihre jetzige Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zum Rentenalter ausüben? Bereits heute ist die Alterung in vielen Unternehmen deutlich spürbar. Die Vereinigte Schmirgel- und Maschinen-Fabriken AG stellt sich diesem Druck und setzt u. a. auf ein breites Gesundheitsangebot, ergonomisch und sicher gestaltete Arbeitsplätze, Abwechslung in der Arbeitsorganisation und lebenslanges Lernen.

Rom, Simone

**„Antidiskriminierung“: Sensibilisierung der Belegschaft für ein Respektvolles Miteinander. Porträt über die Betriebsvereinbarung zu den Themen Diskriminierung, Belästigung, sexuelle Belästigung und Mobbing bei der Gustav Hensel GmbH & Co. KG**

Betriebs- und Dienstvereinbarungen 44

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

Mai 2025

[www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-009127](http://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009127)

Der Betriebsrat und die Personalabteilung der Gustav Hensel GmbH & Co. KG informierten sich eigeninitiativ zu den Themen Diskriminierung, Belästigung, sexuelle Belästigung und Mobbing, um ein respektvolles Miteinander im Unternehmen stärker zu gewährleisten und mögliche Vorfälle präventiv zu vermeiden. Die eingerichtete Arbeitsgruppe ließ sich von der IG Metall intensiv schulen. Das Ergebnis des Prozesses waren die Veröffentlichung eines Positionspapiers der Geschäftsführung, die Unterzeichnung einer Betriebsvereinbarung und die Einrichtung einer Vertrauensstelle. Das Projekt erzielte eine Sensibilisierung der Beschäftigten und eine Offenheit, über diese Themen zu sprechen.

Rom, Simone

**Inklusion muss gelebt werden! Porträt über die Inklusionsvereinbarung der BASF Polyurethanes GmbH**

Betriebs- und Dienstvereinbarungen 43

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

Mai 2025

[www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-009126](http://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009126)

Die Schwerbehindertenvertretung der BASF Polyurethanes GmbH entwickelte eine Inklusionsvereinbarung und ermöglichte damit die Einführung vieler Vorteile für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte. Dazu gehören etwa eine frühere Altersfreizeit und Zusatzurlaub für Eltern schwerbehinderter Kinder. Durch die gelebte Inklusionsvereinbarung konnte beim Personal mehr Akzeptanz und Respekt für die schwerbehinderten Kolleg\*innen erreicht werden. Insbesondere die Führungskräfte entwickelten ein besseres Verständnis für ihre Belange. Die Schwerbe-

hindertenvertretung gewann mit ihrer Inklusionsvereinbarung beim Deutschen Betriebsrätepreis 2022 den Sonderpreis „Inklusion“.

Schneemann, Christian; Bernardt, Florian; Kalinowski, Michael; Krinitz, Jonas; Maier, Tobias; Mönnig, Anke; Schroer, Jan Philipp; Wolter, Marc Ingo; Zenk, Johanna; Zika, Gerd

### **Szenarien über die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung in den Bundesländern**

Forschungsbericht 663

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin

5. Juni 2025

[www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-663-forschungsbericht-alternativszenario-arbeitskraeftepotenziale.html](http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-663-forschungsbericht-alternativszenario-arbeitskraeftepotenziale.html)

Der Bericht untersucht die Auswirkungen dreier Szenarien auf die regionalen Arbeitsmärkte. Das Szenario 1 („Frauen“) nimmt die Auswirkungen einer gesteigerten Erwerbsbeteiligung von Frauen auf die höchste Erwerbsbeteiligung in dieser Gruppe in den Bundesländern in den Blick. Im Szenario 2 („Ältere“) wird die Erwerbsbeteiligung der Älteren (60 bis unter 75 Jahre) auf die höchste Erwerbsbeteiligung in dieser Gruppe in den Bundesländern angehoben. Das Szenario 3 („Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit“) erhöht die Erwerbsbeteiligung nichtdeutscher Staatsangehöriger auf die jeweils höchste Erwerbsbeteiligung in dieser Gruppe in den Bundesländern.

### **DGB-Anforderungen an die Anerkennung ausländischer Qualifikationen**

DGB-Positionspapier

Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin

23. Juni 2025

[www.dgb.de/fileadmin/download\\_center/Positionen\\_und\\_Thesen/Positionspapier\\_DGB-Anforderungen\\_Anerkennung\\_ausl%C3%A4ndischer\\_Qualifikationen.pdf](http://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Positionen_und_Thesen/Positionspapier_DGB-Anforderungen_Anerkennung_ausl%C3%A4ndischer_Qualifikationen.pdf)

Die gesellschaftliche Debatte um Ausmaß und Relevanz von Zuwanderung nach Deutschland hat mit der Verschiebung politischer Kräfteverhältnisse und sich zuspitzender Fachkräftebedarfe nochmals deutlich an

Fahrt aufgenommen. Die Anerkennung ausländischer Qualifikationen ist dabei ein wichtiger Hebel, um zugewanderten Beschäftigten eine gute Perspektive für eine gleichberechtigte Integration in Arbeit und Gesellschaft zu ermöglichen. Im Anschluss an die migrationspolitische Fachtagung 2024 entwickelten die DGB-Abteilungen Demokratie, Migrations- und Antirassismuspoleitik, Bildungspolitik und Bildungsarbeit, in Abstimmung mit der Abteilung Arbeitsmarktpolitik das Positionspapier.

Christinck, Lea; Diekmann, Maya; Engler, Marcus; Palop-García, Pau; Rischke, Ramona; Yanaşmayan, Zeynep

**Jenseits der Verwertungslogik? Narrative zu Fachkräftemigration und demografischem Wandel.**

DeZIM Policy Papers 03/25

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung, Berlin

30. Juni 2025

[www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/jenseits-der-verwertungslogik/](http://www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/jenseits-der-verwertungslogik/)

Dieses Paper untersucht, wie eine zukunftsorientierte Kommunikation zu Migration möglich ist. Ausgangspunkt ist das utilitaristische Narrativ, welches Migration als Lösung für demografische Alterung und Fachkräftemangel erzählt. Dabei werden migrantische Perspektiven nicht ausreichend berücksichtigt. Die Autor\*innen nutzen ein multimethodisches Design, dessen Kernstück Fokusgruppen mit Teilnehmenden aus unterschiedlichen sozialen Gruppen mit und ohne Migrationsbiografie bilden. Insgesamt fordern die Teilnehmenden eine differenziertere und realistischere Darstellung von Einwanderungsprozessen, um strukturelle Barrieren der sozialen und wirtschaftlichen Teilhabe sichtbar zu machen.

Diekmann, Marie; Pichl, Maximilian

**Einwanderungsgewerkschaften? Arbeitsmigration als strategische Herausforderung für Gewerkschaften**

WSI-Mitteilungen 78(3), S. 234–236

Juni 2025

[www.doi.org/10.5771/0342-300X-2025-3-234](http://www.doi.org/10.5771/0342-300X-2025-3-234)

Der Beitrag untersucht die strategische Bedeutung der Arbeitsmigration für Gewerkschaften im Kontext des Arbeitskräftemangels und eines radi-

kalisierten Migrationsdiskurses. Obwohl die Gewerkschaften in ihrer Beziehung zu Migrant\*innen in der Vergangenheit zwischen Solidarität und Distanzierung geschwankt haben, sind sie zu wichtigen Räumen für die Organisation der Interessen von Arbeitsmigrant\*innen und zu Schlüsselakteuren bei der Verteidigung ihrer Rechte geworden. Die gewerkschaftliche Organisation von Arbeitsmigrant\*innen im hochgradig prekären Niedriglohnsektor ist nach wie vor eine besondere Herausforderung.

