

---

# Arbeitswelt- berichterstattung Hessen

2020–2024

U N I K A S S E L  
V E R S I T Ä T

Finanziert durch:

HESSEN



ARBEITSWELT  
HESSEN

innovativ · sozial · nachhaltig

---

# Inhaltsverzeichnis

**01.**

Projektvorstellung

**02.**

Danksagung des Projektteams

**03.**

Erschienenene Policy Papiere

**04.**

Anstehende Veröffentlichungen

**05.**

Schlaglichter

**06.**

Kontakt

---

# Projektvorstellung

Die Tagung „Potenziale, Probleme, Perspektiven: Gestaltungsimpulse für die hessische Arbeitswelt“ basiert auf den Ergebnissen der „Arbeitsweltberichterstattung Hessen“, die seit Juli 2020 vom Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales (HMSI) gefördert und durch das Fachgebiet „Politisches System der BRD – Staatlichkeit im Wandel“ von Prof. Dr. Wolfgang Schroeder an der Universität Kassel durchgeführt wird.

Ziel der Berichterstattung ist es, aktuelle Daten und Studien zu zentralen Themen der hessischen Arbeitswelt zu systematisieren und eigene vertiefende Analysen zu entwickeln. Damit wird eine empirische sowie analytisch-deutende Basis gelegt, um die sich vor unseren Augen vollziehende Transformation der Arbeitswelt in Hessen mit ihren branchen-, berufsgruppen- und regionenspezifischen Entwicklungsmustern nicht nur besser zu verstehen, sondern durch eine wissenschaftlich fundierte Debatte auch im Sinne der Betroffenen gestalten zu können.

Um dabei den vielschichtigen Themenfeldern ausreichend Rechnung zu tragen, wurden verschiedene Publikationsformate entwickelt, die projektbegleitend veröffentlicht werden. Hierzu gehören einerseits umfangreiche Policy Papiere, die bestimmte Schwerpunktthemen detailliert in den Blick nehmen. Andererseits wurde mit kurzen Fact Sheets immer wieder ein Schlaglicht auf spezifische arbeitsweltrelevante Aspekte geworfen. Im Folgenden finden Sie einen zusammenfassenden Überblick zu den bereits erschienenen sowie noch geplanten Publikationen. Alle Veröffentlichungen der hessischen Arbeitsweltberichterstattung finden Sie auch zum kostenfreien Download auf den Webseiten des Projektteams sowie des HMSI. Zu diesen gelangen Sie über die QR-Codes auf der letzten Seite.

---

# Danksagung des Projektteams

Das aktuelle Projektteam möchte sich bei allen Akteuren und Personen, die zum Gelingen der hessischen Arbeitsweltberichterstattung beigetragen haben, herzlich bedanken. Ohne diese Unterstützung wäre ein erfolgreicher Verlauf des Projekts nicht möglich gewesen. Hierzu zählen im Besonderen unsere Interviewpartner:innen sowie Personen, die uns beratend zur Seite standen. Unverzichtbar war auch die Arbeit unserer ehemaligen Kolleg:innen Alexander Berzel, Alissa Hälbig und Rosemarie Rohde sowie unserer studentischen Mitarbeiter:innen Leon Kaiser, Sven Rader, Viktoria Dreyer, Anna Pagel, Timo de Boer und Jan-Lukas Gruhler. Schließlich bedanken wir uns bei unseren Ansprechpartner:innen des HMSI, Bettina Splittgerber, Isabelle Brantl und Roland Bieräugel, für die engagierte Begleitung und den fachlichen Austausch.



**Wolfgang Schroeder**

©David Ausserhofer



**Samuel Greef**



**Lukas Heller**



**Saara Inkinen**

©David Ausserhofer

---

# Erschienene Policy Papiere

Die Policy Papiere bearbeiten jeweils vertiefend ein zentrales Thema der hessischen Arbeitswelt. Dabei werden aktuelle Datenbestände analysiert, bestehende Studien systematisiert, hessische Besonderheiten und Förderschwerpunkte herausgearbeitet und darauf aufbauend weiterführende Perspektiven eröffnet. Hiermit sollen Gestaltungsimpulse für die Weiterentwicklung der hessischen Arbeitswelt gesetzt werden.



