

# WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

---

Nummer 389, Oktober 2025

## Forschungsmonitoring „Arbeit der Zukunft“ Ausgabe 31

Juli bis September 2025 (Berichtszeitraum)

Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“

---



### Auf einen Blick

Das Forschungsmonitoring Nr. 31 gibt einen Überblick über aktuelle Studien und Publikationen zur Arbeitswelt der Zukunft für den Berichtszeitraum Juli bis September 2025. Es orientiert sich an den Schwerpunkten der Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“: Digitalisierung und Arbeit der Zukunft, Standards für digitale Arbeitsformen, Beschäftigung im Wandel, Arbeit aufwerten, Humanisierung der Arbeit 4.0, Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements, Innovationsbegrifflichkeiten, Künstliche Intelligenz und Sozial-ökologische Transformation.

**Bilge Cömert** studierte Politikwissenschaften und Soziologie in Frankfurt am Main und Sozialwissenschaften in Berlin. Derzeit ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Melde- und Informationsstelle Antiziganismus.

<https://orcid.org/0009-0002-5199-8416>

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



„Forschungsmonitoring ‚Arbeit der Zukunft‘ Ausgabe 31“ 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
Betrieblich orientierte Studien .....	7
1.2 Standards für digitale Arbeitsformen .....	8
Plurale Arbeitsformen und Wandel der Beschäftigungsstrukturen.....	8
Entbetrieblichung .....	9
Plattformarbeit .....	9
Agile Arbeit .....	12
Wandel von Mitbestimmung.....	13
1.3 Beschäftigung im Wandel .....	13
Veränderung von Tätigkeiten und Berufen.....	13
Geschlechterverhältnisse und Beschäftigung.....	14
Diversity am Arbeitsmarkt – Ältere, Menschen mit Behinderung, Migrant*innen, LGBT+ .....	16
Qualifizierung.....	20
1.4 Arbeit aufwerten.....	20
Faire Entlohnung.....	20
Bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit .....	25
1.5 Humanisierung der Arbeit 4.0.....	26
Gesundheit und Vorbeugung psychischer Risiken .....	26
1.6 Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements .....	28
Arbeitszeit.....	28
Flexibilisierung .....	29
1.7 Innovationsbegriff weiten .....	30
Soziale Innovation und alternative Wirtschaftsformen .....	30
1.8 Künstliche Intelligenz (KI).....	31
Einsatz von KI.....	31
Ethik von KI.....	34
1.9 Sozial-ökologische Transformation .....	35
2. A Closer Look: Zusammenfassung ausgewählter Studien des Monitorings .....	38

3. Keep in Mind: Initiativen und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld.....	42
3.1 Vorstellung ausgewählter Forschungsprojekte.....	42
3.2 Termine, Initiativen und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld.....	44
Aktuelle Veranstaltungen .....	44
Podcasts.....	46
Veranstaltungsdokumentationen.....	49

## 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 vorgestellt. Dabei handelt es sich zunächst um das Papier „Navigating workers' data rights in the digital age“ von Halefom Abraha. Darin untersucht er, wie die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt die Datenschutzrechte und Privatsphäre von Beschäftigten beeinflusst. Abraha kommt unter anderem zu dem Schluss, dass arbeitsbezogene Datenschutzgesetze sowie eine enge Zusammenarbeit zwischen Datenschutz-, Arbeits- und Antidiskriminierungsbehörden notwendig sind, um algorithmische Diskriminierung und digitale Überwachung wirksam zu bekämpfen.

Bei der zweiten Publikation, „Work arrangements in digitally mediated care and domestic work“ von Friederike Molitor, analysiert die Autorin die Arbeitsverhältnisse von über Plattformen vermittelten Sorgearbeiter\*innen. Auf Basis ihrer Untersuchung fordert sie eine stärkere politische Regulierung und Professionalisierung des digital vermittelten Care-Sektors.

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“

Oktober 2025

## 1. Überblick über aktuelle Publikationen und Studien

### 1.1 Digitalisierung

#### Betrieblich orientierte Studien

Klur, Konstantin; Rieger, Samuel; Nies, Sarah

**Systematisch gescheitert und dennoch erfolgreich? Der digitale Betrieb als umkämpftes und unvollendetes Projekt**

In: Digitales Arbeits- und Sozialrecht 1/2025, S. 3–10

1. Juli 2025

[www.bund-verlag.de/bundonline/modul/1726-139145/inhalt/1726-139146/zeitschrift/396-2088](http://www.bund-verlag.de/bundonline/modul/1726-139145/inhalt/1726-139146/zeitschrift/396-2088)

Der Artikel thematisiert auf Basis von zwei Fallstudien bei großen deutschen Automobilzulieferern die unterschiedlichen Typen betrieblicher Digitalisierungsstrategien und untersucht deren Auswirkungen auf Arbeits- und Leistungsbedingungen. Zentrales Ergebnis ist dabei, dass Digitalisierung sowohl mit engmaschiger Kontrolle und Standardisierung als auch mit Momenten der Aktivierung von Arbeitsleistung und Eigenverantwortung einhergeht. Die empirischen Befunde zeigen, dass diese beiden Steuerungsformen nicht konfliktfrei zusammenlaufen, sondern in den Arbeitsprozessen Brüche erfahren und Widersprüche produzieren.

## 1.2 Standards für digitale Arbeitsformen

### Plurale Arbeitsformen und Wandel der Beschäftigungsstrukturen

Abraha, Halefom

#### **Navigating workers' data rights in the digital age**

ILO Working Paper 149

International Labour Organization, Genf

3. September 2025

<https://doi.org/10.54394/MLUH5441>

Das Papier zeigt auf, dass bestehende Datenschutzgesetze häufig nicht ausreichen, um Beschäftigte an zunehmend digitalisierten Arbeitsplätzen zu schützen. Es beleuchtet regulatorische Lücken in verschiedenen Rechtsordnungen und schlägt Arbeitnehmer\*innen-zentrierte Modelle der Datenverwaltung vor, um einen gerechteren und wirksameren Schutz im digitalisierten Zeitalter zu gewährleisten.

Wray, Ben

#### **Negotiating the algorithm. A trade union manual**

European Trade Union Confederation, Brüssel

8. September 2025

<https://etuc.org/en/publication/fair-platforms-project-thematic-reports>

Die zunehmende Verbreitung algorithmischer Managementpraktiken birgt erhebliche Risiken für Arbeitnehmer\*innen-Rechte sowie für Arbeitsbedingungen. Dieses Handbuch für Gewerkschaften erläutert, wie Beschäftigte, Betriebsrät\*innen und Gewerkschaften algorithmisches Management kontrollieren und begrenzen können, um sicherzustellen, dass Unternehmensalgorithmen nicht zur Ausbeutung eingesetzt werden.



## Entbetrieblichung

Hensel, Isabell

### **Der digitale Betrieb**

In: Digitales Arbeits- und Sozialrecht 1/2025, S. 11–19

1. Juli 2025

[www.bund-verlag.de/bundonline/modul/1726-139145/inhalt/1726-139146/zeitschrift/396-2088](http://www.bund-verlag.de/bundonline/modul/1726-139145/inhalt/1726-139146/zeitschrift/396-2088)

Der Aufsatz befasst sich mit dem Veränderungsdruck auf den (räumlichen) Betriebsbegriff des Rechts. Die funktionale Fassung des rechtlichen Betriebs in verschiedenen Regelungsbereichen ist grundsätzlich offen für eine Anpassung an digitale Gegebenheiten. Sie gerät aber dort an Grenzen, wo sich Steuerung durch den Einsatz von Algorithmen ver selbstständigt oder die Beschäftigtennähe in virtuellen Arbeitsprozessen nur schwer zu begründen ist. Ein vorgeschlagener alternativer Bezugspunkt für den digitalen Betrieb setzt an der Eigenart der digitalen Steuerungsdynamiken an und stellt die Netzwerkzugehörigkeit in den Fokus.

## Plattformarbeit

Forsyth, Anthony; McCrystal, Shae

### **Collective bargaining and collective action in the platform economy**

ILO Working Paper 143

International Labour Organization, Genf

9. Juli 2025

<https://doi.org/10.54394/EMDS2473>

Das Papier behandelt aktuelle Tarifverträge und andere Ergebnisse von Tarifverhandlungen, die für Plattformbeschäftigte relevant sind. Es untersucht außerdem Entwicklungen in der Rechtsprechung, die wirksame Anerkennung der Tarifverhandlungen für Selbstständige sowie einige jüngere Entwicklungen in der Wettbewerbsregulierung. Insgesamt zeigt sich, dass es in einigen Ländern Fortschritte im Hinblick auf die Anerkennung von Tarifverhandlungen für Plattformbeschäftigte gegeben hat. Diese Ent-

wicklungen sind jedoch geografisch nicht weit verbreitet und konzentrieren sich vor allem auf den Sektor der Lieferdienste.

Molitor, Friederike

**Work arrangements in digitally mediated care and domestic work**

In: Community, Work & Family, S. 1–20

4. August 2025

<https://doi.org/10.1080/13668803.2025.2523863>

Die Studie analysiert die Arbeitsbeziehungen zwischen Pflege- und Hausarbeitskräften, welche über digitale Plattformen vermittelt werden, und ihren Klient\*innen. Sie zeigt, dass diejenigen, die ihre Dienste über digitale Plattformen anbieten, häufig in informellen Arbeitsverhältnissen tätig sind, die durch geringe Arbeitsstunden und unregelmäßige Schichten gekennzeichnet sind. Die Beziehungen zwischen Arbeitskräften und Klient\*innen beruhen oft auf Kontinuität, Langfristigkeit und Verlässlichkeit – Elemente, die für eine dauerhafte Beziehung wesentlich sind. Damit stellt diese Form der Plattformarbeit die kurzfristige, rein ökonomische Logik anderer Plattformtätigkeiten infrage.

Maury, Olivia; Hakala, Olivia; Näre, Lena

**Ambivalent Affects in the Platform Assemblage: Perspectives from the Food Delivery Sector**

In: Globalizations, S. 1–18

6. August 2025

<https://doi.org/10.1080/14747731.2025.2530323>

Die affektiven Dimensionen von Plattformarbeit, die in den Interaktionen zwischen Arbeitskräften, Plattformen, Kund\*innen, Manager\*innen und der Gesellschaft entstehen, wurden in der bisherigen Forschung weitgehend vernachlässigt. Der Artikel analysiert affektive Beziehungen, die sowohl aus den spezifischen Machtverhältnissen der Plattformen hervorgehen als auch zur Ausgestaltung der auf digitalen Arbeitsplattformen wirkenden Arbeitskraft beitragen. Indem Affekt als analytisches Instrument zur kritischen Betrachtung von Machtverhältnissen verstanden wird, trägt der Artikel dazu bei, das Verständnis der Formen von Kontrolle und Widerstand im Plattformkapitalismus zu schärfen.

