

Expertise für den Vierten Gleichstellungsbericht der
Bundesregierung

Dienstleistungen in der sozial-ökologischen Transformation

Neue Chancen für mehr Geschlechtergerechtigkeit?

Dorothea Voss / Lena Alwang / Aysel Yollu-Tok

Vierter
Gleichstellungs-
bericht

Impressum

Dieses Dokument wurde im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erstellt. Der Inhalt des Dokuments wird vollständig von den Autor*innen verantwortet und spiegelt nicht notwendigerweise die Position der Sachverständigenkommission wider.

Alle Internetquellen, die in der Publikation genannt werden, wurden am 30.09.2024 zuletzt geprüft.

Herausgeberin

Geschäftsstelle Vierter Gleichstellungsbericht
der Bundesregierung
Bundesstiftung Gleichstellung
Karl-Liebknecht-Str. 34
10178 Berlin
www.gleichstellungsbericht.de

Stand: November 2024
Erscheinungsjahr: 2025

Zitierhinweis

Voss, Dorothea/Alwang, Lena/Yollu-Tok, Aysel (2025): Dienstleistungen in der sozial-ökologischen Transformation. Neue Chancen für mehr Geschlechtergerechtigkeit? Expertise für den Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin: Bundesstiftung Gleichstellung.

Umschlaggestaltung

www.zweiband.de

Inhalt

1	Einleitung	5
2	Dienstleistungen in der sozial-ökologischen Transformation	6
2.1	Heterogenität in Dienstleistungen und der Dienstleistungsarbeit	6
2.2	Ökologische Modernisierung in einer sektoralen Perspektive	7
2.3	Ökologische Modernisierung in einer tätigkeits- und berufsbezogenen Perspektive	8
2.4	Dienstleistungen als Wegbereiter einer sozial und ökologisch nachhaltigen Lebens- und Wirtschaftsweise	9
2.5	Die Bedeutung von Dienstleistungen in der sozial-ökologischen Transformation	12
3	Interdependenzen zwischen Branchendynamik, Geschlechtergerechtigkeit und Arbeitsbedingungen	13
3.1	Distributive Dienstleistungen	14
3.1.1	Arbeitsbedingungen im stationären Einzelhandel und Online-Versandhandel	14
3.1.2	Ökologische Nachhaltigkeitsaktivitäten	17
3.1.3	Auswirkungen der Ökologisierung auf die Arbeitsbedingungen	18
3.2	Frühkindliche Bildung	21
3.2.1	Soziale Nachhaltigkeitsziele durch frühkindliche Bildung	21
3.2.2	Bildung für nachhaltige Entwicklung in der frühkindlichen Bildung	21
3.2.3	Arbeitsbedingungen in der frühkindlichen Bildung	22
3.3.	Geschlechtergerechtigkeit: Unterschätztes Potenzial für die sozial-ökologische Transformation	24
4	Politische Maßnahmen und Strategien	26
4.1	Gender- und Dienstleistungsbezüge in Gesetzen und Strategien	26
4.1.1	European Green Deal	26
4.1.2	Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie	27
4.1.3	Klimaanpassungsgesetz	28
4.1.4	Klimaschutzprogramm	28
4.1.5	Fachkräftestrategie der Bundesregierung	29
4.1.6	Arbeit-von-Morgen-Gesetz	30
4.1.7	Nationale Weiterbildungsstrategie	30
4.2	Maßnahmenvielfalt und die Rolle der Akteure für die Umsetzung	30
5	Fazit	31
5.1	Zusammenfassung	31
5.2	Handlungsempfehlungen	34
	Literaturverzeichnis	36

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anteile der Beschäftigten in Betrieben mit der jeweiligen Greenness an allen Beschäftigten in Betrieben der jeweiligen Branche, 2022 (in Prozent)	11
Tabelle 2: Verschiebung der Anteile von Beschäftigten in Betrieben mit der jeweiligen Greenness in Betrieben der jeweiligen Branche im Jahr 2022 gegenüber dem Jahr 2012 (in Prozentpunkten)	11
Tabelle 3: Sektorale und funktionale Sicht auf Dienstleistungen in den Szenarien Ökologische Modernisierung und sozial-ökologisch nachhaltiges Leben und Wirtschaften	13
Tabelle 4: Stundenbruttolohn, Frauenanteil und Anforderungspunktwert im CW-Index in Handel und Lagerei	17
Tabelle 5: Stundenlohn und Frauenanteil von Berufen mit dem Anforderungspunktwert 24 im CW-Index	23

1 Einleitung

Der Klimawandel stellt uns vor Herausforderungen: Um die planetaren Belastungsgrenzen nicht zu überschreiten, sind erhebliche Anstrengungen auf unterschiedlichen Ebenen und in kurzer Zeit notwendig. Sollen ökologische Kippunkte vermieden werden, sind Gesellschaft, Wirtschaft und Politik gefordert, Tempo in der sozial-ökologischen Transformation aufzunehmen. Mittlerweile ist „die „sozial-ökologische Transformation“ ein Begriff von einigem Bekanntheitsgrad. Aber was genau ist gemeint? Ist die sozial-ökologische Transformation der Oberbegriff und zugleich Auftrag für einen grundlegenden Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft in Richtung einer umfassend ressourcenschonenden Arbeits- und Lebensweise, die auch die Reduzierung von sozialer Ungleichheit in Deutschland und von globalen Ungleichgewichten in den Blick nimmt? Oder bezieht sich die sozial-ökologische Transformation – im Sinne einer ökologischen Modernisierung – auf die Reduzierung von klima- und umweltschädlichen Produkten bzw. Produktionsweisen und in der Folge dann auf die Abfederung der sozialen Auswirkungen dieses Strukturwandels auf Beschäftigung?

In dieser Expertise nehmen wir beide genannten Perspektiven in den Blick und beziehen sie in einem ersten Schritt auf Dienstleistungen ([Kapitel 2](#)): Welche Rolle spielen Dienstleistungsbranchen in der sozial-ökologischen Transformation? Inwiefern sind im großen und heterogenen Feld der Dienstleistungen Veränderungen zu verzeichnen oder zu erwarten, die mit der sozial-ökologischen Transformation in Verbindung stehen oder in Verbindung gebracht werden können? In einem zweiten Schritt gehen wir – und zwar vor dem Hintergrund, dass Dienstleistungsberufe mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden – dann gleichstellungspolitischen Aspekten nach: Sollte durch die sozial-ökologische Transformation Dynamik in den Branchen entstehen, liegt darin auch ein Potenzial für eine Veränderung der Rolle und des Status von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und damit in der Gesellschaft.

Ob sich das Potenzial der Transformation für mehr Geschlechtergerechtigkeit in Dienstleistungsbranchen entfaltet, prüfen wir auf Basis der Literatur exemplarisch an zwei unterschiedlichen Branchen ([Kapitel 3](#)): Zum einen Logistik und Handel als distributive und zugleich emissionsstarke Dienstleistungen und zum anderen soziale Dienstleistungen am Beispiel der Erziehung bzw. der frühkindlichen Bildung. Exemplarisch arbeiten wir die realen und potenziellen Beiträge der Branchen zur Erreichung sozialer und ökologischer Nachhaltigkeitsziele heraus und bewerten sie mit Blick auf Verstärkungseffekte bzw. trade-offs: Erweist sich die ökologische Transformation als förderlicher oder als hemmender Faktor für Geschlechtergerechtigkeit?

Die Frage nach verstärkenden oder hemmenden Faktoren wird anschließend auf politische Maßnahmenprogramme angewendet ([Kapitel 4](#)), wobei wir uns auf europäische und nationale Programme beschränken. Abschließend ziehen wir ein Fazit ([Kapitel 5](#)), ob und inwiefern die sozial-ökologische Transformation in Dienstleistungen ein Hebel für weniger Ungleichheit und mehr Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt ist.

2 Dienstleistungen in der sozial-ökologischen Transformation

Derzeit sind es nicht Dienstleistungen, sondern andere drei große D's – Digitalisierung, Dekarbonisierung und Demografie –, die in Diskursen als Treiber grundlegender Veränderungen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt genannt werden. Das war einmal anders, als in den 1990er Jahren die Arbeitslosigkeit in Deutschland hoch war und insbesondere im Vergleich zu den USA eine „Dienstleistungslücke“ diagnostiziert wurde (Bosch/Wagner 2002). Durch ein Wachstum von Dienstleistungen sollten neue Beschäftigungssegmente und Geschäftsfelder entstehen. An die Politik wurde adressiert, die Rahmenbedingungen – Stichwort Deregulierung – entsprechend auszugestalten, um den Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungswirtschaft zu beschleunigen.

Zumindest mit Blick auf den Anteil an der Wertschöpfung ist der Übergang in die Dienstleistungsgesellschaft und -ökonomie gelungen, denn Dienstleistungen machen 70 % der Wertschöpfung aus. Sie sind insgesamt aber sehr heterogen (Destatis 2024b): Eine Dienstleistung ist der Friseurbesuch oder die IT-Beratung, der Versand über Amazon oder die Altenpflege. Dienstleistungen eint, dass sie immateriell sind oder anders formuliert „ein Produkt ohne eigene materielle Gegenständlichkeit – sie besteht aus dem Vollzug ihrer Erbringung“ (Lehweß-Litzmann 2024: 37). Gleichzeitig sind Dienstleistungen sowohl mit Blick auf die Rahmenbedingungen ihrer Erstellung als auch in Bezug auf die Menschen, die sie erbringen, in materielle Infrastrukturen und politische Kräfteverhältnisse eingebettet. Letzteres berührt dann auch die Strukturen der Teilarbeitsmärkte in unterschiedlichen Dienstleistungsbranchen und damit auch die spezifischen Ungleichheiten zwischen Geschlechtern, im Einkommen und in einer intersektionalen Perspektive weitere Ungleichheitsdimensionen. In anderen Worten: Dienstleistungsarbeit zeichnet sich durch komplexe Verflechtungen aus, die mit strukturellen Ungleichheiten einhergehen.

