

Die Transformation der Arbeitswelt sozial gestalten

Vortrag auf dem 83. Deutschen Fürsorgetag in Erfurt am 17. September 2025, Forum „Visionen für die moderne Arbeitswelt entwickeln, Chancen und Teilhabe sichern“

Die Transformation der Arbeitswelt sozial zu machen, ist ein Großprojekt mit vielen Baustellen. Dafür braucht es eine aktive und gestaltende Sozialpolitik, die investierend und experimentierend, aber auch in kleinen Schritten, transparent und lernend vorgeht. Drei Lösungsansätze werden im Folgenden skizziert, die ineinandergreifen:

1. Soziale Sicherheit ist Erfolgsvoraussetzung für gelingende Transformation

Die Chancen und Erträge der Transformation der Arbeitswelt werden sich überwiegend erst in einigen Jahren einstellen. Die Risiken und Kosten sind aber im Hier und Jetzt schon zu tragen und sie sind zudem sozial sehr ungleich verteilt. In einer Demokratie braucht es deshalb soziale Sicherheit, die ermöglicht Durstrecken zu überwinden. Dies gilt in der Transformation umso mehr. Sonst kommt es zur Verunsicherung des Lebensunterhalts und zu Blockaden von Reformen und Politik. Soziale Sicherung leistet, was wir in der Transformation mehr denn je benötigen, den Zeithorizont für unser Handeln über die Notwendigkeit des Hier und Jetzt auf die Zukunft zu erweitern.

Die Debatte über die Grundsicherung in der Transformation wird in einem anderen Forum dieses Kongresses geführt (s. Forum 2.8 Bürgergeld). Beizutragen ist aus diesem Forum: Soziale Sicherheit ist Erfolgsvoraussetzung für gelingende Transformation. Vor allem aber: Soziale Sicherheit braucht eine verlässliche garantierte Grundsicherung, möglichst in Form eines Grundeinkommens, aber sie ist weitaus mehr.

2. Berufliche Weiterbildung und Qualifizierung für alle und lebensbegleitend

Die Transformation der Arbeitswelt erfordert eine Stärkung des beruflichen Lernens und der beruflichen Bildung. Ausbildungsbeteiligung und -niveau insbesondere benachteiligter junger Menschen sind zu heben. Aber dies reicht nicht, wenn der Wandel der Qualifizierungsansprüche schneller ist als die Abfolge der Generationen. Möglichkeiten und Lernorte der Bildung und des beruflichen Lernens sind über den gesamten Lebensverlauf zu etablieren. Die Fähigkeiten in Berufstätigkeit einzusteigen, Übergänge zwischen verschiedenen Phasen im Lebenslauf und im Berufs- und Erwerbsleben zu meistern sind zu stärken. Hierzu müssen die Anforderungen der beruflichen Qualifizierung tiefer und fester in die Soziale Sicherung und in die Erwerbsarbeit eingebunden werden.

3. Arbeitsmarkt zugänglich und inklusiv

Menschen, die einfache Tätigkeiten ausführen, gelten als Verlierer der Transformation. Ihren Tätigkeiten droht die Ersetzung durch Automation. Der Abstand ihres Einkommens zu anderen Qualifizierungsgruppen wächst und schrumpft im Vergleich hierzu und zur Grundsicherung. Ihre existenzsichernde Kraft ist in Frage gestellt. Und dennoch sind einfache Tätigkeiten, insbesondere auch in den Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialbereich notwendig. Hier braucht es Lösungen und neue Perspektiven: Wie können Einstiege in einfache Tätigkeiten und in berufliche Aufstiege gestaltet werden? Brauchen wir Kombi-Lohnmodelle für einfache

Tätigkeiten? Wie können wir Digitalisierung der Arbeitswelt so einsetzen, dass anspruchsvolle Tätigkeiten auch leichter werden und von Menschen mit Beeinträchtigungen erlernt und ergriffen werden können?

Warum „sozial gestalten“?