Bonifacio, Francesco; Pais, Ivana

**How platformisation is shaping the future of domestic work. A mapping of home care and cleaning platforms in six EU countries**

Working Paper 2025.08

Future of Work series

European Trade Union Institute, Brüssel

8. September 2025

[www.etui.org/publications/how-platformisation-shaping-future-domestic-work](http://www.etui.org/publications/how-platformisation-shaping-future-domestic-work)

Das Aufkommen digitaler Arbeitsplattformen im Bereich der Haushalts- und Pflegeleistungen markiert einen bedeutenden Wandel in einem Sektor, der von Informalität und schwachem Arbeitsschutz geprägt ist. Das Papier bietet eine erste vergleichende Analyse von Plattformen für Haushalts- und Pflegedienstleistungen in sechs europäischen Ländern, die unterschiedliche Wohlfahrts- und Regulierungssysteme repräsentieren. Die Studie untersucht zwei zentrale Fragen: Tragen diese Plattformen zur Formalisierung häuslicher Arbeit bei, oder besteht das Risiko, dass sie informelle Praktiken verfestigen? Welche organisatorischen Muster werden durch unterschiedliche Wohlfahrtsregime geprägt?

De Becker, Eleni; Schoukens, Paul; Daenen, Kasper

**Tackling informality in the platform economy. A social security driven approach**

Working Paper 2025.07

Future of Work series

European Trade Union Institute, Brüssel

17. September 2025

[www.etui.org/publications/tackling-informality-platform-economy](http://www.etui.org/publications/tackling-informality-platform-economy)

Angesichts des hohen Anteils informeller Beschäftigung in der Plattformökonomie der EU fokussiert das Papier Formalisierungsmaßnahmen, die darauf abzielen, den Sozialversicherungsschutz zu stärken. Es untersucht Beispiele außerhalb der EU, da weltweit unterschiedliche Ansätze zum Schutz informell beschäftigter Plattformarbeiter\*innen erprobt wurden. Plattformbeschäftigte innerhalb und außerhalb der EU sind mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert sind, weshalb die Identifizierung bewährter Praktiken wertvolle Erkenntnisse liefern kann. Daher liefert das Paper auch Handlungsempfehlungen dazu, wie die EU und ihre Mitgliedstaaten die Plattformökonomie formal gestalten können.

Fredman, Sandra; Du Toit, Darcy; Bertolini, Alessio; Valente, Jonas; Graham, Mark

**Fair Work for Platform Workers: Lessons from the EU Directive and Beyond**

In: Industrial Law Journal 54(3), S. 425–457

September 2025

<https://doi.org/10.1093/indlaw/dwaf018>

Trotz Versprechen von Flexibilität und Autonomie führt Plattformarbeit für viele Beschäftigte zu Unsicherheit und Prekarität. Sie vereint die Probleme prekärer Beschäftigung mit denen algorithmischen Managements, bei dem Künstliche Intelligenz zunehmend Managemententscheidungen steuert. Die EU-Richtlinie könnte nicht nur für die Regulierung von Plattformarbeit, sondern auch für die Steuerung von Gelegenheitsarbeit und KI-basierten Managementsystemen wegweisend sein. Das Papier analysiert die Richtlinie und formuliert Empfehlungen, wie internationale Arbeitsstandards künftig gestaltet werden können, um Plattformarbeit fairer und sicherer zu machen.

## Agile Arbeit

Sauer, Stefan

**Agile Leistungssteuerung – zwischen Freiheitsversprechen und Steuerungsfiktion**

In: Digitales Arbeits- und Sozialrecht 1/2025, S. 30–32

1. Juli 2025

[www.bund-verlag.de/bundonline/modul/1726-139145/inhalt/1726-139146/zeitschrift/396-2088](http://www.bund-verlag.de/bundonline/modul/1726-139145/inhalt/1726-139146/zeitschrift/396-2088)

Der Artikel analysiert, wie agile Arbeitsformen zwischen Autonomieversprechen und faktischer Steuerung oszillieren. Auf Basis empirischer Fallstudien zeigt der Autor, dass agile Methoden wie Scrum zwar Kommunikation und Selbstorganisation in Teams fördern, jedoch durch rechtliche und organisatorische Grenzen limitiert bleiben. Agilität führt somit zu neuen Aushandlungsprozessen, ohne traditionelle Hierarchien vollständig abzulösen.

## Wandel von Mitbestimmung

Aloisi, Antonio; De Stefano, Valerio

### **AI at work, algorithmic bosses, and the ambivalence of automation**

Osgoode Legal Studies Research Paper 5388774

Bevorstehende Veröffentlichung in: Artificial Intelligence and Labour Law

13. August 2025

<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5388774>

Manager\*innen und Beschäftigte werden durch KI zugleich befähigt und entmachtet. Aus rechtlicher, organisatorischer und regulatorischer Perspektive argumentieren die Autor\*innen, dass bestehende Schutzmechanismen – von Datenschutzrechten bis hin zu Informations- und Konsultationsverfahren – unzureichend sind, um diesem Wandel zu begegnen. Anstatt hierarchische Top-down-Strukturen zu festigen, könnte KI genutzt werden, um Arbeitsplätze zu demokratisieren, Handlungsspielräume zu erweitern und neue Formen der Mitbestimmung zu ermöglichen.

## 1.3 Beschäftigung im Wandel

## Veränderung von Tätigkeiten und Berufen

Erlinghagen, Marcel; Mansfeld, Lisa

### **Aus- und Rückwanderung deutscher Arbeitskräfte. Droht eine Verschärfung des Fachkräftemangels?**

In: WSI-Mitteilungen 78(4), S. 304–311

August 2025

<https://doi.org/10.5771/0342-300X-2025-4-304>

Der Beitrag untersucht Ausmaß und Folgen der internationalen Migration deutscher Arbeitskräfte. Die Ergebnisse zeigen, dass es sich meist um ein temporäres Phänomen handelt, da die meisten Ausgewanderten nach einigen Jahren zurückkehren. Diese zirkuläre Migration geht oft mit besseren Arbeitsbedingungen im Ausland und nach der Rückkehr einher.

Rückkehrende bringen neues Wissen und Fähigkeiten mit, wovon Unternehmen profitieren können. Zwar entsteht ein Nettoverlust an Arbeitskräften, dieser ist jedoch insgesamt gering. Künftig sollte die Forschung verstärkt die Abwanderung ausländischer Fachkräfte betrachten, die quantitativ weitaus bedeutsamer ist.

## **Geschlechterverhältnisse und Beschäftigung**

Abraham, Martin; Wieser, Luisa; Schnabel, Claus; Niessen, Cornelia;  
Bergmann, Sara

### **The Digital Gender Divide in Germany: The Role of Preferences and Constraints in Digital Involvement and Wages**

IZA Discussion Paper 18097

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn

[www.iza.org/publications/dp/18097/the-digital-gender-divide-in-germany-the-role-of-preferences-and-constraints-in-digital-involvement-and-wages](http://www.iza.org/publications/dp/18097/the-digital-gender-divide-in-germany-the-role-of-preferences-and-constraints-in-digital-involvement-and-wages)

Die Autor\*innen untersuchen die Digital Gender Divide (DGD) in Deutschland, indem sie geschlechtsspezifische Nutzungsmuster digitaler Technologien im privaten und beruflichen Kontext sowie deren Auswirkungen auf Löhne analysieren. Die Ergebnisse zeigen eine deutliche Kluft im Arbeitskontext: Frauen sind am Arbeitsplatz durchgängig weniger in digitale Technologien eingebunden, selbst bei gleicher Bildung, Qualifikation und digitaler Affinität. Zudem zeigt sich, dass Männer stärker von digitaler Kompetenz profitieren. Damit verdeutlicht die Studie, dass die Digitalisierung bestehende Ungleichheiten im Arbeitsleben eher verstärkt, und plädiert für politische Maßnahmen zur gerechten digitalen Teilhabe.

**Förderung von Frauen in IT- und Digitalberufen 2025**

Studienbericht

Bitkom, Berlin

August 2025

<https://doi.org/10.64022/2025-frauen-it-digitalberufe>

Die Studie bietet einen umfassenden Einblick in die aktuelle Situation und die Herausforderungen der Frauenförderung in deutschen Unternehmen. Basierend auf einer repräsentativen Umfrage unter 605 Unternehmen untersucht sie den Frauenanteil in IT- und Digitalberufen und zeigt Maßnahmen und Hürden bei der Förderung von Frauen auf. Die Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit gezielter Strategien und politischer Maßnahmen, um den Frauenanteil nicht nur in IT- und Digitalberufen, sondern ganz allgemein, zu erhöhen und die Chancengleichheit in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt zu fördern.

Kasım, Ceren

**Addressing work-related gender-based violence and harassment. Insights from the EU Directive on combating violence against women and domestic violence**

Working Paper 2025.10

Future of Work series

European Trade Union Institute, Brüssel

September 2025

[www.etui.org/publications/addressing-work-related-gender-based-violence-and-harassment](http://www.etui.org/publications/addressing-work-related-gender-based-violence-and-harassment)

Die Autorin argumentiert, dass die EU-Richtlinie geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung im Arbeitskontext unzureichend regelt. So fehlt etwa ein klarer Bezug zwischen häuslicher Gewalt und Arbeitsleben sowie zwischen Gewalt gegen Frauen und Arbeitsschutz. Themen wie digitale Gewalt am Arbeitsplatz, KI-gestütztes Management oder Überwachung werden ebenfalls nicht behandelt. Dennoch ist die Richtlinie in Kraft und muss bis 2027 in nationales Recht umgesetzt werden. Die Autorin empfiehlt, die Richtlinie zu nutzen, um geschlechtsspezifische Gewalt in der Arbeitswelt wirksam anzugehen, bis eine spezifische europäische Regelung dazu vorliegt.

