

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 399, März 2026

Forschungsmonitoring „Arbeit der Zukunft“ Ausgabe 32

Oktober bis Dezember 2025 (Berichtszeitraum)

Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“



Auf einen Blick

Das Forschungsmonitoring Nr. 32 gibt einen Überblick über aktuelle Studien und Publikationen zur Arbeitswelt der Zukunft für den Berichtszeitraum Oktober bis Dezember 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 in der Melde- und Informationsstelle Antiziganismus (MIA).

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

© 2026 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Forschungsmonitoring ‚Arbeit der Zukunft‘ Ausgabe 32“ 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
International vergleichende Studien	8
1.2 Standards für digitale Arbeitsformen	10
Plattformarbeit	10
Wandel von Mitbestimmung	12
1.3 Beschäftigung im Wandel	16
Veränderung von Tätigkeiten und Berufen	16
Geschlechterverhältnisse und Beschäftigung	17
Diversity am Arbeitsmarkt – Ältere, Menschen mit Behinderung, Migrant*innen, LGBT+	20
Qualifizierung	26
1.4 Arbeit aufwerten	32
Faire Entlohnung	32
Bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit	35
1.5 Humanisierung der Arbeit 4.0	38
Digitale Transformation der Arbeit am Menschen ausrichten	38
Gesundheit & Vorbeugung psychischer Risiken	40
1.6 Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements	43
Arbeitszeit	43
1.7 Innovationsbegriff weiten	44
Soziale Innovation und alternative Wirtschaftsformen	44
1.8 Künstliche Intelligenz (KI)	44
Einsatz von KI	44
Ethik von KI	48
1.9 Sozial-ökologische Transformation	50
2. A Closer Look: Zusammenfassung ausgewählter Studien des Monitorings	52

3. Keep in Mind: Initiativen und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld	56
3.1 Vorstellung ausgewählter Forschungsprojekte.....	56
3.2 Termine, Initiativen und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld	58
Aktuelle Veranstaltungen.....	58
Podcasts.....	59
Veranstaltungsdokumentationen	61

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 seit 2018 und das in der Regel alle drei Monate. Dies ist vorerst die letzte Ausgabe des Monitorings in dieser Form. Wir überlegen, wie es mit dem Format zukünftig weitergeht. Auf www.boeckler.de sind seit Ausgabe 17 alle Forschungsmonitore zu finden.

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 Mitbestimmungsakteure zusammen.

In dieser Ausgabe des Forschungsmonitorings werden zwei aktuelle Publikationen im Detail vorgestellt. Zunächst steht das Working Paper „Betriebliche Mitbestimmung der nachhaltigen Transformation“ von Valentin Espert, Lisa Kolde und Johannes Venjakob im Fokus. Die Autor*innen untersuchen die Rolle der betrieblichen Mitbestimmung bei der nachhaltigen Transformation von Unternehmen und kommen zu dem Schluss, dass Nachhaltigkeit als Querschnittsthema der Mitbestimmung verankert werden sollte. So können Ressourcen, die derzeit noch zur Bearbeitung des Themas fehlen, strategisch eingeplant werden.

Bei der zweiten Publikation handelt es sich um „Mehr Arbeit, weniger Gleichheit? Bei den geplanten Steuervergünstigungen stellen sich gleichstellungspolitische Fragen“ von Jonas Aljoscha Weik et al. Die Autor*innen analysieren die von der Bundesregierung geplanten Maßnahmen zur Verlängerung der Erwerbsarbeitszeit und die daraus möglicherweise resultierenden Auswirkungen im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit. Sie zeigen auf, wie die Reformen bestehende Geschlechterunterschiede eher verfestigen als abbauen würden, sollten sie in der beschriebenen Form umgesetzt werden.

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

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

Zu Anregungen und Hinweisen hinsichtlich des Formats treten wir sehr gern in den Austausch. Dazu sind wir über folgende E-Mail-Adresse erreichbar: arbeit-der-zukunft@boeckler.de

Eine aufschlussreiche Lektüre wünscht
die Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“

März 2026

1. Überblick über aktuelle Publikationen und Studien

1.1 Digitalisierung

Gesellschaftspolitische Studien und Beschäftigungsprognosen

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

Fachkräftemonitoring für das BMAS –Mittelfristprognose bis 2029

Forschungsbericht 670

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin

21. November 2025

www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-670-mittelfristprognose-2025-2029.html

Das Projekt erstellt eine jährliche Mittelfristprognose zum Fachkräftemonitoring. Trotz schwacher Konjunktur ist gegenüber der letzten Mittelfristprognose der Druck auf den Arbeitsmarkt gestiegen. Zu den bekannten Transformationsherausforderungen sind neue Entwicklungen hinzugekommen. Staatliche Ausgaben treiben Arbeitskräftebedarfe. Die Zahl der Berufe mit prognostizierten Arbeitskräfteengpässen hat im Vergleich zur letzten Mittelfristprognose stark zugenommen. Investitionen aus dem Infrastruktur- und Verteidigungspaket steigern die Nachfrage nach Arbeitskräften in einigen Bauberufen und im Verarbeitenden Gewerbe. Die Nachfrage im IT- und Gesundheitsbereich bleibt hoch.

Betrieblich orientierte Studien

Cheon, EunJeong; Erickson, Ingrid

Fulfillment of the Work Games: Warehouse Workers' Experiences with Algorithmic Management

In: Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction 9(7)

16. Oktober 2025

<https://doi.org/10.1145/3757409>

Die Einführung von Algorithmen in eine Vielzahl von Branchen hat die Arbeitslandschaft bereits umgestaltet und wird dies weiterhin tun. Über die Erfahrungen der Beschäftigten ist vergleichsweise wenig bekannt. Dieser Beitrag zeigt auf, wie Beschäftigte auf Eingriffe von Vorgesetzten, vorgegebene Produktivitätsraten und quantitative Objektivierung reagieren, wenn sie in ihrer Arbeitsumgebung arbeitsüberwachenden Systemen ausgesetzt sind. Die Einordnung des Widerstands der Beschäftigten gegen algorithmische Systeme und Kennzahlen ermöglicht es, die Praxis der Beschäftigten mit dem Diskurs über algorithmische Kontrollmechanismen zu verknüpfen.

International vergleichende Studien

Lewandowski, Piotr; Madoń, Karol; Park, Albert

Workers' Exposure to AI Across Development Stages

Ruhr Economic Papers 1183

Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen

Oktober 2025

<https://dx.doi.org/10.4419/96973368>

In diesem Beitrag wird ein länderspezifischer Maßstab für die Exposition von Arbeitnehmer*innen gegenüber Künstlicher Intelligenz in 108 Ländern entwickelt. Die Berücksichtigung länderspezifischer Aufgabenstrukturen zeigt erhebliche Unterschiede. So weisen Beschäftigte in Ländern mit niedrigem Einkommen ein Expositionsniveau auf, das wesentlich unter dem von Ländern mit hohem Einkommen liegt. Dies ist auf Unterschiede in den Aufgabeninhalten der Berufe zurückzuführen. Hochlohn-

länder beschäftigen die Mehrheit der Arbeitnehmer*innen in Berufen mit hoher Exposition, während sich in Niedriglohnländern Berufe mit geringerer Exposition konzentrieren.

Gaudio, Giovanni; Nogarede, Justin

Worker Data Rights under the GDPR and Beyond. Enforcement and Legal Mobilisation Across the EU

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

12. Dezember 2025

<https://futureofwork.fes.de/news-list/e/worker-data-rights-under-the-gdpr-and-beyond-enforcement-and-legal-mobilisation-across-the-eu.html>

Der Bericht analysiert den aktuellen Stand des Datenschutzes an Arbeitsplätzen in Europa. Den Ergebnissen zufolge werden Datenschutzrichtlinien am Arbeitsplatz oft unzureichend durchgesetzt. Die EU-Mitgliedstaaten unterscheiden sich erheblich darin, wie sie die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) anwenden. Zur Verbesserung dieser Situation wird eine konsequentere Umsetzung und Durchsetzung der DSGVO am Arbeitsplatz gefordert. Zusätzlich würde dies den Arbeitnehmer*innen-Verbänden erleichtern, im Interesse der Arbeitnehmer*innen zu handeln und die Aufsichtsbehörden bei der Durchsetzung zu unterstützen.

1.2 Standards für digitale Arbeitsformen

Plattformarbeit

Oechslen, Anna

**„Freelancers must be able to put up with all types of clients“:
Affective labour and precarious subjectivities in remote platform
work**

In: Organization 32(7), S. 1020–1036

3. Oktober 2025

<https://doi.org/10.1177/13505084251334451>

Aktuelle Studien zur Gig-Economy fokussieren meist auf strukturelle Arbeitsbedingungen, wodurch Plattformarbeit oft als ein homogenes Phänomen betrachtet wird. Dabei variiert ihre Bedeutung stark je nach lokalen Kontexten und Arbeitsarten. Der Beitrag untersucht die Erfahrungen freiberuflicher Designer*innen in Indien, die über digitale Plattformen international arbeiten. Es zeigt sich, dass digitale Freelancer*innen im Arbeitskontext anhand ihres „Indisch-Seins“ unterschiedliche Erfahrungen im Umgang mit Kund*innen machen. Je nachdem, wie viel sie von sich preisgeben, beeinflusst dies die Wahrnehmung ihrer Arbeitsethik, Fähigkeiten, ihres ökonomischen Werts, ihrer Sprachkompetenz und Ästhetik.

González Vázquez, Ignacio; Fernández Macías, Enrique; Wright, Sally; Villani, Davide

**Digital Monitoring, Algorithmic Management and the
Platformisation of Work in Europe**

Europäische Kommission, Brüssel

13. Oktober 2025

<https://data.europa.eu/doi/10.2760/9406086>

Dieser Bericht legt neue Erkenntnisse zur Plattformisierung der Arbeit in der Europäischen Union vor und untersucht die Verbreitung sowie die potenziellen Auswirkungen digitaler Werkzeuge, digitaler Überwachung und algorithmischer Steuerung. Die Daten zeigen, dass über 90 Prozent der Beschäftigten in der EU digitale Geräte nutzen, wobei der Einsatz von

Künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz rasch zunimmt. Die Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass bestimmte Formen der Plattformisierung keine signifikanten Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen haben. Die vollständige Plattformisierung der Arbeit ist jedoch insgesamt mit schlechteren Arbeitsbedingungen verbunden.

van Zoonen, Ward; von Bonsdorff, Monika E.; van der Heijden, Beatrice I. J. M.

Algorithmic surveillance and workers' compliance: The role of trust, privacy concerns, and fairness in online crowdwork

In: Human Relations

16. Oktober 2025

<https://doi.org/10.1177/00187267251379698>

Der Bericht arbeitet heraus, dass dekontextualisierte, digitale Arbeitssettings die Reaktionen von Beschäftigten auf algorithmische Überwachung prägen. Die Ergebnisse zeigen, dass algorithmische Überwachung Vertrauen untergräbt und zugleich Datenschutzbedenken verstärkt. Dies wiederum beeinflusst die Bereitschaft der Beschäftigten, algorithmischer Überwachung zu folgen oder sich gegen sie zu wehren. Die Autor*innen stellen fest, dass die wahrgenommene Dekontextualisierung die negative Auswirkung auf das Vertrauen verstärkt und gleichzeitig Datenschutzbedenken abschwächt.

Cameron, Lindsey D.; Conzon, Vanessa M.; Lam, Laura

Selling the self: Neo-normative control and the platform paradox

In: Research in Organizational Behavior 45(100230)

15. Dezember 2025

<https://doi.org/10.1016/j.riob.2025.100230>

Der Bericht beschäftigt sich mit der Frage, weshalb Plattformarbeiter*innen trotz der prekären Arbeitsverhältnisse zu dieser Arbeitsform zurückkehren. Durch das Konzept des „Plattformparadox“ identifizieren die Autorinnen drei neo-normative Kontrollmechanismen, durch welche Plattformarbeiter*innen sich als unabhängige Unternehmer*innen wahrnehmen, obwohl gleichzeitig die Kontrolle durch die Plattform und ihr algorithmisches Managementsystem zunimmt. Diese Mechanismen umfassen die Darstellung der eigenen Person als vermarktbare Produkt, die umfas-

sende Einbindung der gesamten Person in die Plattformarbeit und die Hyper-Gamifizierung der Arbeit selbst.

Hoose, Fabian; Beckmann, Fabian; Topal, Serkan; Glanz, Sabrina

Innovativer Wurf oder am Ziel vorbei? Die Bewertung der EU-Plattformrichtlinie durch deutsche Arbeitsmarktakeure

In: WSI-Mitteilungen 78(6), S. 461–468

Dezember 2025

<https://doi.org/10.5771/0342-300X-2025-6-461>

Die EU-Richtlinie zur Plattformarbeit zielt darauf ab, Scheinselbstständigkeit zu verhindern, mehr Transparenz beim algorithmischen Management zu schaffen und den Zugang zu Interessenvertretungen zu erleichtern. Sie wird jedoch von deutschen Arbeitsmarktakeur*innen sehr unterschiedlich bewertet. Es besteht die Gefahr eines regulatorischen Flickenteppichs in Europa, da nationale Spielräume zur Umsetzung der Richtlinie unterschiedlich gefüllt werden könnten. Die Etablierung kohärenter Standards, die sowohl den Schutz von Plattformarbeitenden als auch faire Wettbewerbsbedingungen gewährleisten, bleibt damit eine zentrale Herausforderung.