## Qualifizierung

Heß, Pascal; Leber, Ute

### **Betriebe unterstützen die Teilnahme von Höherqualifizierten an Weiterbildungen häufiger als bei Geringqualifizierten**

IAB-Forum

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

14. April 2025

<https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20250414.01>

Analysen auf Basis des Nationalen Bildungspanels zeigen, dass im Schnitt etwa drei Viertel der Beschäftigten mit Hochschulabschluss von ihrem Betrieb ein Angebot zur Weiterbildungsunterstützung erhalten, sei es in Form der Übernahme von Kosten oder der Freistellung zum Besuch von Kursen. Bei den Geringqualifizierten sind es nur 42 Prozent. Wenn diese eine solche Unterstützung erhalten, bilden sie sich ähnlich häufig weiter wie Hochqualifizierte.



Müller, Christoph

**Weiterbildungsungleichheit und technologischer Wandel: Nach IT-Investitionen steigt vor allem die Weiterbildungsquote der Höherqualifizierten**

IAB-Kurzbericht 06/2025

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

15. April 2025

<https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2506>

Betriebliche Weiterbildung soll dazu beitragen, die Fähigkeiten der Beschäftigten an neue Anforderungen anzupassen. Gerade im Zuge der digitalen Transformation der Arbeitswelt sind solche Anpassungen dringend erforderlich. Die vorliegende Analyse des Zusammenhangs zwischen Investitionen in digitale Technologien und innerbetrieblicher Weiterbildung zeigt: In Betrieben mit IT-Investitionen steigen die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten; bei denjenigen mit einfachen Tätigkeiten ist dies im Mittel hingegen nicht der Fall.

Rausch-Berhie, Friederike; Benke, Natalia; Telieps, Johanna; Schneider, Verena; Rupp, Johannes; Hoffman, Esther

**Kompetenzen für Klimaanpassung. Die Rolle der beruflichen Bildung**

Climate Change 21/2025

Umweltbundesamt, Dessau-Roßlau

April 2025

<https://doi.org/10.60810/openumwelt-7753>

Der Bericht zeigt, wie die berufliche Bildung zur Umsetzung von Maßnahmen zur Klimawandelanpassung beitragen kann und wie relevante Kompetenzen im Berufsbildungssystem verankert werden können. Am Beispiel der Berufe Dachdecker\*in, Umwelttechnologe\*Umwelttechnologin für Wasserversorgung und für Abwasserbewirtschaftung und Landschaftsarchitekt\*in wird analysiert, welche Klimaanpassungskompetenzen bereits vermittelt werden und welche zukünftig erforderlich sind. Abschließend gibt der Bericht Handlungsempfehlungen zur stärkeren Integration und Verankerung des Themas Klimaanpassung in der beruflichen Aus-, Weiter- und Fortbildung.

Durdel, Anja; El-Madani, Sara; Henkel, Anna Iris; Lübbers, Thorsten;  
Conti, Gonzalo; Dehnbostel, Peter; Adam, Heiko; Boll, Patrick

**Evaluation des Bundesprogramms „Aufbau von  
Weiterbündungsverbünden“. Abschlussbericht**

Forschungsbericht 664

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin

17. Juni 2025

[www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/  
fb-664-evaluation-programm-aufbau-weiterbündungsverbunden-  
abschlussbericht.html](http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-664-evaluation-programm-aufbau-weiterbündungsverbunden-abschlussbericht.html)

Der Forschungsbericht stellt die im Rahmen der Evaluation des Bundesprogramms „Aufbau von Weiterbündungsverbünden“ gewonnenen Erkenntnisse vor. Das Programm zielte darauf ab, durch die Förderung von Netzwerken aus Unternehmen, Akteuren der Weiterbildungslandschaft sowie regionalen Arbeitsmarktakteuren die Weiterbildungsbeteiligung insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen und deren Beschäftigten zu erhöhen, die Vernetzung und Kooperation der Weiterbildungsakteure in einer Region zu stärken und Weiterbildungsangebote zu optimieren.

## **1.4 Arbeit aufwerten**

### **Faire Entlohnung**

Lorenzen, Stefanie

**Wertschöpfungsketten im Wandel. Sorgt die europäische  
Lieferkettenrichtlinie für soziale Nachhaltigkeit?**

WSI-Mitteilungen 78(3), S. 218–222

Juni 2025

[www.doi.org/10.5771/0342-300X-2025-3-218](https://www.doi.org/10.5771/0342-300X-2025-3-218)

Disruptionen, Geopolitik und Klimawandel beeinflussen globale Wertschöpfungsketten u. a. durch den Wettbewerb um kritische Rohstoffe. Flankiert wird dies vom politischen Streben nach größerer sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit. Die EU-Lieferkettenrichtlinie (CSDDD) soll

hierzu beitragen, indem sie großen Unternehmen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechts- und Umweltbeeinträchtigungen in ihren Lieferketten auferlegt. Der Beitrag zeigt, dass die CSDDD Gewerkschaften und NGOs Möglichkeiten einräumt, die Wirksamkeit unternehmerischer Maßnahmen im Sinne der Betroffenen zu beeinflussen. Dies wird anhand von drei Beispielen aus der Automobilbranche skizziert.

Janssen, Thilo; Lübker, Malte

**Europäischer Tarifbericht des WSI – 2024/2025 –**

**Gewerkschaften streiken erfolgreich für reale Tarifierhöhungen**

WSI Report 105

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

Juni 2025

[www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-009159](http://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009159)

Im Jahr 2024 haben die Gewerkschaften in Europa erstmals seit Beginn des Preisauftriebs wieder auf breiter Front reale Tarifierhöhungen durchgesetzt. Um gegen Kaufkraftverluste vorzugehen, griffen sie dabei vermehrt zu Arbeitskampfmaßnahmen. Die beiden vergangenen Jahre waren deshalb in vielen Ländern von Streiks geprägt – und zwar auch dort, wo diese sonst eher die Ausnahme sind. Trotzdem gibt es in den meisten Ländern der Europäischen Union weiterhin Aufholbedarf. Dies gilt auch für Deutschland, wo das reale Tarifniveau im vergangenen Jahr noch deutlich unterhalb des Vorkrisenniveaus lag.

## Bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit

Bächmann, Ann-Christin; Filser, Andreas; Frodermann, Corinna  
**Väter, die länger in Elternzeit sind, arbeiten auch längerfristig weniger**

IAB-Forum

Serie Equal Pay Day 2025

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

7. April 2025

<https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20250407.01>

Die Verdienste von Vätern, die nach der Geburt ihres ersten Kindes Elternzeit nehmen, steigen in den darauffolgenden Jahren im Schnitt etwas langsamer als die Verdienste von Vätern, die auf Elternzeit verzichten. Dies hängt stark damit zusammen, dass insbesondere Väter, die mehr als zwei Monate in Elternzeit gehen, danach zum Beispiel häufiger in Teilzeit arbeiten.

Heusler, Anna; Kunaschk, Max; Osiander, Christopher; Senghaas, Monika; Stephan, Gesine; Struck, Olaf; Wolff, Richard

**Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Pflege: Hohe Arbeitsbelastung, aber zumindest in der kurzen Frist kein „Pflexit“**

IAB-Forum

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

23. April 2025

<https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20250423.01>

Die Herausforderungen im Gesundheits- und Pflegesektor sind auch nach der Covid-19-Pandemie groß. Wie kann in Zukunft ein hochwertiges Angebot von Pflege- und Gesundheitsdienstleistungen gesichert werden – insbesondere angesichts des Arbeitskräftemangels, der sich im Zuge des demografischen Wandels weiter verschärfen dürfte? In einem gemeinsamen Forschungsprojekt des IAB und der Universität Bamberg wurden die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen in Gesundheits- und Pflegeberufen untersucht.