## **Diversity am Arbeitsmarkt – Ältere, Menschen mit Behinderung, Migrant\*innen, LGBT+**

Rinne, Ulf; Boockmann, Bernhard; Bredtmann, Julia; Demir, Gökyay;  
Krause-Pilatus, Annabelle; Kugler, Philipp; Müller, Max; Rammert, Timo;  
Rossen, Anja; Wapler, Rüdiger; Wolf, Katja

### **Begleitevaluation der arbeitsmarktpolitischen**

### **Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete: Langfristige Effekte**

Forschungsbericht 659

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin

2. Juli 2025

[www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-659-begleitevaluation-integrationsmassnahmen-langfristige-effekte.html](http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-659-begleitevaluation-integrationsmassnahmen-langfristige-effekte.html)

In dem Bericht werden wissenschaftliche Erkenntnisse zu den langfristigen Effekten von fünf zentralen Instrumenten der Arbeitsförderung in den Rechtskreisen SGB II und SGB III für Geflüchtete präsentiert. Mit den bis Ende 2022 verfügbaren administrativen Daten können die Wirkungen und Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen über einen Zeitraum von etwa fünf Jahren nach Eintritt in die Maßnahmen untersucht werden. Auf Basis der neuen Erkenntnisse werden Empfehlungen gegeben, um die Arbeitsmarkintegration von Geflüchteten weiter zu verbessern.

## **OECD Employment Outlook 2025: Can We Get Through the Demographic Crunch?**

Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris

9. Juli 2025

<https://doi.org/10.1787/194a947b-en>

Der Bericht untersucht die enormen Herausforderungen, die der demografische Wandel für den Lebensstandard und den sozialen Zusammenhalt in den OECD-Staaten mit sich bringt. Hierbei werden die Folgen einer alternden Erwerbsbevölkerung für das Produktivitätswachstum analysiert. Die stärkere Einbindung unterrepräsentierter Gruppen in den Arbeitsmarkt kann dazu beitragen, die Auswirkungen des demografischen Wandels abzumildern. Hier nennt der Bericht insbesondere ältere Beschäftigte und Frauen, die in vielen Ländern derzeit nicht oder nur in geringem Umfang arbeiten.



**Der ‚Job-Turbo‘ der Bundesregierung: Chancen und Grenzen aus gewerkschaftlicher Sicht**

Impulspapier

Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin

23. Juli 2025

[www.dgb.de/fileadmin/download\\_center/Positionen und Thesen/250723 Job-Turbo Impulspapier.pdf](http://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Positionen_und_Thesen/250723_Job-Turbo_Impulspapier.pdf)

Im Zentrum des Impulspapiers steht die Frage, welche strukturellen Voraussetzungen notwendig sind, damit die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter gelingt. Der im Oktober 2023 vorgestellte Job-Turbo zielt darauf ab, geflüchtete Menschen aus der Ukraine und den acht stärksten Asylherkunftsländern mit Aufenthaltstitel im Bürgergeldbezug und abgeschlossenem Integrationskurs zügiger in Beschäftigung zu bringen. Er enthält richtige Ansätze zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration. Integration darf jedoch nicht auf kurzfristige Vermittlungserfolge verkürzt werden. Eine nachhaltige Strategie muss qualifikationsgerecht, geschlechtergerecht, individuell fördernd und strukturell abgesichert sein.

Cooke, Fang Lee; Rogovsky, Nikolai

**Extending the productive working life of older workers: the role of human resource management**

ILO Research Brief

International Labour Organization, Genf

23. Juli 2025

<https://doi.org/10.54394/UCTM5252>

Das Kurzpapier untersucht, wie Personalmanagementpraktiken (HRM) dazu beitragen können, die produktive Erwerbstätigkeit älterer Beschäftigter zu verlängern und dabei sowohl Aspekte sozialer Gerechtigkeit als auch wirtschaftliche Effizienz zu berücksichtigen. Es hebt die Notwendigkeit altersinkludierender, unterstützender und flexibler HRM-Strategien hervor, um altersbezogene Stereotype zu überwinden, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und wertvolles Wissen innerhalb von Organisationen zu erhalten.

Metzler, Christoph

**Inklusion auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Bestandsaufnahme und aktuelle Perspektiven**

In: Aus Politik und Zeitgeschichte 32–35/2025, S. 27–32

1. August 2025

[www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/inklusion-2025/569373/inklusion-auf-dem-deutschen-arbeitsmarkt/](http://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/inklusion-2025/569373/inklusion-auf-dem-deutschen-arbeitsmarkt/)

2023 gab es 7,9 Millionen Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung in Deutschland. Davon waren 3,1 Millionen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren. Menschen mit Behinderungen treffen auf dem Arbeitsmarkt auf besondere Herausforderungen. Dabei sind sie häufig gut ausgebildet. Für Arbeitgeber gilt es deshalb, die vorhandenen Potenziale besser auszuschöpfen und auf die Bedürfnisse der Beschäftigten einzugehen.

**Stellungnahme zum Entwurf einer Regelung zur Änderung des Rechts der geringfügigen Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV)**

Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin

15. August 2025

[www.dgb.de/fileadmin/download\\_center/Stellungnahmen/20250815\\_StN\\_SVFreihSaisonarbkr\\_final\\_002.pdf](http://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Stellungnahmen/20250815_StN_SVFreihSaisonarbkr_final_002.pdf)

Der Deutsche Gewerkschaftsbund lehnt die im Referentenentwurf vorgesehene Ausweitung der sozialversicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigung von 70 auf 90 Arbeitstage für Saisonarbeitskräfte ab. Kurzfristig Beschäftigte sind schon heute bis zu 70 Arbeitstage ohne Einbezug in die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung tätig. Betroffen sind überwiegend in der Landwirtschaft eingesetzte Beschäftigte, die zu meist aus Ost- und Südosteuropa stammen und deren Einsatzbedingungen bereits heute von unsicheren Einkommen, hoher körperlicher Belastung und unzureichendem Krankenversicherungsschutz geprägt sind.

Kirchhoff, Britta Marleen; Kerdar, Sara Hamideh; Adolph, Lars

**Inclusive work environments for people with disabilities:  
the significance of personas for differential work design**

In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, o. S.

24. September 2025

<https://doi.org/10.1007/s41449-025-00484-3>

Während digitale Technologien neue Arbeitsmodelle ermöglichen, bleiben die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen im digitalen Wandel oft unberücksichtigt. Gleichzeitig entwickeln sich assistive Technologien rasant und eröffnen Chancen für mehr Teilhabe und Autonomie. Ein Werkzeug zur differentiellen Gestaltung sind Personas – fiktive Nutzerprofile, die exemplarisch die Lebensrealitäten von Menschen mit Behinderungen abbilden. Sie helfen, Bedürfnisse frühzeitig im Designprozess zu berücksichtigen, Barrieren zu erkennen und inklusive Lösungen zu entwickeln. Die Ergebnisse zeigen die Bedeutung von Kontextfaktoren und subjektiven Einschätzungen im Entwicklungsprozess.

Niewerth, Claudia; Rom, Simone

**Diversität**

Mitbestimmungspraxis 65

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

September 2025

[www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-009241](http://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009241)

Betriebsräte spielen eine entscheidende Rolle bei der Förderung von Gleichstellung, Gerechtigkeit und Diversität hinsichtlich Geschlecht, Alter, Religion, sexueller Orientierung, kulturellem Hintergrund sowie geistiger und körperlicher Behinderung in Unternehmen. Sie sind als Mitbestimmungsakteur gefragt, durch verschiedene Strategien und Betriebsvereinbarungen einen diskriminierungsfreien Umgang aller Beschäftigten zu ermöglichen. Doch wie können Betriebsräte handeln, um diese Themen in ihren Betrieben voranzutreiben? Was sind wichtige Schritte? An wen können sie sich wenden? Was muss beachtet werden? Diese Veröffentlichung gibt Antworten auf diese und weitere Fragen.

## Qualifizierung

### **Trends in Adult Learning: New Data from the 2023 Survey of Adult Skills. Getting Skills Right**

Getting Skills Right

Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris

8. Juli 2025

<https://doi.org/10.1787/ec0624a6-en>

Der Bericht untersucht den Stand der Erwachsenenbildung in den OECD-Ländern und beleuchtet dabei aktuelle Entwicklungen bei Teilnahmequoten sowie bei den Formaten der Wissensvermittlung. Besonderes Augenmerk liegt auf den Unterschieden zwischen soziodemografischen Gruppen hinsichtlich ihrer Teilnahmebereitschaft. Außerdem werden jene Gruppen identifiziert, die besonders häufig auf Barrieren beim Lernen stoßen. Abschließend gibt der Bericht politische Empfehlungen, um Erwachsenenbildung zugänglicher und wirkungsvoller zu gestalten.

## **1.4 Arbeit aufwerten**

## Faire Entlohnung

### **Stellungnahme zum Gesetzentwurf zur Modernisierung und Digitalisierung der Schwarzarbeitsbekämpfung**

Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin

15. Juli 2025

[www.dgb.de/fileadmin/download\\_center/Stellungnahmen/20250713\\_Stellungnahme\\_Schwarzarbeitsbek%C3%A4mpfungsmodernisierungsgesetz\\_FINAL.pdf](http://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Stellungnahmen/20250713_Stellungnahme_Schwarzarbeitsbek%C3%A4mpfungsmodernisierungsgesetz_FINAL.pdf)

Der Deutsche Gewerkschaftsbund begrüßt die mit dem Entwurf vorgelegten Vorschläge zur Weiterentwicklung der Aufdeckung und Verfolgung von Schwarzarbeit. Schwarzarbeit verursacht erhebliche wirtschaftliche Schäden. Im Jahr 2023 wurden durch Kontrollen Schäden allein in Höhe

von 615 Millionen Euro aufgedeckt. Unternehmen, die ihre Mitarbeiter\*innen legal beschäftigen und nach Tarif bezahlen, entstehenden im Wettbewerb Nachteile. Auch vor dem Hintergrund hier entstandener Strukturen organisierter Kriminalität ist eine Erweiterung der Kontrollbefugnisse zu begrüßen.

**DGB-Stellungnahme des BMAS und des BMWF zu dem Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tariftreuegesetz)**

Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin

25. Juli 2025

[www.dgb.de/fileadmin/download\\_center/Stellungnahmen/2025-07-25\\_DGB\\_Stn\\_Tariftreuegesetz\\_final.pdf](http://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Stellungnahmen/2025-07-25_DGB_Stn_Tariftreuegesetz_final.pdf)

Ein Bundestariftreuegesetz (BTTG) ist ein Baustein für die Umsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie und langjährige Forderung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften. Sie unterstützen deshalb vorbehaltlos die Zielsetzung des Entwurfes, abhängig Beschäftigten bei Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes tarifvertragliche Arbeitsbedingungen zu gewähren. Zugleich wird der Wettbewerb um öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes auf eine faire Grundlage gestellt. Nicht zuletzt können mit dem BTTG wichtige Impulse ausgehen, die Tarifgebundenheit von Unternehmen aufrechtzuerhalten bzw. zu stärken.