Wandel von Mitbestimmung

Tan, JS; Luka, Natalia; Mazo, Emily

Unlikely Organizers: The Rise of Tech Worker Labor Activism

In: Industrial and Labor Relations Review 79(2), S. 187–216

9. Oktober 2025

<https://doi.org/10.1177/00197939251375319>

Seit 2017 ist unter Beschäftigten in der Tech-Branche ein deutlicher Anstieg von gewerkschaftlichem Engagement zu beobachten. Es wird deutlich, dass bei Beschäftigten in dieser Branche aus Phasen intensiven sozialen Engagements am Arbeitsplatz spätere Phasen verstärkten Arbeitskampfes hervorgingen. Die Autor*innen beschreiben, wie sich Tech-Beschäftigte zunächst am eigenen Arbeitsplatz engagierten. Dieses Handeln schuf vermehrt Solidarität unter den beteiligten Beschäftigten, führte

jedoch wiederum zu Konflikten mit der Geschäftsführung und begünstigte das Entstehen gewerkschaftlicher Zusammenschlüsse.

Berger, Viktoria; Stadler, Justus; Wolter, Stefanie

Mitbestimmung. Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten

Forschungsbericht 669

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin

29. Oktober 2025

www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-669-mitbestimmung-zusammenarbeit-betriebsrat-betriebe-und-beschaeftigte.html

Der Bericht zeigt einen rückläufigen Trend in der Verbreitung von Betriebsräten, insbesondere in kleinen Betrieben und solchen in Familienbesitz. Rund 60 Prozent der Betriebe haben keinen Betriebsrat, wobei in solchen Betrieben häufig alternative Kommunikationsformen zwischen Management und Beschäftigten anzutreffen sind. Wo Betriebsräte existieren, wird die Zusammenarbeit in der Regel positiv bewertet, und sie sind aktiv in Bereichen wie Einstellungen, Arbeitszeitregelungen und Arbeitsschutz. Der Forschungsbericht verdeutlicht, dass engagierte Betriebsräte mit besseren Arbeitsbedingungen und höherer Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten korrelieren.

Espert, Valentin; Kolde, Lisa; Venjakob, Johannes

Betriebliche Mitbestimmung der nachhaltigen Transformation. Strategien und Interaktionen in Innovationsprozessen im primären und sekundären Sektor

Working Paper Forschungsförderung 387

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Oktober 2025

www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009252

Das Papier beschäftigt sich mit den Handlungsmöglichkeiten und Herausforderungen von Betriebsräten und Beschäftigten bei der Mitbestimmung von nachhaltigen Transformationen in ihren Betrieben. Mittels Fallstudien im primären und sekundären Wirtschaftssektor wird nachgezeichnet, dass Mitbestimmung vor allem an den Schnittstellen von etablierten Auf-

gaben von Betriebsräten und Nachhaltigkeit ansetzt. Die explorativ angelegte Studie identifiziert Handlungsfelder und Hemmnisse für Mitbestimmung und macht Vorschläge zur Stärkung von Betriebsräten als Impulsgeber*innen betrieblicher Transformations- und Innovationsprozesse.

Turner, Ben

Workplace Democracy, Algorithmic Management, and Epistemic Agency

In: Critical Review of International Social and Political Philosophy,
S. 1–25

20. November 2025

<https://doi.org/10.1080/13698230.2025.2588074>

Die Nachteile algorithmischen Managements am Arbeitsplatz stellen ein zentrales Anliegen der politischen Arbeitstheorie dar. Der Artikel setzt sich kritisch mit der Vorstellung auseinander, dass betriebliche Demokratie diese Probleme abmildern könnte. Obwohl partizipative Lösungsansätze für die Probleme algorithmischen Managements attraktiv erscheinen, unterminiert es die epistemische Handlungsfähigkeit von Beschäftigten grundlegend. Der Autor argumentiert, dass insbesondere Informationsasymmetrien sowie ein durch algorithmisches Management verursachtes Deskillung zwei strukturelle Hindernisse darstellen, die den Übergang zu demokratischen Organisationsformen erschweren.

Massolle, Julia; Niewerth, Claudia

Vom Start-up zum „Unternehmen im Unternehmen“. Die Transformation eines Geschäftsmodells bei enercity in Hannover

Working Paper Forschungsförderung 388

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

November 2025

www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009266

enercity steht als kommunales Energieunternehmen vor Herausforderungen. Wurden in der Vergangenheit neue Geschäftsfelder ausgegründet, sind die betrieblichen Sozialpartner*innen bei der Elektromobilität bewusst einen anderen Weg eingegangen. Um eine Zersplitterung der Organisation und die negativen Folgen für Beschäftigung und Mitbestimmung zu vermeiden, wurde im Frühjahr 2023 die Skalierung des Ge-

schäftsfeldes Elektromobilität („E-Mob“) innerhalb der eigenen Organisation als „Unternehmen im Unternehmen“ ermöglicht. Ziel ist es, ausgewählte in E-Mob entwickelte Strukturen, Kulturen und Arbeitsweisen auf enercity zu übertragen, um positive Veränderungen zu erreichen.

Sack, Detlef; Fuchs, Sebastian

Die Innungen in den Arbeits- und Tarifbeziehungen des Handwerks. Ergebnisse des Forschungsprojektes „Innungen, Tarifbindung und Mitbestimmung im Wandel“

Working Paper Forschungsförderung 391

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Dezember 2025

www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009297

Die deutschen Handwerksinnungen sind als Arbeitgeber*innen-Organisationen zentrale Akteure der Arbeits- und Tarifbeziehungen im Handwerk. Sie stehen jedoch vor großen Herausforderungen. Daher ergibt sich die Frage, wie die Innungen ihre Aufgaben in den Arbeits- und Tarifbeziehungen ausfüllen. Auf Basis der Ergebnisse des Forschungsprojektes präsentiert dieses Working Paper zentrale Befunde zu den Aufgaben der Innungen, ihren Organisationsherausforderungen und relevanten Entwicklungen in den Arbeits- und Tarifbeziehungen des Handwerks.

1.3 Beschäftigung im Wandel

Veränderung von Tätigkeiten und Berufen

Der Berufsbildungsbericht 2025. Ausbildungsmarktbilanz 2023/24

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend,
Berlin

5. November 2025

[www.publikationen-bundesregierung.de/pp-de/publikationssuche/
berufsbildungsbericht-2025-2392322](http://www.publikationen-bundesregierung.de/pp-de/publikationssuche/berufsbildungsbericht-2025-2392322)

Der Berufsbildungsbericht beschreibt jährlich die zentralen Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt. Er dient den Akteur*innen der beruflichen Bildung als Informations- und wichtige Diskussionsgrundlage. Er vermittelt der Öffentlichkeit die wichtigsten Zahlen, Daten und Fakten rund um den Ausbildungsmarkt.

Fachkräfte gewinnen und halten. Wie Engpassbereiche attraktiver werden

Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh

21. Oktober 2025

<https://doi.org/10.11586/2025082>

Ob sich der Fachkräftemangel in Deutschland zukünftig noch weiter verschärft oder entspannt, hängt auch davon ab, wie Beschäftigte zwischen verschiedenen Berufen wechseln. Berufswechsel entscheiden darüber, ob benötigte Fachkräfte gewonnen werden oder ob Branchen ihre Fachkräftebasis verlieren. Deshalb rückt die Dynamik von Berufswechseln zunehmend in den Fokus. Bereits heute erlebt die Wirtschaft Engpässe bei Fachkräften. Die Folgen reichen von Produktionsverlusten und verringerter Innovationsfähigkeit bis hin zu Leistungseinschränkungen im Alltag vieler Menschen, etwa in der Gesundheitsversorgung, Kinderbetreuung oder Handwerk.

Personalreport öffentlicher Dienst 2025

Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin

1. Dezember 2025

[www.dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/
DGB_Personalreport_2025_Web.pdf](http://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/DGB_Personalreport_2025_Web.pdf)

Der aktuelle Personalreport des Deutschen Gewerkschaftsbundes setzt Schwerpunktthemen bei der Nachwuchsgewinnung in Finanzämtern und bei der niedersächsischen Landespolizei. In einer Sonderauswertung des DGB-Index „Gute Arbeit“ werden außerdem die Folgen des Personalman- gels im öffentlichen Dienst untersucht.

Geschlechterverhältnisse und Beschäftigung

Neunte Jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauenanteils in Führungsebenen

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend,
Berlin

16. Oktober 2025

[www.publikationen-bundesregierung.de/pp-de/publikationssuche/
frauen-in-fuehrung-2389490](http://www.publikationen-bundesregierung.de/pp-de/publikationssuche/frauen-in-fuehrung-2389490)

Gemäß des „Zweiten Führungspositionen-Gesetzes“ informiert die Bundesregierung jährlich über die Entwicklung des Frauenanteils in Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes des Bundes, sowie in Unternehmen mit unmittelbarer Mehrheitsbeteiligung des Bundes. Mit der Neunten Jährlichen Information wird diese Verpflichtung erfüllt. Ziel der Jährlichen Information ist es, die Entwicklungen auf der Grundlage des Gesetzes zu beobachten und die Erfolge zu ermitteln, sowie die Öffentlichkeit fundiert über die Entwicklungen im Bereich Frauen in Führungspositionen zu informieren.

Strategierahmen für die ökonomische Gleichstellung 2030

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend,
Berlin

23. Oktober 2025

[www.publikationen-bundesregierung.de/pp-de/publikationssuche/
oekonomische-gleichstellung-2390874](http://www.publikationen-bundesregierung.de/pp-de/publikationssuche/oekonomische-gleichstellung-2390874)

Was braucht es, damit die ökonomische Gleichstellung von Frauen und Männern vorankommt? Das Kurz-Kompodium beschreibt Wirklichkeiten, Ziele und Wege zur ökonomischen Gleichstellung von Frauen und Männern bis zum Ende des Jahrzehnts und entwickelt damit die erste Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung weiter.

Weik, Jonas Aljoscha; Weber, Enzo; Wanger, Susanne; Lott, Yvonne

**Mehr Arbeit, weniger Gleichheit? Bei den geplanten
Steuervergünstigungen stellen sich gleichstellungspolitische
Fragen**

IAB-Forum

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

24. Oktober 2025

<http://dx.doi.org/10.48720/IAB.FOO.20251024.01>

Die Bundesregierung beabsichtigt, Maßnahmen zur Verlängerung der Erwerbsarbeitszeit umzusetzen. Geplant sind die Abschaffung der täglichen zugunsten einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit, steuerliche Entlastungen für Überstundenzuschläge und Anreize zur Erweiterung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten. Zu der Frage, wie Erwerbstätige diese geplanten Maßnahmen bewerten, hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Juli 2025 erste Ergebnisse veröffentlicht. Weitere Auswertungen nach Geschlecht und Elternschaft weisen darauf hin, dass die Reformvorhaben zwar in Teilen das Arbeitsangebot erhöhen, jedoch auch geschlechtsspezifische Unterschiede verstärken könnten.

Bramucci, Francesca; Muñoz Boudet, Ana María; Viollaz, Mariana
Promoting Women's Leadership: What Works, What Doesn't, and What's Missing

IZA Discussion Paper 18221

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn

Oktober 2025

www.iza.org/publications/dp/18221/promoting-womens-leadership-what-works-what-doesnt-and-whats-missing

Frauen sind in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert. In Politik, Wirtschaft und zivilgesellschaftlichen Organisationen sehen sie sich mit Barrieren konfrontiert, die ihren Zugang zu Führungsrollen und ihren Einfluss auf Entscheidungsprozesse begrenzen. Der Beitrag wertet globale Ansätze zur Überwindung dieser Barrieren aus. Quoten können die Repräsentation von Frauen erhöhen, eine größere zahlenmäßige Repräsentation führt jedoch nicht automatisch zu mehr substanziellem Einfluss auf das Arbeitsumfeld. Die Ergebnisse hängen vom institutionellen Kontext, von Geschlechternormen und von komplementären Unterstützungsmaßnahmen ab.

Illing, Hannah; Baisch, Benjamin

Frauen sind schlechter über das Gehalt ihrer Kolleg*innen informiert als Männer

Serie „Equal Pay Day 2025“

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

5. November 2025

<https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20251105.01>

Seit 2017 existiert in Deutschland das sogenannte Entgelttransparenzgesetz, das Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen mit gleichwertiger Arbeit in derselben Firma reduzieren soll. Das Gesetz hat die Lohnlücke bisher jedoch nicht verringert. Ein Problem ist, dass Frauen schlechter als Männer über die Gehälter ihrer Kolleg*innen informiert sind und sich zudem seltener mit diesen darüber austauschen.

Fachkräftesicherung? Nur mit guter Vereinbarkeit von Familie und Beruf! Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung

Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin

11. November 2025

www.dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/DGB_Sonderauswertung_web.pdf

Technologischer und demografischer Wandel verändern die Arbeitswelt und machen die Fachkräftesicherung zu zentraler Herausforderung. Der Artikel zeigt mit der neuen Sonderauswertung des DGB-Index „Gute Arbeit“, dass mehr Gleichstellung und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Schlüssel sind, um das Potenzial von Frauen am Arbeitsmarkt zu stärken und so Wirtschaft, Gesellschaft, sowie echte Chancengleichheit voranzubringen.