Mohan, Robin

**Pflege zwischen Macht und Ohnmacht –  
Der Fachkräftemangel in Krankenhäusern**

WSI-Mitteilungen 78(2), S. 90–98

April 2025

[www.doi.org/10.5771/0342-300X-2025-2-90](https://www.doi.org/10.5771/0342-300X-2025-2-90)

In der Regel wird unterstellt, dass der Fachkräftemangel die Machtposition der Beschäftigten gegenüber den Arbeitgeber\*innen verbessert. Der Autor widmet sich der Frage, warum dieses Machtpotenzial bisher nicht in stärkerem Maße genutzt wird. Auf der Grundlage von Interviews mit Führungs- und Pflegekräften, die im Rahmen von qualitativen Betriebsfallstudien in drei Krankenhäusern durchgeführt wurden, wird gezeigt, dass der Fachkräftemangel eine ambivalente Wirkung hat: Er wird zwar zum Teil von den Pflegenden als zu nutzendes Machtpotenzial interpretiert, begründet jedoch auch ein Narrativ der kollektiven Handlungsunfähigkeit.

Schönherr, Patrick

**Pflegende Angehörige als öffentliche Beschäftigte. Das Modell  
Burgenland – ein Baustein transformativer Care-Politiken**

RSL-Studien

Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin

Mai 2025

[www.rosalux.de/publikation/id/53399/pflegende-angehoerige-als-oeffentliche-beschaeftigte](https://www.rosalux.de/publikation/id/53399/pflegende-angehoerige-als-oeffentliche-beschaeftigte)

Das gegenwärtige Pflegeregime, in dem Angehörige und prekär beschäftigte Migrant\*innen den Löwenanteil der Arbeit stemmen, bedarf grundlegender Reformen. Diese sind hierzulande allerdings kaum in Sicht. Im Nachbarland Österreich gibt es jedoch seit 2019 ein Modellprojekt, das zu einer sozial gerechteren Angehörigenpflege beitragen kann. Bei dem Pilotprojekt können pflegende Angehörige für ihre Arbeit öffentlich angestellt, entlohnt und sozialversichert werden. Ziel dieses „Anstellungsmodells für betreuende Angehörige“ ist es, den bestehenden Defiziten eine gerechtere Versorgung von Pflegenden und Pflegebedürftigen im familiären Privatbereich entgegenzusetzen.

## 1.5 Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements

### Arbeitszeit

Kümmerling, Angelika; Rinke, Timothy

**Zur Nutzung von Zeitrechten und Zeitoptionen in deutschen Betrieben. Ergebnisse einer quantitativen Betriebsbefragung**

WSI-Mitteilungen 78(2), S. 132–138

April 2025

[www.doi.org/10.5771/0342-300X-2025-2-132](https://www.doi.org/10.5771/0342-300X-2025-2-132)

Die Anzahl an gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Zeitrechten wie Elternzeit, Pflegezeit und Wahloptionen hat in Deutschland zugenommen. Wenig ist darüber bekannt, wie häufig diese Zeitrechte in Anspruch genommen werden und wie Personalverantwortliche sie einschätzen. Die Studie zeigt, dass die Nutzung von Zeitrechten weit verbreitet ist. Dabei variiert die Nutzung je nach Art des Zeitrechts und nach Betriebsgröße, Branche, betrieblicher Mitbestimmung und Betriebsdemografie. Die befragten Personalverantwortlichen sehen in der Nutzung von Zeitrechten und -optionen einen positiven Beitrag zur Beschäftigtenzufriedenheit und Arbeitgeber\*innen-Attraktivität.

Burgess, India; Andersson, Hampus; Western, Grace

**Bargaining for Working Time Reduction.**

**ETUC Study on Working Time Reduction in Collective Agreements**

European Trade Union Confederation, Brüssel

23. Juni 2025

<https://etuc.org/en/publication/bargaining-working-time-reduction-etuc-study-working-time-reduction-collective>

Diese Studie untersucht die anhaltende Bedeutung von Arbeitszeitverkürzung in der sich wandelnden Arbeitswelt von heute, mit besonderem Fokus auf tarifvertraglich geführte Initiativen für verkürzte Arbeitszeiten ohne Lohnneinbußen. Die Studie ist in drei Kapitel gegliedert, die sich zentralen Aspekten widmen: dem Aufbau gewerkschaftlicher Argumente zur Unterstützung von Arbeitszeitverkürzung, der Erfassung bestehender Tarifver-

träge aus ganz Europa sowie der Entwicklung von Strategien für deren Verhandlung und praktische Umsetzung.

## Arbeitszufriedenheit

Hammermann, Andrea

### **Alle unmotiviert? Arbeitsmotivation und Arbeitgeberbindung in Deutschland**

IW-Report 19

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

28. April 2025

[www.iwkoeln.de/studien/andrea-hammermann-arbeitsmotivation-und-arbeitgeberbindung-in-deutschland.html](http://www.iwkoeln.de/studien/andrea-hammermann-arbeitsmotivation-und-arbeitgeberbindung-in-deutschland.html)

Einige vor kurzem veröffentlichte Befragungsergebnisse erwecken den Eindruck, in Deutschland gäbe es ein Motivationsproblem unter Beschäftigten. Die vorliegende Studie geht anhand von vier Indikatoren der Frage nach, wie es um die Motivation und Arbeitgeber\*innen-Bindung der Beschäftigten in Deutschland steht. Die Indikatoren weisen keine besorgniserregenden Auffälligkeiten oder Trends auf, die auf einen Motivationsmangel von Arbeitnehmer\*innen hindeuten würden – eher im Gegenteil. Die meisten Menschen arbeiten gerne, fühlen sich engagiert und haben nach wie vor ein hohes Commitment ihren Arbeitgeber\*innen gegenüber.

## 1.6 Künstliche Intelligenz (KI)

### Einsatz von KI

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

**Artificial intelligence in the workplace:  
insights into the transformation of customer services**

IAB-Forum

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

22. April 2025

<https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20250422.01>

Wie wirkt sich der Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der Ausbildung auf die Produktivität der Beschäftigten aus? Diese und weitere Fragen wurden im Rahmen des Langzeitforschungsprojekts „ai:conomics“ anhand von Daten verschiedener europäischer Großunternehmen untersucht. Erste Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich KI positiv auf die Produktivität der Beschäftigten auswirken kann, insbesondere bei neuen Mitarbeiter\*innen.

**Artificial intelligence and digitalisation:**

**A matter of life and death for workers**

International Trade Union Confederation, Brüssel

25. April 2025

[www.ituc-csi.org/artificial-intelligence-and-digitalisation-a-matter-of-life-and-death-for-workers?lang=en](http://www.ituc-csi.org/artificial-intelligence-and-digitalisation-a-matter-of-life-and-death-for-workers?lang=en)

Dieser Bericht identifiziert weitverbreitete körperliche und psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz, die mit dem Einsatz von Technologien wie Automatisierung, Künstlicher Intelligenz und algorithmischem Management verbunden sind. Diese reichen von kognitiver Überlastung, wenn Beschäftigte im Zusammenspiel mit Robotern (Cobots) arbeiten müssen,



bis hin zu Überlastungsverletzungen, Stress und Depressionen als Folge unerreichbarer Quoten, die von Algorithmen festgelegt und überwacht werden.

Gmyrek, Pawel; Berg, Janine; Kamiński, Karol; Konopczyński, Filip; Ładna, Agnieszka; Nafradi, Balint; Rosłaniec, Konrad; Troszyński, Marek  
**Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure**

ILO Working Paper 140

International Labour Organization, Genf

20. Mai 2025

<https://doi.org/10.54394/HETP0387>

Das Paper bietet eine verbesserte Einschätzung darüber, inwieweit Berufe weltweit von generativer KI betroffen sind. Dafür werden Aufgabenanalysen, Expert\*innen-Wissen und Prognosen von KI-Modellen miteinander kombiniert. Es stellt einen weiterentwickelten methodischen Ansatz vor, um die potenziellen Auswirkungen generativer KI auf Arbeitsplätze in verschiedenen Ländern und Branchen besser beurteilen zu können.