Porta, Jérôme

**Eine Richtlinie – wozu? Perspektiven und Grenzen der EU-Mindestlohnrichtlinie**

In: Soziales Recht 4/2025, S. 127–138

August 2025

[www.bund-verlag.de/bundonline/modul/1726-138361/inhalt/1726-138362\\_archive/zeitschrift/396-2103](http://www.bund-verlag.de/bundonline/modul/1726-138361/inhalt/1726-138362_archive/zeitschrift/396-2103)

Da das Schicksal der EU-Mindestlohnrichtlinie noch ungewiss ist, erscheinen die Debatten über die Gültigkeit der Richtlinie umso verworrener, als ihr eigentlicher Gegenstand unklar ist. Die Richtlinie schafft weder einen Anspruch auf einen nationalen Mindestlohn noch verlangt sie eine Umgestaltung der nationalen Tarifverhandlungssysteme. Was bewirkt sie also genau? Der vorliegende Beitrag schlägt vor, die Governance durch Indi-

katoren als Schlüssel zum Verständnis dieser neuartigen Form der Harmonisierung zu betrachten.

Janssen, Thilo; Lübker, Malte

**Europäischer Tarifbericht des WSI – 2024/2025: Gewerkschaften streiken erfolgreich für reale Tarifierhöhungen**

In: WSI-Mitteilungen 78(4), S. 280–296

August 2025

<https://doi.org/10.5771/0342-300X-2025-4-280>

Im Jahr 2024 haben die Gewerkschaften erstmals seit Beginn des Preisauftriebs wieder europaweit Tarifierhöhungen oberhalb der Teuerungsrate durchgesetzt. Im Kampf gegen die Kaufkraftverluste griffen Gewerkschaften in den EU-Ländern vermehrt zu Streiks als letztem verfügbaren Mittel, die Interessen der Beschäftigten durchzusetzen. Trotz der positiven Entwicklung der realen Tariflöhne 2024 ist die Erholung nicht abgeschlossen. Vor diesem Hintergrund ist das Abflachen des Tariflohnwachstums, das etwa die Europäische Zentralbank für 2025 und 2026 erwartet, bedenklich. Hohe Tarifforderungen der Gewerkschaften haben weiterhin ihre Berechtigung.

Hohendanner, Christian; Kohaut, Susanne

**Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2024**

In: WSI-Mitteilungen 78(4), S. 297–303

August 2025

<https://doi.org/10.5771/0342-300X-2025-4-297>

Die Tarifbindung und die betriebliche Interessenvertretung durch Betriebs- und Personalräte haben in den letzten Jahren schleichend, aber kontinuierlich an Reichweite eingebüßt. Im Jahr 2024 arbeiteten hochgerechnet rund 43 Prozent der westdeutschen und etwa 31 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb, der einem Branchentarifvertrag unterlag. Firmentarifverträge galten für 7 Prozent der westdeutschen und 11 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der betrieblichen Mitbestimmung: Im Jahr 2024 arbeiteten noch etwa 41 Prozent der westdeutschen und 37 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat.

Glassner, Vera; Hofmann, Julia; Vandekerckhove, Sem; Makelova, Rositsa; Bagić, Dragan; Voskeritsian, Horen; Martišková, Monika; Ibsen, Christian Lyhne; Toomsalu, Kaja; Sippola, Markku; Vincent, Catherine; Müller, Torsten; Pásztoý, András; Havas, Bence; Gibbons, Ger; Leonardi, Salvo; Preisa, Natalja; Blažienė, Inga; Guobaite, Ramune; Thomas, Adrien; Fiorini, Luke Anthony; de Beer, Paul; Adamczyk, Slawomir; da Paz Campos Lima, Maria; Guga, Ștefan; Sumichrast, Adam; Poje, Andreja; Uxó, Jorge; Fransson, Anna

### **Collective bargaining and minimum wage regimes in the European Union**

Background Analysis 2025.01

European Trade Union Institute, Brüssel

15. September 2025

[www.etui.org/publications/collective-bargaining-and-minimum-wage-regimes-european-union](http://www.etui.org/publications/collective-bargaining-and-minimum-wage-regimes-european-union)

Die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU von 2022 stellt einen Meilenstein auf dem Weg zu einem sozialeren Europa dar. Mit den zentralen Zielen der Sicherstellung angemessener Mindestlöhne und der Stärkung der Tarifverhandlungen, zielt die Richtlinie darauf ab, die übergeordneten politischen Ziele der Verringerung von Erwerbsarmut und Lohnungleichheit zu verwirklichen. Um diese Ziele zu erreichen, legt die Richtlinie Verfahren und Referenzwerte für die Festlegung von Mindestlöhnen und für Tarifverhandlungen fest. Dieses Papier liefert einen Überblick über die mögliche Umsetzung der EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in den 27 Mitgliedstaaten der EU.

### **DGB-Tarifflicht-Bilanz 2025. Der Schaden ist enorm, die Tarifbindung muss steigen**

Deutschen Gewerkschaftsbund, Berlin

17. September 2025

[www.dgb.de/fileadmin/download\\_center/Studien/4 Brosch%C3%BCre DGB Tarifflicht Bilanz 2025 Final.pdf](http://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/4_Brosch%C3%BCre_DGB_Tarifflicht_Bilanz_2025_Final.pdf)

Tarifverträge bilden das Fundament der Tarifautonomie und Sozialpartnerschaft und schaffen die Basis für faire Arbeitsbedingungen und angemessene Löhne. Gerade in unsicheren Zeiten bieten sie Beschäftigten Sicherheit und Verlässlichkeit im Berufsalltag. Aktuell profitieren jedoch nur noch etwa die Hälfte aller Arbeitnehmer\*innen in Deutschland von tarifvertraglichen Regelungen. Das bedeutet für Millionen: Mit sinkender Ta-

rifbindung verschlechtern sich ihre Arbeitsbedingungen und Einkommensperspektiven.

Klocke, Daniel

**Tarifvorrang und Tarifvorbehalt. Die Grenzen der Ablösung tariflicher Leistungen durch Betriebsvereinbarungen**

HSI-Schriftenreihe, Bd. 59

Hugo-Sinzheimer-Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

September 2025

[www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-009235](http://www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009235)

Das Verhältnis der beiden kollektivarbeitsrechtlichen Rechtskreise, der Betriebsverfassung und des Tarifvertrags, ist rechtspolitisch kontrovers und rechtswissenschaftlich ein Dauerbrenner. Gerade nach Umstrukturierungen und Betriebsübergängen werden Betriebsvereinbarungen bisweilen für Versuche genutzt, Entgeltbestandteile abzusenken. In Fällen, in denen kein Tarifvertrag greift, können wenigstens Betriebsvereinbarungen Rechte der Belegschaft regeln. Der Autor legt ein praktisch handhabbares Konzept für das Zusammenspiel von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen dar.

Jochmann-Döll, Andrea

**Entgeltgleichheit gemeinsam herstellen: Notwendig und machbar! Handlungshinweise und Erfahrungen aus der Praxis eines Unternehmens**

Working Paper Forschungsförderung 378

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

September 2025

[www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-009213](http://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009213)

Wie kann geprüft werden, ob gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich bezahlt wird und die Entgeltgleichheit der Geschlechter verwirklicht ist? Diese Frage stellt sich in vielen Unternehmen, angetrieben durch den Wandel der Geschlechterverhältnisse, die Veränderung von Tätigkeiten im Zuge der digitalen Transformation und neue rechtliche Grundlagen der Entgeltgleichheit durch die Entgelttransparenzrichtlinie der EU. In diesem Papier wird am Beispiel eines Unternehmens gezeigt, wie das Instrumen-



tarium eg-check.de hierfür eingesetzt wurde. Sein Ablauf, die angewendeten Methoden und die gewonnenen Erkenntnisse werden beschrieben, der Bezug zur Entgelttransparenzrichtlinie wird hergestellt.

### Bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit

Hipp, Lena

**Damned if You Do, Damned if You Don't? Experimental Evidence from Germany on Hiring Discrimination Against Mothers with Short Family Leave**

In: Work and Occupations, S. 1–32

1. August 2025

<https://doi.org/10.1177/07308884251360325>

Die Studie untersucht, ob Frauen durch eine schnelle Rückkehr nach der Geburt berufliche Nachteile vermeiden können und ob Väter, die längere Elternzeit nehmen, diskriminiert werden. Anhand eines Feldexperiments in Deutschland zeigt sich, dass Mütter, die nur die gesetzlich vorgeschriebenen zwei Monate Elternzeit nehmen, seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden als jene, die ein Jahr zu Hause bleiben. Bei Vätern besteht hingegen kein Unterschied zwischen kurzer und langer Elternzeit. Ein ergänzendes Laborexperiment bestätigt, dass Frauen, die gegen die Norm der „guten Mutter“ verstoßen, negativer bewertet werden als Männer, die ähnliche Normen brechen.

## 1.5 Humanisierung der Arbeit 4.0

### Gesundheit und Vorbeugung psychischer Risiken

Gerlmaier, Anja

**Gesundheit stärken in der Transformation. Entwicklung und Erprobung eines partizipativen Verfahrens zur anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung**

Working Paper Forschungsförderung 380

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

August 2025

[www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-009214](http://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009214)

Unternehmen im Wandel stehen vor enormen Herausforderungen, die oft zu gesundheitlichen Beschwerden und insbesondere psychischen Belastungen der Beschäftigten führen. Das hier vorgestellte HOT-Verfahren („Health-Oriented Transformation Program“) ist ein praxisnaher Ansatz zur anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung. In fünf Workshop-Schritten identifizieren Arbeitsschutzakteure und Betriebsräte zusammen mit Führungskräften und Mitarbeitenden psychische Gefährdungen und entwickeln partizipativ Präventionsmaßnahmen. Ein Praxisbeispiel zeigt, wie Gesundheit und Mitbestimmung auch in kritischen Unternehmenssituationen gestärkt werden können.

Schulz-Dadaczynski, Anika; Junghanns, Gisa

**Zeit- und Leistungsdruck. Gestaltungsansätze für Betriebe**

baua: Praxis

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund

August 2025

<https://doi.org/10.21934/baua:praxis20250527>

Zeit- und Leistungsdruck gehören für viele Beschäftigte zum Arbeitsalltag – mit möglichen Folgen für Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit. Die vorliegende Publikation hilft Betrieben, die Belastung ihrer Belegschaft durch Zeit- und Leistungsdruck rechtzeitig zu erkennen. Sie zeigt Wege auf, mit Zeit- und Leistungsdruck im Betrieb besser umzuge-

hen, um übermäßige Belastung abzubauen oder von vornherein zu vermeiden. Sie richtet sich an alle, die im Betrieb Arbeitsbedingungen mitverantworten, beispielsweise Betriebsrät\*innen, insbesondere aus dem Bereich der Dienstleistungs- und Wissensarbeit.