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

Gangarova, Tanja; Kechout, Johanna; Vogt, Hans

Rassismus in der Pflege. Zur Situation international angeworbener Pflegekräfte in Deutschland

DeZIM Policy Briefs 6/25

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung, Berlin

www.dezim-institut.de/publikationen/rassismus-in-der-pflege/

Der deutsche Pflegesektor steht angesichts des demografischen Wandels und einer Krise des Gesundheitssystems unter erheblichem Druck. Als politische Reaktion wird zunehmend auf die internationale Anwerbung von Pflegekräften gesetzt. Zugleich mehren sich Berichte über problematische Arbeitsrealitäten, wie rassistische Diskriminierung, unfaire Behandlung oder restriktive Arbeitsverträge. Dieser Bericht zeigt auf, wie verbesserte Rahmenbedingungen, wirksame Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung und klar strukturierte Integrationsprozesse nicht nur die Arbeitsrechte der Pflegekräfte stärken, sondern zugleich Abwanderung entgegenwirken.

Blank, Florian; Brehmer, Wolfram

Arbeiten im Ruhestand. Arbeit, Arbeitsbedingungen und Motive aus betrieblicher Sicht

WSI Report 107

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

Oktober 2025

www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009260

Die Beschäftigung von Rentner*innen und Pensionär*innen ist weit verbreitete Praxis. In der Mehrheit der mitbestimmten Betriebe und Dienststellen arbeiten Ruheständler*innen. Auf Grundlage der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2023 bietet dieser Report eine Bestandsaufnahme des Umfangs und der Formen dieser Beschäftigung. Untersucht werden die Gründe für den Einsatz von Rentner*innen oder Pensionär*innen, die Verbreitung geringfügiger Beschäftigung in diesem Kontext sowie die Weiterbeschäftigung von Personen, die bereits vor dem Renten- bzw. Pensionsbezug in dem Betrieb bzw. der Dienststelle gearbeitet haben.

Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Wie wirksam ist der Job-Turbo und welche politischen Konsequenzen folgen daraus?

Arbeitsmarkt aktuell 1/2025

Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin

11. November 2025

www.dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/Arbeitsmarkt_Aktuell/251112_Arbeitsmarktintegration_Gefl%C3%BChteter_Wie_wirksam_ist_der_Job-Turbo_final.pdf

Die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter steht derzeit im Zentrum politischer Auseinandersetzungen. Dabei rückt aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive eher die Frage in den Mittelpunkt, wie die Erwerbspotenziale Schutzsuchender angesichts demografischer Veränderungen und anhaltender Fachkräfteengpässe besser und nachhaltiger erschlossen werden können. Die neue „Arbeitsmarkt aktuell“ untersucht vor diesem Hintergrund die Wirksamkeit des seit Oktober 2023 laufenden „Job-Turbos“ als Instrument aktiver Arbeitsmarktintegration, bewertet seine bisherigen Effekte und zeigt strukturelle Hürden auf, die einer qualifikationsgerechten Integration weiterhin entgegenstehen.

Bohmann, Sandra; Haan, Peter; Herrmann, Fiona

Aktiviert die Aktivrente Ältere? Evidenz zur Wirkung finanzieller Anreize auf das Arbeitsangebot von Personen vor und im Rentenalter

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin; Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh

12. November 2025

<https://doi.org/10.11586/2025088>

Die Bundesregierung hat zur Stärkung der Erwerbstätigkeit Älterer die Einführung einer „Aktivrente“ beschlossen. Die Wirksamkeit der Aktivrente hängt davon ab, ob die steuerlichen Anreize tatsächlich zu einer höheren Erwerbsquote führen. Ziel dieser Studie ist es zu untersuchen, welche Gründe Personen, die das Rentenalter bereits erreicht haben oder kurz davorstehen, von einer längeren Erwerbstätigkeit abhalten bzw. dafür ausschlaggebend sind, sich für eine Erwerbstätigkeit zu entscheiden. Der Fokus liegt dabei auf der Wirkung finanzieller Anreize, wie etwa der Aktivrente, auf Beschäftigungsentscheidungen der betroffenen Personengruppe.

Teborg, Sophie; Hünefeld, Lena; Gerdes, Tomke S.

How workplace social support facilitates work situations of disabled employees – a qualitative interview study

In: Work. A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation

18. November 2025

<https://doi.org/10.1177/10519815251388977>

Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz ist entscheidend für das Wohlbefinden von Beschäftigten. Für Beschäftigte mit Behinderungen kann soziale Unterstützung jedoch eine andere Rolle spielen, da im Arbeitskontext strukturelle, physische und soziale Barrieren bestehen. Die Studie zielt darauf ab, die Bedeutung und Rolle sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz für die Ermöglichung der Teilhabe von Beschäftigten mit Behinderungen zu untersuchen. Die Ergebnisse zeigen, dass soziale Unterstützung sowohl Ausdruck als auch Treiber von Inklusion am Arbeitsplatz ist. Vorgesetzte und Kolleg*innen spielen eine Schlüsselrolle dabei, Inklusion zu fördern.

Bindler, Anna; Borlinghaus, Marcus; Buslei, Hermann; Geyer, Johannes; Haan, Peter

Erwerbstätigkeit im Alter: bereits bedeutend – aber ausbaufähig

DIW Wochenbericht 48, S. 767–775

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin

26. November 2025

https://doi.org/10.18723/diw_wb:2025-48-1

Eine höhere Erwerbsbeteiligung älterer Menschen wird häufig als Möglichkeit gesehen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Das tatsächlich realisierbare Potenzial lässt sich jedoch nur schwer abschätzen. Auswertungen von Daten des Mikrozensus 2022 zeigen, dass Personen im Alter von 66 Jahren und älter bereits heute einen beachtlichen Anteil der Erwerbstätigen stellen. Unter den älteren Erwerbstätigen sind Selbstständige überdurchschnittlich stark vertreten. Je besser die gesundheitliche Verfassung und je höher das Bildungsniveau, desto größer ist die Erwerbsbeteiligung im Alter. Die Beschäftigung Älterer erstreckt sich zudem über zahlreiche Branchen.

**Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum
Gesetzentwurf der Bundesregierung für ein Gesetz zur steuerlichen
Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im
Rentenalter (Aktivrentengesetz) – Bundestagsdrucksache 21/2673**

Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin

27. November 2025

[www.dgb.de/fileadmin/download_center/Stellungnahmen/
2025-11-27_DGB_Stellungnahme_Aktivrenten_G_21-2673.pdf](http://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Stellungnahmen/2025-11-27_DGB_Stellungnahme_Aktivrenten_G_21-2673.pdf)

Das Aktivrentengesetz soll Beschäftigung nach der Regelaltersgrenze fördern. Für 900 Millionen Euro werden rund 30.000 zusätzliche Stellen erwartet. Das Geld in Aus- und Weiterbildung, Maßnahmen zur Unterstützung eines langen Erwerbslebens sowie den Ausbau der Betreuungsinfrastruktur zu investieren, wäre aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes jedoch nachhaltiger. Weiterhin bestehen erhebliche Mitnahmeeffekte und Umsetzungsprobleme sowie grundsätzliche Fragen der Sinnhaftigkeit und der gleichheitsrechtlichen Zulässigkeit.

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

Technological Interventions for Vocational Inclusion of Individuals with Disabilities: A Scoping Review

In: Journal of Vocational Rehabilitation 63(3), S. 325–341

November 2025

<https://doi.org/10.1177/10522263251376943>

Technologische Innovationen haben ein erhebliches Potenzial gezeigt, die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Dennoch konzentriert sich die bestehende Forschung häufig auf einzelne Aspekte dieser Entwicklung. Diese Studie sichtet die Bandbreite der bislang untersuchten Technologien und analysiert die zentralen Faktoren, die eine wirksame Implementierung beeinflussen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Implementierung von Technologien zur beruflichen Inklusion ein multifaktorieller Prozess ist. Dabei sind nicht nur individuelle Merkmale von Bedeutung, sondern auch die Art der Aufgaben, die Art der Technologie, sowie kontextuelle Umweltfaktoren.

**Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes
zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des
Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG-E)**

Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin

8. Dezember 2025

[www.dgb.de/fileadmin/download_center/Stellungnahmen/251208_DGB
Stellungnahme_Behindertengleichstellungsgesetz_barrierefrei.pdf](http://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Stellungnahmen/251208_DGB_Stellungnahme_Behindertengleichstellungsgesetz_barrierefrei.pdf)

Bislang enthält das Behindertengleichstellungsgesetz Vorgaben zur Barrierefreiheit ausschließlich für den öffentlichen Sektor und nur auf Bundesebene. Zentral wäre es, auch private Anbieter zu verpflichten, den Zugang zu öffentlich zugänglichen Gütern und Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen sicherzustellen. Der Gesetzentwurf sieht zwar Barrierefreiheit und angemessene Vorkehrungen im Einzelfall vor, gleichzeitig enthält er jedoch Ausnahmen für private Unternehmen und unzureichende Rechtsfolgen bei Verstößen. Ohne verbindliche Vorgaben für private Anbieter und ohne wirksame Entschädigungsansprüche für Betroffene bleibt Barrierefreiheit freiwillig und damit unverbindlich.

Gräfe-Geusch, Annett; Best, Fabio; Kuschel, Ilse

Diskriminierung im Arbeitskontext. Grenzen und Alternativen der Kategorie „Migrationshintergrund“ in der Arbeitsmarktforschung

In: WSI-Mitteilungen 78(6), S. 443–451

Dezember 2025

<https://doi.org/10.5771/0342-300X-2025-6-443>

Der vorliegende Beitrag untersucht die Aussagekraft der Kategorie „Migrationshintergrund“ zur Abbildung von Diskriminierung im Arbeitskontext. Basierend auf einer Bevölkerungsbefragung zeigt die Studie, dass der Migrationshintergrund wesentliche Unterschiede zwischen rassismuskategorisierbaren und nicht rassismuskategorisierbaren Gruppen nicht ausreichend erfasst. Im Gegensatz dazu ermöglicht die Selbstidentifikation und Fremdzuschreibung bezüglich rassifizierter Gruppen eine präzisere Identifikation von Diskriminierungsvulnerabilität. Ferner zeigen die empirischen Ergebnisse, dass diese Indikatoren zusätzlich um die Religionszugehörigkeit erweitert werden können.

Späth, Patrick

Diversity-Politik (DEI) der US-Regierung und Aufsichtsratspflichten. Arbeitshilfen für Aufsichtsräte

Mitbestimmungspraxis 66

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

Dezember 2025

www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009292

Seit dem Amtsantritt von Präsident Donald Trump sind auch deutsche Unternehmen mit geschäftlichen Aktivitäten in den USA von zahlreichen Maßnahmen seiner Regierung betroffen. Auch der Politikwechsel in Bezug auf die Förderung von Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion wirkt sich auf die Personalpolitik und Risikolage deutscher Unternehmen aus. Die vorliegende Arbeitshilfe für Aufsichtsräte soll Arbeitnehmendenvertreter*innen dabei unterstützen, sich der wesentlichen Änderungen und Risiken bewusst zu sein. Anhand von Beispielen und Fallkonstellationen werden Leitlinien für die notwendige Beschäftigung mit dem Thema im Aufsichtsrat aufgezeigt.

Qualifizierung

Ansorge, Viveka

Interaktionsarbeit in der Tagesreinigung. Weiterbildungsbedarf durch neue Arbeitsanforderungen in der Reinigung

Working Paper Forschungsförderung 383

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Oktober 2025

www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009259

Tagesreinigung ist eine zeitlich anders organisierte Form der Unterhaltsreinigung, die die Tätigkeit in der Gebäudereinigung attraktiver machen kann. Mit wachsendem Kund*innen-Kontakt entstehen neue Anforderungen. Weiterbildungen z. B. zu Sozialkompetenz und Arbeitsorganisation, die in der regulären Unterhaltsreinigung selten sind, können Überforderung vorbeugen. So eröffnen sich berufliche Perspektiven für Reinigungskräfte. Dieses Working Paper stellt die Ergebnisse des Projektes „Weiterbildungsbedarf für die Umsetzung der Tagesreinigung“ dar, in dessen Rahmen unter anderem Beschäftigte und Arbeitgebende befragt und Erfahrungen ausgetauscht wurden.

Noack, Martin

Was Beschäftigte von Weiterbildung abhält. Hürden auf dem Weg zur Weiterbildungsrepublik und wie wir sie abbauen können

Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh

24. November 2025

<https://doi.org/10.11586/2025090>

Berufliche Weiterbildung hat eine zunehmend kritische Bedeutung für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Viele Unternehmen und Betriebe können ihre Fachkräfte nicht mehr nur aus der beruflichen Erstausbildung rekrutieren. Technologische Entwicklung und Digitalisierung führen dazu, dass Beschäftigte kontinuierlicher und stärker neue Kompetenzen erwerben müssen als bisher. Angesichts dieser Transformationen sind diese Kompetenzen häufig auch mit größeren Lernprozessen verbunden. Das betrifft sowohl einzelne Tätigkeiten als auch ganze Berufsgruppen oder Branchen. Das deutsche Weiterbildungssystem ist nur schlecht darauf ausgerichtet, die Kompetenzbedarfe des Arbeitsmarktes zu decken.