2.1 Heterogenität in Dienstleistungen und der Dienstleistungsarbeit

In der Literatur sind unterschiedliche Differenzierungslinien in Dienstleistungen herausgearbeitet worden: Die *sektorale* Untergliederung von Dienstleistungen eröffnet die Perspektive auf die Bandbreite von unterschiedlichen Branchen. Danach lassen sich distributive Dienstleistungen von gesellschaftsorientierten/sozialen Dienstleistungen sowie produktions- und konsumorientierten Dienstleistungen unterscheiden (Bosch/Wagner 2002). In einer *funktionalen* Untergliederung werden Dienstleistungstätigkeiten von industriellen Tätigkeiten unterschieden, unabhängig davon, welchem Sektor sie zuzuordnen sind (ebd.: 43). Die tätigkeitsbezogene Perspektive ist damit anschlussfähig an Berufsklassifikationen. Eine weitere Differenzierungssystematik legen Vester und Teiwes-Kügler (2007) vor, indem sie in Anlehnung an das Konzept der Arbeitslogiken von Oesch (2006) zwischen 1. technischen Dienstleistungen, 2. organisatorischen und verwaltenden Dienstleistungen und 3. interpersonellen Dienstleistungen unterscheiden (Lehweß-Litzmann 2024).

Neben der sektoralen und funktionalen Vielfalt unterscheiden sich Dienstleistungen auch mit Blick auf soziostrukturelle Merkmale der Beschäftigung: Frauen arbeiten überwiegend in Dienstleistungsberufen, während Männer mehrheitlich in Industrieberufen tätig sind (Destatis 2024a).

Auch innerhalb der Dienstleistungen ist die Spannbreite mit Blick auf Männer- und Frauenanteile groß - bei den Gehältern, dem Arbeitszeitumfang und auch in der vertikalen Segregation:

Während Frauen auf dem Anforderungsniveau der Expert*innen beispielsweise im Personen- und Güterverkehr sogar 2 Prozentpunkte häufiger als Männer auf diesem Anforderungsniveau vertreten waren, waren Frauen im Gesundheitswesen und in der Rechts-/Steuer- und Unternehmensberatung auf dieser Position 22 Prozentpunkte seltener vertreten als Männer (WSI 2024b). Auch mit Blick auf Tarifbindung, Mitbestimmungs- und Qualifikationsstrukturen unterscheiden sich die Branchen in Dienstleistungen teilweise erheblich (Pohlmann et al. 2003; WSI 2024c).

2.2 Ökologische Modernisierung in einer sektoralen Perspektive

Angesichts der Heterogenität wird der Diskurs um die sozial-ökologische Transformation in den Dienstleistungsbranchen mit unterschiedlicher Konnotation und Dringlichkeit geführt. Ein Teildiskurs beschäftigt sich mit der Frage, welche Branchen von einem ökologischen Strukturwandel hin zu einer „Green Economy“ betroffen sind. Huenecke et al. (2022) identifizieren mittels eines Screenings von Branchen „Hotspot-Branchen“, die u. a. mit Blick auf klimaschädliche Emissionen, Rohstoff- und Flächeninanspruchnahme sowie Wasserverbrauch bewertet werden. In dem Ranking von 20 Branchen werden als Dienstleistungssektoren lediglich die Logistik und der Handel an 17. Stelle genannt (ebd.: 47, 50, 120). Prognos, Öko-Institut und das Wuppertal Institut (2020: 11) nennen unter sechs Branchen mit hohem Wirkungsgrad zur Erreichung der Klimaziele allein den Verkehrsbereich als Anbieter von Mobilitätsdienstleistungen, weil bei entsprechenden Aktivitäten in Richtung Mobilitätswende ein entscheidender Beitrag hin zur Klimaneutralität geleistet werden kann. Eine Analyse für alle OECD-Länder verortet „Transformationsdruck“ dagegen ausnahmslos in industriellen Sektoren, weil sie für einen hohen Treibhausgasausstoß verantwortlich sind (OECD 2024).

In einer anderen Perspektive auf sektoralen Wandel in Dienstleistungsbranchen kommen Geschäftsstrategien in den Blick, die Nachhaltigkeitsziele verfolgen oder über nachhaltige Geschäftsstrategien eine Erweiterung von Geschäftsfeldern anstreben. Aus einer betriebswirtschaftlichen Sichtweise hat Madlberger (2024) für den Zeitraum 2021-2023 eine internationale Literaturanalyse zu Nachhaltigkeitsaspekten in Businessstrategien in (privatwirtschaftlichen) Dienstleistungssektoren vorgelegt. Danach kommt Nachhaltigkeitsaspekten in der Literatur allein in diesem kurzen Untersuchungszeitraum zunehmende Aufmerksamkeit zu. In einem Teil der Literatur werden Strategien zur CO₂- und Abfallreduzierung thematisiert, insbesondere im Nahrungsmittelhandel, Tourismus, Logistik und Verkehr. In einem anderen und breiteren Teil der Literatur wird das Potenzial von Dienstleistungen für nachhaltige Business- und Produktlösungen in Kundenmärkten diskutiert. Hier geht es also um indirekte Effekte wie z. B. den Einfluss auf Produktdesigns mit niedrigem Ressourcenverbrauch oder Anschlüsse an die Kreislaufwirtschaft. Auch der Bildungsbereich wird als Sektor genannt, der über Kompetenzvermittlung Fortschritte hin zu einer ressourcenschonenden Wirtschaftsweise erzielen kann. Damit wird die Ebene der Beschäftigten als Handelnde im Betriebsalltag von Dienstleistungsunternehmen zwar indirekt angesprochen, insgesamt spielen Arbeit und Beschäftigung in diesem Diskurs aber keine Rolle. Konkrete Perspektiven für den Ausbau von Dienstleistungen in einer sozial und ökologisch nachhaltigen Perspektive haben Bosch et al. (2002) bereits vor zwei Dekaden ausgelotet und verbanden die Aussicht auf einen nachhaltigen Umgang mit Arbeitsvermögen und -kraft mit dem Ausbau von öko-effizienten Dienstleistungen in der Energiewirtschaft, der Kreislaufwirtschaft oder Ansätzen der sharing economy.

Bis hierher lässt sich festhalten, dass Dienstleistungsbranchen kaum im Blickfeld stehen, wenn die sozial-ökologische Transformation als ökologische Modernisierung verstanden wird. Allein die Dienstleistungsbranchen Verkehr, Handel und Logistik werden genannt, weil sie als Mobilitätsdienstleister von Gütern und Personen derzeit überwiegend klimaschädliche Verkehrsträger nutzen. Damit ist dieser Diskurs stark auf ökologische Nachhaltigkeitsziele innerhalb bestehender Strukturen beschränkt. Soziale Nachhaltigkeitsziele mit Blick auf Arbeit und/oder Gesellschaft werden nicht betrachtet.

2.3 Ökologische Modernisierung in einer tätigkeits- und berufsbezogenen Perspektive

Wechseln wir nun die Perspektive auf eine tätigkeitsbezogene Betrachtung. Hier geht es um die Frage, inwiefern sich Dienstleistungstätigkeiten und -berufe durch den Strukturwandel in Richtung einer ökologischen Modernisierung verändern.

Im periodischen Berichtssystem des Bundesumweltamts zu den Beschäftigungswirkungen des Umweltschutzes in Deutschland kommen Edler und Blazejczak (2024: 105) zum Ergebnis, dass im Jahr 2021 rund 3,2 Mio. Beschäftigte und damit 7,1 % aller Beschäftigten für den Umweltschutz tätig sind. Davon üben 1,8 Mio. Beschäftigte, d. h. rund zwei Drittel, umweltschutzorientierte Dienstleistungstätigkeiten aus (ebd.). Diese Dienstleistungstätigkeiten werden in allen Sektoren erbracht und innerhalb des Dienstleistungssektors mit hohen Anteilen bei Unternehmensdienstleistern, im Handel inkl. Kfz-Handwerk oder der Entsorgung (ebd.: 104). Wenn berücksichtigt wird, dass die Zahl von Dienstleistungsbeschäftigten mit umweltschutzorientierten Tätigkeiten im Zeitraum 2002 bis 2021 von rund 1 Mio. auf 1,8 Mio. angestiegen ist, kann durchaus von einer „inneren Ökologisierung“ von Dienstleistungstätigkeiten über alle Branchen gesprochen werden (ebd.: 105).

Der ökologische Gehalt einer Tätigkeit bzw. der Anteil umwelt- und Klimaschutzrelevanter Tätigkeitsanteile von Berufen wird am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) über das Messkonzept des Greeness-of-Jobs-Index (GOJI) gemessen, über die Zeit analysiert und verglichen (Hohendanner et al. 2024b: 9). Dazu werden Berufe mit hohen umwelt-/klimafreundlichen bzw. umwelt-/klimaschädlichen Tätigkeitsanteilen als „Green Skill Jobs“ bzw. als „Brown Skill Jobs“ bezeichnet, während „White Skill Jobs“ weder als umwelt-/klimafreundlich noch als umwelt-/klimaschädlich klassifiziert sind, also weder Green Skill noch Brown Skill Anteile aufweisen.

Eine Zuordnung von jeweiligen Greeness-Anteilen auf Tätigkeiten in bestimmten Branchen zeigt ein erwartbares Bild (ebd.): In Dienstleistungsbranchen waren im Jahr 2022 Betriebe mit hohen Anteilen an Brown Skill Jobs kaum vertreten. Allein die Branche Handel (39 %) und Verkehr/Lagerei (58 %) verzeichnen Tätigkeiten mit hohen Brown Skill Anteilen. In allen anderen Dienstleistungsbranchen stellen White Skills den überwiegenden Anteil von Tätigkeiten dar – ergänzt um z. T. hohe Anteile von Green Skill Jobs wie z. B. im Bereich unternehmensnahe Dienstleistungen (35 %) oder der öffentlichen Verwaltung (47 %). Die Tätigkeiten in Dienstleistungsbranchen sind damit wesentlich seltener umwelt-/bzw. klimaschädlich als die in der Produktion. Damit geht einher, dass auf Dienstleistungsbetrieben in weit geringerem Maße ein ökologischer Transformationsdruck in Richtung Reduzierung von Tätigkeiten und damit Arbeitsplätzen zu erwarten ist. Da der GOJI-Index im Zeitverlauf (2012-2022) insgesamt zulegte, d. h. insgesamt ein „deutliches Greening“ auf der beruflichen Ebene erkennbar ist (Hohendanner et al. 2025: 63), ist zu erwarten, dass „grüne Kompetenzen“ auch in Tätigkeiten in Dienstleistungsbetrieben weiter ansteigen werden.