Zeschke, Martin

**Die Rolle von Erreichbarkeitserwartungen und Arbeitszeiterfassung bei der Gesundheit von Beschäftigten im Homeoffice: Eine Analyse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015–2023**

In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, o. S.

23. September 2025

<https://doi.org/10.1007/s41449-025-00477-2>

Der vorliegende Artikel soll dazu beitragen, die mit Homeoffice verbundenen Chancen und Risiken für die Gesundheit sowie die Erreichbarkeitserwartungen von Beschäftigten zu erkennen. Am Beispiel der Arbeitszeiterfassung als verhältnispräventiven Schutzmechanismus zeigt er, dass die organisationale Gestaltung der Arbeit (im Homeoffice) eine größere Rolle spielt als deren zeitlicher Umfang.

## 1.6 Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements

### Arbeitszeit

Lott, Yvonne; Peters, Eileen

#### **Lange und fragmentierte Arbeitstage. Verbreitung, Gründe und Auswirkungen**

WSI Policy Brief 92

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

September 2025

[www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-009217](http://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009217)

Der Policy Brief untersucht die möglichen Folgen einer geplanten Reform des Arbeitszeitgesetzes, die die tägliche Höchstarbeitszeit durch eine wöchentliche Grenze ersetzen soll. Die Studie zeigt, dass lange Arbeitszeiten die Work-Life-Balance deutlich verschlechtern, nicht nur für Beschäftigte selbst, sondern auch für deren Partner\*innen. Besonders betroffen wären Frauen, die häufiger unbezahlte Sorgearbeit übernehmen. Zudem werden vermehrt fragmentierte Arbeitstage beobachtet, bei denen Beschäftigte abends erneut arbeiten. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass eine Lockerung der täglichen Arbeitszeitgrenze gesundheitliche Belastungen verstärken und die Gleichstellung gefährden könnte.

Niewerth, Claudia

#### **„Meine 100 %“ – Faire Arbeitszeitverteilung. Porträt über ein flexibles Schichtsystem im Kundenservice der Deutschen Telekom Service GmbH**

Betriebs- und Dienstvereinbarungen 50

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

September 2025

[www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-009236](http://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009236)

Wie kann eine Schichtplangestaltung für Servicedienstleister\*innen aussehen, die sowohl die Bedürfnisse der Kund\*innen, des Unternehmens

aber auch der Beschäftigten berücksichtigt? Diese Frage stellte sich der Gesamtbetriebsrat von Deutsche Telekom Service initiierte einen Design-Thinking-Prozess, bei dem mit Arbeitgeberin, Führungskräften, betrieblichen Expert\*innen sowie dem Gesamtbetriebsrat ein innovatives Arbeitszeitkonzept erarbeitet wurde. „Meine 100 %“ ist ein flexibles Schichtplanmodell, in dem die Mitarbeiter\*innen entsprechend ihrer individuellen Bedürfnisse selbst über ihre Schichten entscheiden dürfen und die Abdeckung über incentivierte Schichtwerte attraktiviert ist.

## Flexibilisierung

Hartl, Tobias; Wanger, Susanne; Warning, Anja; Weber, Enzo  
**Zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit. Höchststand von 473 Millionen Stunden auf Kurzzeitkonten**

IAB-Kurzbericht 12/2025

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

8. Juli 2025

<http://dx.doi.org/10.48720/IAB.KB.2512>

Erstmals werden hier gesamtwirtschaftliche repräsentative Daten über die Stundenzahl auf den sogenannten Gleitzeit- oder Kurzzeitkonten der Beschäftigten in Deutschland vorgelegt. Über alle Wirtschaftszweige hinweg gab es im vierten Quartal 2023 einen positiven Saldo von insgesamt 473 Millionen Stunden auf diesen Konten. Das waren 150 Millionen Stunden mehr als im Jahr 2013. Die Bedeutung von Arbeitszeitkonten ist im Zeitverlauf gestiegen. Das zeigt auch der zunehmende Anteil der Betriebe und Verwaltungen, die diese nutzen.

## 1.7 Innovationsbegriff weiten

### Soziale Innovation und alternative Wirtschaftsformen

Vandaele, Kurt; Fabris, Bianca Luna; Martišková, Monika; Sumichrast, Adam; Bérout, Sophie; Doumenc, Saphia; Tassinari, Arianna; Girolamo, Alex; Rakowska, Katarzyna; Ibsen, Christian Lyhne; Szabó, Imre Gergely; Turai, Eszter; Samaluk, Barbara; Simms, Melanie; Laroche, Mélanie; Murray, Gregor

#### **When trade unions learn to innovate. Case study evidence from across Europe**

European Trade Union Institute, Brüssel

11. September 2025

[www.etui.org/publications/when-trade-unions-learn-innovate](http://www.etui.org/publications/when-trade-unions-learn-innovate)

Gewerkschaften in Europa haben selbst in Ländern mit starken institutionellen Strukturen Schwierigkeiten, gering entlohnte Beschäftigte im privaten Dienstleistungssektor zu organisieren. Ohne Weiterentwicklung droht Stillstand. Dennoch zeigen Studien zur gewerkschaftlichen Innovation die Handlungsfähigkeit und Widerstandskraft von Gewerkschaften. Viele von ihnen experimentieren mit neuen Strategien, Methoden und Praktiken, oft angeregt durch Basisinitiativen oder internationale Vorbilder. Dieses Buch untersucht anhand von Fallstudien elf Innovationsbeispiele aus neun Gewerkschaften in acht europäischen Ländern.

## 1.8 Künstliche Intelligenz (KI)

### Einsatz von KI

van den Broek, Elmira

**Unpacking AI at work: Data work, knowledge work, and values work**

In: Information and Organization (35)3, S. 1–13

2. Juli 2025

<https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2025.100584>

Aktuelle Diskussionen zu (KI) stellen sie häufig als eine eigenständige, handlungsfähige Kraft dar, die Daten in Wissen verwandelt und schließlich „bessere“ Entscheidungen fällt. Dabei wird die Arbeit ausblendet, die diese Technologien ermöglicht und aufrechterhält. Die Autorin argumentiert, dass ein fundiertes Verständnis der Rolle von KI bei den Transformationen am Arbeitsplatz nur dann möglich ist, wenn untersucht wird, wie Algorithmen durch alltägliche Arbeitspraktiken geformt werden und diese ihrerseits prägen. Die Studie rückt drei Formen von Arbeit in den Vordergrund, die im Kontext von KI neue Bedeutung erlangen: Datenarbeit, Wissensarbeit und Wertarbeit.

Doellgast, Virginia; Appalla, Shruti; Ginzburg, Dina; Kim, Jeonghun; Thian, Wen Li

**Global case studies of social dialogue on AI and algorithmic management**

ILO Working Paper 144

International Labour Organization, Genf

10. Juli 2025

<https://doi.org/10.54394/VOQE4924>

Das Arbeitspapier untersucht den sozialen Dialog zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz und algorithmischen Tools in der Arbeitswelt auf fünf Kontinenten. Anhand von Fallstudien wird aufgezeigt, wie Arbeitnehmer\*innen-Vertretungen Einfluss auf KI-bezogene Entscheidungen in Bereichen wie Beschäftigung, algorithmisches Management und Arbeitsbe-

dingungen nehmen und dabei auf gerechtere und inklusivere Ansätze bei der Einführung von KI drängen.

Angerer, Andreas; Huchler, Norbert; Neuburger, Rahild; Stich, Andrea; Stowasser, Sascha; Wilkens, Uta; Terstegen, Sebastian; Ottersböck, Nicole

**KI in Unternehmen: Perspektiven auf den Kulturwandel**

Impulspapier

Reihe Plattform Lernende Systeme (PLS)

acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften, München

16. Juli 2025

[https://doi.org/10.48669/pls\\_2025-3](https://doi.org/10.48669/pls_2025-3)

Künstliche Intelligenz (KI) verändert Prozesse, Aufgabenverteilungen und Strukturen in der Arbeitswelt. Das Zusammenspiel von Mensch und KI wird zunehmend wichtiger und wird die Unternehmenskultur verändern. Erste Veränderungen sind bereits in der Kommunikation erkennbar. Es ist entscheidend, sich dieser Prozesse im Sinne guter Arbeit bewusst zu werden und sie zu gestalten. Das Papier zeigt, wie KI den Kulturwandel beeinflusst und welche Veränderungen eintreten können. Ziel ist es, den Veränderungsbedarf zu reflektieren und zur konstruktiven Auseinandersetzung mit KI und Innovationskultur in Unternehmen beizutragen.

Bargmann, Holger

**KI-unterstützte Prozesse im Personalmanagement. Porträt über Talent- und Ressourcenmanagement mit Eightfold bei der Deutschen Telekom AG**

Betriebs- und Dienstvereinbarungen 49

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

September 2025

[www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-009220](http://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009220)

Bei der Deutschen Telekom stellte die Zahl vakanter Stellen und Personalbedarfe in Projekten die Recruiter\*innen vor erhebliche Herausforderungen. Durch die Einführung des KI-gestützten Personalmanagementsystems Eightfold sollten diese Prozesse passgenauer abgewickelt werden. Der KI-Einsatz bezieht sich vor allem auf ein Matchingverfahren, bei



dem aus den Anforderungen einer Stelle und den vorhandenen Qualifikationen automatisch ein Vorschlag zur Besetzung erzeugt wird. Der Betriebsrat hat in der Pilotvereinbarung unter anderem geregelt, welche Kriterien die KI heranziehen kann und dass die letzte Entscheidung über Personalangelegenheiten beim Menschen verbleibt.

Schneidemesser, Lea; Schneiß, Daniel; Heim, Jana

**Dynamics of Data Work in AI Implementation Processes**

Discussion Paper 50

Weizenbaum-Institut, Berlin

September 2025

<https://doi.org/10.34669/WI.DP/50>

Anhand von Fallstudien aus zwei Branchen in Deutschland werden die der Datenarbeit zugrunde liegenden Arbeits- und Machtbeziehungen analysiert. Die Ergebnisse zeigen, dass die Einführung von KI zusätzliche Datenarbeit erfordert, die aufgrund organisationsspezifischen Wissens nicht ausgelagert werden kann. Dadurch entstehen neue Abhängigkeiten sowie Spannungen zwischen Entwicklungsfirmen, Management und Beschäftigten. Der Beitrag führt das Konzept der „data work facilitation“ ein, um diese neue Form von Arbeit zu beschreiben, und zeigt auf, dass daraus ein neues Machtpotenzial der Beschäftigten erwachsen kann, ihre sogenannte „data work bargaining power“.

