

Ungleichheit und Arbeit

Autor:innen

Florian Kunze

Ann Sophie Lauterbach

Wie Beschäftigte Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz wahrnehmen

Zusammenfassung

Künstliche Intelligenz (KI) gewinnt an Bedeutung in der Arbeitswelt. Wie weit ist KI in Unternehmen verbreitet? Wie nehmen Beschäftigte die Entwicklung wahr – besorgt oder zuversichtlich? Wie gehen Arbeitgeber:innen mit dem Thema um? Die KI-Studie des Exzellenzclusters „The Politics of Inequality“ arbeitet heraus, welche Faktoren bei der Wahrnehmung von und beim Umgang mit KI im Betrieb eine Rolle spielen. Grundlage ist eine repräsentative Befragung von 2.019 Beschäftigten in Deutschland. Die Analyse differenziert nach Betriebsgröße, Art der Tätigkeit und Bildungsstand und legt praktische Schlussfolgerungen für einen konstruktiven Umgang mit KI nahe. Diese können einer Polarisierung in der Arbeitswelt zwischen Profitierenden, Gleichgültigen und Skeptiker:innen entgegenwirken.

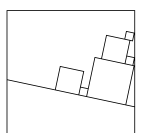


Weitere Policy Papers des Clusters

„The Politics of Inequality“

→ <https://www.exc.uni-konstanz.de/en/inequality/research/publications/policy-papers/>

Cluster of Excellence
The Politics of Inequality



Einleitung

Anwendungen der Künstlichen Intelligenz (KI) haben in den letzten zwei Jahren die Debatten zur Zukunft der Arbeitswelt stark beeinflusst. Getrieben wurde die Diskussion durch die Einführung der App ChatGPT von OpenAI, durch die von November 2022 an plötzlich eine breite Masse von Anwender:innen künstliche Intelligenz für private und berufliche Zwecke verwenden konnte. Mit mehr als 100 Millionen Nutzer:innen in den ersten zwei Monaten war ChatGPT die am schnellsten wachsende App aller Zeiten (Wodecki, 2023).¹ Die Investitionen in Start-up-Firmen, die KI-Anwendungen entwickeln, haben sich von 2022 auf 2023 mit 17,4 Milliarden Euro mehr als verfünffacht (Menn, 2023).²

Neben dem kommerziellen KI-Hype gibt es eine breite Debatte, wie sich diese neue Technologie auf Produktivität, Beschäftigung und Arbeitsmarktchancen von Beschäftigten auswirken wird. Schätzungen des Weltwirtschaftsforums gehen zwar davon aus, dass nur 7 Prozent der aktuellen Tätigkeiten weltweit direkt durch eine generative künstliche Intelligenz ersetzt werden könnten, es hier allerdings große Unterschiede zwischen verschiedenen Tätigkeiten und Industriebereichen geben wird (Di Battista, Grayling, Hasselaar, Leopold, Li, Rayner, & Zahidi, 2023).³ Eine andere, viel zitierte, aber auch kritisierte Studie von Goldman Sachs berechnete 2023, dass bis 2027 300 Millionen Vollzeit Arbeitsplätze weltweit durch den Einsatz von künstlicher Intelligenz wegfallen könnten (Hatzius, Briggs, Kodnani, Pierdomenico, 2023).⁴ Diese Vorhersagen sowie weitere technologische Entwicklungen, wie beispielsweise dauerhafte Erreichbarkeit und komplexere Arbeitsabläufe können bei Menschen körperliche und psychische Stressreaktionen auslösen. Diese Reaktion wird Technostress genannt und kann zu geminderter Zufriedenheit und Produktivität unter Mitarbeitenden führen.

Wie nehmen Beschäftigte in Deutschland die aktuellen Veränderungen durch künstliche Intelligenz wahr? Dominieren Zukunftsängste oder sehen Beschäftigte Chancen für sich? Wer ist eher motiviert, notwendige Fortbildungsmöglichkeiten zu nutzen, um die eigene berufliche Zukunft zu sichern? Gehen Unternehmen den Wandel offen und kommunikativ an? Lassen sich Unterschiede erkennen zwischen Beschäftigungsgruppen (Produktions- vs. Wissensarbeiter:innen) und Bildungsniveaus? Solche Fragen werden für die Arbeitswelt wichtig, um ein Auseinanderdriften zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen zu vermeiden, etwa zwischen technisch hochausgebildeten Expert:innen auf der einen und skeptischen und verunsicherten Beschäftigten auf der anderen Seite.