Der gegenüber der Industrie geringe Grad an klimaschädlichen Tätigkeiten in Dienstleistungsbetrieben schlägt sich – als Folge der bekannten horizontalen Segregation von Frauen- und Männerberufen – auch in der Verteilung von Green, White und Brown Skills zwischen Frauen und Männern nieder. Die von Frauen ausgeübten Berufe weisen durchgängig höhere GOJI-Werte auf als die von Männern, sie sind also in Betrieben mit Green und vor allem White Skills häufiger vertreten als in Betrieben mit Brown Skills (Hohendanner et al. 2025). Wenn insbesondere auf Brown Skills ein ökologisch bedingter Transformationsdruck liegt, dann sind in einer tätigkeitsbasierten Betrachtung Frauen weniger von der ökologischen Modernisierung betroffen als Männer.

2.4 Dienstleistungen als Wegbereiter einer sozial und ökologisch nachhaltigen Lebens- und Wirtschaftsweise

Einen weitergehenden Anspruch an die sozial-ökologische Transformation formulieren Ansätze, die ökologische und soziale Nachhaltigkeitsziele als gleichwertig und nicht beschränkt auf nationale Grenzen ansehen. Hintergrund ist die Diagnose, dass die ökologische Krise untrennbar mit gegenwärtigen sozialen Krisenphänomenen verbunden ist. Ihre Ursachen sind – so fasst es Meier-Gräwe (2015: 7) – strukturell begründet in den anthropo- und androzentrischen Wirtschaftsmodellen der Industriegesellschaften, in denen basale Care-Tätigkeiten ebenso wie die (Über-)Nutzung von Naturressourcen ausgeblendet werden. Deshalb sind Maßnahmen und Ziele einer sozial-ökologischen Transformation auf Natur *und* Mensch zu beziehen.

Diese ganzheitliche und globale Perspektive ist konstitutiv für die 2015 verabschiedeten Sustainable Development Goals (SDGs) (UN 2024). In 17 Nachhaltigkeitszielen werden ökonomische, ökologische und soziale Dimensionen adressiert. Dabei stehen die Ziele nicht unverbunden nebeneinander, sondern sollen in ihrer Ergänzung ein hohes transformatives Potenzial für Politikgestaltung entfalten. Die Rolle von Frauen wird dabei als besonders bedeutsam für die Überwindung jener Strukturen angesehen, die in die sozial-ökologische Krise geführt haben (Wroblewski et al. 2023): Mehr Gendergerechtigkeit (Ziel 5) und die Reduzierung sozialer Ungleichheit (Ziel 10) stehen deshalb in enger Wechselwirkung zu einer hohen Qualität von Bildung (Ziel 4), menschenwürdiger Arbeit und ökonomischem Wachstum (Ziel 8), Gesundheit und Wohlergehen (Ziel 3) sowie der Reduzierung von Armut und Hunger (Ziele 1 und 2).

Diese ganzheitliche Perspektive auf die Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft geht einher mit Kritik an bestehenden Strukturen und Bewertungen von Arbeit und wird in Ansätzen der nachhaltigen Arbeit bzw. erweiterter Arbeitskonzepte diskutiert (Brandl 2019). Aus Sicht der feministisch-ökologischen Ökonomik haben beispielsweise Biesecker und Hofmeister (2006, 2015) ein sozial-ökologisches Brückenkonzept der (Re-)Produktion vorgelegt. Das Konzept fordert aus einer Geschlechterperspektive eine Neubewertung von Arbeit, die über den Begriff der Lohnarbeit und einen engen Produktionsbegriff hinausgeht. Es betont, dass die Anerkennung von sozialer und ökologischer Reproduktionsarbeit eine zentrale Voraussetzung für eine umfassend nachhaltige Wirtschafts- und Lebensweise ist.

Eine Aufwertung von Reproduktionsarbeit führt jedoch nicht automatisch zum Erreichen von Klimazielen oder zu einem „klimafreundlichen Leben“. Vielmehr treten hierbei auch Widersprüche auf: So kann die Übernahme von unbezahlter Care-Arbeit durch professionelle bzw. bezahlte Care-Arbeit ökologische Nachteile nach sich ziehen, etwa durch längere Wege oder einen höheren Ressourcenverbrauch infolge der zunehmenden Nutzung technologischer Tools. Deshalb kommt es – so die Szenarien für ein klima-

freundliches Leben in Österreich – auf die konkrete Gestaltung von klimafreundlichen und geschlechtergerechten Sorgearrangements an (Görg et al. 2023).

Bei der Erweiterung von Nachhaltigkeitszielen auf soziale Ziele erhält eine bestimmte Gruppe von Dienstleistungen, die in der Sichtweise der ökologischen Modernisierung als White Skills neutral und „unsichtbar“ waren, nun einen anderen Stellenwert: Soziale und gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen schaffen eine Infrastruktur, die – bei entsprechender Ausstattung und Qualifikation – maßgeblich zur Erreichung sozialer Nachhaltigkeitsziele beitragen. Je höher ihr Anteil an der Wirtschaftsleistung und der Beschäftigung ist, desto transformationsverstärkender dürfte ihr Beitrag zu einer sozial nachhaltigen Lebens- und Wirtschaftsweise sein. Exemplarisch kann anhand folgender Branchen gezeigt werden, dass diese Dienstleistungen bereits einen erheblichen Anteil an der Wirtschaftsleistung und Beschäftigung ausmachen:

Im öffentlichen Sektor werden gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen für einen funktionierenden Alltag hergestellt (Lehweß-Litzmann 2024: 7). Der öffentliche Sektor umfasst Arbeitsplätze im Bereich der Verwaltung und der Sicherheit, in Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. Im öffentlichen Dienst waren im Jahr 2023 etwa 5,3 Mio. Personen beschäftigt (Sozialpolitik aktuell 2024a). Das entspricht etwa 12 % aller Erwerbstätigen. Die Hälfte der Beschäftigten im öffentlichen Dienst arbeitet bei den Bundesländern, die verantwortlich sind für die personalintensiven Bereiche wie Schule und Hochschule, Polizei und Justiz.

In der Pflege hat es in den vergangenen Jahren einen starken Aufwuchs an Beschäftigung gegeben. Im Jahr 2021 waren knapp 1,3 Mio. Personen – überwiegend Frauen – in der ambulanten und stationären Pflege beschäftigt, womit sich die Beschäftigtenzahl gegenüber 2001 innerhalb von 20 Jahren fast verdoppelt hat (Sozialpolitik aktuell 2024c). Zwar wird der Großteil der Pflegebedürftigen nach wie vor von Angehörigen gepflegt, doch ein Teil der unbezahlten Care-Arbeit ist zunehmend durch einen Pflegemix zu bezahlter Care-Arbeit geworden. Eine soziale Pflegeinfrastruktur macht es Frauen und Männern leichter, Beruf und Pflege zu verbinden, was eine notwendige (aber nicht hinreichende Voraussetzung) für mehr Geschlechtergerechtigkeit ist (BMFSFJ 2017).

In der Gesundheitswirtschaft sind rund 18 % der Erwerbstätigen in Deutschland beschäftigt, wobei seit 2013 mehr als eine Million Stellen geschaffen wurden (BMWK 2024: 8). Die Branche hat eine beachtliche wirtschaftliche Bedeutung (ebd.: 8), mit einer Bruttowertschöpfung im Kernbereich von knapp 439,6 Milliarden Euro im Jahr 2022, was rund 12,7 % des Bruttoinlandsprodukts ausmacht (ebd.: 8).

Im Jahr 2021 waren im Bildungssektor 2,3 Millionen Personen in pädagogischen Berufen tätig, was einem Anstieg von 20 % im Vergleich zu 2012 darstellt (Autor*innengruppe Bildungsberichterstattung 2024: 64). Damit sind 6 % aller Erwerbstätigen in Deutschland in Einrichtungen wie Kindertageseinrichtungen, allgemeinbildenden und beruflichen Schulen bis hin zu Hochschulen beschäftigt.

Soziale und gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen tragen zur Erreichung sozialer Nachhaltigkeitsziele bei. Aber was ist ihr Beitrag aus einer ökologischen Perspektive? Hier ermöglicht der Greeness-of-Jobs-Index (GOJI) zwei Aussagen (Tabelle 1): Erstens verfügen Beschäftigte in diesen Dienstleistungsbranchen überwiegend über „klimaneutrale“ Kompetenzanforderungen (White Skills). Die Tätigkeiten haben keine umwelt- oder klimaschädlichen Effekte und sind daher ökologisch neutral. Zweitens zeigt der Anteil von Beschäftigten in Betrieben mit Green Skills, dass auch grüne Kompetenzen in sozialen

Dienstleistungsbranchen verbreitet sind und damit einen dezidiert positiven Effekt auf die Erreichung ökologischer Nachhaltigkeitsziele haben. Dies gilt insbesondere für die öffentliche Verwaltung, für die ein Anteil von 56 % aller Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung in Betrieben mit grünen Kompetenzanforderungen ausgewiesen wird.

Der Vergleich der Werte im Zeitraum von 2012 bis 2022 zeigt für diese Dienstleistungen eine deutliche Zunahme der Beschäftigten in Betrieben mit Green Skills (Tabelle 2). So hat es in allen drei Branchen eine Reduzierung der Beschäftigung in Betrieben mit Brown Skills und eine Zunahme in Green Skill-Betrieben gegeben. Besonders auffällig ist dies in der öffentlichen Verwaltung: Hier sank der Anteil der Beschäftigten in White Skill-Betrieben im Jahr 2022 gegenüber 2012 um 27,5 Prozentpunkte, während der Beschäftigtenanteil in Green Skill-Betrieben um 29,9 Prozentpunkte angestiegen ist.