Salomons, Anna; vom Baur, Cäcilia; Zierahn-Weilage, Ulrich

Expertise at Work: New Technologies, New Skills, and Worker Impacts

IZA Discussion Paper 18248

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn

November 2025

www.iza.org/publications/dp/18248/expertise-at-work-new-technologies-new-skills-and-worker-impacts

Diese Studie untersucht, wie digitale Technologien den Erwerb von Qualifikationen verändern und sich auf die Erwerbsverläufe von Beschäftigten auswirken. Technologischer Wandel führt zu Veränderungen bei Weiterbildung, wobei sich die Ausbildungsinhalte in Richtung digitaler und sozialer Kompetenzen verschieben, während der Anteil routinelastiger Tätigkeiten sinkt. Die Modernisierung der Ausbildungsinhalte hilft Beschäftigten bei der Anpassung. Erwerbstätige mit neuen Qualifikationen erzielen höhere Löhne, mit Steigerungen von bis zu 5,5 Prozent in technologisch exponierten Berufen. Im Gegensatz dazu verzeichnen ältere Stelleninhaber*innen Lohnrückgänge.

Storm, Eduard; Gonschor, Myrielle; Schmidt, Marc Justin

AI in Demand: How Expertise Shapes its (Early) Impact on Workers

Ruhr Economic Papers 1185

Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen

November 2025

<https://dx.doi.org/10.4419/96973370>

Der Bericht untersucht, wie sich Künstliche Intelligenz auf das Einkommen und die Beschäftigungsstabilität von Arbeitnehmer*innen auswirkt. Im Durchschnitt zeigen sich weder signifikante Verdrängungs- noch Produktivitätseffekte, jedoch eine ausgeprägte Heterogenität nach Qualifikationsniveau. Expert*innen mit tiefgehender fachlicher Expertise profitieren, während Nicht-Expert*innen häufig Einbußen verzeichnen, wobei die Erträge durch die Aufgabenstrukturen der jeweiligen Berufe geprägt sind. Insgesamt deuten diese Ergebnisse auf verteilungspolitische Herausforderungen, zugleich aber auch auf ein beschäftigungsunterstützendes Potenzial früher KI-Technologien hin.

Brockmann, Judith; Rothe, Konstanze

Weiterbildungsförderung nach dem SGB III für die digitale Transformation

In: Digitales Arbeits- und Sozialrecht 2/2025, S. 43–49

November 2025

www.bund-verlag.de/bundonline/modul/1726-139145/inhalt/1726-139146/zeitschrift/396-2141/asset/150-147422/position/

Weiterbildung ist eine Möglichkeit, gute Arbeitsbedingungen und Beschäftigungschancen in einer sich verändernden Arbeitswelt zu schaffen und zu erhalten. In diesem Kontext hat der Gesetzgeber verschiedene Förderinstrumente etabliert, die den Risiken strukturbedingter Arbeitslosigkeit entgegenwirken sollen. Der Beitrag untersucht, ob und inwieweit diese Instrumente in der Praxis zugänglich sind, welche Anreize sie für Arbeitgebende und Arbeitnehmende setzen und welche Nachbesserungen erforderlich sein könnten. Analysiert werden soll dabei, inwiefern die Herausforderungen der Digitalisierung der Arbeitswelt adressiert werden.

Ulber, Daniel

Geschlechtergerechte Weiterbildung – Rechtsrahmen, Instrumente und Reformperspektiven

In: Digitales Arbeits- und Sozialrecht 2/2025, S. 50–54

November 2025

www.bund-verlag.de/bundonline/modul/1726-139145/inhalt/1726-139146/zeitschrift/396-2141/asset/150-147423/position/

Der Artikel analysiert die bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen im Bereich beruflicher Weiterbildung mit besonderem Fokus auf die Gleichstellung der Geschlechter. Neben den strukturellen Ursachen ist auch der bestehende Rechtsrahmen für Geschlechterungleichheiten bei der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung mit verantwortlich zu machen. Der Beitrag benennt Defizite des geltenden Rechts und zeigt Handlungsmöglichkeiten für eine geschlechtergerechte Ausgestaltung des Weiterbildungsrechts im Bereich individualrechtlicher, kollektivarbeitsrechtlicher und sozialrechtlicher Instrumente auf.

Polloczek, Magdalena; Lott, Yvonne; Peters, Eileen

Der Gender Training Gap bei betrieblichen Weiterbildungen

In: Digitales Arbeits- und Sozialrecht 2/2025, S. 55–60

November 2025

[www.bund-verlag.de/bundonline/modul/1726-139145/inhalt/
1726-139146/zeitschrift/396-2141/asset/150-147424/position/](http://www.bund-verlag.de/bundonline/modul/1726-139145/inhalt/1726-139146/zeitschrift/396-2141/asset/150-147424/position/)

Berufliche Weiterbildung wird in Deutschland überwiegend im Betrieb organisiert. Mit Blick auf die geschlechtsbezogenen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt untersucht der Artikel das Bestehen einer solchen Differenz bei betrieblichen Weiterbildungen. Nicht nur der Zugang zu Weiterbildungen, sondern auch die betrieblichen Unterstützungsstrukturen und die Dauer der Weiterbildungen sind Indikatoren. Es wird gezeigt, dass Frauen, vor allem Mütter, betriebliche Weiterbildungsangebote in Anspruch nehmen. Allerdings werden insbesondere Mütter bei der Verwirklichung ihres Weiterbildungsinteresses benachteiligt und von den Unternehmen nicht ausreichend unterstützt.

Donath, Philipp

Der Anspruch auf Fortbildung für Beschäftigte im Bereich KI aufgrund der KI-Verordnung

In: Digitales Arbeits- und Sozialrecht 2/2025, S. 61–65

November 2025

[www.bund-verlag.de/bundonline/modul/1726-139145/inhalt/
1726-139146/zeitschrift/396-2141/asset/150-147425/position/](http://www.bund-verlag.de/bundonline/modul/1726-139145/inhalt/1726-139146/zeitschrift/396-2141/asset/150-147425/position/)

Mit ihrer KI-Verordnung will die EU den verantwortungsvollen Umgang mit Künstlicher Intelligenz sicherstellen. Die Verordnung ist am 1. August 2024 in Kraft getreten; seit dem 2. Februar 2025 gelten erste Pflichten. Darunter ist eine „Schulungspflicht“ für Anbieter*innen und Betreiber*innen von Künstlicher Intelligenz sowie eine Pflicht zur „menschlichen Aufsicht“ bei Hochrisiko-KI. Diese Regelungen betreffen unmittelbar das Verhältnis von Arbeitgebenden und Beschäftigten. In der betrieblichen Praxis stellt sich daher die Frage, ob Mitarbeiter*innen daraus einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung oder Qualifizierung ableiten können.

Dupuis, Indira

Weiterbildung mitbestimmt voranbringen: Das Projekt KI für Gewerkschaftsfrauen

In: Digitales Arbeits- und Sozialrecht 2/2025, S. 66–67

November 2025

www.bund-verlag.de/bundonline/modul/1726-139145/inhalt/1726-139146/zeitschrift/396-2141/asset/150-147426/position/

Technologische Innovationssprünge wie die aktuellen Entwicklungen im KI-Bereich erfordern heute, dass in der Gesellschaft neue grundlegende Kompetenzen vermittelt werden. Im regulären Anpassungsprozess der Berufsbildung werden solche Kompetenzen in absehbarer Zeit systematisch in den Ausbildungsordnungen verankert. Angesichts der immer schnelleren Entwicklung von Wissen müssen sich die Beschäftigten zunehmend im Arbeitsleben mehr Fachwissen und Kompetenzen aneignen können. Aufgrund fehlender Regulierung werden in Deutschland zu wenige Beschäftigte, und nicht diejenigen, die am meisten Bedarf haben, mit Weiterbildung erreicht.

OECD Skills Outlook 2025: Building the Skills of the 21st Century for All

Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris

9. Dezember 2025

<https://doi.org/10.1787/26163cd3-en>

Der Bericht untersucht, wie Unterschiede hinsichtlich Herkunft und Klasse beeinflussen, wer zentrale Kompetenzen wie Lese- und Schreibfähigkeit, Rechenkompetenz und Problemlösefähigkeit entwickelt und von ihnen profitiert. Ungleicher Zugang zur Kompetenzentwicklung hindert das Potenzial vieler. Der sozioökonomische Hintergrund hat einen starken Einfluss darauf, wer diese Kompetenzen aufbaut, während sich Unterschiede zwischen Männern und Frauen vor allem darin zeigen, wie Kompetenzen genutzt und entlohnt werden.

Janson, Hauke; Herdin, Gunvald

Kompetenzentwicklung in der Automobilbranche. Weniger Jobs, neue Anforderungen

Jobmonitor

Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh

9. Dezember 2025

<https://doi.org/10.11586/2025060>

Die deutsche Automobilindustrie steht unter Druck. Angetrieben durch Digitalisierung, Nachhaltigkeit und den Umstieg auf Elektromobilität verändert sich das Geschäftsmodell der Branche. Traditionelle Autobauunternehmen müssen sich zu Tech- und Mobilitätsunternehmen wandeln. Damit verändern sich auch die Anforderungen an die Beschäftigten der Automobilindustrie.

Di Gregorio, Mario; Elhussein, Genesis; Jativa, Ximena

New Economy Skills: Unlocking the Human Advantage

World Economic Forum, Genf

3. Dezember 2025

www.weforum.org/publications/new-economy-skills-unlocking-the-human-advantage/

Die „New Economy Skills“-Reihe zielt darauf ab, Impulse zu Kompetenzen zu geben, die priorisiert werden sollten, damit Unternehmen und Volkswirtschaften über das erforderliche Wissen verfügen, um Innovations-, Resilienz- und Wachstumsziele zu erreichen. Die erste Ausgabe dieser Reihe konzentriert sich auf sogenannte „menschenzentrierte Kompetenzen“. Dabei handelt es sich um Fähigkeiten, die es Menschen, Organisationen und Gesellschaften ermöglichen, sich dem Wandel anzupassen und Transformationen aktiv zu gestalten und anzuführen.

Di Gregorio, Mario; Elhussein, Genesis; Jativa, Ximena

New Economy Skills: Building AI, Data and Digital Capabilities for Growth

World Economic Forum, Genf

16. Dezember 2025

www.weforum.org/publications/new-economy-skills-building-ai-data-and-digital-capabilities-for-growth/

Die zweite Ausgabe der Reihe „New Economy Skills“ analysiert globale Angebots- und Nachfragetrends in den Bereichen KI- und Datenkompetenz sowie hinsichtlich grundlegender digitaler Kompetenzen. Sie benennt steigende Erwartungen von Arbeitgeber*innen, ungleiche regionale Vorbereitungen, sowie steigende Löhne für Beschäftigte mit fortgeschrittenen Kompetenzen als zentrale Erkenntnisse. Der Bericht stellt außerdem einen praxisnahen Rahmen für die Entwicklung, Bewertung und Zertifizierung digitaler Kompetenzen vor und hebt wegweisende Modelle aus der Industrie und dem öffentlichen Sektor hervor.

1.4 Arbeit aufwerten

Faire Entlohnung

**Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum
Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Stärkung der
Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der
Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz)**

Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin

29. Oktober 2025

www.dgb.de/fileadmin/download_center/Stellungnahmen/2025-10-29_Stn_BT-Anh%C3%B6rung_DGB_Tariftreuegesetz_final.pdf

Mit dem Entwurf eines Bundestariftreuegesetzes will die Bundesregierung die Tarifbindung in Deutschland stärken. Künftig sollen öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes nur noch an Unternehmen vergeben werden, die ihren Beschäftigten während der Auftragsausführungen tarifliche Löhne und Arbeitsbedingungen gewähren. Der DGB und seine Mit-

gliedsgewerkschaften begrüßen den Entwurf im Grundsatz. Allerdings enthält der Entwurf noch zu viele Ausnahmen und Schlupflöcher. Dies schmälert einerseits den Anwendungsbereich und erschwert die vorgesehenen Kontrollen. Der DGB fordert in seiner Stellungnahme Verbesserungen am Entwurf des Gesetzes.

Rieder, André; Schnabel, Claus

Beyond Collective Agreements: The Rise of the Wage Cushion in Germany

IZA Discussion Paper 18153

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn

Oktober 2025

www.iza.org/publications/dp/18153/beyond-collective-agreements-the-rise-of-the-wage-cushion-in-germany

Betriebsdaten zeigen, dass über 60 Prozent der tarifgebundenen Betriebe in Deutschland Löhne zahlen, die über dem in den Tarifverträgen festgelegten Niveau liegen, wodurch eine Lohndifferenz zwischen tatsächlichen und tariflichen Löhnen entsteht. Während die Häufigkeit von Tarifverträgen abgenommen hat, hat die Verbreitung solcher Lohndifferenzen zugenommen. Betriebe, die Tarifverträge auf betrieblicher statt auf Branchenebene anwenden, weisen seltener Lohndifferenzen auf, da betriebsweite Tarifverträge eine explizitere Berücksichtigung betriebsspezifischer Bedingungen ermöglichen.