Diese Fragen werden wir hier beantworten, indem wir einen Datensatz von 2.019 Beschäftigten in Deutschland analysieren, die in Bezug auf Beschäftigungs- und Bildungsgruppen repräsentativ ausgewählt wurden (für Details siehe Abbildung 1). Um möglichst umfassende KI-Anwendungen in verschiedensten Industrien und Arbeitssettings abzudecken, orientiert sich unsere Definition von KI in der vorliegenden Befragung an einer breiten Beschreibung, die als Beispiele automatisierte Textgenerierung, Chatbots, Optimierung von Produktionsprozessen, automatisierte Gesundheitsscans, KI-unterstützte Robotik oder selbstgesteuerte (Transport-) Fahrzeuge miteinbezieht (Brougham & Haar, 2018).⁵

¹ Wodecki, B. (2023). UBS: ChatGPT is the Fastest Growing App of All Time. AI Business. <https://aibusiness.com/nlp/ubs-chatgpt-is-the-fastest-growing-app-of-all-time>.

² Menn, A. (2023). Ein Jahr ChatGPT: Diese Grafiken zeigen, wer die Gewinner des KI-Hypes sind <https://www.wiwo.de/technologie/digitale-welt/kuenstliche-intelligenz-ein-jahr-chatgpt-diese-grafiken-zeigen-wer-die-gewinner-des-ki-hypes-sind/29531946.html>.

³ Di Battista, A., Grayling, S., Hasselaar, E., Leopold, T., Li, R., Rayner, M., & Zahidi, S. (2023, May). Future of jobs report 2023. In World Economic Forum, Geneva, Switzerland. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023>.

⁴ Hatzius J., Briggs J., Kodnani D., Pierdomenico G. (2023). The potentially large effects of artificial intelligence on economic growth. www.gspublishing.com/content/research/en/reports/2023/03/27/d64e052b-0f6e-45d7-967b-d7be35fabd16.html.

⁵ Brougham, D., & Haar, J. (2018). Smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 24(2), 239-257.

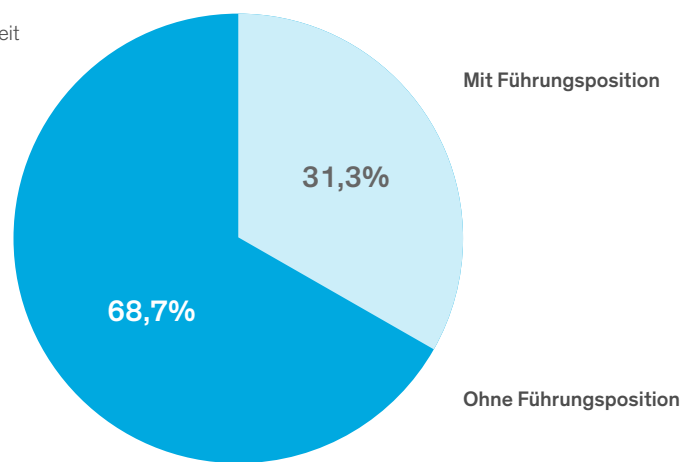
Abbildung 1: Stichprobenbeschreibung
Konstanzer KI-Studie

Konstanzer KI-Studie

2.019

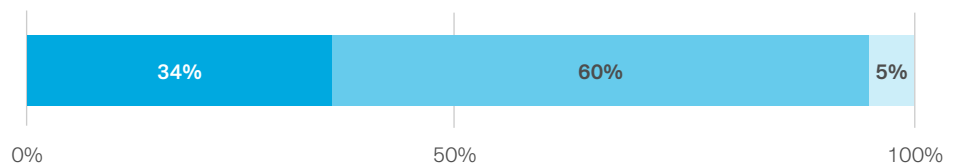
ausgefüllte Fragebögen

Ø 11,86 Jahre
Betriebszugehörigkeit
Ø 44,28 Jahre alt



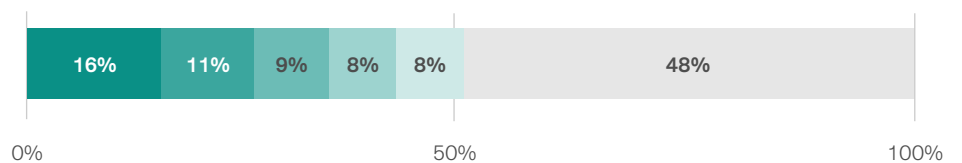
Tätigkeiten

- Körperliche oder produzierende Tätigkeiten
- Büro- oder Wissenstätigkeiten
- Sonstige