Büchel, Jan; Engler, Jan Felix; Mertens, Armin

**KI-Jobs in Deutschland: Stagnation statt Boom.**

**Eine Analyse von Online-Stellenanzeigen**

Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

3. Juni 2025

[www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/ki-jobs-in-deutschland-stagnation-statt-boom](http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/ki-jobs-in-deutschland-stagnation-statt-boom)

Künstliche Intelligenz (KI) revolutioniert den Arbeitsmarkt. In diesem Punkt herrscht Einigkeit. Dennoch suchen Unternehmen nur in geringem Maße nach Personal für KI-Jobs. Seit 2022 stagniert das Stellenangebot auf ohnehin niedrigem Niveau. Das zeigt die Analyse von rund 60 Millionen Online-Stellenanzeigen von 2019 bis Ende 2024 mit Daten aus dem Jobmonitor.

## Ethik von KI

Jolly, Anupama A; Dunlop, Patrick D.; Parker, Sharon K.; Kanse, Lisette  
**It's Not My Responsibility: Working with Autonomy-Restricting Algorithms Facilitates Unethical Behavior and Displacement of Responsibility**

Journal of Business Ethics

7. Juni 2025

<https://doi.org/10.1007/s10551-025-06034-5>

Obwohl algorithmische Entscheidungsfindungstechnologien die Effizienz am Arbeitsplatz erheblich steigern können, bergen sie das Potenzial, unethisches Verhalten der Beschäftigten zu fördern. In diesem Beitrag wird untersucht, wie der Mechanismus der moralischen Entkopplung, insbesondere die Verlagerung von Verantwortung, als Folge der Arbeit mit autonomieeinschränkender algorithmischer Entscheidungsfindung entsteht. Insgesamt liefern die Ergebnisse neue Erkenntnisse darüber, dass berufliche Autonomie und die Art und Weise, wie sie im Kontext algorithmischer Entscheidungsfindung ermöglicht oder eingeschränkt wird, entscheidende Aspekte bei der Einführung solcher Technologien sind.

Butollo, Florian

**Der Technologiewettlauf um Künstliche Intelligenz und seine Pathologien**

WSI-Mitteilungen 78(3), S. 203–209

Juni 2025

[www.doi.org/10.5771/0342-300X-2025-3-203](http://www.doi.org/10.5771/0342-300X-2025-3-203)

Künstliche Intelligenz hat sich zu einer Schlüsseltechnologie entwickelt, deren Nutzung sich rapide verbreitet. Sie ist Gegenstand eines Technologiewettlaufs zwischen Tech-Unternehmen, insbesondere um die Entwicklung der leistungsstärksten großen Sprachmodelle (Large Language Models) und darauf basierender Anwendungen. Aufgrund ihrer großen geoökonomischen und geopolitischen Relevanz spitzt sich zudem der Wettlauf zwischen nationalen Innovationssystemen im Bereich von KI weiter zu. Gemeinwohlorientierte Zielsetzungen in Bezug auf die Entwicklung und Nutzung von KI geraten dabei zunehmend ins Hintertreffen.

## 1.7 Sozial-ökologische Transformation

Schoppengerd, Stefan; Auer, Valerie; Wissen, Markus

**Zwischen Vereinnahmung und Demokratisierung.**

**Beschäftigtenbeteiligung in der Dekarbonisierung der Industrie**

WSI-Mitteilungen 78(2), S. 81–89

April 2025

[www.doi.org/10.5771/0342-300X-2025-2-81](https://www.doi.org/10.5771/0342-300X-2025-2-81)

Auf Grundlage einer explorativen Fallstudie fragen die Autor\*innen nach dem Verhältnis von Transformationsverständnissen und Partizipationsansätzen am Beispiel von Betrieben in einer industriell geprägten Region. In theoretischen Diskussionen zur sozial-ökologischen Transformation wird die Partizipation von abhängig Beschäftigten als eine Dimension der gerechten Gestaltung von Umbruchsprozessen (Just Transition) verhandelt, steht hier allerdings auch in Verbindung mit einem gesellschaftspolitisch ambitionierten Verständnis von Transformation. Dem pragmatischen Transformationsverständnis im betrieblichen Handgemenge entspricht ein Beteiligungsansatz des partizipativen Modernisierungsmanagements.

Altreiter, Carina

**Sozial-ökologischer Umbau als geschlechtertransformatives**

**Projekt**

WSI-Mitteilungen 78(2), S. 151–154

April 2025

[www.doi.org/10.5771/0342-300X-2025-2-151](https://www.doi.org/10.5771/0342-300X-2025-2-151)

Aufgrund struktureller Ungleichheiten in der Arbeitsteilung, bei Teilhabechancen und Gestaltungsmacht sind Frauen von der Klimakrise stärker bzw. in anderer Form betroffen als Männer. Ihre Perspektive ist jedoch in Diskursen und politischen Entscheidungsgremien unterrepräsentiert. Der Beitrag zeigt aus der Perspektive von Arbeitnehmerinnen, was Hitzebelastungen in der bezahlten und unbezahlten Arbeit bedeuten. Die Erkenntnisse verweisen auf die Notwendigkeit von Repräsentation und auf das konsequente Zusammendenken von Klima- und Gleichstellungspolitik. Die notwendige Neuausrichtung des Wirtschaftens bietet Chancen, Klimakrise und Geschlechterungleichheiten Hand in Hand zu lösen.

Hoßbach, Christian

**Vorschläge für die regionale Gestaltung der sozial-ökologischen Transformation**

WSI-Mitteilungen 78(2), S. 158–160

April 2025

[www.doi.org/10.5771/0342-300X-2025-2-158](http://www.doi.org/10.5771/0342-300X-2025-2-158)

Digitalisierung und Dekarbonisierung bewirken grundlegende Veränderungen von Arbeit und Wirtschaft. Diese Transformation muss gerecht gestaltet werden. Wichtige Aufgaben liegen auf regionaler Ebene, die näher an den Themen einzelner Betriebe und konkreten Umsetzungsschritten ist. Eine demokratische Gestaltung kann hierbei nur unter Einbeziehung einer Perspektive der Arbeit gelingen. Der Beitrag basiert auf Ergebnissen der Untersuchung „Regionale Gestaltung der Transformation“. Er formuliert Vorschläge für eine systematische und nachhaltige Stärkung der regionalen Gestaltung von Transformation, die auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene umzusetzen wären.

Becker, Lisa; Stöver, Britta; Krieger, Benedikt; Saleh, Faten;  
Meißner, Lia

**Nachfrage- und Beschäftigungseffekte der doppelten Transformation. Literaturstudie zu den ökonomischen Wirkungen von Digitalisierung und Energiewende**

Umwelt, Innovation, Beschäftigung 1/2025

Umweltbundesamt, Dessau-Roßlau

April 2025

<https://doi.org/10.60810/openumwelt-7801>

Die grüne und die digitale Transformation treiben tiefgreifende sozioökonomische Veränderungen in Deutschland voran. Politisch werden sie bisher getrennt betrachtet. Diese Literaturanalyse untersucht die Nachfrage- und Beschäftigungseffekte der doppelten Transformation aus Digitalisierung und Dekarbonisierung. Trotz breiter Analyse behandeln nur 23 von 886 identifizierten Publikationen direkt die Forschungsfrage. Das zeigt weiteren Forschungsbedarf. Es bleibt unklar, wie sich die Transformationen auf Beschäftigung und Wirtschaft auswirken. Es zeigt sich jedoch, dass Anpassungen bei Arbeitsmarktbearbeiten nötig werden.