Tabelle 1: Anteile der Beschäftigten in Betrieben mit der jeweiligen Greenness an allen Beschäftigten in Betrieben der jeweiligen Branche, 2022 (in Prozent)

Branche	Betriebe mit White Skills*	Betriebe mit Green Skills**	Betriebe mit Brown Skills	Betriebe mit Green und Brown Skills***	Gesamt
Erziehung und Unterricht	78,2	18,3	2,4	1,1	100
Gesundheits- und Sozialwesen	93	5,8	1	0,1	100
Öffentliche Verwaltung	40,4	56,1	1,3	2,2	100

* Betriebe mit weniger als 25 % Beschäftigten in Berufen mit Green und/oder Brown Skills; ** Betriebe mit 25 % und mehr Beschäftigten in Berufen mit Green Skills; *** Betriebe mit 25 % und mehr Beschäftigten in Berufen mit Green Skills und 25 % und mehr Beschäftigten in Berufen mit Brown Skills.

Quelle: Eigene Darstellung nach Hohendanner et al. (2024a)

Tabelle 2: Verschiebung der Anteile von Beschäftigten in Betrieben mit der jeweiligen Greenness in Betrieben der jeweiligen Branche im Jahr 2022 gegenüber dem Jahr 2012 (in Prozentpunkten)

Branchen	Betriebe mit White Skills	Betriebe mit Green Skills	Betriebe mit Brown Skills	Betriebe mit Green und Brown Skills
Erziehung und Unterricht	+2,0	+6,2	-8,7	--
Gesundheits- und Sozialwesen	-1,0	+2,4	-1,1	-0,4
Öffentliche Verwaltung	-27,5	+29,9	-3,2	+0,8

Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung nach Hohendanner et al. (2024a)

Auch wenn aus den Daten nicht hervorgeht, welche spezifischen umwelt- oder klimafreundlichen Kompetenzanforderungen sich in den Berufen der drei ausgewiesenen Branchen verschoben haben – ob es die Genehmigung von Anlagen erneuerbarer Energien, der öffentlich Garten- und Landschaftsbau, mehr Kreislaufwirtschaft in der öffentlichen Abfallwirtschaft oder die Zunahme von Bildungsinhalten der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) in Erziehung und Unterricht ist – zeigen die Auswertungen: Soziale und gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen sind eine treibende Kraft für die Zunahme von Green Skills und damit für positive ökologische Effekte.

2.5 Die Bedeutung von Dienstleistungen in der sozial-ökologischen Transformation

Als ein Zwischenfazit kann für die Bedeutung von Dienstleistungen in der sozial-ökologischen Transformation konstatiert werden: Dienstleistungsbranchen werden keine oder begrenzte umwelt- oder klimaschädliche Auswirkungen zugeschrieben (Tabelle 3). Entsprechend wird auch mit Blick auf das Kompetenzprofil von Beschäftigten in Dienstleistungsbranchen kein Veränderungsdruck formuliert, denn es überwiegen „White Skills“. Obwohl mit Dienstleistungen 70 % der Wirtschaftsleistung der überwiegende Anteil der Wertschöpfung und Wirtschaftsleistung in Deutschland erbracht werden, stehen Dienstleistungen gegenwärtig damit nicht im Zentrum der Debatte der sozial-ökologischen Transformation. Vielmehr wird – in einer sektoralen Untergliederung – vorwiegend industriellen Branchen und entsprechend auch – in einer funktionalen Differenzierung – Kompetenzprofilen mit einem hohen Anteil an Brown Skills ein Transformationsdruck in Richtung Dekarbonisierung diagnostiziert. Allenfalls fallen Dienstleistungssektoren wie die Logistik und der Verkehrssektor in diese Kategorie, weil sie über den Transport von Gütern und Personen anteilig am CO₂ Ausstoß beteiligt sind. Diese gegenwärtig dominante Lesart von sozial-ökonomischer Transformation zielt mit ihren Analysen damit auf die **ökologische Modernisierung bestehender Strukturen**: Zum einen auf die Dekarbonisierung von Produkten und Produktionsweisen und zum anderen auf Übergangspfade von umwelt- und klimaschädlichen Kompetenzprofilen auf Green Skills.

In einer anderen Sichtweise dagegen zielt die sozial-ökonomische Transformation auf eine Veränderung von Wirtschaft und Gesellschaft in Richtung einer **umfassend nachhaltigen Lebens- und Wirtschaftsweise**. In dieser Perspektive wird die gegenwärtige Wirtschaftsweise als grundlegend nicht nachhaltig analysiert, weil die Reproduktion menschlicher und natürlicher Ressourcen ausgeblendet wird. Eine Überwindung erfordert daher eine Neubewertung wirtschaftlicher Tätigkeiten anhand ihres Beitrags zur Erreichung ökologischer und sozialer Ziele, die als gleichrangig angesehen werden. Dienstleistungen kommt hier ein weit höheres transformatives Potenzial zu: Soziale und öffentliche Dienstleistungen sind Grundlage, Voraussetzung, Wegbereiter und Treiber der gesellschaftlichen Transformation, in der Reproduktionsarbeit als Arbeit sichtbar ist, anerkannt wird und soziale Nachhaltigkeitsziele unter entsprechenden Rahmenbedingungen erreicht werden können. Ökologischen Nachhaltigkeitszielen wird über soziale und gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen ebenso Rechnung getragen, indem Green Skills in allen und auch in sozialen Dienstleistungen zunehmen.

Tabelle 3: Sektorale und funktionale Sicht auf Dienstleistungen in den Szenarien Ökologische Modernisierung und sozial-ökologisch nachhaltiges Leben und Wirtschaften

	Ökologisch und sozial nachhaltiges Leben und Wirtschaften	Ökologische Modernisierung
Sektorale Perspektive	<ul style="list-style-type: none"> • Ziel ist die Neubewertung wirtschaftlicher Tätigkeiten mit Blick auf ihren sozialen und ökologischen Beitrag • Soziale und gesellschaftliche Dienstleistungen als Wegbereiter der gesellschaftlichen Transformation • Branchen wie Gesundheit, Bildung, Erziehung, Pflege, öffentlicher Dienst haben ein hohes transformatives Potenzial für eine sozial und ökologisch nachhaltige Gesellschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Ziel ist die Dekarbonisierung bestehender Wirtschaftsstrukturen • Daher kaum Betroffenheit in Dienstleistungssektoren • Allenfalls Logistik, Handel und Verkehr als emissionsstarke Sektoren stehen vor strukturellen Veränderungen
Funktionale Perspektive	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten wie Erziehen, Pflegen, Unterrichten, Organisieren führen zur Erreichung sozialer Nachhaltigkeitsziele • Tätigkeiten in sozialen Dienstleistungsbranchen sind ökologisch „neutral“ mit starker Zunahme von grünen Kompetenzprofilen 	<ul style="list-style-type: none"> • Überwiegend umwelt- und klimaneutrale Berufe und Kompetenzanforderungen in Dienstleistungsbranchen • Daher wenig Veränderungsdruck auf Dienstleistungstätigkeiten und -berufen

Quelle: Eigene Darstellung

3 Interdependenzen zwischen Branchendynamik, Geschlechtergerechtigkeit und Arbeitsbedingungen

Wirtschaftliche Dynamik geht in der Regel Hand in Hand mit Veränderungen auch in anderen Bereichen: Tätigkeiten werden auf- und abgewertet, neue Technologien oder Arbeitsprozesse erzeugen neue Kompetenzanforderungen, und auch Arbeitsbedingungen mit ihren spezifischen geschlechtsspezifischen Mustern unterliegen einem stetigen sozio-ökonomischen Wandel. Auch im heterogenen und großen Feld der Dienstleistungen können vielfältige Branchenveränderungen nachgezeichnet werden. Wir gehen hier der Frage nach, welche Folgen sich aus Impulsen der sozial-ökologischen Transformation für Arbeitsbedingungen und in einer geschlechter- und intersektionalen Perspektive für die Muster der sozialen Ungleichheit ergeben: Wie weit reichen die Effekte der sozial-ökologischen Transformation im Dienstleistungssektor tatsächlich? Könnte die sozial-ökologische Transformation im Dienstleistungsbereich ein Gelegenheitsfenster sein, um die Arbeitsqualität für Dienstleister*innen zu verbessern? Könnten Nachhaltigkeitsaktivitäten sogar zur Aufwertung von Arbeit beitragen? Oder gibt es möglicherweise einen trade-off, bei dem ökologische Nachhaltigkeitseffekte nach außen sichtbar werden, während nach innen die Arbeitsbelastung steigt, die Bezahlung sinkt oder Aufstiegschancen – insbesondere für Frauen – eingeschränkt werden?

Das Ziel dieser Expertise ist es nicht, abschließende Antworten auf diese Fragen zu liefern. Dies liegt vor allem daran, dass Produkt- und Geschäftsstrategien, Angebots- und Nachfrageverhältnisse sowie die Gestaltung von Arbeitsbedingungen zu lose gekoppelt sind und in unterschiedlichen Kontexten geplant und verhandelt werden. In diesem Rahmen sind daher klare analytische Zusammenhänge schwer nachzuweisen. Leistbar sind jedoch Einblicke in den Status quo der Dynamik im Tätigkeitsfeld, in die Aktivitäten zur ökologischen Nachhaltigkeit und die Arbeitsbedingungen. In unseren Ausführungen zum Status quo der Arbeitsbedingungen legen wir den Maßstab des 'Decent Work' (Somavia 1999) aus einer Gleichstellungsperspektive mit intersektionalem Anspruch an: Gute Arbeit umfasst existenzsichernde Standards in Bezug auf Zeit und Einkommen sowie den Zugang zu sozial und tariflich abgesicherten Arbeitsplätzen. Ebenso gehören dazu Standards für die Qualität der Arbeit, die entwicklungsfördernde und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen sowie eine ausreichende Personaldecke gewährleisten.