Branche aus 20 Gruppen; größte Gruppen

- Öffentlicher Dienst
- Gesundheit
- Industrie
- Verkauf
- Handwerk
- Sonstige



Generelle Wahrnehmung von Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt

Entgegen der breiten öffentlichen Debatte, die höhere Zahlen vermuten lässt, nutzen nur 24 Prozent aller befragten Beschäftigten aktuell KI-Anwendungen oder Tools in ihrer täglichen Arbeit. In einer offenen Antwort konnten die Befragten zusätzlich spezifizieren, welche Art von KI-Anwendungen dies sind. Hierbei wird deutlich, dass Programme zur automatisierten Textgenerierung klar dominieren. 33 Prozent der Befragten mit berichteter KI-Nutzung verwenden ChatGPT oder Konkurrenzprodukte, wie den Microsoft Copilot oder Google Gemini. Von deutlich weniger Befragten wird auch die Anwendung im Pflegebereich (z. B. Übersetzung für ausländische Patient:innen) oder auch in der Produktion (z. B. Lagerverwaltung, Qualitätsmanagement von Produkten, Steuerung von Maschinen) berichtet.

In einer weiteren Frage gehen 21 Prozent der Teilnehmenden zudem davon aus, dass künstliche Intelligenz ihre Arbeit eher negativ beeinflussen wird. Für eine deutlich höhere Anzahl von Beschäftigten (34 Prozent) ist derzeit noch unklar, welche Auswirkungen KI-Anwendungen auf ihre Arbeit haben werden. Bei diesen ersten Zahlen wird deutlich, dass KI in der deutschen Arbeitswelt noch kein Massenphänomen ist. Es gibt jedoch große Unterschiede in der Nutzung und Wahrnehmung zwischen Beschäftigungsgruppen und Bildungsniveaus, die wir im Folgenden genauer betrachten.

Unterschiede zwischen Beschäftigungsgruppen

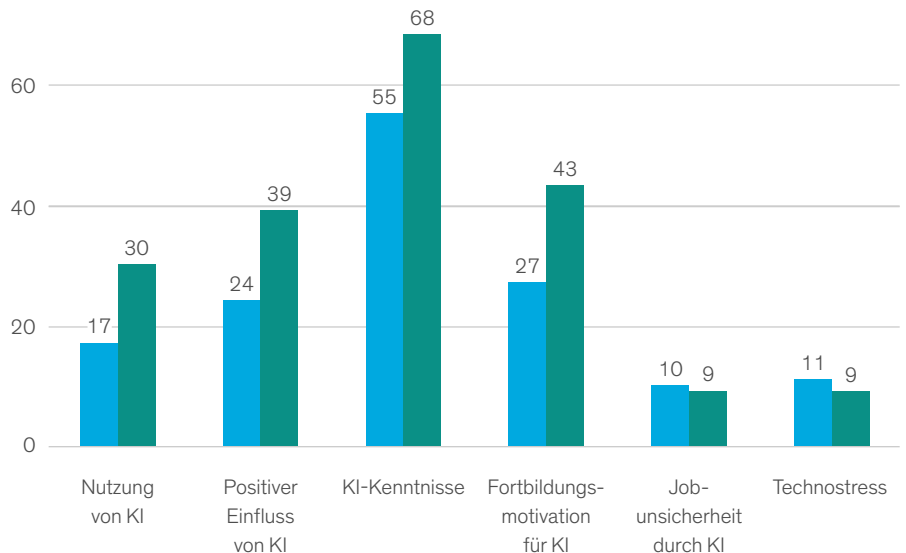
Zunächst schauen wir auf Unterschiede zwischen Beschäftigten in Wissens- und Bürotätigkeiten sowie solchen in körperlichen- und Produktionstätigkeiten. Die Nutzung von KI bei den Büromitarbeitenden ist mit 30 Prozent deutlich stärker ausgeprägt als bei Beschäftigten in körperlichen- und Produktionstätigkeiten mit 17 Prozent (siehe Abbildung 2). Interessanterweise haben Beschäftigte in Büro- und Wissenstätigkeiten mit 39 Prozent Zustimmung eine deutlich höhere Erwartung, dass es positive Effekte für ihre Arbeit durch KI gibt - im Vergleich zu Produktionsmitarbeitenden, bei denen nur 24 Prozent positive Effekte erwarten.