## Ethik von KI

Bauer, Bernhard; Mühlbauer, Sabrina; Schlögl-Flierl, Kerstin; Weber, Enzo; Ziethmann, Paula Franziska

### **Ethical Integration in Public Sector AI. The Case of Algorithmic Systems in the Public Employment Service in Germany**

IAB-Discussion Paper 12/2025

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

September 2025

<https://doi.org/10.48720/IAB.DP.2512>

Während KI zunehmend zur effizienteren Gestaltung von Verwaltungsprozessen und Dienstleistungserbringung eingesetzt wird, wirft ihre Anwendung in der Arbeitsvermittlung Fragen hinsichtlich Fairness, Rechenschaftspflicht und demokratischer Legitimität auf. Das EU-Gesetz zur Künstlichen Intelligenz unterstreicht die Dringlichkeit der Bewältigung dieser Herausforderungen, indem es KI-Systemen, die die Arbeitsvermittlung betreffen, strenge Schutzmaßnahmen vorschreibt, um Diskriminierung zu verhindern und Transparenz zu gewährleisten. Ziel der Studie ist es, ethische und soziale Überlegungen systematisch in der Entwicklung und Umsetzung von KI im öffentlichen Sektor zu zentrieren.

## 1.9 Sozial-ökologische Transformation

Agossou, Senan Farelle; Berisha, Florentina; Bahrami Farahani, Melissa; Haipeter, Thomas; Jeziorowski, Jessica Maria; Kauz, Elise; Perna, Carmen; Schwarzer, Liv; Wiener, Yannik

**Gewerkschaften in der ökologischen Transformation – Orientierungen und Erwartungen Auszubildender und Studierender**  
IAQ-Forschung 2025-04

Institut Arbeit und Qualifikation, Duisburg

16. Juli 2025

<https://doi.org/10.17185/duepublico/83987>

Vor dem Hintergrund zunehmender Globalisierungs- und Transnationalisierungsprozesse des Arbeitsmarkts müssen sich Gewerkschaften immer wieder dem Vorwurf stellen, als „Dinosaurier“ des Industriezeitalters nicht mehr zeitgemäß zu sein. Digitalisierung, künstliche Intelligenz und die Flexibilisierung von Beschäftigungsmodellen führen zu stärkerer Differenzierung zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen und lassen neue Interessen seitens der Arbeiter\*innen entstehen. Vor allem junge Arbeitnehmer\*innen legen zunehmend Wert auf eine nachhaltige und klimafreundliche Lebensweise. Letztere fasst auch das Arbeitsumfeld mit ein.

Schmidt, Verena; Braga, Catarina

**The role of collective bargaining in promoting just transitions**

ILO Working Paper 145

International Labour Organization, Genf

16. Juli 2025

<https://doi.org/10.54394/OGTS0398>

Das Arbeitspapier untersucht die Rolle von Tarifverhandlungen bei der Umsetzung einer gerechten Transformation und stützt sich dabei auf aktuelle Literatur sowie eine Stichprobe von 512 Tarifvereinbarungen. Eine Analyse von sechs Länderfallstudien aus verschiedenen Regionen hebt zentrale Schwerpunkte für eine gerechte Transformation hervor. Im Zentrum stehen die Weiterbildung und Umschulung von Beschäftigten, Beteiligungs- und Konsultationsverfahren, einschließlich solcher zu Personal-

abbau und Frühverrentung, sowie Maßnahmen zur Unterstützung des Übergangs von Arbeitnehmer\*innen in umweltfreundlichere Arbeitsplätze.

Ales, Edoardo

**Auf den Spuren des Diskurses über soziale Nachhaltigkeit im EU-Recht: Der Erfolg des „Arbeitnehmerrechte-als-Menschenrechte“-Ansatzes**

In: Soziales Recht 4/2025, S. 139–148

August 2025

[www.bund-verlag.de/bundonline/modul/1726-138361/inhalt/1726-138362\\_archive/zeitschrift/396-2103](http://www.bund-verlag.de/bundonline/modul/1726-138361/inhalt/1726-138362_archive/zeitschrift/396-2103)

Dieser Aufsatz untersucht den sich entwickelnden Diskurs über soziale Nachhaltigkeit im EU-Recht, der durch die Verflechtung von sozialem und grünem Wandel und einer verstärkten Betonung der Menschenrechte geprägt ist. Er beleuchtet die wachsende Rolle der EU beim Schutz der Rechte des\*der Einzelnen und die entscheidende Rolle, die Unternehmen und Finanzakteure bei der Erreichung sozialer und ökologischer Ziele durch nachhaltige Praktiken spielen – auch durch Berichtspflichten.

**Polycrisis and young workers**

Report

International Trade Union Confederation, Brüssel

11. August 2025

[www.ituc-csi.org/polycrisis-and-young-workers?lang=en](http://www.ituc-csi.org/polycrisis-and-young-workers?lang=en)

Der Bericht will aufzeigen, wie die Polykrise das Leben, die Rechte und die Erwartungen der jüngeren Generationen in der Arbeitswelt beeinflusst. Der Fokus liegt auf sechs zentralen Themen: Gewalt gegen Frauen, Umweltzerstörung, bewaffnete Konflikte, der Aufstieg der extremen Rechten, der demografische Wandel in Gewerkschaften und technologische Transformationen. Es werden spezifische Herausforderungen analysiert, denen junge Arbeiter\*innen aus einer globalen, kritischen und gewerkschaftlichen Perspektive heraus gegenüberstehen.

**Kreislaufwirtschaft vorantreiben – Resilienz, Beschäftigung,  
Nachhaltigkeit und Wertschöpfung stärken**

Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin

16. September 2025

[www.dgb.de/fileadmin/download\\_center/Stellungnahmen/  
2025-09-15\\_DGB-Shortlist\\_Kreislaufwirtschaft.pdf](http://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Stellungnahmen/2025-09-15_DGB-Shortlist_Kreislaufwirtschaft.pdf)

Die Kreislaufwirtschaft ist für den DGB ein zentraler Baustein der sozial-ökologischen Transformation: Sie schützt Klima und Ressourcen, stärkt Wertschöpfungsketten, fördert Innovationen und schafft neue, tarifgebundene Beschäftigung. Damit der Hochlauf gelingt, braucht es klare politische Strategien, verlässliche Finanzierungszusagen sowie soziale und ökologische Mindeststandards – von der Einführung digitaler Produktpässe über grüne Leitmärkte und öffentliche Beschaffung bis hin zu einheitlichen Normen für hochwertige Rezyklate.

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

Abraha, Halefom

### **Navigating workers' data rights in the digital age**

ILO Working Paper 149

International Labour Organization, Genf

3. September 2025

<https://doi.org/10.54394/MLUH5441>

Das Papier untersucht, wie die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt die Datenschutzrechte und Privatsphäre von Beschäftigten beeinflusst. Durch den verbreiteten Einsatz von KI, Big Data und biometrischen Technologien können Unternehmen heute Überwachungssysteme kostengünstig und flächendeckend einsetzen. Gleichzeitig hat die Zunahme von Remote-Work die Kontrolle über Arbeitsprozesse über das Büro hinaus ausgeweitet, während in der Plattformökonomie algorithmische Steuerung zum zentralen Organisationsprinzip geworden ist. Obwohl inzwischen mehr als 160 Staaten Datenschutzgesetze erlassen haben, greifen diese im Arbeitskontext zu kurz.

### **Digitale Überwachung und algorithmisches Management**

Unternehmen nutzen zunehmend GPS-Tracking, Keylogging, biometrische Zeiterfassung, Wearables und KI-gestützte Produktivitätsüberwachung, um Leistung, Verhalten und sogar Emotionen ihrer Beschäftigten zu erfassen. Diese Technologien ermöglichen eine nahezu lückenlose Überwachung, die bis zur Erfassung von Stimmung, Aufmerksamkeit oder körperlichen Reaktionen reicht. Algorithmisches Management automatisiert darüber hinaus zentrale Personalentscheidungen, wie Einstellung, Schichtplanung, Bewertung und Kündigung. Abraha warnt, dass solche Systeme Machtasymmetrien im Arbeitsverhältnis vertiefen, während angemessene regulatorische Antworten bislang weitgehend fehlen.

### **Risiken für Grundrechte und Gesundheit**

Das Risiko für Arbeitnehmer\*innen liegt hierbei im Verlust von Privatsphäre, Autonomie und Würde durch invasive Datenerfassung. Oft werden Informationen über lange Zeiträume und auch außerhalb der Arbeitszeit gesammelt, insbesondere bei hybriden Arbeitsmodellen. Darüber hinaus erhöhen digitale Technologien durch algorithmisch gesteuerte Zielvorgaben und Leistungsdruck das Risiko für Stress und psychi-

sche Belastungen. KI-Systeme können zudem Ungleichheit verstärken, etwa durch voreingenommene Datensätze in Bewerbungsverfahren. Auch Gewerkschaftsrechte geraten unter Druck, da algorithmische Steuerung gezielte Überwachung von Organisationsversuchen ermöglicht.

### **Datenschutz im Arbeitskontext: Wo bestehende Gesetze versagen**

Auf EU-Ebene bietet die DSGVO zwar grundlegende Rechte wie Transparenz, Auskunft und Widerspruch, wurde jedoch primär für Verbraucherbeziehungen entwickelt. Sie setzt eine Freiwilligkeit der Einwilligung voraus, die im Arbeitsverhältnis faktisch nicht gegeben ist. Neuere EU-Gesetze wie der AI Act und die Platform Work Directive beginnen, diese Lücken zu adressieren, indem sie Transparenzpflichten und Mitbestimmungsrechte für algorithmisches Management einführen. Dennoch bleibt das Vorgehen auf europäischer Ebene bislang fragmentiert und unzureichend, um die Machtasymmetrien der digitalen Arbeitswelt vollständig zu erfassen.

### **Wege zu einem fairen digitalen Arbeitsrecht**

Abraham fordert daher arbeitsbezogene Datenschutzgesetze, die Angestellte genauso wie Plattformarbeiter\*innen, Selbständige sowie Bewerber\*innen einschließen. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Datenschutz-, Arbeits- und Antidiskriminierungsbehörden ist laut Abraham notwendig, um übergreifende Risiken wie algorithmische Diskriminierung und digitale Überwachung wirksam zu bekämpfen. Arbeitnehmer\*innen-Vertretungen müssen Mitspracherechte bei der Einführung und Kontrolle digitaler Systeme erhalten und über die Verhältnismäßigkeit des Einsatzes mitbestimmen. Nur durch solche Ansätze kann der Schutz von Beschäftigten mit der technologischen Entwicklung Schritt halten.