Als Branchenbeispiele dienen zum einen der Handel und die Logistik und damit zwei Dienstleistungssektoren, die als emissionsstark identifiziert wurden ([Kapitel 3.1](#)). Konkret befassen wir uns mit dem stationären Einzelhandel und dem Online-Versandhandel und damit zwei Teilbranchen, in denen an der Schnittstelle zu den Endkunden die Grenzen zwischen Handel und Logistik zunehmend verschwimmen. Zum anderen wird der Kita-Bereich betrachtet, der einen zentralen Dienstleistungsbereich für eine nachhaltige Wirtschafts- und Lebensweise in einer modernen Erwerbsgesellschaft darstellt ([Kapitel 3.2](#)). Kinderbetreuung ist einerseits eine entscheidende Voraussetzung dafür, dass Eltern – insbesondere Mütter – erwerbstätig und damit ökonomisch eigenständig sein können. Andererseits hat sich die Kinderbetreuung in den letzten Jahren zu einem wichtigen Bildungsort entwickelt. Frühe Betreuungseinrichtungen sind nicht mehr nur Orte der Aufsicht, sondern fungieren als erste Bildungsstätten, in denen frühkindliche Bildung und sozial-ökologische Kompetenzen gefördert werden. Somit leistet die Kinderbetreuung einen doppelten Beitrag: Sie fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und legt gleichzeitig den Grundstein für die spätere Bildungsbiografie der Kinder.

3.1 Distributive Dienstleistungen

Die distributiven Dienstleistungen, die sich aus den Teilbranchen Güterverkehr, Logistik und Handel zusammensetzen, haben in den letzten fünfzig Jahren getrieben von Globalisierung und Digitalisierung rasante Veränderungen durchlaufen, in deren Folge die Übergänge zwischen den Branchen immer weiter verschwimmen (Wäscher 2023). Obwohl die drei Branchen empirisch nur schwer voneinander abzugrenzen sind, da sie häufig Teil derselben komplexen, weltumspannenden Lieferketten sind, sollen im Folgenden die Teilbranchen des stationären Einzelhandels und der Online-Versandhandel herausgegriffen und analysiert werden. Hierbei gehen wir davon aus, dass letzterer ein funktionales Äquivalent zu ersterem darstellt: Denn obwohl sich die Teilbranchen in ihren unternehmerischen Akteuren und ihrer Beschäftigtenstruktur unterscheiden, übernehmen beide die Aufgabe der Versorgung von Endkund*innen mit Gütern.

3.1.1 Arbeitsbedingungen im stationären Einzelhandel und Online-Versandhandel

Der Einzelhandel, sowohl stationär als auch online, hat sich in den letzten Jahrzehnten durch Globalisierungs- und Digitalisierungsprozesse tiefgreifend verändert, was erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation und -bedingungen in beiden Teilbranchen hatte. Diese Entwicklungen spiegeln sich im stationären Einzelhandel vor allem in der zunehmenden Digitalisierung und Rationalisierung der Arbeitsabläufe und dem daraus resultierenden Bedeutungsverlust des direkten Kontaktes mit der Kundschaft wider: Im stationären Einzelhandel begann der Verlust der Bedeutung von direkten Kundeninter-

aktionen bereits in den 1980er Jahren mit der Verbreitung von Selbstbedienungskassen verstärken diesen Trend, indem sie den direkten Kontakt zwischen Kund*innen und Verkaufspersonal auf ein Minimum reduzieren (Rienks 2024). Gleichzeitig haben Digitalisierung und Automatisierung Kassen zu zentralen Datenerfassungsstellen gemacht, die Kundenkäufe innerhalb von geschlossenen Warenwirtschaftssystemen dokumentieren und für logistische Entscheidungen nutzbar machen (Voss-Dahm 2009). Dieser technologische Wandel verändert nicht nur den Verkaufsprozess, sondern auch die Rolle des Einzelhandels in Lieferketten, indem die Arbeitsorganisation zunehmend durch digitale Systeme gesteuert wird. Parallel dazu verdrängten große Filialketten kleine, inhabergeführte Geschäfte, was zu einer Marktverengung und der Entstehung von Oligopolen führte (Kulke 2023). Diese Marktdominanz großer Handelskonzerne beeinflusst sowohl den Wettbewerb als auch die Arbeitsbedingungen entlang globaler Lieferketten (Apicella 2021: 29).

Mit 4,2 Millionen Beschäftigten macht der stationäre Einzelhandel 8,4 % der Gesamtbeschäftigung aus (Bundesagentur für Arbeit 2024a). Die dortigen Beschäftigungsverhältnisse sind stark flexibilisiert und feminisiert: Der Frauenanteil liegt bei 66 %, und rund 64 % der Arbeitnehmer*innen arbeiten in Mini-Jobs oder sozialversicherungspflichtiger Teilzeit (ebd.), was häufig mit den „branchentypischen Stoßzeiten“ begründet wird (HDE 2024). Einerseits wird diese Flexibilität insbesondere als Vorteil für Frauen dargestellt, die nach familiären Pausen den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt suchen (ebd.). Doch gleichzeitig sind diese Beschäftigungsformen oft mit einer schlechteren Arbeitsmarktintegration und damit einer schlechteren ökonomischen und sozialen Absicherung verbunden. Auffällig ist zudem, dass der Anteil von Frauen auf Führungspositionen im Einzelhandel höher ist als im Durchschnitt der Gesamtwirtschaft, wobei 58 % der Positionen auf der zweiten Führungsebene von Frauen besetzt sind (ebd.). Die Tarifbindung hat seit der Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge im Jahr 2000 stark abgenommen (Glaubitz 2018), nur noch knapp 23 % der im Einzelhandel Beschäftigten werden nach Tarifvertrag bezahlt (Zeit Online 2024). Der 2024 erzielte Tarifabschluss in verschiedenen Bundesländern zeigt, dass bessere Arbeitsbedingungen mit langem Atem ausgehandelt werden müssen (WSI 2024a).

Der Online-Versandhandel ist hingegen stark durch standardisierte Arbeitsprozesse und durch die Digitalisierung ermöglichte technologische Kontrolle geprägt. Er hat sich insbesondere in den letzten zwei Jahrzehnten rasant entwickelt und während der COVID-19-Pandemie einen enormen Schub erhalten. Mit diesem Wachstum ging auch ein Anstieg von Arbeitsplätzen in den Lager- und Logistikzentren einher, die jedoch oft durch kleinteilige, standardisierte Tätigkeiten geprägt sind: Seit dem Jahr 2014 ist die Zahl der im Online-Versandhandel beschäftigten Personen um etwa 78 % auf 271.558 gewachsen (Bundesagentur für Arbeit 2014, 2024a). Das entspricht 0,5 % Prozent der Gesamtbeschäftigung. Der Arbeitsprozess wird durch die Zerlegung in einfache, repetitive Aufgaben aufgeteilt, und digitale Technologien ermöglichen eine präzise Überwachung der Arbeitsleistung (Altenried 2017). Diese Kontrolle schlägt sich in strikten Zeitvorgaben und hoch gesteckten Produktivitätszielen nieder. Dies kann mit einer Echtzeit-Überwachung und -Optimierung des Arbeitsprozesses, der automatisierten Zuweisungen von Aufgaben an die Beschäftigten und einer besonders engen Mensch-Maschine-Interaktion einher gehen.

Zum Arbeitsalltag im Onlineversandhandel gehören lange Arbeitswege innerhalb der großen Lagerhallen, häufiges Treppensteigen sowie das Heben schwerer Pakete, das häufig zu physischen Belastungen führt, insbesondere bei älteren Beschäftigten (Kohlenberger et al. 2021). Zudem sind die Arbeitszeiten unregelmäßig und Pausen können aufgrund der hohen Arbeitsbelastung stark eingeschränkt sein. Die Umsatzproduktivität im Online-Versandhandel zeigt jedoch die Effizienz dieses Arbeitsmodells: Mit einem Umsatz von 313.000 Euro pro Beschäftigter*in im Jahr 2016 liegt der Online-Handel weit vor anderen Einzel-

handelssegmenten (Holst/Scheier 2019). Hier zeigt sich eine Kluft zwischen der immensen Arbeitsproduktivität der Arbeitenden und der niedrigen Qualität und der demensprechend geringen Entlohnung: Im Vergleich zu Verkäufer*innen im stationären Einzelhandel verdienen Beschäftigte in der Lagerei pro Stunde 3,15 € weniger (Tabelle 4).

Exkurs: „Comparable Worth-Index“ (CW-Index)

Der CW-Index gibt für den Großteil der Berufe, die in der sogenannten ISCO-Berufsklassifikation enthalten sind, einen Punktwert an, über den die beruflichen Anforderungen und Belastungen hinsichtlich der vier Dimensionen „Wissen und Können“, „psychosoziale“ und „physische Aspekte“ und „Verantwortung“ geschlechtsneutral verglichen werden können. Der Index nimmt bei höheren Anforderungen und Belastungen einen größeren Wert an als bei einem niedrigeren beruflichen Anforderungs- und Belastungsniveau. Die Generierung des CW-Index (d. h. die Punktevergabe im Index) basiert auf einem geschlechtsneutralen Arbeitsbewertungsverfahren („Paarvergleich“ aus dem eg-check), das auch von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) für eine geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung empfohlen wird.