## Nr. 01

### **„Dualer Ausbildungsmarkt in der Corona-Pandemie und benachteiligte Gruppen“**

*Wolfgang Schroeder, Alexander Berzel und Anna Pagel*

Das Papier bietet einen Überblick über die Ausbildungslage in den von der Corona-Pandemie geprägten Jahren 2020 und 2021. Dabei geht es sowohl um die quantitativen Angebots- und Nachfrageprobleme auf dem Ausbildungsmarkt im Allgemeinen als auch um die besonderen Probleme benachteiligter Gruppen und wie sie gelöst werden können, um diese in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Als Reaktion auf die Probleme in der Corona-Krise sind in der Förderlandschaft des Mehrebenensystems neue und spezifische Programme und Zugänge entwickelt worden, mit denen die Akteure auf der Bundes-, Landes- und kommunalen Ebene auf diese Krise reagieren wollten. Wichtig ist, dass die Maßnahmen nicht nur adäquat auf die kurzfristig durch die Pandemie entstandenen Herausforderungen reagieren. Die Nachwirkungen der Finanzkrise 2008/09 haben eindrücklich gezeigt, dass Einbrüche auf dem Ausbildungsmarkt noch viele Jahre nachwirken. Dies muss bei der Verlängerung und Weiterentwicklung von Fördermaßnahmen zwingend mitgedacht werden.

### **„Homeoffice – eine Transformation der Arbeitswelt. Systematischer Überblick und Perspektiven der Gestaltung“**

*Alexander Berzel und Wolfgang Schroeder*

Die Verbreitung flexibler Arbeitsformen wie die des Homeoffice hat im Zuge der COVID-19-Pandemie dramatisch zugenommen. Vor diesem Hintergrund bietet die vorliegende Studie eine umfassende Untersuchung der Auswirkungen des Homeoffice auf die Arbeitskultur und die sozialen Aspekte der Arbeit, wobei sie sowohl die positiven als auch die potenziell negativen Aspekte dieses Trends beleuchtet. Das Papier hebt hervor, dass die Pandemie das Homeoffice als Möglichkeit zur Aufrechterhaltung der wirtschaftlichen Prozesse und zur Eindämmung von Infektionsrisiken in den Vordergrund gerückt hat. Dies hat zu einem positiven Narrativ geführt, welches die Arbeitsform als Fortschritt auf dem Weg zu einer modernen Arbeitswelt mit verbesserten Vereinbarkeitmöglichkeiten von Beruf und Familie sowie mehr Selbstbestimmung bei der Arbeit darstellt. Zugleich ist die Präsenzkultur, die bisher die Arbeitswelt dominiert hat, durch den Aufstieg des Homeoffice infrage gestellt worden. Dies könnte zu einer Transformation der Arbeitskultur führen, die sich durch dezentralisierte Arbeitsorte, mehr Selbstbestimmung und weniger hierarchische Strukturen in den Arbeitsbeziehungen auszeichnet. Die Studie reflektiert jedoch auch die Risiken und Herausforderungen des Homeoffice, die insbesondere in einer weiteren Entgrenzung von Arbeit und einem Verlust der sozialen Dimension von Arbeit gesehen werden. Damit betont sie zugleich die Bedeutung angemessener Regulierungen und Vereinbarungen, um die Vor- und Nachteile des Homeoffice auszugleichen. Insgesamt deuten die Ergebnisse des Papiers darauf hin, dass die Transformation der Arbeitswelt durch Homeoffice noch viele Fragen aufwirft und weiter untersucht werden muss, besonders im Hinblick auf die soziale Dimension der Arbeit.