Es lassen sich weitere Unterschiede in der individuellen Wahrnehmung feststellen: Beschäftigte mit überwiegend kognitiven Tätigkeiten schätzen ihre eigenen KI-Kenntnisse mit 68 Prozent höher ein als Beschäftigte mit überwiegend produzierenden Tätigkeiten (55 Prozent). Auch ihre Fortbildungsmotivation ist mit 43 Prozent deutlich ausgeprägter als bei Befragten, die eher manuelle Tätigkeiten verrichten (27 Prozent). Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes auf Grund von künstlicher Intelligenz ist in beiden Beschäftigungsgruppen sehr niedrig; ebenso gibt es nur geringe Unterschiede in Bezug auf technologie-bezogenen Stress, der durch KI entsteht.

Diese Ergebnisse zeigen insgesamt deutliche Abweichungen in der KI-Nutzung und den KI-Einstellungen zwischen Beschäftigten in Bürotätigkeiten und Produktionstätigkeiten. Zum Teil können diese Unterschiede in den Ergebnissen dadurch erklärt werden, dass die Büromitarbeitenden eine deutlich positivere Wahrnehmung zu Weiterbildungsmöglichkeiten und Unterstützung durch ihre Führungskraft in Bezug auf KI-Anwendung und Transformation haben.

Abbildung 2: Unterschiede in KI-Nutzung und Einstellung zwischen Beschäftigungsgruppen (Zustimmung zu Fragen in Prozent)

- Produktions- und körperliche Arbeit
- Büro- und Wissensarbeit



Unterschiede zwischen Bildungsniveaus

Noch deutlicher werden die Unterschiede, wenn verschiedene Bildungsniveaus verglichen werden. Wir differenzieren hier zwischen niedrigem Bildungsabschluss (kein Schulabschluss oder Hauptschulabschluss, ohne Berufsausbildung), einem mittleren Bildungsabschluss (Schulabschluss mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Abitur) und einem hohen Bildungsabschluss (abgeschlossenes Studium). So nutzen in der Gruppe mit dem niedrigen Bildungsabschluss nur 8 Prozent der Befragten KI-Anwendungen bei der Arbeit, wohingegen dies bei 37 Prozent der Befragten mit einem hohen Bildungsabschluss der Fall ist (siehe Abbildung 3).

Auch bei der Fortbildungsmotivation gibt es ausgeprägte Unterschiede: hoch qualifizierte Mitarbeitende geben zu 52 Prozent an, in Sachen Fortbildung stark motiviert zu sein, Beschäftigte mit mittlerer Bildung noch zu 30 Prozent, bei den Niedrigqualifizierten sind es lediglich 16 Prozent. Bezüglich der KI-Kenntnisse schätzen sich Niedrigqualifizierte selbst mit 51 Prozent als befähigt ein, allerdings weichen die Hochqualifizierten hier mit 76 Prozent deutlich nach oben ab.

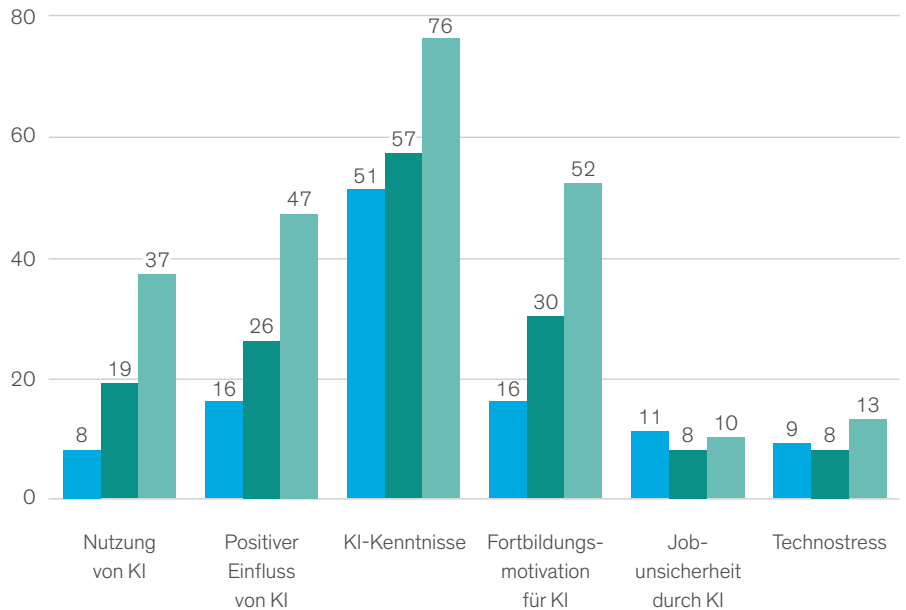
Die jobbezogene Unsicherheit aufgrund der technischen Entwicklungen hingegen ist über alle Bildungsgruppen hinweg annähernd gleich ausgeprägt. Auch der wahrgenommene Stress durch technologische Veränderungen weist keine großen Unterschiede auf. Auffällig ist jedoch, dass die Jobunsicherheit bei den Befragten mit niedrigeren Bildungsabschlüssen am stärksten ausgeprägt ist (11 Prozent), während der Technostress am höchsten bei Menschen mit höheren Bildungsabschlüssen ausgeprägt ist (13 Prozent).