Spannagel, Dorothee

Mehr Ungleichheit – weniger politische Teilhabe. WSI-Verteilungsbericht 2025

WSI Report 108

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

November 2025

www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009273

Die Einkommensungleichheit in Deutschland ist seit 2010 deutlich gestiegen, insbesondere ab dem Jahr 2018. Während die Armutsquoten kontinuierlich zunehmen, bleibt der obere Rand der Einkommensverteilung weitgehend stabil. Das belegt der diesjährige Verteilungsbericht, der ver-

deutlicht, dass große Teile der Gesellschaft nicht vom wirtschaftlichen Aufschwung der 2010er Jahre profitiert haben. Zugleich zeigen neue Daten, dass Politische Teilhabe und Vertrauen in demokratische Institutionen stark vom Einkommen abhängig sind. Steigende materielle Ungleichheit kann somit zu einem Problem für die Demokratie werden.

Müller, Torsten

Here comes the sun. The formal transposition and political impact of the European Directive on Adequate Minimum Wages in the EU

European Trade Union Institute, Brüssel

9. Dezember 2025

www.etui.org/publications/here-comes-sun

Die Europäische Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU stellt einen Meilenstein für die Stärkung der sozialen Bedeutung der Europäischen Union dar. Während die Richtlinie jedoch in Bezug auf verfahrensrechtliche Regelungen stark ist, bleibt sie bei materiellen Anforderungen schwächer, da diese überwiegend in Form von Empfehlungen formuliert sind. Eine Dimension der Analyse betrifft daher die Frage, wie die Mitgliedstaaten die Richtlinie in nationales Recht umgesetzt haben. Ein weiterer zentraler Faktor ist der Einfluss der Richtlinie auf die politische Agenda sowie auf den politischen und öffentlichen Diskurs über Mindestlöhne und Tarifverhandlungen in den Mitgliedstaaten.

Lesch, Hagen

Arbeitskämpfe im Wandel: Deutschland im OECD-Ländervergleich

In: IW-Trends 52(4), S. 45–70

23. Dezember 2025

www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-deutschland-im-oecd-laendervergleich.html

Die Anzahl der durch Streiks und Aussperrungen verlorenen Arbeitstage hat in Deutschland von einem niedrigen Niveau ausgehend zugenommen. In der Mehrzahl von 25 untersuchten OECD-Ländern ist das Arbeitskampfvolumen hingegen rückläufig. In einigen Ländern gab es weniger Ausstände, in anderen gab es weniger Streikteilnehmer*innen oder die Arbeit wurde kürzer niedergelegt. Dennoch gehört Deutschland nach wie vor zu den OECD-Ländern mit den stabilsten Arbeitsbeziehungen. Da die

Verteilungskonflikte infolge einer höheren Inflation härter wurden, dürfte sich dieser Effekt im Zuge des Inflationsrückgangs abschwächen. Denkbar ist aber, dass sich Transformationskonflikte entwickeln.

Lorenzen, Stefanie

Reform der EU-Lieferkettenrichtlinie – Notwendige Entbürokratisierung oder Sozialabbau?

In: WSI-Mitteilungen 78(6), S. 478–481

Dezember 2025

<https://doi.org/10.5771/0342-300X-2025-6-478>

Die EU-Kommission möchte mit dem sogenannten „Omnibus“ die EU-Lieferkettenrichtlinie im Namen der Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen entbürokratisieren. Die bisherigen Positionen von EU-Parlament, -Rat und -Kommission hierzu vereinfachen jedoch kaum, sondern stellen verbesserte Menschen- und Umweltrechte in globalen Lieferketten in Frage.

Bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit

Väter und Vereinbarkeit. Leitfaden für väterorientierte Personalpolitik

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin

31. Oktober 2025

www.publikationen-bundesregierung.de/pp-de/publikationssuche/vaeter-und-vereinbarkeit-727388

Väter wollen nicht mehr nur „Ernährer“ sein, sondern auch Beruf und Familie vereinbaren. Doch wie gehen Unternehmen mit diesen Vereinbarkeitswünschen um? Der neue Leitfaden „Väter und Vereinbarkeit“ aus dem Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ enthält viele Beispiele, wie Personalpolitik väterfreundlich gestaltet werden kann.

**Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum
Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Stabilisierung des
Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der
Kindererziehungszeiten**

Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin

5. November 2025

[www.dgb.de/fileadmin/download_center/Stellungnahmen/
251104_DGB_Stellungnahme_Rentenpaket.pdf](http://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Stellungnahmen/251104_DGB_Stellungnahme_Rentenpaket.pdf)

Beschäftigte müssen im Alter und bei Erwerbsminderung gut abgesichert sein. Dazu ist ein stabiles und erhöhtes Rentenniveau nötig. Dann bekommen alle Generationen mehr Rente. Mit der Stabilisierung des Rentenniveaus bis 2031 und weiteren Maßnahmen stellt die Bundesregierung die Weichen richtig. Folgen keine weiteren Verbesserungen droht den Beschäftigten eine unzureichende Versorgung.

**Protecting Those Who Care. Union Initiatives to Prevent Violence
and Harassment in the Care Workforce**

UNI Global Union, Nyon

5. November 2025

<https://uniglobalunion.org/report/protecting-those-who-care/>

Der Bericht legt eine globale Krise von Gewalt und Belästigung im Pflege- und Betreuungssektor offen und zeigt, dass mehr als acht von zehn Beschäftigten Gewalt oder Übergriffe am Arbeitsplatz erlebt oder beobachtet haben. Pflegearbeit findet in Arbeitsumgebungen statt, die Beschäftigte einem erhöhten Risiko aussetzen. Der Stress in diesen Kontexten wird durch chronischen Personalmangel, überlastete und unzureichend ausgestattete Gesundheitssysteme, Isolation in der häuslichen und stationären Pflege sowie die tiefgreifende Abwertung von Pflege- und Betreuungsarbeit und feminisierter Arbeit weiter verschärft.

Steinberg, Hannah Sinja; Dummert, Sandra

Eltern im Homeoffice arbeiten im Durchschnitt länger

IAB-Forum

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

17. November 2025

<http://dx.doi.org/10.48720/IAB.FOO.20251117.01>

Mit der zunehmenden Verbreitung mobiler Arbeitsformen rückt Homeoffice verstärkt in den Fokus familien- und arbeitsmarktpolitischer Debatten. Es gilt als ein Instrument, das die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit verbessern kann. So sind insbesondere Mütter mit Kindern im betreuungsbedürftigen Alter häufiger in größerem Umfang erwerbstätig, wenn ihnen die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten offensteht. Gleichzeitig arbeiten diese Mütter öfter über ihre vertragliche Arbeitszeit hinaus.

Stockhausen, Maximilian

Erwerbsarbeit und Pflege: Wie werden Erwerbstätigkeit und private Pflege miteinander vereinbart?

In: IW-Trends 52(4), S. 3–23

23. Dezember 2025

www.iwkoeln.de/studien/maximilian-stockhausen-wie-werden-erwerbstaetigkeit-und-private-pflege-miteinander-vereinbart.html

Die deutsche Gesellschaft altert und immer mehr Menschen müssen Erwerbsarbeit und Pflege miteinander vereinbaren. Dabei variieren die Pflegebelastungen nicht nur nach Alter, Geschlecht und Einkommen, sondern auch nach dem Erwerbsumfang. Ein Großteil der Pflegenden im Erwerbsalter verändert seinen Erwerbsumfang mit Eintritt der Pflege kaum. Gleichzeitig besteht unter den Nicht-Erwerbstätigen im rentennahen Alter in vier von fünf Fällen kaum mehr ein Wiederbeschäftigungswunsch. Eine weitere Flexibilisierung der Erwerbszeiten könnte helfen, die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege zu erhöhen, damit Pflegende den Arbeitsmarkt erst gar nicht verlassen.

1.5 Humanisierung der Arbeit 4.0

Digitale Transformation der Arbeit am Menschen ausrichten

Harcourt, Alison

The Role of Industry and Labour Unions as Regulatory Intermediaries in European Digital Sovereignty

In: Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice,
S. 1–17

16. Oktober 2025

<https://doi.org/10.1080/13876988.2025.2563870>

Die europäische Politik der digitalen Souveränität ist eine Reaktion auf den Wettbewerb mit China und den USA sowie auf staatlich gelenkte industriepolitische Maßnahmen in diesen Ländern, einschließlich Subventionen und Zöllen im digitalen Sektor. Die EU-Politik gibt an, sich davon zu unterscheiden, indem sie einen „menschenzentrierten Ansatz“ betont, der strenge Standards für Datenschutz, Grundrechte und Cybersicherheit in den Vordergrund stellt. Diese Einordnung könnte jedoch die Rolle regulatorischer Vermittlungsakteure außer Acht lassen, die nicht nur die nationale Politik beeinflussen, sondern auch die Ausgestaltung der übergeordneten EU-Strategie prägen.

Grenzebach, Jan; Schneiß, Daniel; Wotschack, Philip; Radüntz, Thea
Fairness Engineering in the Algorithmic Management of Platform Work: A Comparison of Four Approaches in the Food Delivery Industry

baua: Preprint

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund

Oktober 2025

<https://doi.org/10.21934/baua:preprint20251029>

Der Beitrag untersucht Ansätze zur Bewältigung von Fairness-Einschränkungen im algorithmischen Management von Essenslieferplattformen. Dabei greift er auf das Konzept des „Fairness Engineering“ zurück, um Ansätze zu analysieren, die auf eine faire Arbeitsgestaltung in verschie-

denen Phasen der Entwicklung, Implementierung und Anwendung von Systemen für Essenslieferfahrer*innen abzielen. Die Autor*innen betonen die Notwendigkeit von Transparenz, partizipativen Strukturen und strengeren Fairness-Kriterien. Zukünftige Forschung sollte zudem intersektionale Verzerrungen in Leistungsdaten untersuchen und die Auswirkungen von Fairness-Interventionen evaluieren.

Wright, Sally

Artificial intelligence and work: A review of the European policy landscape

In: Journal of Industrial Relations 67(5), S. 794–805

7. November 2025

<https://doi.org/10.1177/00221856251394780>

Dieser Artikel unterzieht europäische Ansätze zur Regulierung Künstlicher Intelligenz und algorithmischen Managements am Arbeitsplatz einer kritischen Analyse. Die EU verfolgt einen sogenannten „menschenzentrierten“ Ansatz, der die ethische Gestaltung und Nutzung dieser Anwendungen in den Vordergrund stellt. Obwohl dieser Ansatz überwiegend positiv aufgenommen wird, ist er für sich genommen nicht ausreichend, um Beschäftigte vor potenziellen Schäden zu schützen. Daher sind spezifische ergänzende arbeitsrechtliche Regelungen erforderlich, entweder auf EU- oder auf nationaler Ebene, verbunden mit Tarifverhandlungen auf Branchen- und Betriebsebene.

Pepple, Dennis; Muthuthantrige, Nadeesha

Artificial intelligence, innovation and the new architecture of exploitation: Towards reconfiguring humanness in the age of algorithmic labour

In: Journal of Innovation & Knowledge, Vol. 11, 100878

9. November 2025

<https://doi.org/10.1016/j.jik.2025.100878>

Künstliche Intelligenz verändert die Arbeitswelt grundlegend und greift in das menschliche Leben ein, insbesondere für Geringqualifizierte und informell Beschäftigte. KI-getriebene Arbeitsverdrängung und algorithmisches Management tragen zu neuen Formen der Ausbeutung bei, die moderner Sklaverei ähneln. Der Verlust von Menschlichkeit in der Arbeitswelt

steht im Zusammenhang mit verringerter Selbstständigkeit, Empathie und moralischer Handlungsfähigkeit unter intransparenten algorithmischen Systemen. Um die Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz auf Würde und Handlungsfähigkeit angemessen zu adressieren, bedarf es eines Rahmens, in dessen Zentrum ethische Gestaltung und Inklusion stehen.

Minotakis, Alexandros

Regulating AI in the workplace: A critique of the EU AI act and the platform work directive through a worker-centred lens

In: Platforms & Society, 2

13. November 2025

<https://doi.org/10.1177/29768624251396248>

Das KI-Gesetz der EU erlaubt Selbsteinschätzungen durch die Industrie, begrenzt regulatorische Maßnahmen und bietet nur einen minimalen Schutz für Beschäftigte. Dieser Artikel unterzieht den regulatorischen Ansatz der EU einer kritischen Bewertung und legt dar, dass bislang vorherrschende Ansätze die Beteiligung von Beschäftigten auf symbolische Gesten reduzieren, da sie von einer angenommenen Harmonie zwischen Arbeit und Kapital ausgehen. Als Alternative entwickelt der Beitrag eine Arbeitnehmer*innen-zentrierte Perspektive. Dieser Ansatz bietet ein alternatives Verständnis von Plattformregulierung und zielt darauf ab, Beschäftigte und Gewerkschaften zu stärken.

Gesundheit & Vorbeugung psychischer Risiken

Badura, Bernhard; Ducki, Antje; Meyer, Markus; Baumgardt, Johanna; Schröder, Helmut (Hrsg.)

Fehlzeiten-Report 2025. KI und Gesundheit – Möglichkeiten nutzen, Risiken bewältigen, Orientierung geben

14. Oktober 2025

<https://doi.org/10.1007/978-3-662-71885-8>

Vor dem Hintergrund aktueller und technischer Entwicklungen beleuchtet der Fehlzeiten-Report 2025 schwerpunktmäßig Chancen und Herausforderungen des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt. Er

bietet hier einen orientierenden Überblick zu den Auswirkungen des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz auf die betriebliche Gesundheitsförderung, Arbeitsumgebungen, Führung und die Gesundheit von Beschäftigten aus verschiedenen Perspektiven. Zudem gibt es vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussion um hohe Fehlzeiten einen Beitrag zur Einführung von Karenztagen und möglichen Effekten einer Absenkung der Lohnersatzrate.