### **„Kurzarbeit in der Corona-Pandemie: zwischen Krisenbewältigung und Transformation der Arbeitswelt“**

*Lukas Heller und Wolfgang Schroeder*

Die arbeitsmarktpolitische Krisenbewältigung während der Corona-Pandemie erfolgte

vor allem über den flächendeckenden Einsatz von Kurzarbeit. Dabei wurde das Instrument nicht nur im verarbeitenden Gewerbe, sondern auch in vielen Dienstleistungsbranchen in bisher unbekanntem Ausmaß eingesetzt, um Arbeitsplätze zu erhalten und die Wirtschaft zu stabilisieren. Anhand eines regionalen und sektoralen Vergleichs untersucht dieses Policy-Papier die Relevanz sowie die Herausforderungen der Kurzarbeit als arbeitsmarktpolitisches Instrument der Krisenbewältigung in Deutschland und Hessen. Darüber hinaus berücksichtigt die Studie vor dem Hintergrund der derzeitigen Transformationsprozesse in Wirtschaft und Arbeitswelt auch die Frage, ob Kurzarbeit zukünftig stärker als Instrument für strukturelle Veränderungen in der Arbeitswelt eingesetzt werden sollte. Besonderes Augenmerk wird in diesem Zusammenhang auf die Kombination von Kurzarbeit und Weiterbildungsmaßnahmen gelegt, wobei festgestellt wird, dass trotz staatlicher Anreize die Weiterbildungsbeteiligung der Kurzarbeitenden gering ist. Dies wirft Fragen nach den Hemmnissen für eine strukturelle Erweiterung der Kurzarbeit auf. Um den bestehenden Herausforderungen zu begegnen, schließt die Studie mit zusammenfassenden Thesen und Handlungsoptionen, die sich aus den zuvor durchgeführten Analysen ergeben.

## Nr. 04

### **„Weiterbildung: Institutionelle Grundlagen und Handlungsfelder“**

*Alissa Hälbig und Wolfgang Schroeder*

Digitalisierung und der sozial-ökologische Wandel verändern das Arbeitsleben nachhaltig. Damit wird auch die Rolle der berufsbezogenen Weiterbildung immer wichtiger. Doch trotz intensiver politischer Bemühungen sowie einer vielfältigen Weiterbildungslandschaft ist die Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten in Deutschland nach wie vor begrenzt. Ausgehend von dieser Beobachtung nimmt dieses Policy-Papier das deutsche Weiterbildungssystem in den Blick und fragt danach, wie Maßnahmen gezielt gestaltet werden können, um sowohl Betriebe als auch Personen für Weiterbildung zu motivieren. Hierzu setzt sich die Studie zunächst mit den rechtlichen Rahmenbedingungen und bestehenden Förderprogrammen in Hessen auseinander. Anschließend diskutiert sie die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung, insbesondere von benachteiligten Gruppen, und identifiziert Push- und Pull-Faktoren, die die Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten beeinflussen. Die Ergebnisse der Analyse dienen als Basis für weitere Analysen und Handlungsempfehlungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung.

### **„Digitalisierung der hessischen Arbeitswelt I: Technologische Dimension“**

*Samuel Greef*

Die Digitalisierung verändert auch die hessische Arbeitswelt durch neue digitale Infrastrukturen und Arbeitsmittel, veränderte Arbeitsorganisation oder neue Anforderungs- und Tätigkeitsprofile. Dabei hat die Corona-Pandemie bestehende Transformationsprozesse beschleunigt. Neben Chancen für eine menschengerechtere Gestaltung von Arbeit bestehen auch Gefährdungspotenziale wie eine verstärkte Überwachung, riskante Interaktionen mit Maschinen oder eine zunehmende (Selbst-)Überlastung. Die Dynamik und Richtung dieser Wandlungsprozesse ist jedoch nicht vorherbestimmt, sondern wird von verschiedenen Akteuren mit unterschiedlichen Interessen beeinflusst und gestaltet. Für eine nachhaltige Weiterentwicklung der Digitalisierung der Arbeitswelt müssen sowohl die technologische als auch die soziale Dimension der Transformation berücksichtigt werden. In diesem ersten von zwei Papieren steht der Status Quo der technologischen Dimension der Digitalisierung in der hessischen Arbeitswelt im Fokus. Dabei werden die digitale Infrastruktur und Wirtschaft in Hessen, technologische Entwicklungen am Arbeitsplatz und zentrale Herausforderungen einer digitalen Arbeitswelt – von der IT-Sicherheit bis zum Arbeitsschutz – in den Blick genommen. Die Vertiefung der mit der Digitalisierung einhergehenden sozialen Fragen – etwa zur sozialen Absicherung von Crowdworker:innen oder der Gefahr von sozialer Ungleichheit aufgrund unterschiedlicher Betroffenheit von neuen Rationalisierungspotenzialen – erfolgt im zweiten Papier.