Quelle: WSI 2024b

Die Beschäftigungsstruktur im Online-Versandhandel ist stark von Logistik- und Lagerarbeiter*innen geprägt. Während die Logistik-Branche nicht durch Geschlechterparität gekennzeichnet ist und im Durchschnitt lediglich auf 23 % weibliche Beschäftigte kommt, weisen die logistiknahen Dienstleister mit 23 %, die Lagerei mit 30 % sowie die Kurier-, Express- und Paketdienste (KEP) mit 32 % Frauenanteil branchenweite Spitzenwerte auf (transport logistic 2024). Zwar liegen keine flächendeckenden intersektoralen Daten vor, aber es lässt sich „eine große Heterogenität hinsichtlich Geschlecht, Alter, Herkunft, Erwerbsbiografie sowie Qualifikation“ feststellen (Apicella 2021). Während Holst und Scheier (2019) noch einen im Vergleich zum stationären Einzelhandel geringeren Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung konstatieren, ist dieser im Jahr 2024 auf 69,3 % angestiegen, wobei die Teilzeitquote mit 48 % unter der im stationären Einzelhandel liegt (Bundesagentur für Arbeit 2024a). Der Online-Versandhandel zeigt zudem große Unterschiede bei der Lohnstruktur, die stark von der Region und dem Unternehmensprofil abhängen. Besonders auffällig ist, dass viele Unternehmen der Branche Tarifverträge meiden, was zu niedrigeren Löhnen führt (Holst/Scheider 2019; Barthel 2024). Doch der Arbeitskampf der letzten Jahre trägt auch immer wieder Früchte: Streiks, wie sie etwa bei Amazon im Jahr 2013 stattfanden, haben zu Verbesserungen der Arbeitsbedingungen beigetragen, und in vielen Unternehmen wurden mittlerweile Betriebsräte etabliert (Apicella 2021). Dennoch bleiben die Arbeitsbedingungen in der Branche prekär, insbesondere für migrantische Beschäftigte, die oft mit multiplen, sich gegenseitig bedingenden und verstärkenden Unsicherheiten hinsichtlich ihres Lohns, Aufenthaltsstatus und ihrer Wohnsituation konfrontiert sind (Birke 2022).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich der Einzelhandel, sowohl stationär als auch online, durch Globalisierungs- und Digitalisierungsprozesse kontinuierlich verändert, was tiefgreifende Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation und -bedingungen hatte. Besonders betroffen sind Frauen, die ein Großteil der Beschäftigten ausmachen und sich so oft in schlecht bezahlten Teilzeit- und Minijobs befinden, was langfristig zu Altersarmut und begrenzten Aufstiegsmöglichkeiten führt. Im Online-Versandhandel hingegen prägen stark standardisierte Arbeitsprozesse und eine intensive technologische Kontrolle die Arbeitsbedingungen, insbesondere in Lager- und Logistikzentren. Während das Geschlechterver-

hältnis fast ausgeglichen ist, sind hier Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit im Vergleich zum stationären Einzelhandel prozentual doppelt so häufig vertreten (Bundesagentur für Arbeit 2024a), oft in schlecht bezahlten Jobs mit niedrigerem Anforderungsniveau. Der Anteil der Personen, die ohne Ausbildung im Onlineversandhandel arbeiten, ist ebenso hoch wie im stationären Einzelhandel, doch der Prozentsatz der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung fällt deutlich geringer aus (ebd.). Obwohl die Umsatzproduktivität im Online-Handel deutlich höher ist als im stationären Einzelhandel, sind die Arbeitsbedingungen, insbesondere im Lager und Transport, oft prekär.

Tabelle 4: Stundenbruttolohn, Frauenanteil und Anforderungspunktwert im CW-Index in Handel und Lagerei

Beruf	Verkaufskräfte in Handelsgeschäften	Hilfsarbeiter*innen, Transport/Lagerei
Stundenlohn (brutto)	17,01 €	13,86 €
Frauenanteil am Beruf	73,3%	36,75%
CW-Index	24	20

Quelle: Eigene Darstellung nach Heilmann et al. (2024)

3.1.2 Ökologische Nachhaltigkeitsaktivitäten

Bei den Ökologisierungsbestreben innerhalb des stationären Einzelhandels und des Online-Versandhandels zeigen sich sowohl branchenübergreifende Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede aufgrund der jeweiligen Strukturen. Beide Branchen stehen vor ähnlichen Herausforderungen, die sich aus einem Veränderungsdruck sowohl auf der Ebene der Produktpalette als auch auf Ebene von Infrastrukturen und logistischen Abläufen ergeben: Auf Ebene der angebotenen Produkte tragen zum einen das veränderte Konsumverhalten hin zu einer höheren Nachfrage nach umweltfreundlichen, Bio-, Fairtrade-, veganen, CO₂-armen oder recycelten Produkten zur Ökologisierung des Angebots bei, zum anderen setzen neue politische Vorgaben, wie der European Green Deal (EU KOM 2019) oder das EU-Lieferkettengesetz (EP/Rat der EU 2024) striktere Rahmenbedingungen. Im Zuge des European Green Deals wurde seit 2019 verstärkt Nachhaltigkeitsgesetzgebung auf europäischer Ebene verabschiedet, die eine Ökologisierung der angebotenen Waren über ihren gesamten Lebenszyklus vorantreibt, wie z. B. das EU-Lieferkettengesetz oder das Verbot von Einwegplastik in der EU bis 2030 (EP/Rat der EU 2019b). Diese Veränderung auf der Konsumseite und in den politischen Vorgaben treffen den stationären Einzelhandel bzw. den Online-Versandhandel unterschiedlich: Im Online-Versandhandel fällt erheblich mehr Verpackungsmaterial an, da jedes Produkt einzeln verschickt wird, während im stationären Einzelhandel die Verpackung oft auf das Wesentliche beschränkt bleibt, da die erworbenen Produkte direkt von den Kund*innen mit nachhause genommen werden. Zudem haben stationäre Geschäfte die Möglichkeit, Mehrweglösungen oder ganz unverpackte Ware anzubieten. Beide Branchen sollen verstärkt Ansätze der Kreislaufwirtschaft implementieren, wie z. B. Rücknahme- und Recyclingprogramme, um Abfall zu reduzieren und Rohstoffe wiederzuverwerten (EU KOM 2019).

Abseits der Produktpolitik stehen im stationären Einzelhandel wie auch im Online-Handel die bestehenden, die Branchen prägenden Infrastrukturen und die damit untrennbar verbundenen logistischen Abläufe unter Ökologisierungsdruck. Als mögliche Lösungsansätze werden alternative Logistikkonzepte

diskutiert, die Waren- und Güterströme nachhaltiger gestalten sollen: Spiegelbildlich zu den Debatten um eine breite sozial-ökologische Transformation im Kontrast zu Konzepten ökologischer Modernisierung lässt sich eine ähnliche Marginalisierung der sozialen Dimension feststellen: Zwar wird für die *nachhaltige Logistik* die Trias Ökonomie – Ökologie – Soziales in die Bewertung der Nachhaltigkeit von logistischen Infrastrukturen und Abläufen eingeführt. Diese Ansätze fristen aber im Vergleich zu Konzepten der grünen Logistik (green logistics) ein Nischendasein, insbesondere in der praktischen Umsetzung. Grüne Logistik fokussiert die Reduktion von CO₂-Emissionen und effizientere Lieferketten. Dieses Konzept lässt sich gut mit einem weiteren alternativen Logistikkonzept kombinieren, der „langsamen Logistik“ (slow logistics), das durch die bewusste Verlangsamung von Prozessen einen möglichst schonenden Ressourceneinsatz anstrebt (Wiese 2017). Der Blick in die Literatur zeigt eindrücklich, dass sich die grüne Logistik mit ihrem Fokus auf technologische Innovationen weitgehend durchgesetzt hat, während soziale Dimensionen, in die zukünftige logistische Systeme eingebettet sein sollten, oft unberücksichtigt bleiben (Madlberger 2024; Lochmar 2016). Dies bestätigen Sucky und Krogoll (2015). Die Autor*innen heben hervor, dass (Ziel-)Konflikte zwischen der wirtschaftlichen, der ökologischen und der sozialen Dimension in den Analysen und Lösungsansätzen grüner Logistik meist vernachlässigt werden. Sie sehen darin allerdings den Vorteil, dass so möglich wird, eben diese Konflikte „konstruktiv und zielführend weitgehend aufzulösen“. Wiese (2017) und Zitzmann (2017) formulieren Kritik an der fehlenden sozialen Dimension in Konzepten der grünen Logistik. Zitzmann betont, dass Maßnahmen zur Reduzierung von Transporten oder CO₂-Emissionen trotz ihrer positiven Umweltauswirkungen in erster Linie wirtschaftlich motiviert sind (ebd.: 46 f.).

Somit liegt der Fokus der Grünen Logistik auf der Überwindung der ökologischen Herausforderungen, die die Belieferung des stationären Einzelhandels bzw. von Haushalten über den Weg des Onlineversandhandels mit Waren mit sich bringt. Durch die „Begrünung“ von Transportmitteln, die durch einen *modal shift*, also den Wechsel zu weniger CO₂-intensiven Transportmitteln (Eisenkopf/Burgdorf 2022), sowie die Nutzung von alternativen Kraftstoffen und energieeffizienten Gebäuden gelingen soll, sowie durch die Optimierung des Ressourceneinsatzes (durch z. B. Transportwegoptimierung) soll der klima- und umweltschädliche Einfluss des Warentransportes auf ein Minimum begrenzt werden (Lochmar 2016). Besonders im Online-Versandhandel steht die Transportlogistik im Fokus: Zum einen müssen die Waren möglichst zeitnah (just-in-time delivery) zwischen verschiedenen Pack- und Verteilstationen transportiert werden, zum anderen entsteht dadurch das Problem der sogenannten „letzte Meile“: Diese letzten Kilometer von der Verteilstation zur Kund*in sind der ressourcenintensivste Abschnitt der Transportkette, da die zielgenaue Auslieferung kleiner Pakete an Einzelhaushalte deutlich mehr Ressourcen erfordert als Großlieferungen (Rumscheidt 2019).