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum „Konzept für einen effizienten und bürokratiearmen Arbeitsschutz“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin

27. Oktober 2025

www.dgb.de/fileadmin/download_center/251027_Stn_BMAS_B%C3%BCrokratieabbau.pdf

Das Konzept des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum „bürokratiearmen Arbeitsschutz“ wird aus gewerkschaftlicher Sicht kritisch bewertet. Der Abbau von Sicherheitsbeauftragten, der Wegfall von Beauftragten in Hochrisikosektoren, die Selbstbewertung für kleine und mittlere Unternehmen als neue Zusatzbürokratie, ebenso das Schleifen konkreter Vorgaben bei Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung und Arbeitsschutzausschuss gefährden bewährte Schutzstandards und liefern keine sinnvolle Modernisierung.

Jirjahn, Uwe; Rienzo, Cinzia

Working from Home and Mental Health: Giving Employees a Choice Does Make a Difference

IZA Discussion Paper 18187

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn

Oktober 2025

www.iza.org/publications/dp/18187/working-from-home-and-mental-health-giving-employees-a-choice-does-make-a-difference

Frühere Studien zum Homeoffice und zum Wohlbefinden von Beschäftigten haben widersprüchliche Ergebnisse hervorgebracht. Die Autor*innen gehen davon aus, dass die Möglichkeit für Beschäftigte, selbst zu entscheiden, ob sie im Homeoffice arbeiten, eine zentrale Rolle für das Wohl-

befinden spielt. Dabei ist nicht nur die tatsächliche Nutzung, sondern auch die bloße Verfügbarkeit von Homeoffice mit einer verbesserten arbeitsbezogenen und allgemeinen psychischen Gesundheit verbunden.

Schöne, Carina; Sauter, Martha; Backé, Eva-Maria; Prigge, Michaela; Brendler, Claudia; Hegewald, Janice

The impact of working from home on sedentary behaviour and physical activity compared to onsite work in the working population: a systematic review and meta-analysis

In: BMC Public Health 25, 3963

17. November 2025

<https://doi.org/10.1186/s12889-025-24960-x>

Eine sitzende Lebensweise und mangelnde körperliche Aktivität sind mit negativen gesundheitlichen Folgen verbunden. Bei überwiegend am Schreibtisch tätigen Beschäftigten trägt das Sitzen bei der Arbeit erheblich zur täglich sitzend verbrachten Zeit bei. Die Studie stellt fest, dass sitzendes Verhalten im Homeoffice im Vergleich zur Arbeit vor Ort tendenziell zunimmt, während die tägliche Schrittzahl abnimmt. Demnach müssen arbeitsplatzbezogene Interventionen zur Reduzierung der sitzenden Lebensweise und zur Förderung körperlicher Aktivität an die Bedingungen des Arbeitens von zu Hause angepasst werden.

Paprotny, Rolf

Unternehmensziel: Gesund in die Rente! Porträt über gesundes Arbeiten im Alter bei der Continental Reifen Deutschland GmbH

Betriebs- und Dienstvereinbarungen 54

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

Dezember 2025

www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009295

Der Arbeitsmarkt befindet sich in einer Zeitenwende. Denn das Potenzial an Erwerbspersonen wird stark sinken infolge des Ausscheidens der geburtenstarken Jahrgänge von 1955 bis 1969. Darauf müssen selbst Großunternehmen eine Antwort formulieren, um im Wettbewerb um knapp gewordene Fachkräfte auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt weiterhin bestehen zu können. Die Continental Reifen Deutschland GmbH setzt dabei

unter anderem auf ein Ergonomie- und Demografieprogramm mit dem strategischen Ziel, die Beschäftigten unabhängig von Alter und Geschlecht an ihren Arbeitsplätzen gesund zu erhalten.

1.6 Atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements

Arbeitszeit

Klemme, Larissa

Die 4-Tage-Woche. Chancen, Grenzen & Optionen für Deutschland

Auf den Punkt

Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh

24. Oktober 2025

<https://doi.org/10.11586/2025079>

Die Debatte über eine Viertagewoche schlägt seit Jahren hohe Wellen. Im Spannungsfeld zwischen Fachkräftemangel und steigenden Erwartungen an eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bieten Arbeitgeber das Modell jedoch kaum an: Nur 0,12 Prozent der Stellenanzeigen werben mit dem Angebot einer Viertagewoche. Das sind lediglich 8.653 Jobangebote im Jahr 2024, kaum mehr als in den Vorjahren. Höher ist der Anteil in Berufen mit ausgeprägtem Fachkräftemangel. Das zeigt die Analyse von Online-Stellenanzeigen mit Daten des Jobmonitors der Bertelsmann Stiftung.

1.7 Innovationsbegriff weiten

Soziale Innovation und alternative Wirtschaftsformen

Koch, Max

Sustainable Welfare. Zum Entwicklungsstand eines neuen Forschungsparadigmas

In: WSI-Mitteilungen 78(5), S. 399–401

Oktober 2025

<https://doi.org/10.5771/0342-300X-2025-5-399>

Nachhaltige Wohlfahrt ist eine Forschungsrichtung, die sich mit dem Stellenwert und dem potenziellen Beitrag der Sozialpolitik im größeren Rahmen einer Postwachstums-Transformation befasst. Der größte Forschungsbedarf besteht aktuell zur Frage, wie sozial-ökologische Konsum- und Produktionskorridore auf demokratischem Weg implementiert werden können.

1.8 Künstliche Intelligenz (KI)

Einsatz von KI

Grayling, Sam; Leopold, Till

Jobs of Tomorrow: Technology and the Future of the World's Largest Workforces

World Economic Forum, Genf

14. Oktober 2025

www.weforum.org/publications/jobs-of-tomorrow-technology-and-the-future-of-the-world-s-largest-workforces/

Während die Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz auf Beschäftigte in der Wissenschaft jüngere Debatten dominiert haben, werden transfor-

mative Technologien weltweit noch breitere Effekte entfalten. Dieser Bericht untersucht, wie Künstliche Intelligenz, Robotik sowie Energie- und Netzwerktechnologien die sieben größten Berufsgruppen verändern, in denen zusammen 80 Prozent der Erwerbstätigen beschäftigt sind. Er hebt sowohl die Chancen für Produktivität und Inklusion als auch die Risiken von Umbrüchen hervor. Die Ergebnisse hängen davon ab, wie Arbeitsmärkte, Branchen und politische Entscheidungsträger*innen die Einführung von Technologien und die Vorbereitung der Arbeitskräfte gestalten.

Artificial Intelligence: What are the implications for trade unions?

International Trade Union Confederation, Brüssel

17. Oktober 2025

www.ituc-csi.org/Artificial-Intelligence-What-are-the-implications-for-trade-unions?lang=en

Das wachsende Interesse an Künstlicher Intelligenz geht mit Bedenken über die potenziellen Risiken einher, die sie unter anderem für Arbeitsplätze, Rechte, Freiheit, Sicherheit und Privatsphäre mit sich bringen kann. Für Beschäftigte sind viele dieser möglichen Auswirkungen und Risiken von zentraler Bedeutung, da sie Arbeitsplätze und Tätigkeiten betreffen oder neue Risiken, Belastungen und Gefährdungen in der Arbeitswelt schaffen können. Dieser Bericht beleuchtet die Herausforderungen, die Künstliche Intelligenz für Beschäftigte mit sich bringen kann, und skizziert die Rolle, die Gewerkschaften bei der Regulierung und Einführung von Künstlicher Intelligenz spielen können und sollten.

Rudkowski, Lena

Anforderungen der KI-VO und des Datenschutzrechts an den Einsatz von KI im Personalbereich

In: Soziales Recht 5/2025, S. 170–179

Oktober 2025

www.bund-verlag.de/bundonline/modul/1726-138361/inhalt/1726-138362_archive/zeitschrift/396-2134/asset/150-147249/position/

Die Fortschritte in der technischen Entwicklung von Künstlicher Intelligenz können gerade im Personalwesen betriebliche Abläufe erleichtern. Von der passgenauen Formulierung und Platzierung einer Stellenanzeige über die Auswertung eingehender Bewerbungsunterlagen bis hin zur Ein-

satzsteuerung oder Leistungskontrolle im laufenden Arbeitsverhältnis bestehen vielfältige technische Möglichkeiten. Der Beitrag zeigt die durch die europäische KI-Verordnung und das Datenschutzrecht aufgestellten Anforderungen an den Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Personalwesen auf.

Herberger, Marie

Der Schutz vor Diskriminierungen beim Einsatz von KI-Systemen im Personalmanagement

In: Soziales Recht 5/2025, S. 180–192

Oktober 2025

www.bund-verlag.de/bundonline/modul/1726-138361/inhalt/1726-138362_archive/zeitschrift/396-2134/asset/150-147250/position/

Seit KI-Systeme im Personalmanagement eingesetzt werden, stellen sich diskriminierungsrechtliche Fragen an der Schnittstelle zwischen Informatik und Recht. Die für die Praxis nötigen Antworten müssen schrittweise anhand von Anwendungsbereichen entwickelt werden. Dabei zeigt sich, dass ein unspezifischer Einsatz von KI-Technologien schwerwiegende Probleme aufwirft. Deswegen ist nach dem gegenwärtigen Stand der Dinge Zurückhaltung empfohlen. Gleichzeitig sollte die weitere Entwicklung im KI-Bereich verfolgt werden, da sich für Teilabschnitte des Personalmanagements Nutzeffekte abzeichnen.

Möllenkamp, Olaf

Beteiligungsrechte und betriebliche Gestaltungsoptionen beim Einsatz von KI im Personalbereich

In: Soziales Recht 5/2025, S. 193–200

Oktober 2025

www.bund-verlag.de/bundonline/modul/1726-138361/inhalt/1726-138362_archive/zeitschrift/396-2134/asset/150-147251/position/

Der Beitrag beleuchtet die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Personalbereich. Er zeigt viele Schnittstellen von Betriebsverfassungsgesetz und der KI-Verordnung der Europäischen Union auf. Außerdem beschreibt er zentrale Beteiligungstatbestände wie § 87 Abs. 1 Nr. 6 des Betriebsverfassungsgesetzes, sowie KI-spezifische Regelungen und betont die Notwendigkeit klarer ge-

setzlicher Vorgaben angesichts lernfähiger, schwer durchschaubarer Systeme.

Generative AI and the SME Workforce. New Survey Evidence

Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris

5. November 2025

<https://doi.org/10.1787/2d08b99d-en>

Dieser Bericht untersucht das Potenzial generativer Künstlicher Intelligenz, kleine und mittlere Unternehmen bei der Deckung ihres Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarfs zu unterstützen. Die Ergebnisse unterstreichen das Potenzial generativer künstlicher Intelligenz, machen jedoch auch den Bedarf an strukturierter politischer Unterstützung deutlich, um digitale und qualifikationsbezogene Lücken zwischen kleinen und mittleren Unternehmen auf der einen und größeren Unternehmen auf der anderen Seite zu schließen und sicherzustellen, dass die Gewinne aus generativer künstlicher Intelligenz breit in der Wirtschaft und unter den Beschäftigten verteilt werden.

Porcheddu, Diletta; Prosdocimi, Sara

The impact of AI on the European financial sector and the role of social dialogue

Working Paper 2025.11

Future of Work series

European Trade Union Institute, Brüssel

18. November 2025

www.etui.org/publications/impact-ai-european-financial-sector-and-role-social-dialogue

Dieser Beitrag untersucht die Schnittstelle zwischen Künstlicher Intelligenz und Arbeitsbeziehungen im Finanzsektor, mit besonderem Fokus auf der Rolle des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen bei der Förderung einer ethischen Einführung von Künstlicher Intelligenz. Die Forschung zeigt einen allgemeinen Mangel an sogenannten Multi-Stakeholder-Prozessen bei der Entwicklung und Einführung KI-bezogener Regulierungen auf europäischer und nationaler Ebene sowie eine begrenzte Einbindung der Sozialpartner. Zugleich identifiziert sie mehrere Beispiele

wirksamer Praktiken des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen, die eine ethische Nutzung von Künstlicher Intelligenz fördern.

Ponce del Castillo, Aída

Emotion Recognition Systems and workers' rights under the EU AI Act: a critical evaluation

In: Soziales Recht 6/2025, S. 225–231

Dezember 2025

www.bund-verlag.de/bundonline/modul/1726-138361/inhalt/1726-138362_archive/zeitschrift/396-2182/asset/150-148401/position/

Der Beitrag befasst sich mit der rechtlichen Regulierung von KI-basierten Emotionserkennungssystemen im Arbeitskontext. Er analysiert zentrale EU-Instrumente wie die KI-Verordnung, die Datenschutz-Grundverordnung und die Plattformarbeitsrichtlinie. Trotz eines grundsätzlichen Verbots solcher Erkennungssysteme in der KI-Verordnung bestehen zahlreiche Ausnahmen, die sich auch auf den Schutz der Arbeitnehmer*innen-Rechte auswirken.