### **„Ausbildungsreife von Jugendlichen: Begriffskonzeptionen und Übergangsförderung“**

*Lukas Heller und Rosemarie Rohde*

Die Entwicklung der Ausbildungsreife ist die zentrale Zielsetzung bei der Förderung junger Menschen am Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung. Das Policy-Papier hinterfragt mit besonderem Blick auf die Gruppe benachteiligter Menschen am Ausbildungsmarkt Konzept und Bedeutungshintergrund dieses Ansatzes und gibt erste Impulse für eine Erweiterung des Begriffs in Richtung einer Stärkung der Prozesshaftigkeit und Bedingtheit von Ausbildungsreife. Neben den klassischen As-



pekten wie Schulbildung, Berufsorientierung und psychologischer Merkmale des Arbeitsverhaltens geraten dabei auch die sozialen Voraussetzungen für eine gelingende Ausbildungsvorbereitung sowie die Rolle der Betriebe bei der Weiterentwicklung von Reifungsprozessen in den Blick.

Um die Ausbildungsreife zu stärken, hat sich in Hessen ein differenziertes Fördersystem bestehend aus bundes- und landesrechtlich geregelten Bildungsgängen an beruflichen Schulen, Maßnahmen der Arbeitsagenturen (SGB III) und Jobcenter (SGB II) sowie ergänzenden Förderangeboten des Landes Hessens entwickelt. Das vorliegende Papier gibt einen Überblick über den gesamten Übergangsbereich in Hessen und bietet eine erste Einschätzung der Passfähigkeit einzelner Förderangebote für die Gruppe der benachteiligten jungen Menschen am Ausbildungsmarkt und deren unterschiedliche und weitreichende Unterstützungsbedarfe.

---

# Anstehende Veröffentlichungen

An dieser Stelle wird ein kurzer Ausblick auf die noch anstehenden Policy Papiere und die dort bearbeiteten Themen sowie den abschließenden „Arbeitsweltbericht Hessen“ gegeben. Diese werden ebenfalls auf den Webseiten des Projektteams sowie des HMSI erscheinen.



## Nr. 07

### Arbeitsbeziehungen

*Lukas Heller*

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände tragen maßgeblich dazu bei, die Rahmenbedingungen von Arbeit zu gestalten und den sozialen Zusammenhalt zu stärken. Das Papier setzt sich daher mit den Strukturen, Entwicklungen und Herausforderungen des „deutschen Modells“ der Arbeitsbeziehungen auseinander und unternimmt eine Bestandsaufnahme der hessischen Strukturen.

## Nr. 08

### Digitalisierung II

*Samuel Greef*

Bei der Gestaltung der Digitalisierungsprozesse in der Arbeitswelt muss neben der technologischen Dimension auch die soziale Dimension immer mit berücksichtigt werden. Die sozialen Herausforderungen und der mögliche Umgang mit diesen stehen im Fokus dieses zweiten Policy Papiers zur Digitalisierung der hessischen Arbeitswelt.

## Nr. 09

### **Prekäre Beschäftigung**

*Lukas Heller*

Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung, Befristungen oder Leiharbeit sind ein fester Bestandteil der Beschäftigungsstruktur und zahlreicher Erwerbsbiografien in Deutschland und Hessen. Das Papier widmet sich in einer ausführlichen Bestandsaufnahme für Hessen den verschiedenen Beschäftigungsformen und diskutiert die damit verbundenen Prekaritätsrisiken.