Unsere Arbeitswelt befindet sich in einem **dreifachen Umbruch**:

- **Digitalisierung & Künstliche Intelligenz** verändern Arbeitsprozesse und Berufsbilder.
- **Demografischer Wandel** führt zu Fachkräftemangel, steigender Lebenserwartung und neuen Anforderungen an altersgerechte Arbeit.
- **Dekarbonisierung** verlangt Klimaneutralität in Produktion, Mobilität und Dienstleistungen, besonders auch in der Pflege- und Sozialwirtschaft.

Diese Transformationen sind **gleichzeitig, beschleunigt und tiefgreifend**. Sie betreffen nicht nur die Wirtschaft, sondern den Alltag aller Menschen: von Schichtplänen in der Altenpflege über die Anerkennung von Qualifikationen bei Migrant:innen bis zu Fragen der Weiterbildung in ländlichen Regionen.

Der **Kernkonflikt**: Die Chancen der Transformation – neue Arbeitsmodelle, Green Jobs, technologische Innovation – werden oft erst in Jahren sichtbar. Die Kosten, Risiken und Unsicherheiten treten jedoch **heute** auf und sind **sozial ungleich verteilt**.

Deshalb braucht es eine **Sozialpolitik als Gestaltungspolitik**: investiv, lernend, experimentierend. Sozialpolitik darf **nicht** als bloßer Kostenfaktor oder Reparaturbetrieb missverstanden werden. Sie ist vielmehr **strategische Infrastruktur**, die ermöglicht, dass Menschen die Herausforderungen der Transformation **bewältigen und gestalten**.

„Die Transformation der Arbeitswelt sozial gestalten heißt, die normative Orientierung auf Chancen und Teilhabe ins Zentrum zu rücken.“

Damit ist der Rahmen gesetzt:

1. **Soziale Sicherheit** als Voraussetzung.
2. **Lebensbegleitende Weiterbildung** als Schlüssel.
3. **Inklusiver Arbeitsmarkt** als Ziel.

Lösungsansatz I – Soziale Sicherheit als Erfolgsvoraussetzung

Die Transformation der Arbeitswelt ist kein Selbstläufer. Sie erzeugt Gewinner und Verlierer – und zwar nicht erst in ferner Zukunft, sondern schon heute. **Steigende Energiepreise, Branchenumbrüche und disruptive Technologien** treffen besonders jene, die wenig Rücklagen oder unsichere Beschäftigungsverhältnisse haben. Ohne wirksame soziale Sicherung droht eine **Spirale aus Verunsicherung, Blockadehaltung und politischer Polarisierung**.

Kernthese: Soziale Sicherheit ist nicht „Reparaturbetrieb“, sondern die **Bedingung der Möglichkeit** von Transformation. Sie erweitert den Zeithorizont des Handelns: Wer weiß, dass seine Existenz gesichert ist, kann Weiterbildung beginnen, neue Tätigkeiten ausprobieren und Veränderungen akzeptieren. Wer diese Sicherheit nicht hat, wird Transformation blockieren – sei es durch Angst, Abwanderung oder politische Gegenwehr.

Evidenz

- Laut **IAB-Befragungen 2024** bewerten über 60 % der Beschäftigten den eigenen Arbeitsplatz mittelfristig als gefährdet durch Digitalisierung oder Klimawandel – vor allem in **einfachen Tätigkeiten** in der Industrie, Logistik und Pflege.
- **Eurofound (2025)** zeigt: Länder mit robusten Mindestsicherungssystemen haben höhere Teilnahmequoten an Umschulungen und geringere Abbruchraten.
- In Deutschland nutzen derzeit nur ca. **15 % der Anspruchsberechtigten** aktiv Weiterbildungsförderung, wenn sie im Arbeitslosengeld II/Bürgergeld sind – eine Folge von Unsicherheit und Stigmatisierung.

Beispiele & Programme

- **Bürgergeld-Debatte** (Forum 2.8) fokussiert auf die Höhe und Zumutbarkeit von Grundsicherung. Hier ist festzuhalten: Transformation braucht mehr – **verlässliche, entstigmatisierte Absicherung** plus **aktive Investitionskomponente**.
- Das **Qualifizierungsgeld** (BMAS 2024) koppelt Einkommenssicherung mit Weiterbildung. Erste Zahlen zeigen positive Aufnahme, aber geringe Reichweite in KMU.
- In Pflege & Soziales wirken regionale **Transformationsfonds** (z. B. NRW 2024), die Weiterbildung und Beschäftigungssicherung kombinieren.