Diese Zahlen zeigen eine deutliche Ungleichheit in der Nutzung und den Einstellungen zu KI zwischen den verschiedenen Bildungsniveaus. Bei der Suche nach Ursachen für diese Unterschiede zeigen die Daten, dass Mitarbeitende mit höheren Bildungsniveaus mehr Weiterbildungsmaßnahmen und Unterstützung durch Führungskräfte wahrnehmen als Mitarbeitende mit geringerer Qualifikation. Insofern scheint es Pfadabhängigkeiten und Rahmenbedingungen zu geben, die

Ungleichheiten in der Nutzung und der Einstellung zu KI zwischen den Bildungsniveaus verstärken. Wenn Mitarbeitende auf Grund ihrer schulischen Qualifikation mit schlechteren Voraussetzungen in die Arbeitswelt eintreten, müsste es für diese Gruppe eigentlich mehr Weiterbildungen und institutionelle Unterstützung geben, um diese Ungleichheiten auszugleichen. Das Gegenteil ist aktuell der Fall.

Abbildung 3: Unterschiede in KI-Nutzung und Einstellung zwischen Bildungsniveaus (Zustimmung zu Fragen in Prozent)

- Niedriger Abschluss
- Mittlerer Abschluss
- Höherer Abschluss



Was machen Organisationen, um KI-Kompetenzen und Nutzung zu fördern?

Zusätzlich zu der individuellen Perspektive der Mitarbeitenden haben wir in unserer Befragung erhoben, welche Maßnahmen Organisationen in verschiedenen Größenklassen in Bezug auf KI-Anwendungen eingeführt haben. Wir unterscheiden hier zwischen kleinen Organisationen (bis 49 Beschäftigte), mittleren Organisationen (50-249 Beschäftigte), großen Organisationen (250-1.000 Beschäftigte) und Konzernen (mehr als 1.000 Beschäftigte). Generell fällt über alle Organisationsgrößen hinweg auf, dass sich nur eine Minderheit der Betriebe überhaupt mit KI-Themen beschäftigt. So sagten nur 18 Prozent der Befragten aus, dass KI Teil der Unternehmensstrategie ist, und nur 17 Prozent berichten, dass ihre direkten Führungskräfte oder die Geschäftsführung zu KI-Themen kommunizieren. Ebenfalls berichten nur 17 Prozent der Beschäftigten, dass es Fortbildungsangebote zu KI-Themen in ihren Organisationen gibt. Einen bereits ausgeführten (8 Prozent) oder geplanten Stellenabbau (9 Prozent) hat bisher nur ein geringer Anteil der Befragten in ihren Organisationen wahrgenommen.⁶