Bosch, Gerhard

**Die sozial-ökologische Transformation gestalten.**

**Handlungsmöglichkeiten einer sozial gerechten Arbeitsmarktpolitik**

FES-Analyse

Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

April 2025

[www.fes.de/artikel-in-gute-gesellschaft-17/  
transformation-gestalten-handlungsmoeglichkeiten](https://www.fes.de/artikel-in-gute-gesellschaft-17/transformation-gestalten-handlungsmoeglichkeiten)

Der Autor stellt heraus, dass eine faire Transformation nur mit weitreichenden institutionellen Reformen gelingen kann. Zentrales Anliegen dieser Reformen muss es sein, dass die betroffenen Arbeitnehmer\*innen während der Transformation, sei es bei einem Arbeitsplatzwechsel innerhalb eines Unternehmens oder beim Wechsel zu einem anderen Betrieb, die notwendige Aus- und Weiterbildung erhalten, die ihnen ein angemessenes Einkommen ermöglicht. Die Stärkung der Sozialpartnerschaft, mehr Investitionen in die Qualifizierung von Beschäftigten sowie eine stärkere Tarifbindung und Mitbestimmung sind daher die zentralen politischen Empfehlungen des Autors.

Seele, Stefanie; Stettes, Oliver

**Lohneffekte der Dekarbonisierung – Gehören stark exponierte**

**Beschäftigte zu den Verlierern im Strukturwandel?**

IW-Trends 2/25

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

23. Mai 2025

<https://doi.org/10.2373/1864-810X.25-02-01>

Die Dekarbonisierung der Wirtschaft wird zu einem zentralen Treiber des Strukturwandels auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Im Untersuchungszeitraum 2014 bis 2019 hat sich dies noch nicht auf die Löhne besonders betroffener Beschäftigter ausgewirkt, wie eine empirische Analyse auf Basis der Stichprobe der integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) zeigt.

**Der Clean Industrial Deal –****Was er für Industrie und Beschäftigte bedeutet**

Diskussionspapiere zur Transformation

Stiftung Arbeit und Umwelt der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Berlin

Mai 2025

[www.arbeit-umwelt.de/publikation/dp-c-i-d/](http://www.arbeit-umwelt.de/publikation/dp-c-i-d/)

Die Europäische Kommission hat Ende Februar 2025 den „Clean Industrial Deal“ (CID) vorgestellt. Dahinter steckt ein umfangreiches Programm, mit dem Europas Industrie klimafreundlicher, krisenfester und wettbewerbsfähiger werden soll. Der CID knüpft an das Ziel der Klimaneutralität an, geht aber industriepolitisch darüber hinaus: Wie kann bezahlbare Energie gesichert werden? Wie bleibt Europas Industrie zukunftsfähig? Und wie wird der Wandel sozial gerecht gestaltet?

Lindner, Fabian; Tiefensee, Anita

**Nachhaltigkeit der Wirtschaftspolitik –****Stagnation statt Transformation –****Lehren aus dem Neuen Magischen Viereck**

IMK Study 99

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

Juni 2025

[www.imk-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-009144](http://www.imk-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009144)

Die Autor\*innen der Studie analysieren die wirtschaftspolitische Nachhaltigkeit Deutschlands seit 2020 anhand des Neuen Magischen Vierecks (NMV), das vier Zielbereiche umfasst: materieller Wohlstand, nachhaltige Staatsfinanzen sowie soziale und ökologische Nachhaltigkeit. Die Corona- und Energiepreiskrisen führten zu Stagnation statt Transformation. Die Studie geht auf Beschäftigungsquote, Leistungsbilanzsaldo, BIP und Konsum pro Kopf, auf Armutsquote und Gender Pay Gap sowie Treibhausgas- und weitere Umweltziele ein. Insgesamt zeigt sich eine unzureichende Transformation, die strukturelle Reformen und gezielte Investitionen in Infrastruktur, Bildung und Klimaschutz erfordert.

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

Hua, Maizi

### **Platforms, race, and urban space: the multiplication of unevenness of migrant food couriers' mobilities**

Mobilities, Juni 2025, S. 1–19

1. Juni 2025

<https://doi.org/10.1080/17450101.2025.2498762>

Bestehende Forschungsarbeiten untersuchen in der Regel, wie sich einzelne digitale Plattformen auf die Bewegungen von Lebensmittelkurier\*innen auswirken und zu Ungleichheit führen. Der vorliegende Artikel erweitert diese Diskussion und untersucht durch Interviews mit Kurier\*innen in Oslo wie die sich überschneidenden Anforderungen verschiedener digitaler Plattformen (Gig-, Mobilitäts- und Online-Markt-Plattformen) soziale Ungleichheiten verstärken. Die vor allem migrantischen Plattformarbeiter\*innen sind dabei keine passiven Subjekte, sondern wenden spezifische Strategien an, um die Vervielfachung der Ungleichheit bei ihrer Arbeit zu mildern.

### **Digitale Plattformen und die Multiplikation von Ungleichheit**

Hua identifiziert drei Plattfortmtypen, die die Mobilität und Arbeitsbedingungen migrantischer Kurier\*innen prägen und zur „Multiplikation von Ungleichheit“ führen: Gig-Plattformen (wie Wolt und Foodora) bestimmen Auftragsvergabe und Entlohnung; durch Mobilitätsplattformen (z. B. Citybikes, Bolt-Scooter) organisieren die Kurier\*innen selbst ihren Transport durch die Stadt; Online-Marktplätze (wie Finn.no und AliExpress) dienen dem Erwerb von Arbeitsausrüstung oder werden zur Jobsuche genutzt. Besonders durch „Multi-Apping“ – das parallele Arbeiten auf mehreren Gig-Plattformen – verstärkt sich die Komplexität und Belastung der Arbeit für migrantische Kurier\*innen.

### **Arbeitsbelastungen durch Plattformvorgaben und Multi-Apping**

Das Zusammenspiel der unterschiedlichen Plattformen sowie das Multi-Apping beeinflussen die Arbeitsweise und -bedingungen der Kurier\*innen erheblich. Sie erleben sowohl Phasen extremen Arbeitsanstiegs – z. B. durch gleichzeitige Aufträge – als auch erzwungene Pausen durch App-Beschränkungen oder städtische Infrastrukturdefizite. Auch externe Faktoren wie Geschwindigkeitszonen für E-Scooter oder fehlende Fahrrad-

wege verlangsamen die Arbeit. Diese Umstände erzeugen nicht nur Stress, sondern können auch zu Abmahnungen durch die Plattformen führen – eine zusätzliche Belastung für ohnehin prekär Beschäftigte.

### **Betriebliche und staatliche Kontrollmechanismen**

Migrantische Kurierfahrer\*innen erleben nicht nur durch algorithmische Kontroll- und Bewertungsmechanismen, sondern auch durch staatliche Kontrollinstanzen Überwachung. Ihr Arbeitsalltag wird durch Visaregelungen, Aufenthaltsstatus und Ausweiskontrollen beeinflusst. So erfolgen beispielsweise spontane Polizeikontrollen wegen Verdachts auf Arbeit ohne Arbeitserlaubnis. Diese staatlich-institutionelle Kontrolle in Kombination mit der digitalen Überwachung durch Plattformen verdeutlicht, was Hua als „racial platform capitalism“ bezeichnet – ein System, das einerseits auf prekarierte migrantische Arbeitskräfte angewiesen ist, sie andererseits strukturell ausbeutet und diszipliniert.