Ethik von KI

Teutloff, Ole; Braesemann, Fabian

Resilienz statt Reskilling: Wie KI den Arbeitsmarkt verändert und wie wir darauf reagieren müssen

In: Wirtschaftsdienst 105(10), S. 715–719

Oktober 2025

<https://doi.org/10.2478/wd-2025-0184>

Generative künstliche Intelligenz verändert die Arbeitsmärkte, indem sie Aufgaben und Berufe, die Nachfrage nach Qualifikationen und die Machtverhältnisse zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen verändert. Im Gegensatz zu früheren technologischen Umbrüchen betrifft Künstliche Intelligenz auch Hochqualifizierte. Doch wie soll darauf reagiert werden, wenn Künstliche Intelligenz immer mehr Tätigkeiten übernehmen kann? Statt kurzfristiger Umschulungsprogramme braucht es langfristige Strategien, die die Widerstandsfähigkeit von Beschäftigten und Strukturen

stärken und so eine nachhaltige Anpassung des Arbeitsmarktes an die sich wandelnde technologische Landschaft ermöglichen.

Ferdman, Avigail

AI deskilling is a structural problem

In: AI & Society

5. November 2025

<https://doi.org/10.1007/s00146-025-02686-z>

Je stärker Künstliche Intelligenz menschliche Tätigkeiten ersetzt, desto größer ist das Risiko, dass Beschäftigte ihrer menschlichen Kompetenzen beraubt werden. Der Beitrag plädiert dafür, dieses Phänomen aus einer strukturellen Perspektive zu betrachten, und zeigt auf, wie der Einfluss von Künstlicher Intelligenz systemische Bedingungen schafft, die die Entwicklung und Ausübung menschlicher Kompetenzen hemmen können. Durch die Untersuchung der Rolle von Künstlicher Intelligenz bei der Vermittlung menschlicher Tätigkeit hebt der Beitrag die Notwendigkeit hervor, KI-Anwendungen danach zu bewerten, inwieweit sie die Kultivierung menschlicher Fähigkeiten fördern oder ihr entgegenstehen.

Berg, Janine; Johnston, Hannah

AI in human resource management: The limits of empiricism

ILO Working Paper 154

International Labour Organization, Genf

11. November 2025

<https://doi.org/10.54394/NMSH7611>

Während Befürworter*innen Künstliche Intelligenz als Mittel zur Steigerung von Effizienz und zur Reduzierung von Voreingenommenheit anpreisen, argumentieren die Autorinnen, dass dieser Optimismus fehlgeleitet ist. Sie zeigen, dass KI-Systeme über verschiedene Funktionen im Personalwesen hinweg häufig reduktionistische oder schlecht abgestimmte Zielsetzungen anwenden, auf minderwertige oder verzerrte Daten zurückgreifen und in intransparenter Weise programmiert sind, was ihre Nützlichkeit untergräbt. Diese strukturellen Defizite beeinträchtigen nicht nur die Wirksamkeit von KI-Systemen, sondern bringen auch rechtliche, ethische und praktische Risiken für Unternehmen und ihre Beschäftigten mit sich.

1.9 Sozial-ökologische Transformation

Fickler, Florian; Feith, Annika; Fries, Jan

Der Hochlauf der Wasserstoffwirtschaft in Ostdeutschland braucht Fachkräfte

Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE, Berlin

2. Oktober 2025

www.arbeit-umwelt.de/publikation/studie-der-hochlauf-der-wasserstoffwirtschaft-in-ostdeutschland-braucht-fachkraefte/

Wasserstoff gilt als Schlüsseltechnologie für die Energiewende, gerade in Ostdeutschland, wo ehemalige Industriestandorte heute großes Potenzial für Zukunftsprojekte bieten. Doch der Erfolg der Wasserstoffwirtschaft hängt von einer Frage ab: Gibt es genügend qualifizierte Fachkräfte, um die Ausbauziele zu erreichen? Dieser Frage sind die Autor*innen nachgegangen. Während in der Region bereits Strategien und Netzwerke für den Aufbau der Wasserstoffwirtschaft existieren, bleiben Fachkräftesicherung und Ausbildung eine zentrale Herausforderung. Die Studie macht deutlich: Damit die Transformation gelingt, müssen jetzt die richtigen Weichen gestellt werden.

Employment and Skills Policies for the Green Transition. Review of International Good Practices

Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris

8. Dezember 2025

<https://doi.org/10.1787/f0c558fa-en>

Dieser Bericht untersucht, wie OECD-Länder ihre Arbeitsmärkte auf die grüne Wende vorbereiten. Zudem enthält er eine Analyse politischer Instrumente – von der Reform beruflicher Bildung und Weiterbildungsanreizen bis hin zu Berufsberatungsdiensten und Unterstützungsmaßnahmen für Unternehmen – und zeigt, wie Regierungen bestehende Programme an neue Anforderungen anpassen. Diese Erkenntnisse bieten politischen Entscheidungsträger*innen praxisnahe Ansätze, um sicherzustellen, dass Arbeitskräfte darauf vorbereitet sind, die Chancen des grünen Wandels zu nutzen und dessen Herausforderungen zu bewältigen.

Fischedick, Manfred; Berg, Holger; Ramesohl, Stephan
Digitales Deutschland. Politische, ökonomische und gesellschaftliche Impulse für eine nachhaltige Digitalisierung in Deutschland auf acht Ebenen

Zukunftsimpuls 31

Wuppertal Institut, Wuppertal

15. Dezember 2025

<https://wupperinst.org/a/wi/a/s/ad/9170/>

In acht Kapiteln umreißen die Autoren den aktuellen Stand und die Perspektiven einer nachhaltigen Digitalisierung in Deutschland und zeigen, welche Ansätze in den einzelnen Bereichen zielführend sind. Jedes Kapitel enthält einen konkreten Fünf-Punkte-Plan. Die Autoren zeigen, welche Schritte möglich und sinnvoll sind für eine transformative Digitalisierung, die Nachhaltigkeit mit wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Potenzialen verbindet.

Groell, Felix

Der Ohnmacht im Betrieb begegnen. Erfahrungen der IG Metall Weser-Elbe in Zeiten von Rechtsruck und Transformation

In: WSI-Mitteilungen 78(6), S. 469–472

Dezember 2025

<https://doi.org/10.5771/0342-300X-2025-6-469>

Der Artikel stellt die Ergebnisse einer Betriebsrätebefragung in Klein- und Mittelbetrieben in und um Bremerhaven sowie Erkenntnisse aus einem Bildungsprojekt der IG Metall Weser-Elbe vor. Deutlich wird, dass Deutungen der Transformation im Betrieb umkämpft sind. Vor diesem Hintergrund schlägt der Beitrag konkrete Strategien für den Umgang mit rechtsextremen Deutungsangeboten bei Transformationskonflikten vor, die auf das Erleben von Handlungsfähigkeit im Betrieb abzielen. Die Betriebsratswahlen 2026 erhalten deshalb als Selbstwirksamkeitserfahrung große Bedeutung für den Kampf gegen rechts.

2. A Closer Look: Zusammenfassung ausgewählter Studien des Monitorings

Espert, Valentin; Kolde, Lisa; Venjakob, Johannes

Betriebliche Mitbestimmung der nachhaltigen Transformation.

Strategien und Interaktionen in Innovationsprozessen im primären und sekundären Sektor

Working Paper Forschungsförderung 387

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Oktober 2025

www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009252

Das Working Paper untersucht die Rolle der betrieblichen Mitbestimmung bei der nachhaltigen Transformation von Unternehmen im primären und sekundären Wirtschaftssektor. Nachhaltige Transformationen und Innovationen sind komplexe Veränderungsprozesse, die entweder auf die Kern- oder die Peripherieprozesse von Unternehmen abzielen. Gewerkschaften, Betriebsräte und Beschäftigte nehmen unter dem Leitbild der „Just Transition“ dabei eine Schlüsselrolle ein. Dabei geht es nicht nur um Fragen der Sozialverträglichkeit, sondern auch um die Mobilisierung der fachlichen Kompetenzen und innovativen Ideen der Beschäftigten für die zukunftsfähige Ausrichtung von Unternehmen.

Forschungsziele und Forschungsdesign

Ziel der Studie ist die Analyse der Rolle von Beschäftigten, Betriebsräten und Gewerkschaften in beteiligungsorientierten Innovationsprozessen im Bereich Nachhaltigkeit und Klimaschutz. Die Autor*innen fragen danach, welche Handlungsmöglichkeiten und Instrumente Betriebsräte durch ihre Informations-Beratungs- und Mitbestimmungsrechte haben. Gleichzeitig werden bestehende Herausforderungen und Hemmnisse analysiert. Den Kern bilden acht betriebliche Fallstudien.

Handlungsfelder von Betriebsräten und Beschäftigten

Die Fallbeispiele verdeutlichen, dass sich in Unternehmen unterschiedlicher Wirtschaftszweige bereits mitbestimmte Ansätze von nachhaltigen Veränderungen finden lassen. Dies betrifft sowohl Privatunternehmen als auch öffentliche und genossenschaftliche Unternehmen. Es lässt sich eine Beteiligung von Betriebsräten und Beschäftigten im peripheren Bereich wie der Nutzung von Elektrofahrzeugen bei dienstlicher Mobilität, der energetischen Sanierung von Betriebsgebäuden, aber auch der be-

trieblichen Klimafolgenanpassung feststellen. Besonders relevant, aber weniger verbreitet, ist die Einflussnahme auf Kernprozesse wie der klimafreundlichen Umstrukturierung von Produktionsprozessen.

Instrumente der Mitbestimmung

Erfolgreich ist Mitbestimmung vor allem dort, wo Betriebsräte frühzeitig eingebunden sind und kooperative Beziehungen zur Geschäftsführung bestehen. Sie können mit Arbeitgeber*innen nachhaltigkeitsbezogene Betriebsvereinbarungen beschließen, Arbeitsgruppen für Nachhaltigkeit etablieren und über die Mitgestaltung eines nachhaltigkeitsorientierten Ideenmanagements Einfluss nehmen. Sie können über Arbeits- und Gesundheitsschutz, Qualifizierung, betrieblicher Umweltschutz sowie Fragen der Arbeitsorganisation Einfluss nehmen. Betriebsräte nutzen ihre Informations- und Beratungsrechte, freiwillige Betriebsvereinbarungen sowie ihre Arbeit in Umwelt- oder Wirtschaftsausschüssen.

Hemmnisse und Handlungsempfehlungen

Trotz positiver Beispiele bestehen erhebliche Hürden für eine stärkere Mitbestimmung bei nachhaltiger Transformation. Dazu zählen begrenzte zeitliche und personelle Ressourcen von Betriebsräten, fehlendes Wissen zu Nachhaltigkeitsthemen sowie die Fokussierung auf kurzfristige Aufgaben in den Bereichen Personal und Organisation. Die Studie empfiehlt daher einen gezielten Kapazitätsaufbau durch Qualifizierungsangebote, Wissensaustausch und Vernetzung von Betriebsräten und Akteuren aus dem gewerkschaftlichen Umfeld. Nachhaltigkeit sollte als strategisches Querschnittsthema der Mitbestimmung verankert werden. So können Betriebsräte langfristig zu Impulsgeber*innen werden.

Weik, Jonas Aljoscha; Weber, Enzo; Wanger, Susanne; Lott, Yvonne
**Mehr Arbeit, weniger Gleichheit? Bei den geplanten
Steuervergünstigungen stellen sich gleichstellungspolitische
Fragen**

IAB-Forum

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

24. Oktober 2025

<http://dx.doi.org/10.48720/IAB.FOO.20251024.01>

Der Artikel untersucht die von der Bundesregierung geplanten Maßnahmen zur Verlängerung der Erwerbsarbeitszeit und deren mögliche Auswirkungen im Hinblick auf die Geschlechtergerechtigkeit. Im Fokus stehen die Abschaffung der täglichen zugunsten einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit, steuerliche Vergünstigungen für Überstundenzuschläge, sowie finanzielle Anreize zur Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Reformvorhaben zwar in Teilen das Arbeitsangebot erhöhen, jedoch auch geschlechtsspezifische Unterschiede verstärken könnten.

Ziel der Personenbefragung

Ziel der Umfrage war es herauszufinden, wie Arbeitnehmer*innen über die geplanten Maßnahmen der Bundesregierung zur Ausweitung und Flexibilisierung der Arbeitszeit denken und wie sie sich auswirken könnten. Eine Betrachtung der Ergebnisse im Hinblick auf Geschlecht und Elternschaft führt zu teils stark ausgeprägten, geschlechtsspezifischen Unterschieden. Gefragt wurde nach den Möglichkeiten und der Bereitschaft der Befragten, die neuen Angebote wahrzunehmen und in welchem Verhältnis diese zum aktuellen Arbeitsumfang stehen.

Wochenarbeitszeit und ungleiche Rollenverteilungen

Ein zentrales Reformvorhaben ist die geplante Flexibilisierung der Arbeitszeit durch die Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Dadurch sollen längere Arbeitstage ermöglicht werden. Aufgrund der sogenannten Gender-Care-Gap, der ungleichen Verteilung von Haus- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen, wirken sich diese Reformen jedoch ungleichmäßig aus. Frauen, aber vor allem Mütter mit jungen Kindern, können oft keine längeren Arbeitstage wahrnehmen. Sowohl Väter als auch kinderlose Männer haben aufgrund einer geringeren Last in Sorge- und Hausarbeit weniger Einschränkungen. Damit wären sie die hauptsächlichen Profiteure einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit.