Policy-Optionen

1. **Garantierte Grundsicherung ohne Hürden** und in Richtung **Grundeinkommen** – existenzsichernd, digital zugänglich, mit automatisierter Anspruchsprüfung.
2. **Transformationskurzarbeitergeld** – zur Überbrückung in Branchen mit Strukturwandel (Energie, Pflege, Automobil).
3. **Sozialversicherungspflichtige Weiterbildung** – Leistungen bei Arbeitslosigkeit koppeln an Pflicht- und Rechtsansprüche auf Qualifizierung.
4. **Regionale Transformationspakete** – Jobcenter, Kommunen, Sozialpartner bündeln Mittel für Sicherheit + Weiterbildung.
5. **Mutterschutz der Transformation** – vergleichbar mit Mutterschutzregelungen: garantierte Schutzräume bei Arbeitsplatzumstellung.

Zwischenfazit: Soziale Sicherheit ist kein passiver Schutzschirm, sondern **aktive Ermöglichungspolitik**. Sie schafft Vertrauen, verlängert Horizonte und macht Menschen bereit, Risiken einzugehen. Transformation ohne Sicherheit ist ein Kartenhaus.

Lösungsansatz II – Weiterbildung & Qualifizierung über den Lebensverlauf

Die Arbeitswelt ändert sich schneller, als Generationen wechseln. Neue Technologien, ökologische Transformation und veränderte Sorgearrangements führen dazu, dass **berufliche Qualifikationen oft innerhalb von 5–10 Jahren entwertet** sind. Klassische Bildungsbiografien – Schulabschluss, Ausbildung, Erwerbsarbeit bis zur Rente – greifen nicht mehr. **Lebensbegleitendes Lernen** wird zur Schlüsselressource, gerade in den Pflege- und Sozialberufen, die stark von Fachkräftemangel betroffen sind.

Kernthese: Transformation gelingt nur, wenn **alle Menschen kontinuierlich lernen können** – unabhängig von Alter, Herkunft oder Beschäftigungsstatus. Weiterbildung darf nicht „Zusatz“ bleiben, sondern muss **strukturell ins System der sozialen Sicherung** eingebettet sein.

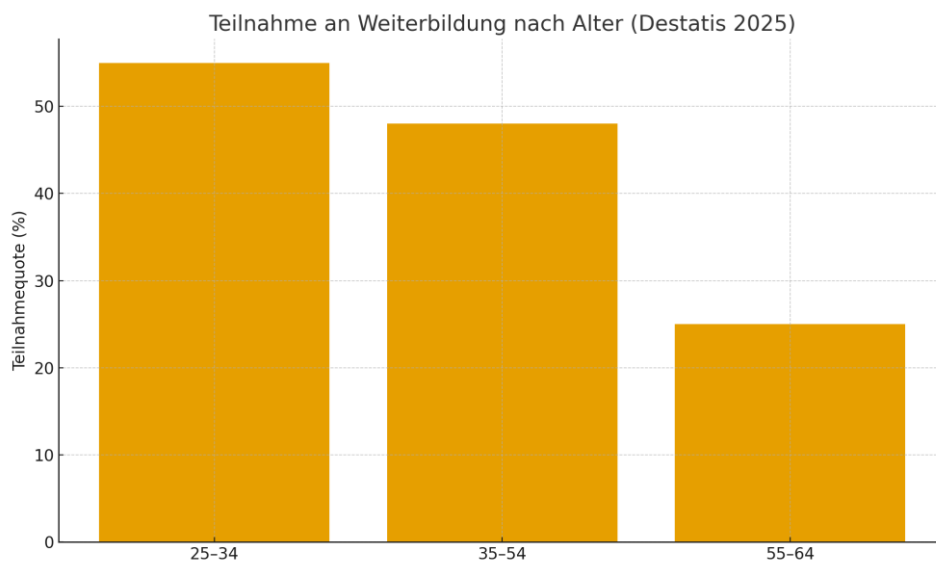


Abbildung 1: Teilnahme an Weiterbildung nach Alter (Destatis 2025)

Abbildung 1 verdeutlicht: Mit zunehmendem Alter sinkt die Weiterbildungsbeteiligung deutlich. Dies unterstreicht die Dringlichkeit, speziell für ältere Beschäftigte flexible Lernangebote zu schaffen.