### **Handlungsmacht und alltäglicher Widerstand migrantischer Kurier\*innen**

Trotz dieser strukturellen Benachteiligung zeigen migrantische Kurierfahrer\*innen vielfältige Formen der Selbstermächtigung. Sie organisieren kollektive Arbeitskämpfe und schaffen informelle Unterstützungsnetzwerke. Treffpunkte wie McDonald's fungieren als inoffizielle Räume des Austauschs, in denen Erfahrungen geteilt und Arbeitsstrategien diskutiert werden. Diese alltäglichen Formen der Vernetzung und Solidarität bilden einen Gegenpol zur Vereinzelung durch die Plattformarbeit. Hua zeigt auf, dass ein ganzheitlicher Blick auf das Zusammenspiel verschiedener Plattformen notwendig ist, um die Mobilitäts- und Arbeitsrealitäten migrantischer Kurier\*innen zu verstehen.

Hammermann, Andrea

### **Alle unmotiviert? Arbeitsmotivation und Arbeitgeberbindung in Deutschland**

IW-Report 19

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

28. April 2025

[www.iwkoeln.de/studien/andrea-hammermann-arbeitsmotivation-und-arbeitgeberbindung-in-deutschland.html](http://www.iwkoeln.de/studien/andrea-hammermann-arbeitsmotivation-und-arbeitgeberbindung-in-deutschland.html)

Angesichts des demografischen Wandels, des Fachkräftemangels und der Herausforderung der sozial-ökologischen Transformation wird Ar-



beitsmotivation zunehmend zur wirtschaftspolitischen Schlüsselgröße. Medienberichte und Studien wie der Gallup Engagement Index vermitteln ein Bild weitverbreiteter Unzufriedenheit und innerer Kündigung unter Beschäftigten, was die Arbeitsproduktivität in Deutschland bedrohe. Das IW Köln untersucht daher auf Basis verlässlicher Datensätze vier zentrale Indikatoren – Arbeitszufriedenheit, das Engagement am Arbeitsplatz, Arbeitsplatzfluktuation und die Betriebszugehörigkeit – um die tatsächliche Lage der Arbeitsmotivation differenziert zu bewerten.

### **Arbeitszufriedenheit bleibt hoch**

Daten aus verschiedenen Befragungen wie beispielsweise dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) und der European Social Survey (ESS) zeigen über die letzten Jahrzehnte konstant hohe Werte bei der Arbeitszufriedenheit. Bei einer Befragung im Jahr 2022 zu hoher, mittlerer und niedriger Arbeitszufriedenheit hat nur ein kleiner Teil der Befragten in Deutschland Unzufriedenheit angegeben. Zwar gab es im Vergleich zum Vorjahr einen leichten Rückgang bei der hohen Zufriedenheit, doch im historischen Vergleich bleibt das Niveau stabil.

### **Engagement der Beschäftigten ist überwiegend positiv**

Laut Hammermann hebt Engagement die Bereitschaft der Arbeitnehmenden hervor, gute Leistung zu erbringen und zum Erfolg des Unternehmens beizutragen. Somit wird sie im Gegensatz zur Zufriedenheit als aktivere Bewertung der Arbeitssituation verstanden. In der IW-Beschäftigtenbefragung 2024 zeigen sich deutliche Hinweise auf ein hohes Engagement: Über 50 Prozent der Befragten sind oft oder immer begeistert bei der Arbeit, und rund 90 Prozent empfinden ihre Arbeitsleistung regelmäßig als gut. Der Medianwert im Engagement-Index weist auf eine generell motivierte Belegschaft hin, auch wenn etwa ein Drittel regelmäßig Erschöpfung durch das Arbeitspensum verspürt.

### **Fluktuation und Betriebszugehörigkeit zeigen keine dramatischen Veränderungen**

Ausdruck einer geringen Arbeitszufriedenheit und eines niedrigen Engagements der Beschäftigten ist, so Hammermann, eine erhöhte messbare Bereitschaft, den Arbeitsplatz zu wechseln. Der Fluktuationskoeffizient liegt aktuell unter dem Niveau vor der Pandemie. Zwar wird etwa jedes zweite Arbeitsverhältnis von Beschäftigten selbst gekündigt, doch ist dies eher Ausdruck gestiegener Wechseloptionen als mangelnder Bindung. Als zweites Maß neben der Fluktuation bietet laut Hammermann die Betriebszugehörigkeitsdauer Aufschluss über die Mitarbeiter\*innenbindung.

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit nach Altersgruppen ist in den letzten zehn Jahren nur leicht gesunken.

**Fazit: Keine Hinweise auf eine Motivationskrise**

Die auf der Auswertung zahlreicher Datensätze basierende Untersuchung widerlegt die These einer umfassenden Motivations- oder Bindungskrise in der deutschen Arbeitswelt. Ob und wie sich die derzeit andauernde wirtschaftliche Krise, die zunehmend auch auf dem Arbeitsmarkt spürbar ist, sich künftig auf die Motivation der Beschäftigten auswirken wird, bleibt jedoch abzuwarten. Für Unternehmen bedeutet dies insbesondere in diesen wirtschaftlich schwierigen Zeiten durch gute betriebliche Rahmenbedingungen Mitarbeitende miteinzubinden.

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

#### 3.1 Auswahl neuer Forschungsprojekte der Hans-Böckler-Stiftung

Pohlandt, Andreas

##### **Wissensarbeit lern- und gesundheitsförderlich gestalten**

1. April 2025 bis 30. November 2025

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2025-933-7](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2025-933-7)

Ziel des Projekts ist die Entwicklung einer Handlungshilfe zur lern- und gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung sowie zur Lernunterstützung. Diese Hilfe soll von den Beschäftigten selbst angewendet werden können, um eine partizipative Vorgehensweise, bei der die Beschäftigten ihre eigenen Anforderungen und Arbeitsplätze bewerten und erforderlichenfalls verbessern.

Pfeiffer, Wolfram

##### **Neue Blickrichtung in der Diskussion um die Fachkräftelücke**

1. April 2025 bis 30. November 2025

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-766-7](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-766-7)

Auch in der Metropolregion Mitteldeutschland wird die Diskussion über Fachkräfteengpässe geführt. Wie gelingt es, Studienabbrüche und Abbrüche von Berufsausbildungen zu reduzieren? Wann kehren junge Erwachsene nach Ausbildung bzw. Studium wieder in die Heimatregion zurück? Diesen Fragen soll mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. Wie diese Ziele erreicht werden können, soll zudem eruiert werden.

Herzog, Christian

**Betriebsratsarbeit im digitalen Wandel**

1. April 2025 bis 31. März 2026

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2025-953-7](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2025-953-7)

Ziel des Projekts ist die Entwicklung eines strukturierten Bewertungsinstruments, das Betriebsräten hilft, ethische, rechtliche und soziale Aspekte von KI-Projekten fundiert, effizient und eigenständig zu beurteilen. Damit werden die Herausforderungen der betrieblichen Mitbestimmung im Kontext der digitalen Transformation, insbesondere im Umgang mit Künstlicher Intelligenz, adressiert.

Wissen, Markus

**Industriebeschäftigte in der Transformation**

1. April 2025 bis 31. März 2027

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-343-1](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-343-1)

Wie übersetzen sich die makropolitisch, also auf der gesellschaftlichen und staatlichen Ebene beobachtbaren, gleichwohl heftig umkämpften Tendenzen in Richtung eines „grünen Kapitalismus“ in die betriebliche Praxis? Die Antwort hängt maßgeblich davon ab, wie sich die Beschäftigten Politiken der „Dekarbonisierung“ aneignen und mit ihren Gerechtigkeitsvorstellungen verknüpfen.

Bergmann, Dana; Wehking, Katharina

**Vielfalt trifft Transformation**

1. Mai 2025 bis 31. März 2026

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2025-968-7](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2025-968-7)

Das Projekt zielt darauf ab, ein tiefes Verständnis für die Herausforderungen und Chancen der digitalen und demografischen Transformation in der Aus- und Weiterbildung vor dem Hintergrund einer gleichzeitig steigenden Diversität der Belegschaft im Stahlwerk Georgsmarienhütte zu entwickeln.