3.1.3 Auswirkungen der Ökologisierung auf die Arbeitsbedingungen

Die Recherche zu den Auswirkungen von Ökologisierungsbestrebungen auf die Arbeitsbedingungen im stationären Einzelhandel und im Online-Versandhandel hat eine Vielzahl an Wechselwirkungen aufgezeigt (Görg et al. 2023). Diese betreffen verschiedene Ebenen (Produkte vs. Lieferketten), Trends (Digitalisierung, Ökologisierung) sowie diverse Akteur*innen (Konsument*innen, Produzent*innen, Konzerne, Unternehmen, Angestellte, Leiharbeiter*innen, Gewerkschaften, politische Parteien und Institutionen). Eine detaillierte Darstellung all dieser Wechselwirkungen ist hier nicht möglich. In der vorliegenden Expertise konzentrieren wir uns auf die Analyse der Auswirkungen von Nachhaltigkeitssiegeln, die auf eine Ökologisierung der angebotenen Produkte abzielen, und der unternehmerischen Strategien der „grünen Logistik“, deren Anliegen es ist, die Umweltauswirkungen logistischer Infrastrukturen und Abläufe auf ein Minimum zu begrenzen, sowie auf die Qualität der Arbeit im stationären Einzelhandel und

im Online-Versandhandel in Deutschland. Der Fokus auf Nachhaltigkeitsiegel deckt hierbei die Produktebene ab, während die Analyse der Strategien grüner Logistik Lieferketten fokussiert, genauer gesagt die Frage, wie Waren von den Produzent*innen über Stationen entweder in einem Supermarkt oder einem Verteilerzentrum landen, um schließlich von den Kund*innen im Laden gekauft oder von Paketbot*innen direkt an private Haushalte ausgeliefert zu werden und wie diese Transport-, Lagerungs- und Auslieferungsprozesse möglichst ressourcenschonend vonstattengehen können.

Der Zweck von Siegeln ist es, den Kund*innen bei der Orientierung in der Fülle an Produkten zu unterstützen, die sowohl im stationären Einzelhandel als auch im Online-Versandhandel zur Auswahl stehen. Dabei legen beispielsweise Bio-Siegel (wie EU-Bio, Demeter oder Bioland) primär Wert auf ökologische Aspekte, d. h. im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit. Sie weisen aber keinen strengen Bezug zur sozialen Nachhaltigkeit auf, wie etwa zur Qualität der Arbeit. Ähnliches gilt für vegane Siegel, die sich auf den Verzicht auf tierische Produkte beschränken, sowie für regionale Siegel, deren Schwerpunkt auf der lokalen Herkunft der Produkte liegt. Auch hier spielen arbeitsbezogene Standards keine Rolle. Dem gegenüber stehen Siegel wie Fairtrade oder GOTS, die überwiegend auf Produkten anzufinden sind, die im Globalen Süden hergestellt werden. Sie konzentrieren sich auf die Arbeitsbedingungen für die Produzent*innen in den Ländern der Herstellung. Sie haben aber keine Aussagekraft bezüglich der Arbeitsqualität in Europa bzw. Deutschland (Siegelklarheit 2024). Der für Arbeitsrechte in Europa wenig effektiven freiwilligen Selbstverpflichtung von Siegeln setzte die EU mit dem Lieferkettengesetz im März 2024 verpflichtende Umwelt- und Sozialstandards entgegen. Erste positive Auswirkungen dieses rechtlichen Vorstoßes sind bereits in Europa erkennbar: So gibt es einen Rückgang „ausbeuterische[r] und teilweise gegen Menschenrechte verstoßende Praktiken“ insbesondere bei ausländischen LKW-Fahrer*innen, die den deutschen Handel beliefern (Helwing-Hentschel et al. 2024).

In Bezug auf die „Begrünung“ logistischer Infrastrukturen und Abläufe zeigt sich bei unternehmensbezogenen Strategien der *grünen bzw. langsamen Logistik* deutlich, dass sich durch die Abwesenheit sozialer Nachhaltigkeitsziele kaum Auswirkungen auf die Arbeitsqualität finden lassen und tauchen sie doch auf, sind sie Nebeneffekt, nicht intendiertes Ziel (Sucky/Krogoll 2015). Laut Zitzmann (2017: 53) haben Strategien der slow und green logistics nur in sehr begrenztem Maße sozial nachhaltige Auswirkungen: Eine quantitative Erhöhung der Anzahl dezentraler Lager und Verteilstationen, das Konzept der *Produktionsverzögerung*, also die bewusste Verzögerung oder Anpassung von Produktionsprozessen, um umweltfreundlichere Praktiken zu ermöglichen, sowie Ansätze des *lieferantengesteuerten Bestandsmanagements*, bei dem der Lieferant die Bestände des Kunden eigenständig überwacht und auffüllt, um die Lagerverwaltung auch unter ökologischen Gesichtspunkten zu optimieren, haben keine Effekte auf die Arbeitsbedingungen. *Güter- und Sendungsbündelung* hätten – so Zitzmann – unklare soziale Auswirkungen: Es bestünde die Möglichkeit, die Produktivitätssteigerung und neu entstandene Zeitfenster dafür zu nutzen, dass die Beschäftigten weniger unter Druck stehen (ebd.).

Die *interne Prozessablaufoptimierung* bietet potenziell die Möglichkeit, Zeitpläne so umzugestalten, dass das Arbeitsaufkommen der Beschäftigten besser verteilt und dadurch deren Stresslevel gesenkt wird (ebd.). Dies würde jedoch nicht von selbst eintreten, sondern müsste aktiv von den verantwortlichen Akteuren, die diese Prozesse gestalten, organisiert werden. Eine potenzielle Veränderung in der Wahl von Langstreckentransportmitteln (Schiff, LKW, Güterzug) unter grünen Vorzeichen würde eine Verlagerung des Gütertransportes von der Straße auf die Schiene mit sich bringen. Einen solchen *modal shift* bewertet Zitzmann neutral in seinen Auswirkungen hinsichtlich sozialer Nachhaltigkeit, da sowohl Arbeitsplätze von LKW-Fahrer*innen wegfallen, als auch neue Arbeitsplätze im Schienenverkehr entstehen

würden. Hier liegt das Potenzial eines Verstärkungseffekts zwischen ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitszielen: Die neu geschaffenen Arbeitsplätze im Schienenverkehr sind aufgrund starker gewerkschaftlicher Bindungen tariflich besser organisiert und bieten somit eine höhere Arbeitsqualität als die Stellen im Bereich der LKW-Fahrer*innen. Ein weiterer Verstärkungseffekt zeigt sich im Konzept des *Slow Steaming*, das den Treibstoffverbrauch durch eine Reduzierung der Transportgeschwindigkeit senkt. Dadurch könnten sich auch die Arbeitsbedingungen der Fahrer*innen verbessern, da langsamere Fahrtgeschwindigkeiten positive Auswirkungen auf ihre Konzentration und ihr Stresslevel haben können (ebd.).

Technologische Ansätze im Rahmen der „grünen Logistik“, wie z. B. eine Antriebswende der zum Ausliefern der Waren an Geschäfte oder Endkund*innen verwendeten Fahrzeugflotte, den Umstieg auf erneuerbare Energien und Kraftstoffe und die Verbesserung deren Wirkungsgrades, tragen zur Ökologisierung bei. Ebenso leisten Maßnahmen wie die Begrünung von Verkaufsgebäuden und Lagern im stationären Einzelhandel sowie von Logistikzentren im Online-Versandhandel, etwa durch Wärmedämmung und Photovoltaikanlagen (Lochmar 2016: 16), einen Beitrag. Diese Maßnahmen haben jedoch keinen direkten Einfluss auf die Arbeitsqualität oder die Organisation der Arbeit insgesamt. Der weitaus größere Treiber für Veränderungen an den Arbeitsplätzen der im stationären Einzelhandel (im Ladengeschäft oder Lager) bzw. im Online-Versandhandel (im Logistikzentrum oder im Transport) Beschäftigten, sind die mit der Etablierung grüner Logistikkonzepte verbundenen Digitalisierungsprozesse: Die datengetriebenen Routen- und Tourenplanung und die damit immer effizienter ablaufende Transportwegeoptimierung führt zu einer weiteren konstanten digitalen Überwachung der Beschäftigten im Bereich des Online-Versandhandels und daran angrenzenden logistischen Berufen. Dies hat eine weitere Arbeitsverdichtung, den Verlust von Gestaltungsspielräumen in Bezug auf die eigene Arbeit sowie höhere Belastung zur Folge (Schmierl et al. 2021; Schneider et al. 2021). Im stationären Einzelhandel führt die fortschreitende Digitalisierung zur weiteren Verbreitung des Prosumententums, also der Idee, dass Konsument*innen gemeinsam mit den Unternehmen erst die Dienstleistung herstellen, indem sie z. B. Selbstbedienungskassen im Supermarkt nutzen. So werden immer weniger Verkäufer*innen benötigt bzw. die verbleibenden Verkäufer*innen assistieren den Kund*innen überwiegend in dem Fall, dass eine Selbstbedienungskasse nicht reibungslos funktioniert.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Arbeitsbedingungen allgemein in der „grünen Logistik“ und – davon ableitbar – im stationären Einzelhandel und im Online-Versandhandel stärker von der Digitalisierung als von Ökologisierungsprozessen beeinflusst – geschweige denn verbessert – werden. Freiwillige Selbstkontrollmechanismen, wie sie etwa in Nachhaltigkeitssiegeln zum Ausdruck kommen, haben keinen Einfluss auf die Qualität der Arbeit, da sie soziale Nachhaltigkeitsfaktoren nicht im Blick haben. Dagegen wirken sich gesetzliche Rahmenbedingungen wie das Lieferkettengesetz sowie Tarifverträge und Mitbestimmungsorgane positiv auf Beschäftigung und Löhne aus. Verbesserungen der Arbeitsbedingungen sind jedoch kein Selbstläufer, sondern müssen kontinuierlich neu verhandelt werden. Auch Butollo und Koepp (2020) sehen diese Entwicklungen und identifizieren im Zusammenhang mit dem wachsenden Fachkräftemangel drei sogenannte „Fixes“ als potenzielle Lösungsansätze: den sozial-räumlichen Fix (Rekrutierung von migrierten oder grenzüberschreitend pendelnden Arbeitskräften), den technologischen Fix (Automatisierung von Arbeit) und den arbeitspolitischen Fix (Verbesserung der Arbeitsbedingungen). Die Autoren stellen fest, dass in der Praxis vor allem die Kombination aus geografischer Ausweitung der Arbeitskräfteanwerbung und Rationalisierungsinvestitionen dominiert – oft zum Nachteil der Verbesserung von Arbeitsbedingungen (Altenried 2017). Im Hinblick auf die Effizienzbestrebungen der „grünen Logistik“ ist zu erwarten, dass der arbeitspolitische Fix, also die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, weiterhin hinter der Rekrutierung von kürzlich migrierten

Arbeitskräften und der technologischen sowie ökologischen Rationalisierung zurückstehen wird, sofern sich die Verhandlungsmacht nicht zugunsten der Beschäftigten verschiebt.