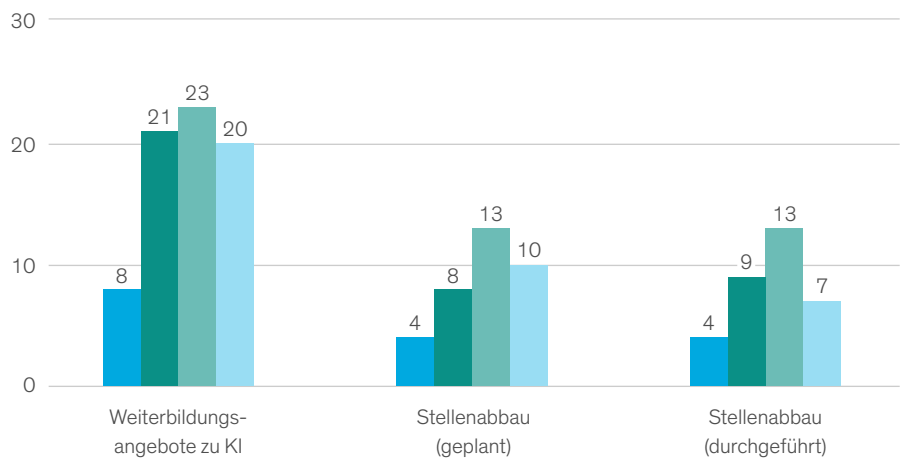
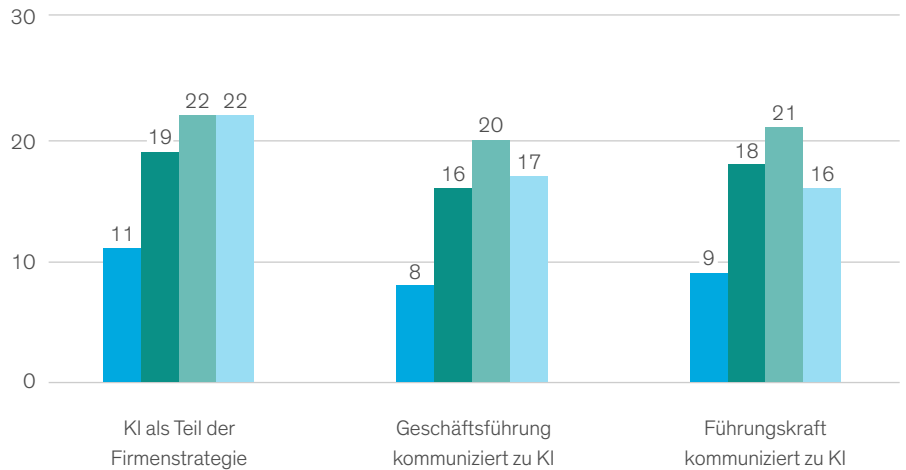
⁶ Tatsächliche Unternehmenskommunikation sowie Maßnahmen können von den hier genannten Zahlen jedoch abweichen, da in der Umfrage die subjektive Wahrnehmung der Beschäftigten abgefragt wurde.

Bei der Differenzierung nach Organisationsgrößen (Abbildung 4) zeigt sich, dass es auf dem recht niedrigen Gesamtniveau durchaus beachtliche Unterschiede gibt. So geben die Beschäftigten an, dass nur in 11 Prozent der kleinen Organisationen KI

Teil der Firmenstrategie ist, wohingegen dies bei der doppelten Anzahl (22 Prozent) der großen Organisationen angegeben wird. Bei den Weiterbildungsangeboten erscheint das Angebot in den großen Organisationen (23 Prozent) sogar fast dreimal so groß wie in den Kleinunternehmen mit 8 Prozent.

Abbildung 4: Unterschiede in KI-Maßnahmen zwischen Organisationsgrößen (Zustimmung zu Fragen in Prozent)

- Kleine Organisation (bis zu 49 Beschäftigte); N = 544
- Mittlere Organisation (50 bis 249 Beschäftigte); N = 500
- Große Organisation (250 bis 1.000 Beschäftigte); N = 423
- Konzern (mehr als 1.000 Beschäftigte); N = 546



Was bedeutet dies für Aspekte der Ungleichheit?

In Kombination haben diese Unterschiede in der Wahrnehmung und in verschiedenen Unternehmensgrößen auch das Potenzial, die Ungleichheiten zwischen Beschäftigungsgruppen nochmals zu verstärken. Betrachtet man zum Beispiel die Unterschiede bei der Fortbildungsmotivation von Büro- und Wissensarbeitenden und körperlichen- und Produktionsmitarbeitenden in den verschiedenen Unternehmensgrößen, so zeigt sich, dass nur 14 Prozent der Beschäftigten in der Produktion und mit körperlichen Tätigkeiten in kleinen Organisationen motiviert sind, sich fortzubilden (gegenüber 27 Prozent im Durchschnitt für alle Größenklassen, vergleiche Abbildung 2).

Bei der Unterscheidung nach Bildungsniveaus ist ebenfalls ein besonders starker Unterschied in der Weiterbildungsmotivation zwischen den Organisationsgrößen vorhanden. In Organisationen mittlerer Größe (50-249 Beschäftigte) berichten nur 22 Prozent der Beschäftigten mit mittlerer Bildung, also Schulabschluss mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Abitur, dass sie eine hohe Motivation für KI-Fortbildungen haben. Dagegen ist dies bei 30 Prozent der Beschäftigten mit mittlerer Bildung, über alle Organisationsgrößen hinweg der Fall (vergleiche Abbildung 2).