Apicella, Sabrina; Tapia, Maite; Dazzi, Davide

**Worker Voice at Amazon Warehouses**

1. Mai 2025 bis 30. April 2027

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-92-2](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-92-2)

Dieses Projekt führt eine vergleichende Analyse von Strategien der Beschäftigtenvertretung in Amazon-Lagern in Deutschland, Italien und den USA durch. Anhand von Fallstudien und Interviews untersucht es die Formen und Strategien arbeitnehmerseitiger Institutionen zur Stärkung der Mitbestimmung und Interessenvertretung von Lagerarbeiter\*innen bei Amazon in den jeweiligen Ländern.

Reißig, Birgit; Walper, Sabine

**Forderungen an die berufliche Ausbildung**

1. Mai 2025 bis 30. April 2027

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-716-5](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-716-5)

Im Handwerk besteht ein enormer Fachkräftemangel. Dabei noch wenig beachtet ist die mangelnde Passung zwischen den Arbeitsvorstellungen von Auszubildenden und die der Unternehmen des Handwerks. Ziel ist es, aufzuzeigen, in welchen Konstellationen eine Passung vor Aufnahme einer Ausbildung angenommen wird und inwiefern eine Passung während der beruflichen Ausbildung gefördert werden kann.

Syrovatka, Felix

**Juridische Strategien im kollektiven Arbeitsrecht**

16. Mai 2025 bis 31. Mai 2027

[www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-834-2](http://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2024-834-2)

Seit 1990 hat sich das kollektive Arbeitsrecht stark gewandelt. Insbesondere die Koalitionsfreiheit erfuhr eine Bedeutungsverschiebung und wandelte sich von einem positiven zu einem negativen Freiheitsrecht. Das Forschungsprojekt untersucht, wie sich der Bedeutungswandel der Koalitionsfreiheit vollzog und auf welche juristische(n) Strategie(n) und Diskurskoalition(en) er sich zurückführen lässt.

### 3.2 Auswahl weiterer Forschungsprojekte

Ritter, Tobias; Huchler, Norbert; Heinlein, Michael; Neumer, Judith  
**We Transform ÖPNV! Weiterbildung in der Transformation des  
 ÖPNV partizipativ und sozialpartnerschaftlich gestalten**

April 2025 bis März 2028

[www.isf-muenchen.de/projekt/we-transform-oepnv-weiterbildung-in-der-transformation-des-oepnv-partizipativ-und-sozialpartnerschaftlich-gestalten/](http://www.isf-muenchen.de/projekt/we-transform-oepnv-weiterbildung-in-der-transformation-des-oepnv-partizipativ-und-sozialpartnerschaftlich-gestalten/)

Das Projekt entwickelt, erprobt und etabliert ein innovatives, sozialpartnerschaftlich getragenes Weiterbildungskonzept zur Befähigung von Beschäftigten, Betriebsrät\*innen und Führungskräften im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV). Im Mittelpunkt stehen zwei Qualifizierungsprofile: Betriebsinterne Transformationsgestalter\*innen und überbetriebliche Transformationsberater\*innen. Die Projektumsetzung basiert auf einer engen Verzahnung von empirischer Analyse, partizipativer Werkstattarbeit, methodischer und gestalterischer Konzeptentwicklung sowie strategischem Transfer.

Hofmann, Josephine

**Experimentierraum „Flexible Wissenschaftsarbeit“ für attraktive  
 Forschung, starke Teams und internationale Strahlkraft**

April 2025 bis September 2026

[www.iao.fraunhofer.de/de/forschung/forschungsbereiche/organisationsentwicklung-und-arbeitsgestaltung/experimentierraum-flexible-wissenschaftsarbeit.html](http://www.iao.fraunhofer.de/de/forschung/forschungsbereiche/organisationsentwicklung-und-arbeitsgestaltung/experimentierraum-flexible-wissenschaftsarbeit.html)

Die deutsche Forschungslandschaft steht unter Druck: Fachkräftemangel, demografischer Wandel und hohe Innovationsanforderungen erfordern neue Wege. Trotz starker Leistungen sind die Arbeitsbedingungen oft nicht zeitgemäß. Wissenschaftler\*innen und Verwaltungspersonal stehen unter starkem Druck durch Projektarbeit, Qualifizierung und familiäre Verpflichtungen. Flexible Arbeitsmodelle sind entscheidend, um Talente zu gewinnen und langfristig zu binden – besonders im internationalen Vergleich. Der Experimentierraum will daher neue, attraktive Arbeitsmodelle erproben und etablieren, um Forschung in Deutschland zukunftsfähig zu gestalten.

Harlacher, Markus; Bösehans, Gustav

**Forschungsprojekt AI@Work. How Artificial Intelligence contributes to Competitiveness and Workforce Planning**

1. Mai 2025 bis 30. April 2027

[www.arbeitswissenschaft.net/forschung-projekte/aiwork](http://www.arbeitswissenschaft.net/forschung-projekte/aiwork)

Das Projekt untersucht die Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) in europäischen Unternehmen. Ziel ist es, Chancen, Risiken und Bedürfnisse im Umgang mit KI in diversen Branchen zu analysieren und Empfehlungen für ihren verantwortungsvollen Einsatz zu erarbeiten. Im Fokus stehen dabei KI-Systeme, die zur Personalführung, zur Steigerung der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit sowie der Bekämpfung des Fachkräftemangels eingesetzt werden. Unternehmen, unabhängig von ihrer bisherigen Erfahrung mit KI, werden durch regelmäßige Projektupdates und Veranstaltungen aktiv in den Wissenstransfer eingebunden und bei der Entwicklung zukunftsfähiger KI-Strategien unterstützt.

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

#### **Aktuelle Veranstaltungen**

**to do: transformation. Globalisierung unter Druck.**

**Wie reagieren wir auf geostrategische Herausforderungen?**

Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE, Berlin

Veranstaltungs- und Tagungszentrum Palisa, Berlin / hybrid

2. September 2025

<https://todo-transformation.de/>

Die Veranstaltung widmet sich der Suche nach politischen und wirtschaftlichen Antworten auf eine sich wandelnde Weltordnung und auf die Frage, wie resiliente, nachhaltige und souveräne Industriepolitik heute aussehen muss, um auch den Industriestandort Deutschland und gute Industriearbeitsplätze langfristig zu sichern. Diskutiert wird mit Vertreter\*innen aus Bundesregierung, demokratischer Opposition, Europäischem Parlament, Wirtschaft und Wissenschaft.

**re:publica x srh CAMPUS Berlin**

re:publica, Berlin

SRH-Campus, Berlin

3. bis 5. September 2025

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

Weiterbildung zu zukunftsrelevanten Themen sowie das Erlernen innovativer Methoden stehen im Mittelpunkt des ersten re:publica x SRH CAMPUS Berlin. Renommierete Expert\*innen von den re:publica-Bühnen und aus deren Community vermitteln Inhalte, didaktisch fundiert begleitet von Professorinnen der SRH. Vom 3. bis 5. September 2025 verbindet dieses gemeinsame Weiterbildungsformat Fachwissen, methodische Innovationskompetenz und inspirierende Netzwerke.

**Politische Bildung in der Arbeitswelt – Chancen und Herausforderungen eines jungen Feldes**

Bundeszentrale für politische Bildung, Berlin

Online

23. September 2025

[www.bpb.de/veranstaltungen/reihen/559334/politische-bildung-in-der-arbeitswelt-chancen-und-herausforderungen-eines-jungen-feldes/](http://www.bpb.de/veranstaltungen/reihen/559334/politische-bildung-in-der-arbeitswelt-chancen-und-herausforderungen-eines-jungen-feldes/)

Aufsuchende politische Bildung in der Arbeitswelt möchte diesen Sozialraum und die dort aufkommenden politischen Fragestellungen nutzen, um davon ausgehend politische Bildungsprozesse anzustoßen. Im Zentrum des Workshops steht die Frage, welche Chancen und Herausforderungen politische Bildung im betrieblichen Kontext mit sich bringt. Dazu werden zwei Projekte vorgestellt, die mit unterschiedlichen Ansätzen in diesem Feld arbeiten. Zudem sollen gemeinsam mit den Teilnehmenden Praxisbeispiele diskutiert sowie ein methodischer Einblick in die Arbeit gegeben werden.