## Nr. 10

### **Ausbildungsreife von Jugendlichen II**

*Saara Inkinen*

Das zweite Policy Paper vertieft die Untersuchung zur Ausbildungsreife junger Menschen: Neben der Entwicklung und weiteren Konkretisierung des ursprünglichen Konzeptes der Ausbildungsreife werden bestehende Förderpraktiken und –verfahren im Übergangsbereich zwischen Schule und Beruf im Hinblick auf ihre Wirksamkeit analysiert. Im Rahmen umfangreicher qualitativer Interviews mit Teilnehmenden von niedrigschwelligen Berufsorientierungsmaßnahmen, Jobcentermitarbeitenden und Lehrkräften bei den Bildungsträgern wird untersucht, inwieweit die bestehenden und praktizierten Ansätze der Übergangsförderung wirksam sind und den Bedarf benachteiligter Jugendlicher abdecken. Die Diskussion mündet in konkrete Handlungsempfehlungen, mit denen die Förderung von benachteiligten jungen Menschen in Hessen im Sinne der aktuellen Herausforderungen und Bedarfslagen weiterentwickelt werden kann.

## Bericht

### **Arbeitsweltbericht Hessen**

*Samuel Greef, Lukas Heller und Saara Inkinen*

Der „Arbeitsweltbericht Hessen“ bündelt zum Abschluss der Arbeitsweltberichterstattung alle bereits veröffentlichten sowie noch ausstehenden Policy Papiere und Fact Sheets. Darüber hinaus werden zu Beginn des Berichts zehn zentrale Kennzahlen ausgewertet, die zukünftig als Basis für das Monitoring der hessischen Arbeitswelt genutzt werden können.

---

# Schlaglichter

Um neben den vertiefenden Policy Papieren auch die Vielschichtigkeit von arbeitsweltbezogenen Themen abzubilden, wurden kurze Fact Sheets zu zentralen Aspekten der hessischen Arbeitswelt erarbeitet. Im Folgenden finden Sie eine Übersicht der darin jeweils als Schlaglicht hervorgehobenen Kennzahl.

58,0 %



## Arbeitsbeziehungen

Von allen hessischen Beschäftigten sind 58 % in tarifgebundenen Betrieben tätig. Damit steht Hessen im Bundesländervergleich auf Platz 1.

18,0 %



## Kurzarbeit

Während der Corona-Pandemie waren 18 % der hessischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zeitweise in Kurzarbeit.

75,0 %



## Mobiles Arbeiten

75 % der hessischen Beschäftigten, bei denen die Art ihrer Arbeit es zulässt, würden gerne nach der Pandemie gleich viel oder mehr im Homeoffice arbeiten.

67,0 %



## Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz

67 % der Beschäftigten im öffentlichen und privatisierten Sektor gaben bei einer Umfrage an, in den letzten zwei Jahren Gewalt am Arbeitsplatz erfahren zu haben.

# 65/100



## Arbeitsqualität

Die hessischen Beschäftigten bewerten im DGB-Index „Gute Arbeit“ 2021 ihre Arbeitsqualität mit 65 von 100 Punkten. Damit liegt die Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld.

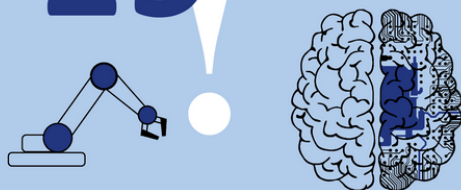
# 31,9 %



## Diversity

Die hessische Arbeitswelt ist bunt. Hiervon zeugen beispielsweise die über eine Million hessischen Beschäftigten (31,9 %) mit einem Migrationshintergrund.

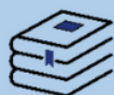
# 19,0 %



## Robotik & KI

2021 setzten 19 % der hessischen kleinen und mittleren Unternehmen außerhalb der IKT-Branche (Informations- und Kommunikationstechnik) bereits Robotik oder 3-D-Druck sowie 11,8 % Künstliche Intelligenz ein.

# 32,0 %



## Berufliche Weiterbildung

In der Corona-Pandemie (2020) förderten nur 32 % aller hessischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten. Dies sind 19 Prozentpunkte weniger als im Jahr 2019.

# 11! Tage



## Arbeitslosigkeit und psychische Belastungen

Durchschnittlich 11 Tage waren ALG I Beziehende 2020 aufgrund einer „psychischen Störung“ arbeitsunfähig.