Stand der Dinge

- Laut BIBB 2024 nimmt nur knapp **die Hälfte der Beschäftigten** regelmäßig an Weiterbildung teil; unter Geringqualifizierten sogar weniger als 20 %.
- **Pflege & Soziales:** Hier bestehen hohe Hürden – Schichtarbeit, geringe Löhne, Zeitmangel. Weiterbildungsquoten liegen deutlich unter dem Durchschnitt, obwohl Qualifikationsdruck besonders hoch ist.
- Internationale Vergleiche (OECD 2025) zeigen: Länder mit **Rechtsanspruch auf Weiterbildung** (z. B. Frankreich, Österreich) erreichen deutlich höhere Teilnahmequoten.

Lernorte verbinden

- **Betrieb:** On-the-job-Trainings, Exoskelette oder digitale Tools für Pflegedokumentation als Lernanlass.
- **Weiterbildungsträger:** Kurse mit Teilqualifikationen, modularisiert, auch hybrid.
- **Digital & hybrid:** Micro-Learning, KI-gestützte Lernassistenz, VR-Trainings in Pflege.
- **Sozialversicherung & Jobcenter:** sollten nicht nur fördern, sondern **Lernorchestratoren** sein.

Beispiele & Programme

- **Nationale Weiterbildungsstrategie 2.0** (BMAS/BMBF 2024) setzt auf digitale Lernplattformen und regionale Weiterbildungsverbünde.

- **Qualifizierungsgeld:** Pilotprojekte zeigen, dass Beschäftigte Weiterbildung eher beginnen, wenn Einkommen gesichert ist.
- **Pflegecampus-Initiativen:** Digitale Akademien für Pflegekräfte in NRW & Bayern (2025) mit Fokus auf flexible Micro-Credentials.

Policy-Optionen

1. **Rechtsanspruch auf Weiterbildung** für alle Beschäftigten – inklusive Lohnausgleich.
2. **Teilqualifikationen anerkennen** – auch non-formal (z. B. Pflegehelfer:innen).
3. **Lebensverlaufs fonds Weiterbildung** – individuelles Bildungskonto ab 18 Jahren, aufladbar durch Staat, Arbeitgeber, Gewerkschaften.
4. **Pflege als Leitsektor für Innovation** – Weiterbildungszentren in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, finanziert aus Transformationsfonds.
5. **Jobcenter als Lernagenturen** – Weiterbildungspflicht gekoppelt mit Coaching und Lernbegleitung, insbesondere für Langzeitarbeitslose.

Zwischenfazit

Weiterbildung ist das „**Rückgrat der Transformation**“. Sie ist nicht Privatsache, sondern **öffentliche Daseinsvorsorge**. Transformation darf nicht heißen: Wer heute keine Chance hat, wird auch morgen ausgeschlossen. Sondern: Jede:r bekommt eine **zweite, dritte, vierte Chance**, in die Arbeitswelt einzusteigen, umzusteigen, aufzusteigen.

Lösungsansatz III – Arbeitsmarkt zugänglich & inklusiv

Die Transformation der Arbeitswelt verschärft bestehende Ungleichheiten. **Menschen in einfachen Tätigkeiten**, etwa in Logistik, Reinigung oder Pflegehilfe, gelten als „Verlierer:innen“. Ihre Jobs sind am stärksten von **Automatisierung und Rationalisierung** bedroht. Gleichzeitig sind diese Tätigkeiten unverzichtbar – besonders in Pflege und Sozialwirtschaft. Transformation darf also nicht zu **neuen Ausschlüssen** führen, sondern muss **Einstiege sichern und Aufstiege eröffnen**.