Zusammenfassend betrachtet scheint es somit mehrere Faktoren zu geben, die Ungleichheiten in der Wahrnehmung und Nutzung von KI-Anwendungen verstärken. Beschäftigte mit bestimmten Voraussetzungen (niedrigeres Bildungsniveau und in der Produktion tätig), haben zusätzliche Nachteile, wenn sie in Organisationen arbeiten, die auf Grund ihrer Größe wenig Fokus auf systematische Weiterbildung legen. Hier besteht die Gefahr, dass sich punktuell Beschäftigungsgruppen herausbilden, die von den Entwicklungen im Bereich künstlicher Intelligenz abgehängt werden, da sie weniger Kompetenzen und Motivation entwickeln. Eine solche Entwicklung ist zunächst nachteilig für die einzelnen Beschäftigten, die perspektivisch durch Arbeitslosigkeit bedroht sein könnten. Zusätzlich sollten aber auch Arbeitgeber:innen ein Interesse daran haben, dass in Zeiten des Fach- und Arbeitskräftemangels möglichst viele Arbeitnehmer:innen Qualifikationen im Bereich KI aufbauen. Schließlich ist auch für politische und gesellschaftliche Akteure von Interesse, dass keine gesellschaftlichen Gruppen entstehen, die sich durch die KI-Transformation stark benachteiligt fühlen. Das gilt umso mehr, da schon vorangegangene digitale Transformationen dazu geführt haben, dass die politische Polarisierung und die Unterstützung von rechtspopulistischen Parteien zugenommen haben (Milner, 2021).⁷

⁷ Milner, H. V. (2021). Voting for populism in Europe: Globalization, technological change, and the extreme right. *Comparative Political Studies*, 54(13), 2286-2320.

Fazit: Wie kann KI-Ungleichheit in der Arbeitswelt verhindert werden?

Unsere Studie zeigt, dass KI-Anwendungen noch kein Massenphänomen in der deutschen Arbeitswelt sind. Lediglich ein Viertel der Befragten nutzt aktuell KI-Anwendungen. Nur 10 Prozent der Befragten haben in ihrem Umfeld Arbeitsplatzverluste wegen der KI-Transformation wahrgenommen. Trotz dieser voranschreitenden Dynamik scheint somit aktuell noch ein gutes Zeitfenster, die sich verändernde Arbeitswelt positiv zu gestalten. Um die Veränderungen durch KI zu bewältigen und mögliche Risiken zu vermeiden, ergeben sich die folgenden zentralen Empfehlungen:

1. Unsere Daten zeigen deutliche Unterschiede in der Fortbildungsmotivation, die sich zum Beispiel um mehr als den Faktor 3 zwischen Beschäftigten mit niedrigem und hohem Bildungsniveau unterscheidet. Diese werden durch die Unterschiede zwischen den Angeboten je nach Unternehmensgröße noch verstärkt. Vergangene Transformationen der Arbeitswelt, wie zum Beispiel die Einführung von Robotern in der Produktion, haben zu fast keinen Jobverlusten im Arbeitsmarkt geführt, da Beschäftigte umqualifiziert werden konnten (Dauth, Findeisen, Suedekum, & Woessner, 2021).⁸ **Wenn dies auch im Bereich der KI-Transformation gelingen soll, sind sehr viel umfangreichere Angebote und Motivation in Bezug auf KI-Qualifikation notwendig. Hier sind Beschäftigte wie auch Unternehmen gefragt.**
2. Darüber hinaus existiert in vielen Organisationen ein Defizit in Bezug auf die Kommunikation zu KI-Themen und dadurch bedingte Veränderungen, sowohl von den Geschäftsleitungen als auch von direkten Führungskräften. Auch wenn dies aktuell noch nicht besonders stark ausgeprägt ist, könnten die sprunghaften technologischen Veränderungen durch KI bei vielen Mitarbeitenden negative Emotionen und Ängste auslösen. Um diese negativen Auswirkungen zu reduzieren und im Gegenteil eine höhere Motivation für die schon diskutierte KI-Qualifikation, aber auch eine generell positive Einstellung zu Veränderungsprozessen zu erreichen, ist eine proaktive Kommunikation essenziell. **Eine verbesserte Kommunikation könnte die Motivation der Belegschaft stärken, sich mit KI zu beschäftigen und dazu beitragen, die vorhandenen Ungleichheiten zwischen den Beschäftigungsgruppen und Bildungsniveaus zu reduzieren.**
3. Schließlich lassen sich auch politische Implikationen aus den Daten ableiten. Aktuelle Anstrengungen, wie beispielsweise der KI-Aktionsplan des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)⁹ sollten noch stärker darauf ausgerichtet sein, KI-Kompetenzen von allen Beschäftigten in der Arbeitswelt zu stärken. Dies könnte zum Beispiel durch gezielte Anreize und Förderung von Fortbildungsmaßnahmen zu KI-Themen für verschiedene Beschäftigungsgruppen passieren. Zusätzlich ist hier auch die Bildungspolitik gefragt, da besonders die Ungleichheiten in Qualifikation und Fortbildungsmotivation nicht erst in der Arbeitswelt entstehen, sondern primär durch die schulische Ausbildung bedingt sind. **Hier sollte eine verstärkte digitale Qualifikation von Schüler:innen in allen Schulformen forciert werden, um möglichst viele junge Menschen fit für die aktuelle KI-Transformation oder auch andere zukünftige technologische Transformationen zu machen.**