9,2 %



### Plattformarbeit

2019 besaßen 9,2 % der deutschen Erwerbsbevölkerung eine Affinität zu plattformvermittelter Arbeit. Dabei waren 4 % aktive und 2,3 % ehemalige Crowdworker:innen. Zukünftiges Interesse bekundeten 2,9 %.

50 %



### Belastungen am Arbeitsplatz

50 % der hessischen Beschäftigten bis 25 Jahre empfinden das Arbeiten in ungünstigen Körperhaltungen laut DGB-Index „Gute Arbeit“ als „stark“ oder „eher stark“ belastend. Sie sind auch insgesamt häufiger von körperlichen Anforderungen betroffen als ältere Beschäftigte.

9,3 %



### Arbeitsmigration

Im Mai 2022 waren in Hessen 250.770 Menschen aus Drittstaaten sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Ihr Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrug damit 9,3 %. In keinem Flächenland lag die Quote höher – Hessen wurde nur von Berlin mit 11,6 % übertroffen.

15,3 %



### Mindestlohn

15,3 % der hessischen Beschäftigten, die grundsätzlich Anspruch auf Mindestlohn haben, profitieren von dem seit 1. Oktober 2022 auf 12 pro Euro pro Stunde erhöhten gesetzlichen Mindestlohn. Das entspricht 449.353 Beschäftigten.

8,9 %



### Hochqualifizierte prekäre Beschäftigung

Zum Stichtag 30. Juni 2022 waren 8,9 % der hessischen Beschäftigten, die über einen akademischen Abschluss verfügen, geringfügig Beschäftigt. Das entspricht 58.147 hochqualifiziert Beschäftigten in Hessen.

# 25%



## Homeoffice weiterhin im Trend

Nach dem Ende der Homeofficepflicht liegt deutschlandweit der Anteil der Beschäftigten, die regelmäßig von zu Hause arbeiten, stabil bei 25 %. Da Hessen in der Pandemie ca. 9 Prozentpunkte über dem Durchschnitt lag, dürfte der Anteil bei hessischen Beschäftigten höher ausfallen.

# 30%



## Frauen in Führungspositionen

Unter den hessischen Beschäftigten lag 2018 der Frauenanteil bei 47 %. Auf der ersten Führungsebene waren nur 25 % der Führungskräfte weiblich, auf der zweiten Ebenen immerhin 38 %. Insgesamt lag der Anteil von Frauen in Führungspositionen damit (zu 2004 unverändert) bei etwa 30 %.

# 2.957.959



## Arbeitsschutz

Die Bedeutung eines starken und effizienten Arbeitsschutzes kann an der Anzahl der Beschäftigten und Betriebe nachvollzogen werden, die in den Zuständigkeitsbereich der Arbeitsschutzbehörden fallen. In Hessen waren dies im Jahr 2021 insgesamt 2.957.959 Beschäftigte in 291.557 Betrieben.

# 50%



## Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Hälfte der hessischen Beschäftigten arbeitete 2021 laut DGB-Index „Gute Arbeit“ in Betrieben, die Gesundheitsfördermaßnahmen anbieten. Jedoch zeigen sich große Unterschiede nach Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit, (nicht) vorhandener Mitbestimmung sowie Einkommen und Arbeitsumfang der Beschäftigten.

---

# Kontakt

Über die folgenden QR-Codes gelangen Sie auf die Webseiten des Projektteams sowie des HMSI, auf denen alle im Rahmen der Arbeitsweltberichterstattung Hessen erschienenen Publikationen kostenfrei zum Download zur Verfügung stehen.



<https://www.uni-kassel.de/go/awh>



<https://arbeitswelt.hessen.de/berichterstattung-arbeitswelt-hessen>

PD Dr. Samuel Greef  
Mail: [greef@uni-kassel.de](mailto:greef@uni-kassel.de)  
Telefon: 0561-804-3439

Lukas Heller, M.A.  
Mail: [lukas.heller@uni-kassel.de](mailto:lukas.heller@uni-kassel.de)  
Telefon: 0561-804- 3192

Saara Inkinen, M.Soc.Sc.  
Mail: [sinkinen@uni-kassel.de](mailto:sinkinen@uni-kassel.de)