Kernthese: Ein Arbeitsmarkt ist nur dann zukunftsfähig, wenn er **inklusiv** gestaltet ist: Zugänge für Menschen mit Migrationsgeschichte, Langzeitarbeitslose, Ältere und Menschen mit Behinderungen müssen **systematisch geöffnet** werden. Inklusion ist kein Nebenschauplatz, sondern Voraussetzung für Fachkräftesicherung und gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Herausforderungen

- **Automation & KI** bedrohen einfache Tätigkeiten in Dienstleistung und Produktion.
- **Lohnabstands-Debatte:** Niedrigeinkommen schrumpfen im Abstand zur Grundsicherung, was Teilhabe gefährdet.
- **Diskriminierungsrisiken:** Migrant:innen und ältere Beschäftigte haben geringere Chancen auf Weiterqualifizierung.
- **Gesundheit & Belastung:** Ältere Beschäftigte und Pflegekräfte sind besonders von Überlastung und Frühverrentung betroffen.

Beispiele & Potenziale

- **Pflegesektor:** Hilfskräfte können durch modulare Weiterbildung schrittweise Fachkraftstatus erreichen.
- **Assistive Technologien:** Exoskelette und digitale Dokumentationshilfen machen anspruchsvolle Tätigkeiten auch für Menschen mit körperlichen Einschränkungen zugänglich.
- **Inklusive Jobcenter-Programme:** Erste Modellprojekte koppeln Beschäftigungsförderung für Langzeitarbeitslose mit anerkannten Teilqualifikationen.
- **Migration & Anerkennung:** Anerkennungs-Coachings und „Skills-First“-Modelle verkürzen den Einstieg für Fachkräfte mit ausländischen Abschlüssen.

Policy-Optionen

1. **Kombilohnmodelle** für einfache Tätigkeiten im Sozial- und Pflegesektor: Sicherung existenzsichernder Löhne bei gleichzeitiger Anschlussfähigkeit für Weiterbildung.
2. **Übergangsbrücken für Langzeitarbeitslose:** Öffentlich geförderte Beschäftigung (z. B. §16i SGB II) stärker mit Qualifizierungsmodulen verbinden.
3. **50+ Programme:** Steuerliche Anreize und Weiterbildungsgutscheine für ältere Beschäftigte, flexible Übergänge in Teilrente.
4. **Inklusion durch Technologie:** Förderung von AR/VR-Trainings und assistiven Tools in Betrieben, verpflichtende Standards für digitale Barrierefreiheit.
5. **Skills-First-Ansatz:** Arbeitsmarktzugang auf Basis nachweisbarer Kompetenzen, nicht ausschließlich formaler Abschlüsse.

Zwischenfazit

Ein inklusiver Arbeitsmarkt ist nicht nur sozialetische Pflicht, sondern zugleich ökonomische Notwendigkeit. Deutschland braucht alle Talente – ob jung oder alt, mit oder ohne Migrationsgeschichte, ob nach Arbeitslosigkeit oder mit Behinderung. **Transformation gelingt nur gemeinsam.**

Fächer der Transformation

Die drei zentralen Lösungsansätze – **soziale Sicherheit, Weiterbildung, inklusiver Arbeitsmarkt** – lassen sich nur realisieren, wenn flankierende Themenfelder mitgedacht werden. Sie bilden das **„Fächer der Transformation“** und eröffnen neue Handlungsspielräume.

Exemplarisch möchte ich nennen:

Just Transition & Green Jobs

Klimaneutralität schafft neue Arbeitsplätze: Im Bereich Pflege & Soziales wird „Green Care“ diskutiert (ökologische Standards in Pflegeheimen, nachhaltige Gebäudetechnik).

Zahlen: EU-Prognose 2025: +1 Mio. Green Jobs bis 2030.

Handlungspunkte:

- Regionale Transformationsnetzwerke fördern.
- Green-Skills in Pflegeausbildung integrieren.
- Kommunale Fonds für Weiterbildung in Klimaberufen.

KI-Mitbestimmung & algorithmisches Management

KI-gestützte Schichtplanung oder Leistungsbewertung wirft Mitbestimmungsfragen auf. Betriebsräte fordern Transparenz und „Erklärbarkeit“.