Vollzeitnormen als Verstärker bestehender Ungleichheiten

Die geplante Steuerfreiheit für Überstundenzuschläge soll ausschließlich für Vollzeitbeschäftigte gelten. Da Männer deutlich häufiger in Vollzeit arbeiten, könnten sie von dieser Maßnahme häufiger profitieren als Frauen. Zum Zeitpunkt der Befragung hatten viermal mehr Männer als Frauen die Möglichkeit, sich Überstunden mit Zuschlägen auszahlen zu lassen. Diese Unterschiede hängen mit der höheren Teilzeitquote von Frauen sowie mit branchenspezifischen Vergütungsstrukturen zusammen. Steuerfreie Überstundenzuschläge könnten somit vor allem bei Männern zu einer Ausdehnung der Arbeitszeit führen, was bestehende traditionelle Arbeitsteilungen in Paarhaushalten verstärken würde.

Potenzial und Hürden der Teilzeitaufstockung

Finanzielle Prämien zur Ausweitung der Teilzeitarbeit könnten insbesondere die Fachkräftepotenziale berufstätiger Mütter mobilisieren, da ein erheblicher Teil von ihnen bereit wäre, die Arbeitszeit zu erhöhen. Damit diese Maßnahme jedoch tatsächlich zur Gleichstellung beiträgt, bedarf es ergänzender Rahmenbedingungen, etwa einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie gezielter Anreize für eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit. Andernfalls besteht die Gefahr, dass die Reformen bestehende Geschlechterunterschiede eher verfestigen als abbauen.

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

3.1 Vorstellung ausgewählter Forschungsprojekte

Kellmer, Ariana; Brussig, Martin; Hüttenhoff, Frederic; Jansen, Andreas; Kalina, Thorsten

Studie: Migrant Pay Gap und weitere Diskriminierungsrisiken für Menschen mit Migrationsgeschichte am Arbeitsmarkt

15. Oktober 2025 bis 30. April 2027

www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Studie_Migrant_PayGap_LFD_Projekt.html

Ziel des Projektes ist, das Ausmaß des Migrant Pay Gap in Deutschland zu bestimmen. Die Studie zielt auf die Untersuchung von drei zentralen Ursachen, die für den Migrant Pay Gap relevant sind, nämlich dass Menschen mit Migrationsgeschichte in anderen (schlechter bezahlten) Jobs tätig sind als Menschen ohne Migrationsgeschichte, dass sie in gleichen Jobs schlechter bezahlt werden, und dass Tätigkeiten, in denen viele Zugewanderte tätig sind, systematisch unterbewertet sind. Die Ergebnisse der Studie sollen dazu beitragen, bestehende Diskriminierungsrisiken sowie die Vulnerabilität migrantischer Bevölkerungsgruppen im Arbeitsleben sichtbar zu machen und Handlungsbedarfe aufzuzeigen.

Amend, Inga

Is there a Motherhood Career Penalty?

16. Oktober 2025 bis 31. Dezember 2029

<https://iab.de/projekt/?id=15210596>

Das Projekt untersucht, ob Männer und Frauen, insbesondere Mütter, unterschiedlich häufig befördert werden und was die grundlegenden Mechanismen für die potenzielle Ungleichverteilung von Beförderungen sind.

Friedrich, Martin; Helm, Ines; Riepl, Franziska Marie

Ausstrahlungseffekte der Gig-Ökonomie auf lokale Arbeitsmärkte

11. November 2025 bis 31. Dezember 2027

<https://iab.de/projekt/?id=15273820>

Dieses Projekt untersucht, wie die Präsenz der Plattformökonomie Arbeitsbedingungen nicht nur innerhalb der Branche, sondern im Arbeitsmarkt insgesamt verändert. Dazu wird die schrittweise Expansion von digitalen Plattformen, insbesondere Liefer- und Fahrdiensten genutzt, um bereits erschlossene mit noch nicht erschlossenen Regionen zu vergleichen. Untersuchte Zielgrößen sind z. B. Löhne und Beschäftigungszahlen in direkt und indirekt vergleichbaren Branchen, wie ortsgebundene Gastronomie und Berufe mit geringem Anforderungsniveau allgemein, Beschäftigungsstabilität, und Lohnungleichheit in der gesamten Region.

Jessen, Jonas

Steigern höhere Löhne die Erwerbsquote älterer Beschäftigter?

12. November 2025 bis 30. September 2029

<https://iab.de/projekt/?id=15280421>

In diesem Forschungsprojekt soll untersucht werden, welche Auswirkungen eine starke und plötzliche Lohnsteigerung im Pflegesektor auf die Beschäftigung und Arbeitsstunden älterer Beschäftigter hat. Außerdem werden Folgen für das Renteneintrittsalter und Zugangswege in die gesetzliche Rente betrachtet. Somit können die Gesamteffekte einer substanziellen Lohnerhöhung auf die Rente berechnet werden.

Füner, Lena

Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Wettbewerbsbedingungen und die Solo-Selbständigkeit

1. Dezember 2025 bis 31. Januar 2027

www.zew.de/forschung/projekte/auswirkungen-des-gesetzlichen-mindestlohns-auf-wettbewerbsbedingungen-und-die-solo-selbstaendigkeit

Das Projekt untersucht die wirtschaftlichen Auswirkungen der gesetzlichen Mindestlohnerhöhung auf zwölf Euro im Oktober 2022 auf Solo-Selbständigkeit sowie auf Wettbewerbs- und Marktstrukturen in Deutsch-

land. Durch die Berechnung regionaler und branchenspezifischer Mindestlohn Betroffenheit sowie die Verknüpfung von Unternehmens- und Beschäftigten Daten können Veränderungen in Solo-Selbstständigkeit, Wettbewerbsintensität und Marktstruktur fundiert identifiziert und kausal interpretiert werden.

3.2 Termine, Initiativen und Projekte im politischen und wissenschaftsnahen Feld

Aktuelle Veranstaltungen

Spring School: Arbeit Recht Feministisch – Feministische Spring School zum Arbeits- und Sozialrecht

Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt am Main;

Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)

Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)

16. bis 20. März 2026

www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-arbeit-recht-feministisch-feministische-spring-school-66960.htm

Nach erfolgreichem Auftakt findet die zweite Feministische Spring School zum Arbeits- und Sozialrecht statt. Unter dem Titel „Arbeit Recht Feministisch“ wird gemeinsam mit Expert*innen aus Wissenschaft, Praxis und Politik, unter anderem Prof. Dr. Anna Katharina Mangold, Dr. Doris Liebscher und Prof. Dr. Katja Nebe, der Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Inken Gallner und Anja Weusthoff vom DGB-Bundesvorstand, zu arbeits- und sozialrechtlichen Themen mit feministischen Bezügen diskutiert. Die Veranstaltung richtet sich an Studierende mit rechtswissenschaftlichem Hintergrund.

Podcasts

Hans-Böckler-Stiftung

Systemrelevant – Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft

Folge 268: Arbeiten trotz Ruhestand: Wo liegen die Gefahren?

7. November 2025

www.boeckler.de/de/podcasts-22421-arbeiten-trotz-ruhestand-ist-weit-verbreitet-72704.htm

Menschen, die im Ruhestand weiterarbeiten, sind in vielen Betrieben längst gelebte Praxis. Dennoch plant die Bundesregierung, die Beschäftigung im Rentenalter weiter zu fördern. WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch und WSI-Wissenschaftler Florian Blank sprechen über damit verbundene Chancen und Gefahren für Arbeitnehmende.

Hans-Böckler-Stiftung

Systemrelevant – Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft

Folge 269: Startet mit KI das goldene Zeitalter der Digitalisierung?

14. November 2025

www.boeckler.de/de/podcasts-22421-wie-profitieren-arbeitnehmerinnen-von-ki-72809.htm

Wie profitieren Arbeitnehmer*innen von Künstlicher Intelligenz und kann diese ihre Macht stärken? Darüber sprechen Christina Schildmann, Leiterin der Forschungsförderung, und Florian Butollo, Professor für Soziologie der digitalen Transformation und Arbeit. Diskutiert wird auch die Rolle von Künstlicher Intelligenz im Kontext des Arbeitsplatzabbaus.

European Trade Union Institute

etui.podcast – voices on the world of work

Counter-app (1/4): Negotiating the algorithm

20. November 2025

www.etui.org/news/counter-app-14-negotiating-algorithm

Die Podcast-Reihe untersucht, wie plattformbasierte Beschäftigte der Macht ihrer algorithmischen Vorgesetzten etwas entgegensetzen können. Jede Episode basiert auf aktueller Forschung des Europäischen Gewerkschaftsbundes zur Plattformarbeit und dazu, wie Beschäftigte sich gegen digitalisierte Ausbeutung zur Wehr setzen. In dieser ersten Episode erklärt Ben Wray, was algorithmisches Management ist, wie es sich auf Beschäftigte auswirkt und welche datengestützten Instrumente und Strategien Beschäftigte nutzen können, um mit dem Algorithmus zu verhandeln.

Hans-Böckler-Stiftung

Systemrelevant – Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft

Folge 271: Warum stockt die Transformation?

1. Dezember 2025

www.boeckler.de/de/podcasts-22421-wsi-herbstforum-2025-wie-transformation-gelingt-73261.htm

WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch gibt einen Einblick in die vielfältigen Gründe für die weit verbreiteten Transformationsängste bei Beschäftigten und in der Bevölkerung. Diese waren Thema auf dem diesjährigen WSI-Herbstforum.

Institut für Beschäftigung und Employability

IBE-Workout-Trendsession mit Jutta Rump

Folge 31: Jahresrückblick 2025

19. Dezember 2025

www.ibe-ludwigshafen.de/aktuelles/detail/ibe-podcast-folge-31-jahresrueckblick-2025/

Im Jahresrückblick wird darüber gesprochen, welche Entwicklungen das Jahr geprägt haben und welche Themen ausschlaggebend waren. Im Fokus stehen unter anderem die spürbaren Auswirkungen von Digitalisie-

rung und Künstlicher Intelligenz auf Arbeit, Kompetenzen und Führung, die Frage, wie Lernen und Qualifizierung mit dem Tempo des Wandels Schritt halten können, sowie gesellschaftliche und geopolitische Spannungen, die sich auch in Organisationen und Arbeitswelten widerspiegeln.

Veranstaltungsdokumentationen

Gendering Macroeconomics

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
Holiday Inn Conference Center, Berlin
23. bis 25. Oktober 2025

www.boeckler.de/de/dokumentationen-2720-gendering-macroeconomics-67035.htm

Geschlechterungleichheiten haben erhebliche gesamtwirtschaftliche Folgen und sind eng mit Arbeitsmarktdynamiken wie Lohnlücken, beruflicher Segregation und ungleicher Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit verknüpft. Diese Ungleichgewichte erfordern politische Maßnahmen, die Geschlechterlücken schließen und inklusive Entwicklung fördern. Vor diesem Hintergrund widmete sich die diesjährige FMM-Konferenz den Wechselwirkungen zwischen Geschlecht und Makroökonomie. Umfangreiche Aufzeichnungen finden sich unter dem Link.

WSI Herbstforum 2025. Krisen, Kämpfe, Lösungen:

Transformationskonflikte im sozial-ökologischen Wandel

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
Spreespeicher, Berlin
12. bis 13. November 2025

www.boeckler.de/de/dokumentationen-2720-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 wurde in einem gemeinsamen Austausch von Wissenschaft, Gewerkschaft und Politik nachgegangen. Einen Tagungsbericht sowie Vortragsfolien finden sich unter dem Link.

Agile Arbeitswelten im Wandel: Zukunft oder Auslaufmodell?

Input Consulting, Stuttgart; helex institut, Bochum; Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf; Hochschule Kempten, Kempten
O-Werk, Bochum

18. November 2025

www.boeckler.de/de/dokumentationen-2720-agile-arbeitswelten-im-wandel-zukunft-oder-auslaufmodell-70468.htm

Diese Veranstaltung stellte Ergebnisse von zwei Projekten vor, die insbesondere Fragen der Leistungssteuerung und Vergütung agiler Arbeit untersucht haben. Die Ergebnisse sollten 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. Die Vortragsfolien finden sich unter dem Link.

The Future of Quality Jobs and workplace AI: Regulation for Innovation

FES Future of Work, Brüssel; UNI Europa, Brüssel

11. Dezember 2025

<https://futureofwork.fes.de/news-list/e/the-future-of-quality-jobs-and-workplace-ai-regulation-for-innovation.html>

Die Konferenz brachte politische Entscheidungsträger*innen, Gewerkschafter*innen, Unternehmensvertreter*innen und Wissenschaftler*innen zusammen. Es wurde diskutiert, wie die negativen Auswirkungen digitaler Technologien am Arbeitsplatz eingedämmt und zugleich Innovationsanreize unterstützt werden können. Die Diskussionsteilnehmer*innen waren sich einig, dass Innovation nur dann nachhaltig sein kann, wenn Technologien verantwortungsvoll eingesetzt werden und das Wohlbefinden der Beschäftigten als Triebkraft von Innovation anerkannt wird. Aufzeichnungen der Veranstaltung finden sich unter dem Link.