⁸ Dauth, W., Findeisen, S., Suedekum, J., & Woessner, N. (2021). The adjustment of labor markets to robots. *Journal of the European Economic Association*, 19(6), 3104-3153.

⁹ Bundesregierung. (2023). KI-Aktionsplan. Die Bundesregierung informiert. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/digitalisierung/kuenstliche-intelligenz/aktionsplan-kuenstliche-intelligenz-2215658>.

Autor:innen



Florian Kunze

Florian Kunze ist Inhaber des Lehrstuhls für Organizational Behavior an der Universität Konstanz und Principal Investigator am Exzellenzcluster „The Politics of Inequality“. Seine Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der Digitalisierung der Arbeitswelt (insbesondere Homeoffice und mobiles Arbeiten), dem Management des demographischen Wandels und von Diversität in Organisationen mit einem Fokus auf der Integration von Migrant:innen und der Gestaltung von effektivem Führungsverhalten.



Ann Sophie Lauterbach

Ann Sophie Lauterbach ist Doktorandin am Lehrstuhl für Organizational Behavior an der Universität Konstanz und arbeitet im Projekt Digitalisierung, Automatisierung und die Zukunft der Arbeit des Exzellenzclusters „The Politics of Inequality“. Ihr Forschungsinteresse gilt technologischen und kulturellen Veränderungsprozessen sowie deren Auswirkungen auf Beschäftigtengesundheit.

Universität Konstanz
Exzellenzcluster
„The Politics of Inequality“

Universitätsstraße 10
78464 Konstanz
T +49 7531 88-5772
cluster.inequality@uni-konstanz.de

Vorstand:
Marius R. Busemeyer,
Claudia Diehl,
Gabriele Spilker

Geschäftsführung:
Thomas Wöhler

Alle Rechte vorbehalten. Abdruck
oder vergleichbare Verwendung
ist nur mit vorheriger schriftlicher
Genehmigung gestattet.

© Cluster of Excellence
„The Politics of Inequality. Perceptions,
Participation and Policies“

Redaktion:
Annalena Kampermann
Paul Stoop

Bilder:
S. 10 Ines Janas

Gestaltung & Layout:
yella park

Impressum

The Politics of Inequality Perceptions, Participation and Policies

ist ein interdisziplinärer Exzellenzcluster an der Universität Konstanz und wird seit Januar 2019 im Rahmen der Exzellenzstrategie von Bund und Ländern gefördert. Die Kluft zwischen Arm und Reich, der weltweite Aufstieg von Populist:innen, die Lastenverteilung im Kampf gegen den Klimawandel, ungerecht verteilte Bildungschancen – in aktuellen Debatten geht es immer auch um Ungleichheit. Die Zusammenhänge sind komplex, an wissenschaftlich fundierten Antworten mangelt es aber noch. Hier setzen wir an und erforschen „The Politics of Inequality“ – die politischen Ursachen und Folgen von Ungleichheit.

– inequality.uni.kn  [@EXCInequality](https://twitter.com/EXCInequality)

Gefördert durch:

 **DFG** Deutsche
Forschungsgemeinschaft
EXC-2035/1–390681379



Weitere Policy Papers des Clusters
„The Politics of Inequality“

→ [https://www.exc.uni-konstanz.de/en/inequality/
research/publications/policy-papers/](https://www.exc.uni-konstanz.de/en/inequality/research/publications/policy-papers/)