Zahlen: Laut Hans-Böckler-Stiftung (2025) sehen 70 % der Betriebsräte Regulierungsbedarf bei KI-Systemen.

Handlungspunkte:

- Schulung von Betriebsräten in KI-Kompetenzen.
- Aufnahme in Betriebsverfassungsgesetz prüfen.
- DSGVO-Anforderungen für algorithmisches Management konkretisieren.

Alter & Transformation

Weiterbildung 50+ ist zentral für Fachkräftesicherung. Viele Ältere erleben Lernangebote jedoch als wenig passend.

Zahlen: Teilnahmequote 55–64-Jährige: nur 25 % (Destatis 2025).

Handlungspunkte:

- Flexible Lernformen (Blended Learning, Coaching).
- Steuerliche Anreize für Betriebe.
- Altersgerechte Arbeitsgestaltung gesetzlich verankern.

Die Randthemen verdeutlichen: Transformation ist **vielschichtig**. Sie betrifft Bildungspolitik, Mitbestimmung, Migration, Umwelt und Alter gleichermaßen. Ein **sozial gestalteter Wandel** muss diese Querschnittsthemen berücksichtigen – sonst droht Stückwerk.

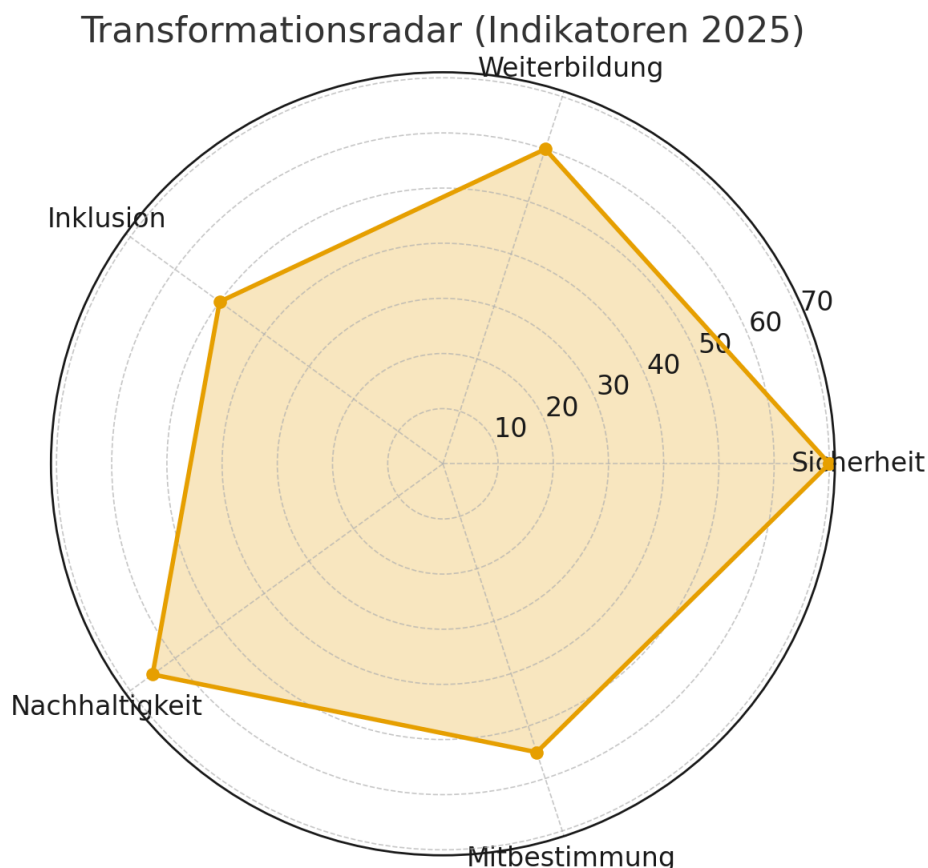


Abbildung 2: Transformationsradar (Indikatoren 2025). Quelle: Eigene Darstellung.

Das Transformationsradar visualisiert fünf zentrale Handlungsfelder: Sicherheit, Weiterbildung, Inklusion, Nachhaltigkeit und Mitbestimmung. Die Indikatoren zeigen, dass überall Fortschritte nötig sind, um Transformation nachhaltig zu gestalten.