### **LABOR.A.® 2025: Gerechtigkeit**

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Cafe Moskau, Berlin, und online

1. Oktober 2025

<https://labora.digital/>

Die Konferenz zur Arbeit der Zukunft: Am 1. Oktober lädt die Hans-Böckler-Stiftung zum Austausch ein: Wie gestalten wir gemeinsam eine Zukunft, in der Mitbestimmung, Fairness und Solidarität im Zentrum stehen? Ziel der LABOR.A.® ist es, aktuelle Debatten zur Transformation der Arbeitswelt aufzunehmen und zu entwickeln, Zukunftsbilder aufzuspüren und Akteur\*innen miteinander zu verbinden.

### **Podcasts**

Institut für Beschäftigung und Employability

#### **IBE-Workout-Trendsession mit Jutta Rump**

Folge 25: HR-Report 2025 – Fit für die Arbeit der Zukunft?

3. April 2025

[www.ibe-ludwigshafen.de/aktuelles/detail/ibe-podcast-folge-25-hr-report-2025-fit-fuer-die-arbeit-der-zukunft/](http://www.ibe-ludwigshafen.de/aktuelles/detail/ibe-podcast-folge-25-hr-report-2025-fit-fuer-die-arbeit-der-zukunft/)

In dieser Folge wird über die neueste Ausgabe des HR-Reports gesprochen, in dessen Mittelpunkt drei zentrale Strategien stehen, mit denen Unternehmen ihre Mitarbeitenden fit für die Zukunft machen: Upskilling, Reskilling und Deskillung. Wie gelingt es Unternehmen, ihre Teams mit den richtigen Qualifikationen auszustatten, um den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt zu begegnen?

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

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

Folge 15: Mehr als nur Wahlen

28. April 2025

<https://igbce-kompass.podigee.io/16-neue-episode>

Die Folge geht der Frage nach, wie Partizipation in der Arbeitswelt gestärkt werden kann. Michael Vassiliadis, Vorsitzender der IGBCE, und Partizipationsexperte Jörg Sommer betonen, dass Partizipation über das Wählen hinausgeht, und untersuchen, was aktive Teilhabe in Betrieben, Organisationen und Gesellschaft bedeutet.

Hans-Böckler-Stiftung

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

Folge 243: Koalitionsvertrag: Mitbestimmung auf der Strecke geblieben

20. Mai 2025

[www.boeckler.de/de/podcasts-22421-koalitionsvertrag-und-mitbestimmung-69177.htm](http://www.boeckler.de/de/podcasts-22421-koalitionsvertrag-und-mitbestimmung-69177.htm)

Statt Beschäftigten echte Mitsprache zu sichern, nutzen immer mehr Unternehmen Lücken, um Mitbestimmung zu umgehen. Warum der Koalitionsvertrag daran kaum etwas ändert und was jetzt zu tun ist, erklärt Daniel Hay, Direktor des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung.

Hans-Böckler-Stiftung

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

Folge 245: Was sich im europäischen Arbeits- und Sozialrecht gerade bewegt

28. Mai 2025

[www.boeckler.de/de/podcasts-22421-was-sich-im-europaischen-arbeits-und-sozialrecht-gerade-bewegt-69386.htm](http://www.boeckler.de/de/podcasts-22421-was-sich-im-europaischen-arbeits-und-sozialrecht-gerade-bewegt-69386.htm)

Wie wirken sich aktuelle DSGVO-Urteile auf das Arbeitsrecht aus? Was tut sich beim Schutz vor Belästigung am Arbeitsplatz? Wie ist der Stand

bei der EU-Mindestlohnrichtlinie und der Arbeitszeiterfassung? Diese und weitere Themen analysieren Ernesto Klengel, Direktor des Hugo-Sinzheimer-Instituts der Hans-Böckler-Stiftung, Martin Gruber-Risak von der Universität Wien und Host Marco Herack.

## Veranstaltungsdokumentationen

### **Besser geht's mit.bestimmt! 2025: Die Rolle Europäischer Betriebsräte in einer veränderten Wertschöpfungskette**

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf;

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Hannover

Landesvertretung von Nordrhein-Westfalen, Brüssel

13. bis 14. Mai 2025

[www.imu-boeckler.de/de/dokumentationen-18188-besser-geht-s-mit-bestimmt-2025-62359.htm](http://www.imu-boeckler.de/de/dokumentationen-18188-besser-geht-s-mit-bestimmt-2025-62359.htm)

Europäische Betriebsräte leisten einen entscheidenden Beitrag dazu, Mitbestimmung über nationale Grenzen hinweg und in global agierenden Unternehmen zu etablieren und zu stärken. Ihre Rolle in den Arbeitsbeziehungen in den Betrieben ist dabei aber von Land zu Land sehr unterschiedlich. Unter dem Link findet sich ein Tagungsbericht der Kooperationsveranstaltung für Europäische Betriebsräte.

### **Generation XYZ**

re:publica, Berlin

Station Berlin

26. bis 28. Mai 2025

[www.youtube.com/playlist?list=PLAR\\_6-tD7IZVeKK0ksCyP1HdKfM\\_eitR7](https://www.youtube.com/playlist?list=PLAR_6-tD7IZVeKK0ksCyP1HdKfM_eitR7)

Das Festival für die digitale Gesellschaft stand dieses Jahr unter dem Motto „Generation XYZ“. Das Programm brachte auch 2025 die wichtigsten Themen rund um das Netz, seine Communities und die Chancen und Herausforderungen, die in der Digitalisierung der Gesellschaft liegen, auf die Bühnen. Aufzeichnungen zahlreicher Sessions finden sich unter dem Link.

**Böckler Konferenz für Aufsichtsräte 2025: Mitbestimmung schafft Vertrauen – Lösungen für unsichere Zeiten**

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf; Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin

Hotel Oderberger, Berlin

4. bis 5. Juni 2025

[www.boeckler.de/de/dokumentationen-2720-boeckler-konferenz-fuer-aufsichtsräte-2025-65627.htm](http://www.boeckler.de/de/dokumentationen-2720-boeckler-konferenz-fuer-aufsichtsräte-2025-65627.htm)

Die Böckler Konferenz für Aufsichtsräte ist der Ort, an dem die Förder\*innen der Stiftung, die als Arbeitnehmervertreter\*innen ein Aufsichtsratsmandat innehaben, jährlich zusammenkommen. Sie ist eine Plattform für den Austausch, die Diskussion der mitbestimmungspolitischen Lage und die Fortbildung zu aktuellen Entwicklungen rund um die Aufsichtsrats-tätigkeit. Unter dem Link finden sich Aufzeichnungen, Fotos und ein Tagungsbericht zur Konferenz.

**Regulating AI through collective bargaining.  
Insights from eight European countries**

European Trade Union Institute, Brüssel

Online

17. Juni 2025

[www.etui.org/events/regulating-ai-through-collective-bargaining](http://www.etui.org/events/regulating-ai-through-collective-bargaining)

Das Webinar untersuchte anhand von acht nationalen Fallstudien aus Belgien, Dänemark, Frankreich, Deutschland, Italien, Polen, Spanien und den Niederlanden, wie die Rahmenwerke für Arbeitsbeziehungen mit den nationalen Rechtssystemen interagieren, um die tiefgreifenden Herausforderungen durch KI und Digitalisierung zu bewältigen. Eine Aufzeichnung des Webinars findet sich unter dem Link.