Molitor, Friederike

**Work arrangements in digitally mediated care and domestic work**

In: Community, Work & Family, S. 1–20

4. August 2025

<https://doi.org/10.1080/13668803.2025.2523863>

Der steigende Pflegebedarf, anhaltende Fachkräftemangel und die Kürzungen sozialer Leistungen führen zu prekären Beschäftigungsverhältnissen im Pflegesektor. Hierbei wird unbezahlte Sorgearbeit zunehmend in den Markt ausgelagert, was auch mit der steigenden Erwerbstätigkeit von Frauen in Zusammenhang steht. Digitale Plattformen vermitteln Arbeitskräfte an private Haushalte und schaffen dadurch neue Formen der Arbeitsorganisation. Diese Plattformarbeit wird häufig als innovative Antwort auf die sogenannte „Care-Krise“ betrachtet, wirft jedoch grundlegende Fragen zu Arbeitsbedingungen, rechtlicher Regulierung und den Beziehungen zwischen Beschäftigten und Klient\*innen auf.

**Forschungsdesign und Datengrundlage**

Molitor untersucht in ihrer Studie die Situation in Deutschland, indem sie die Arbeitsverhältnisse von über Plattformen vermittelten Sorgearbeiter\*innen analysiert. Grundlage der Untersuchung ist eine repräsentative Online-Befragung von 771 Nutzer\*innen einer deutschen Care-Plattform sowie qualitative Interviews mit Plattformbeschäftigten und Expert\*innen. Dabei werden zwei zentrale Dimensionen betrachtet: die Arbeitsbedingungen sowie die sozialen Beziehungen zwischen Arbeitenden und Klient\*innen. Deutschland stellt ein interessantes Fallbeispiel dar, da einerseits starke arbeitsmarktpolitische Regulierungen bestehen, andererseits aber ein erheblicher Teil der Sorgearbeit informell erbracht wird.

**Informelle Arbeitsbedingungen**

Die Ergebnisse zeigen, dass digitale Plattformarbeit im Bereich von Pflege- und Haushaltsdiensten stark von informellen Strukturen geprägt ist. Etwa 70 Prozent der Befragten verfügen über keinen schriftlichen Arbeitsvertrag, mehr als die Hälfte erhält ihr Einkommen in bar, und soziale Absicherungen wie Rentenbeiträge oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sind selten. Für die Mehrheit handelt es sich um eine Nebentätigkeit mit durchschnittlich sieben Arbeitsstunden pro Woche. Die Arbeitszeiten sind häufig unregelmäßig und beinhalten Abend- und Wochenenddienste. Obwohl Beschäftigte die Flexibilität schätzen, geht sie zulasten von Planbarkeit und soziale Absicherung.



**Beziehungen zwischen Beschäftigten und Klient\*innen**

Auch die Beziehung zwischen Beschäftigten und Klient\*innen weist besondere Merkmale auf. Die Befragung zeigt, dass diese Beziehungen überwiegend von Vertrauen und persönlicher Nähe geprägt sind. Rund 73 Prozent der Befragten beschreiben ihr Verhältnis zu den Klient\*innen als freundschaftlich, 55 Prozent als respektvoll, während nur etwa ein Viertel es als professionell einstuft. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass in informellen Arbeitskontexten Vertrauen eine größere Rolle spielt als formale Professionalität. Die häufig entstehenden persönlichen und langfristigen Bindungen stehen dabei im Gegensatz zur kurzfristigen, anonymen Logik anderer Formen von Plattformarbeit.

**Fazit: Zwischen Prekarität und Vertrauen**

Molitor kommt zu dem Schluss, dass digitale Plattformen zwar neue Vermittlungswege in der Care-Ökonomie schaffen, jedoch bestehende Muster prekärer Arbeit weitgehend fortführen. Anstatt zur Formalisierung von Sorge- und Haushaltsarbeit beizutragen, reproduzieren sie die bestehenden informellen Strukturen. Gleichzeitig entstehen jedoch auf der Basis von Vertrauen und gegenseitiger Sympathie relativ stabile, persönliche Arbeitsbeziehungen. Die Autorin plädiert daher für eine stärkere politische Regulierung und Professionalisierung des digital vermittelten Care-Sektors, um faire Arbeitsbedingungen, soziale Absicherung und langfristige Beschäftigungsperspektiven zu gewährleisten.

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

#### 3.1 Vorstellung ausgewählter Forschungsprojekte

Haipeter, Thomas

**Tarifverbände als migrationspolitische Akteure – Ein Mehrebenenvergleich deutscher und französischer Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften**

1. Juli 2025 bis 30. Juni 2028

[www.uni-due.de/iaq/projektinfo/migratarif.php](http://www.uni-due.de/iaq/projektinfo/migratarif.php)

Vor dem Hintergrund von demografischem Wandel, Arbeitskräftemangel, europäischer Integration und aktuellen Fluchtbewegungen gilt Erwerbsarbeit als zentrale Voraussetzung für die Aufenthaltsgewährung und den Staatsbürgerschaftserwerb. Die Tarifvertragsparteien wirken über ihre Eingriffsmöglichkeiten auf politischer, tariflicher und betrieblicher Ebene auf die wirtschaftliche und soziale In- bzw. Exklusion von Migrant\*innen ein. Das Projekt analysiert die Arbeitsmigrationspolitiken deutscher und französischer Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften mit Blick auf Zuwanderungsregulierung, arbeitspolitische Integration und verbandliche Repräsentation von Arbeitsmigrant\*innen.

Evans-Borchers, Michaela; Völz, Silke

**Vereinbarkeitsbarometer – Entwicklung eines Befragungsinstruments für Unternehmen**

1. Juli 2025 bis 31. Dezember 2025

[www.iat.eu/projekte/2025/vereinbarkeitsbarometer-vereinbarkeitsbarometer-entwicklung-eines-befragungsinstruments-fuer-unternehmen.html](http://www.iat.eu/projekte/2025/vereinbarkeitsbarometer-vereinbarkeitsbarometer-entwicklung-eines-befragungsinstruments-fuer-unternehmen.html)

Im Rahmen des Projekts wird das Befragungsinstrument „Vereinbarkeitsbarometer“ entwickelt, mithilfe dessen Unternehmen ihre pflegevereinbarkeitsunterstützenden Aktivitäten analysieren können. Das Online-Tool soll dabei unterstützen, auf dieser Basis zielgerichtete Optimierungen pflege-

freundlicher organisationaler Strukturen, Prozesse und Kulturen zu ermöglichen.

Jessen, Jonas

**Massenentlassungen und Betriebsräte**

10. Juli 2025 bis 31. Dezember 2028

<https://iab.de/projekt/?id=15008741>

Können Beschränkung der Entlassungsmöglichkeiten von Unternehmen soziale Wohlfahrt verbessern? Das Projekt untersucht diese Frage am deutschen Arbeitsmarkt, wo es erhebliche Unterschiede bei den Entlassungsregeln gibt, die von produktivitätsbasierten Modellen bis hin zu betriebszugehörigkeitsbasierten Kündigungsfristen reichen.

Fitzenberger, Bernd; Lang, Julia; Stephan, Gesine

**Subsidized training for employed workers**

1. August 2025 bis 31. Dezember 2034

<https://iab.de/projekt/?id=15043300>

Das Projekt untersucht die geförderte Weiterbildung von Beschäftigten in Deutschland. Im Mittelpunkt stehen die Fragen, wer an den Programmen teilnimmt und wie sich die Teilnahme auf die Arbeitsmarktchancen der Beschäftigten sowie auf den Erfolg der beteiligten Unternehmen auswirkt. Ziel ist es, neue Erkenntnisse über die Auswahlprozesse in der Weiterbildungsförderung und über deren Wirkungen auf Arbeitnehmer\*innen und auf Betriebe zu gewinnen.

Kunaschk, Max; Schmidtke, Julia

**Informelle Pflege und Arbeitsmarktauswirkungen**

1. August 2025 bis 31. Dezember 2028

<https://iab.de/projekt/?id=15084993>

Das Projekt untersucht die Auswirkungen von informeller Pflegetätigkeit auf die Erwerbstätigkeit der Pflegeperson. Hierfür werden Befragungsdaten zur informellen Pflegetätigkeiten mit administrativen Daten verknüpft. Dies ermöglicht aufzuzeigen, welche soziodemografischen Merkmale die

Pflegepersonen aufweisen. Zudem kann analysiert werden, ob nach dem Beginn der Pflege Tätigkeit Änderungen in der Erwerbstätigkeit der Pflegeperson beobachtbar sind, beispielsweise Verringerung des Arbeitsumfangs oder Berufswechsel.

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

#### **Aktuelle Veranstaltungen**

##### **Gegenmacht und Gegenstrategien in transnationalen Wertschöpfungsketten**

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Le Méridien, Frankfurt am Main

6. November 2025

[www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-demokratie-und-mitbestimmung-in-der-wirtschafts-und-arbeitswelt-staerken-71424.htm](http://www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-demokratie-und-mitbestimmung-in-der-wirtschafts-und-arbeitswelt-staerken-71424.htm)

Digitale Steuerungsformen verschärfen in globalen Wertschöpfungsketten Ausbeutung und Umweltzerstörung und stellen Beschäftigte und Gewerkschaften vor Herausforderungen. Angesichts der zunehmenden Komplexität und Unzulänglichkeit rein betrieblicher oder nationaler Betrachtungen wird eine transnationale Interessenvertretung unerlässlich. Es bedarf der Prüfung, inwieweit Gesetze wie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und die EU-Lieferkettenrichtlinie wirksame Gegenstrategien ermöglichen. Auf der Konferenz werden diese Fragen mit internationalen Vertreter\*innen aus Wissenschaft, Menschenrechtsorganisationen, Gewerkschaften sowie Journalist\*innen und Beschäftigten diskutiert.

**Agile Arbeitswelten im Wandel: Zukunft oder Auslaufmodell?**

INPUT Consulting, helex institut, Hans-Böckler-Stiftung, Hochschule Kempten

O-Werk, Bochum

18. November 2025

[www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-agile-arbeitswelten-im-wandel-zukunft-oder-auslaufmodell-70468.htm](http://www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-agile-arbeitswelten-im-wandel-zukunft-oder-auslaufmodell-70468.htm)

Diese Veranstaltung stellt Ergebnisse von zwei Projekten vor, die insbesondere Fragen der Leistungssteuerung und Vergütung agiler Arbeit untersucht haben. Die Ergebnisse sollen unter dem Gesichtspunkt diskutiert werden, wie die betriebliche Interessenvertretung gewährleisten kann, dass agile Arbeit im Sinne der Beschäftigten gestaltet wird, und welche Rahmenbedingungen sie dafür durchsetzen muss.