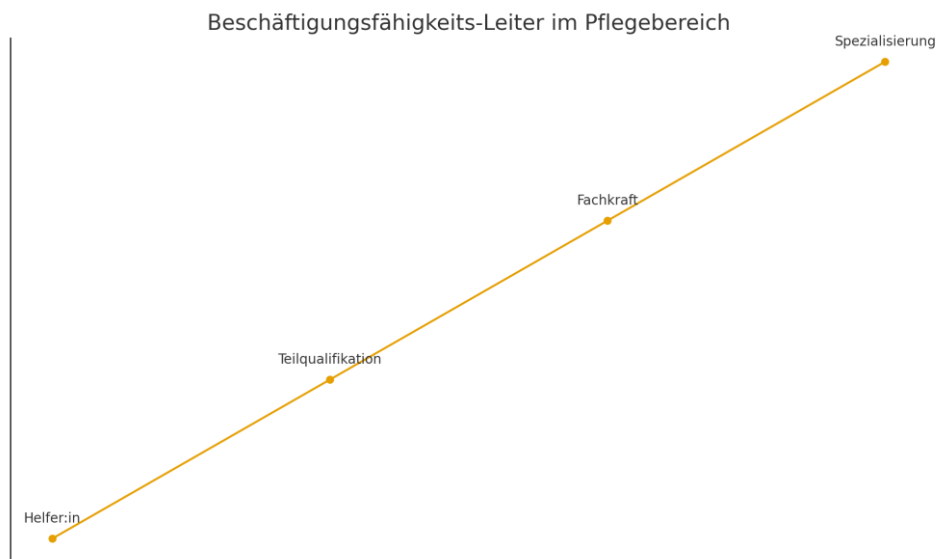


Abbildung 3: Beschäftigungsfähigkeits-Leiter im Pflegebereich. Quelle: Eigene Darstellung.

Abbildung 3 zeigt den Weg von Helfer:innen über Teilqualifikationen hin zur Fachkraft. Gerade im Pflegebereich können solche Aufstiegswege die Attraktivität einfacher Tätigkeiten erhöhen.

- **Pflege als Modellsektor:** verbindliche Aufstiegsleitern von Helfer:in zu Fachkraft, gekoppelt an Sozialpartnerschaften.
- **Soziale Sicherheit 2030:** Integration von Grundsicherung, Kurzarbeitergeld und Qualifizierungsgeld in ein einheitliches Transformationssicherungssystem.
- **Digitaler Sozialstaat:** Automatisierte Anspruchsprüfung, nahtlose Schnittstellen zwischen Sozialversicherung und Weiterbildungssystem.
- **Evaluationspflicht:** Alle großen Transformationsprogramme werden regelmäßig evaluiert und veröffentlicht.

Der Weg ist ambitioniert, aber realistisch. Transformation muss nicht im Chaos enden, sondern kann **planvoll gestaltet** werden – wenn Politik, Praxis und Forschung **gemeinsam Verantwortung übernehmen**. Quick Wins bauen Vertrauen auf, Skalierung sorgt für Breitenwirkung, Institutionalisierung für Nachhaltigkeit.

Schluss: Einladung zum gemeinsamen Lernen

Die Transformation der Arbeitswelt ist ein **Jahrhundertprojekt**. Digitalisierung, Demografie und Dekarbonisierung sind Herausforderungen, die wir nur gemeinsam bewältigen können. Die entscheidende Frage lautet: **Gestalten wir den Wandel aktiv – oder lassen wir ihn geschehen?**

Meine zentrale Botschaft lautet: **Sozialpolitik ist kein Kostenfaktor, sondern Zukunftsinvestition.**

Drei To-dos

1. **Politik:** Den Mut haben, Sozialpolitik als **Transformationspolitik** zu denken – ambitioniert, investiv, experimentierend.
2. **Praxis & Betriebe:** Weiterbildung und Inklusion als Teil des **Kerngeschäfts** verstehen, nicht als Randaufgabe.
3. **Bildung & Sozialpartner:** Lernbegleitung und Mitbestimmung als **Infrastruktur** des Wandels stärken.

Lassen Sie uns nicht nur diskutieren, sondern ausprobieren. Pilotieren. Evaluieren. Lernen. Denn Transformation gelingt nicht durch Rezepte allein, sondern durch **gemeinsames Handeln**.

Kurzthese:

Die digitale, demografische und ökologische Transformation der Arbeitswelt kann nur gelingen, wenn sie **sozial gestaltet** wird: durch verlässliche soziale Sicherheit, lebensbegleitende Qualifizierung und einen **inklusiven Arbeitsmarkt**, der auch Menschen mit geringeren Startchancen neue Perspektiven eröffnet. Sozialpolitik ist dabei nicht Bremse, sondern **strategische Investition in Zukunftsfähigkeit und Zusammenhalt**.

Drei Kern-Benefits für das Publikum:

- Verstehen, warum **soziale Sicherheit** nicht nur Absicherung, sondern **Voraussetzung** für Transformation ist.
- Erkennen, wie **lebenslange Weiterbildung** in Pflege, Sozialwirtschaft und darüber hinaus die Arbeitswelt stabilisiert und Innovation ermöglicht.
- Mitnehmen, welche **politischen und praktischen Hebel** (z. B. Kombilohnmodelle, Assistive Technologien, Teilhabeinstrumente) einen **inklusiven Arbeitsmarkt** stärken können.

Literatur

acatech. 2025. Plattform Lernende Systeme – KI und Weiterbildung. München.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2024. Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt 2024. Berlin.

BA/IAB. 2024. IAB-Kurzbericht 18/2024: Transformation und Arbeitsplatzsicherheit. Nürnberg.

BAG WfbM. 2024. Teilhabebericht Werkstätten für behinderte Menschen. Berlin.

Bertelsmann Stiftung. 2025. Regionale Lernverbünde als Zukunftsmodell. Gütersloh.

BIBB. 2024. Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland 2024. Bonn.

BMAS. 2024. Qualifizierungsgeld – Pilotberichte 2024. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

BMAS/BMBF. 2024. Nationale Weiterbildungsstrategie 2.0. Berlin.

Bundesagentur für Arbeit. 2025. Arbeitsmarktprognose Transformation 2030. Nürnberg.

Deutsche Rentenversicherung. 2024. Alter und Weiterbildung. Berlin.

DIW. 2024. Arbeitszeitverkürzung und Produktivität – neue Evidenz. Berlin.

EU-Kommission. 2025. European Skills Agenda – Update 2025. Brüssel.

Eurofound. 2024. Hybrid Learning in Rural Areas. Dublin.

Eurofound. 2025. Mindsets on Transformation and Social Security in Europe. Dublin.

Eurostat. 2025. Labour Market Statistics 2025. Luxemburg.

G.I.B. NRW. 2025. Kommunale Transformationsnetzwerke – Evaluationsbericht. Düsseldorf.

Hans-Böckler-Stiftung. 2025. Mitbestimmung im KI-Zeitalter. Düsseldorf.

ifo Institut. 2024. Arbeitsmarktausblick Transformation. München.

ILO. 2025. World Employment and Social Outlook: Just Transition 2025. Genf.

Nationale Weiterbildungsstrategie. 2025. Jahresbericht 2025. Berlin.

OECD. 2024. Employment Outlook: Inclusive Labour Markets. Paris.

OECD. 2025. Skills Outlook 2025: Lifelong Learning for All. Paris.

Opielka, Michael/Erfurth, Christian (Hrsg.). 2025. Soziale Digitalisierung. Perspektiven zu den Schnittstellen von Technik und Gesellschaft. Wiesbaden: Springer VS

Paritätischer Gesamtverband. 2025. Beschäftigungsträger als Bildungsorte – Bericht 2025. Berlin.

Plattform Lernende Systeme. 2025. KI-Assistenz im Arbeitsalltag. München.

WZB. 2024. Sozialpolitik als Transformationspolitik. Berlin.

ZEW. 2025. Transformationsfonds und Qualifizierungseffekte. Mannheim.