**WSI Herbstforum 2025. Krisen, Kämpfe, Lösungen:**

**Transformationskonflikte im sozial-ökologischen Wandel**

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Spreespeicher, Berlin

12. bis 13. November 2025

[www.wsi.de/de/aktuelle-veranstaltungen-14712-krisen-kaempfe-loesungen-transformationskonflikte-im-sozial-oekologischen-wandel-68746.htm](http://www.wsi.de/de/aktuelle-veranstaltungen-14712-krisen-kaempfe-loesungen-transformationskonflikte-im-sozial-oekologischen-wandel-68746.htm)

Welche Konzepte gibt es, die Transformation gerecht zu gestalten und die sozialen Aspekte der ökologisch notwendigen Transformation ernsthaft in den Mittelpunkt zu stellen? Wie äußern sich sozial-ökologische Transformationskonflikte und wie können progressive Kräfte zu einer demokratischen Lösung beitragen? Welche Ansätze für eine nachhaltigere Arbeitswelt werden bereits diskutiert und umgesetzt – etwa durch Gewerkschaften? Diesen Fragen soll in einem gemeinsamen Austausch von Wissenschaft, Gewerkschaft und Politik nachgegangen werden.

**WSI-Tariftagung 2025. Tarifbilanz – Tarifarbeit in den Niedriglohnsektoren – Arbeitszeit – Stärkung der Tarifbindung**  
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf  
Meliá, Düsseldorf  
11. bis 12. Dezember 2025  
[www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-tarifbilanz-niedriglohnsektor-arbeitszeit-staerkung-der-tarifbindung-71935.htm](http://www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-tarifbilanz-niedriglohnsektor-arbeitszeit-staerkung-der-tarifbindung-71935.htm)

Mit dem Antritt der Regierung Merz ist die Arbeitszeit wieder zum zentralen politischen Thema geworden. Alle müssten mehr und länger arbeiten, der Acht-Stunden-Tag und das deutsche Arbeitszeitgesetz müssten geändert werden, um mehr Flexibilität zu ermöglichen. Dabei ist Deutschland längst Flexibilitätsweltmeister, wie eine neue Studie des WSI-Tarifarchivs aufzeigt. Vor diesem Hintergrund werden folgende Fragen diskutiert: Wie können die Tarifbewegungen im Niedriglohnbereich und die Tarifbindung insgesamt gestärkt werden? Was ist in den nächsten Monaten an Gesetzesinitiativen zu erwarten? Und was können wir von Initiativen zur Stärkung der Tarifbindung in den Niederlanden lernen?

## Podcasts

Hans-Böckler-Stiftung  
**Systemrelevant – Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft**  
Folge 250: Neues Magazin klärt Fragen zum digitalen Arbeits- und Sozialrecht  
4. Juli 2025  
[www.boeckler.de/de/podcasts-22421-Neues-Magazin-klaert-rechtliche-Fragen-zur-digitalisierten-Arbeitswelt-70190.htm](http://www.boeckler.de/de/podcasts-22421-Neues-Magazin-klaert-rechtliche-Fragen-zur-digitalisierten-Arbeitswelt-70190.htm)

HSI-Direktor Ernesto Klengel und Isabell Hensel, Professorin und Leiterin des Fachgebiets „Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht in der digitalen Gesellschaft“ an der Universität Kassel, stellen DIAS vor, eine neue rechtswissenschaftliche Fachzeitschrift zu Fragen der Digitalisierung in der Arbeitswelt.

Institut für Beschäftigung und Employability

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

Folge 28: Älter werden in der Arbeitswelt (Lebensphasenorientierung)

10. Juli 2025

[www.ibe-ludwigshafen.de/aktuelles/detail/ibe-podcast-folge-28-aelter-werden-in-der-arbeitswelt-lebensphasenorientierung/](http://www.ibe-ludwigshafen.de/aktuelles/detail/ibe-podcast-folge-28-aelter-werden-in-der-arbeitswelt-lebensphasenorientierung/)

In dieser Folge wird über das Älterwerden im Berufsleben gesprochen. Welche Herausforderungen ergeben sich im Laufe der Zeit – und welche Potenziale bringt die berufliche Erfahrung mit sich? Jutta Rump beleuchtet, wie Unternehmen mit einer lebensphasenorientierten Personalpolitik auf die Bedürfnisse von Mitarbeitenden eingehen können und warum Altersdiversität mehr als ein Schlagwort sein sollte.

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

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

Folge 16: Müssen die Deutschen mehr arbeiten?

16. Juli 2025

<https://igbce-kompass.podigee.io/17-neue-episode>

Sind die Deutschen zu faul? Müssen wir wieder mehr arbeiten, wie Bundeskanzler Friedrich Merz kürzlich forderte? Machen wir genug Überstunden, wie steht es um Arbeitsmoral, Arbeitszeit und Produktivität in Deutschland? Darüber diskutierte der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis mit dem Wirtschaftswissenschaftler und Experten Enzo Weber.

Hans-Böckler-Stiftung

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

Folge 259: Europäisches Arbeits- und Sozialrecht: Diskriminierung befristeter Arbeitskräfte

4. September 2025

[www.boeckler.de/de/podcasts-22421-arbeitsrecht-sozialrecht-diskriminierung-befristeter-arbeitskraefte-71291.htm](http://www.boeckler.de/de/podcasts-22421-arbeitsrecht-sozialrecht-diskriminierung-befristeter-arbeitskraefte-71291.htm)

Was hat sich im europäischen Arbeits- und Sozialrecht jüngst getan? HSI-Direktor Ernesto Klengel und Christina Hiessl, Professorin für Arbeitsrecht

an der KU Leuven und Gastprofessorin für soziale Absicherung an der Yonsei University Seoul, sprechen über Themen wie die Diskriminierung befristeter Arbeitskräfte, die Leiharbeitsrichtlinie und Grundfreiheiten des europäischen Binnenmarkts.

Hans-Böckler-Stiftung

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

Folge 260: Wie schaffen wir eine gerechte Klimawende?

12. September 2025

[www.boeckler.de/de/podcasts-22421-just-transition-71498.htm](http://www.boeckler.de/de/podcasts-22421-just-transition-71498.htm)

Die Klimakrise fordert eine gerechte Transformation von Wirtschaft und Arbeit. Was bedeutet „Just Transition“ für Gesellschaft und Politik? Antworten darauf geben Christina Schildmann, Leiterin der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, und Vera Trappmann und Dennis Eversberg, die gemeinsam das Forschungsprojekt „Just Transition – Aktivitäten im internationalen Vergleich“ leiten.

Hans-Böckler-Stiftung

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

Folge 262: Arbeit, Geld, KI – wie (un)gerecht geht es in Deutschland zu?

25. September 2025

[www.boeckler.de/de/podcasts-22421-gerechtigkeit-im-offentlichen-diskurs-71714.htm](http://www.boeckler.de/de/podcasts-22421-gerechtigkeit-im-offentlichen-diskurs-71714.htm)

Christina Schildmann, Leiterin der Abteilung Forschungsförderung, erklärt, wieso das Motto Gerechtigkeit in der Arbeitswelt bei der anstehenden Labor.A 2025 nicht aktueller sein könnte. Sie gibt einen Ausblick auf viele spannende Themen, die im Fokus der Konferenz am 1. Oktober in Berlin stehen.



Hans-Böckler-Stiftung

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

Folge 263: Wie KI die Arbeitswelt verändert

30. September 2025

[www.boeckler.de/de/podcasts-22421-wie-ki-die-arbeitswelt-veraendert-71898.htm](http://www.boeckler.de/de/podcasts-22421-wie-ki-die-arbeitswelt-veraendert-71898.htm)

KI im Betrieb: Ein Thema mit vielen Facetten. HSI-Direktor Ernesto Klen-  
gel und Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler diskutieren die Auswirkungen  
auf die Arbeitswelt.

**Veranstaltungsdokumentationen**

**Jubiläum. 20 Jahre Institut für Makroökonomie und  
Konjunkturforschung**

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Hotel Oderberger, Berlin

3. Juli 2025

[www.boeckler.de/de/dokumentationen-2720-imk-jubilaum-20-jahre-imk-68315.htm](http://www.boeckler.de/de/dokumentationen-2720-imk-jubilaum-20-jahre-imk-68315.htm)

Das IMK feierte seinen 20. Geburtstag. Anlässlich des Jubiläums wurde  
mit prominenten Gästen ein kurzer Blick zurück und ein längerer Blick in  
die Zukunft gewagt. Die zentrale Leitfrage war: Welche makroökonomi-  
schen Fragen müssen wir beantworten, um künftig eine bessere Wirt-  
schaftspolitik für eine gerechtere Wirtschaft zu machen? Unter dem Link  
finden sich ein kurzer Film, der Tagungsbericht sowie eine Fotogalerie.

**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://igbce.de/igbce/die-transformation-richtig-gestalten--261038>

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

**Large language models, small labor market effects**

European Trade Union Institute, Brüssel

Online-Veranstaltung

9. September 2025

[www.etui.org/events/large-language-models-small-labor-market-effects](http://www.etui.org/events/large-language-models-small-labor-market-effects)

Der Vortrag stellte aktuelle Forschung zu den frühen Arbeitsmarktauswirkungen von KI-Chatbots vor. Auf Basis dänischer Verwaltungsdaten und zweier groß angelegter Umfragen zu elf betroffenen Berufen zeigte sich: Viele Arbeitgeber förderten die Nutzung von Chatbots und boten Schulungen an. Dies führte zu einer breiteren Nutzung, geringeren Geschlechterunterschieden und neuen Aufgaben. Dennoch blieben Einflüsse auf Löhne und Arbeitszeiten gering: Die Analysen ergaben keine Effekte über ein Prozent. Eine Aufzeichnung des Webinars findet sich unter dem Link.

**Labor.A 2025: Gerechtigkeit**

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Cafe Moskau, Berlin / hybrid

1. Oktober 2025

<https://labora.digital/archiv>

Die Plattformkonferenz zur Arbeit der Zukunft. Am 1. Oktober hat die Hans-Böckler-Stiftung zum Austausch eingeladen: Wie gestalten wir gemeinsam eine Zukunft, in der Mitbestimmung, Fairness und Solidarität im Zentrum stehen? Ziel der Labor.A war es, aktuelle Debatten zur Transformation der Arbeitswelt aufzunehmen und zu entwickeln, Zukunftsbilder aufzuspüren und Akteur\*innen miteinander zu verbinden. Eine umfassende Dokumentation findet sich unter dem Link.