3.2 Frühkindliche Bildung

3.2.1 Soziale Nachhaltigkeitsziele durch frühkindliche Bildung

Kinderbetreuung ist in modernen Erwerbsgesellschaften ein zentraler Eckpfeiler der sozialen Infrastruktur. Und das in mindestens zweierlei Hinsicht: Zum einen ist die Betreuung von Kindern und damit das Angebot professioneller Sorgearbeit eine wesentliche Voraussetzung für die Erwerbstätigkeit von Eltern. Zum zweiten entwickelt sich Kinderbetreuung zunehmend zum ersten Bildungsort – als Ort der frühkindlichen Bildung.

Somit hat eine ausgebaute Kita-Infrastruktur ein doppeltes Potenzial, soziale Ungleichheit zu reduzieren. Zum einen bietet sie das Potenzial, den Erwerbsstatus und somit auch den sozialen Status von Männern und Frauen anzugleichen: Das Erwerbsmuster zwischen Männern und Frauen unterscheidet sich vor allem dann erheblich, wenn Kinder zu betreuen sind. Die Erwerbstätigenquote von Müttern liegt weit unterhalb der von Frauen ohne Kinder und der Erwerbsumfang ist wesentlich geringer (Sozialpolitik aktuell 2024b). Das gilt für Kinder aller Altersgruppen, ist aber umso stärker, je jünger das Kind bzw. die Kinder sind (Sozialpolitik aktuell 2024c). Eine ausgebaute Kinderbetreuungsstruktur ermöglicht es aber, Erwerbsbeteiligung und -umfang von Müttern zu erhöhen: So finden Müller und Wrohlich (2020: 8) einen statistisch signifikanten Effekt auf die Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern unter 3 Jahren durch die Ausweitung von Kinderbetreuung: Eine einprozentige Ausweitung von Kinderbetreuung führt zu einer Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Müttern um 0,2 %, insbesondere im Arbeitszeitbereich zwischen 20 und 35 Wochenstunden. Bauernschuster und Schlotter (2015: 16) kommen für Mütter mit 3-4 jährigen Kindern zum Ergebnis, dass bei Ausbau der Kinderbetreuung um 10 % die Erwerbstätigkeit von Müttern um 3,7 % ansteigt. Etwas „ertragreicher“ dagegen stellt sich nach den Ergebnissen von Gambaro et al. (2016: 1131) die Erhöhung der Betreuungsquote von Kindern im Grundschulalter dar, also in der Altersgruppe, in der ab 2026 ebenso ein Rechtsanspruch auf ganztägige Betreuung bestehen wird: Bereits vor Schuleintritt erwerbstätige Mütter weiten ihre Erwerbstätigkeit um 2,5 Stunden aus und vorher nicht berufstätige Mütter haben mit einer Nachmittagsbetreuung eine 11 % höhere Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein als ohne Nachmittagsbetreuung. Auf die Berufstätigkeit von Vätern hat das Vorhandensein von Kinderbetreuung im Grundschulalter dagegen keinen Effekt.

Das andere Potenzial für die Reduzierung sozialer Ungleichheit liegt in den vielfältig positiven Effekten durch frühkindliche Bildung: Qualitativ hochwertige frühkindliche Bildung hat positive Effekte auf Sprachentwicklung, Lernfähigkeiten sowie allgemeine soziale und kognitive Entwicklungen (Viernickel 2015). Deshalb könnten – so Kasüschke (2018) – „gerade Kinder aus sozial benachteiligten Familien vom Kita-Besuch in allen Bildungsbereichen profitieren, sei es in der Sprache, in der Bewegungsförderung, in der Auffassungsgabe oder in der sozialen Integration in Kindergruppen.“

3.2.2 Bildung für nachhaltige Entwicklung in der frühkindlichen Bildung

Aber wie ist nun der Bezug zwischen sozialen und ökologischen Zielen in der frühkindlichen Bildung? Inwiefern sind Erzieher*innen in der frühkindlichen Bildung Intermediäre und damit Wegbereiter*innen für eine nachhaltige Lebens- und Wirtschaftsweise? Ein Nexus zwischen sozialen und ökologischen Zielen ergibt sich in der frühkindlichen Bildung über den spezifischen Bildungsauftrag der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE). BNE ist ein für alle Bildungsstufen und -formen konzipiertes ganzheitliches Bildungs-

konzept und geht damit über die Vermittlung von kognitivem Wissen über Nachhaltigkeit weit hinaus: „Bildung für nachhaltige Entwicklung ermöglicht es allen Menschen, die Auswirkungen des eigenen Handelns auf die Welt zu verstehen und verantwortungsvolle, nachhaltige Entscheidungen zu treffen“ (BMBF 2024). BNE zielt also darauf ab, Menschen zu verantwortlichem Denken und Handeln zu befähigen, wozu Schlüssel Fähigkeiten wie Kooperation, Partizipation und Selbstorganisation nötig sind (ebd.).

Eine Plattform mit einer breit aufgestellten Akteursallianz unter Vorsitz des BMBF hat 2017 einen Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung des UNESCO-Weltaktionsprogramms Bildung für nachhaltige Entwicklung verabschiedet. Die darin enthaltenen Ziele und Maßnahmen beziehen sich in unterschiedlichen Handlungsfeldern u. a. darauf, BNE strukturell in der Bildungslandschaft und auf den unterschiedlichen Bildungsstufen zu verankern. Frühkindlicher Bildung kommt als „erster Ort der Bildung außerhalb der Familie“ (Nationale Plattform Bildung für nachhaltige Entwicklung 2017) eine besondere Rolle zu, weil dort die Grundlage für die Bildungsbiografie gelegt wird und kleine Kinder besonders offen sind für das Erlernen von Grundwerten und Fähigkeiten.

Mit Blick auf die Umsetzung der BNE-Ziele gibt es verschiedene Angebote und Berichtslegungen: Für die Verankerung von BNE in den Bildungseinrichtungen ist ein Referenzrahmen mit Bausteinen für die tägliche BNE-Praxis entwickelt worden (Forum Frühkindliche Bildung 2020). Ebenso verbreitet eine vom BMBF geförderte digitale BNE-Plattform Lernmaterial. Im periodischen BNE-Bericht der Bundesregierung wird über verantwortliche Akteure und Aktivitäten im BNE-Bereich berichtet (BMBF 2021). Ein Monitoring der Verankerung von BNE in der frühkindlichen Bildung zeigt jedoch, dass BNE zwar in politischen Rahmendokumenten verankert ist, in der Festschreibung in den Bildungsplänen auf Landesebene jedoch erhebliche Unterschiede bestehen (Holst/Singer-Brodowski 2020a). Auch in der Bedeutung von BNE in der Ausbildung von pädagogischen Fach- und Ergänzungskräften ist eine große Heterogenität zwischen Ländern und Ausbildungsstufen festzustellen, allerdings gibt es erste Aktivitäten in Rheinland-Pfalz, BNE als Querschnittsthema auf Landesebene zu verankern (Holst/Singer-Brodowski 2020b.: 12).

Wenngleich hier der Fokus von BNE-Aktivitäten auf die frühkindliche Bildung gelegt wurde, sollte der Bereich der beruflichen Bildung noch kurz erwähnt werden: Mit Blick auf die Praxis in der Arbeitswelt und die Bedeutung für eine nachhaltige Wirtschaftsweise wird die berufliche Bildung im Berufsbildungsbericht als „Schlüssel für nachhaltige Entwicklung“ bezeichnet (BMBF 2018). Durch die Möglichkeit, BNE-Kompetenz in der beruflichen Ausbildung unmittelbar in das praktische Handeln zu integrieren, werden darin „große synergetische Potenziale zur gemeinsamen Förderung von beruflicher Handlungsfähigkeit und einer praktischen Gestaltung von Nachhaltigkeit“ gesehen (Holst/Singer-Brodowski 2020a: 13). Ungeachtet des Potenzials kommt das Monitoring von BNE in der beruflichen Bildung aus dem Jahr 2020 allerdings zum Schluss, dass die Positionierung von BNE-Inhalten in den Bundesländern eher gering und BNE in den Ausbildungsordnungen im Unterschied zur starken Präsenz von Umweltschutz eher noch wenig verankert ist (ebd.: 13). Die Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) dagegen vermittelt das Bild, dass BNE als Querschnittsthema im Ordnungsgeschäft der Berufe ernst genommen wird (BIBB 2024).

3.2.3 Arbeitsbedingungen in der frühkindlichen Bildung

Inwiefern frühkindliche Bildung ihr – wie oben ausgeführt: doppeltes – Potenzial entfalten kann, soziale und ökologische Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, hängt wesentlich von den Rahmenbedingungen ab, unter denen diese soziale Dienstleistungsarbeit erbracht wird: Zum einen in qualitativer Hinsicht, d. h.

mit Blick auf die Möglichkeit, qualifizierte pädagogische Arbeit im Arbeitsalltag leisten zu können. Zum anderen braucht es genügend Personalkapazitäten, um den Betreuungsbedarf abdecken zu können.

Der Arbeitsmarkt im Kitabereich hat sich in den letzten Jahren rasant entwickelt: Allein zwischen 2012 und 2022 wurden fast 300.000 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen, was einer Steigerung um 64 % entspricht (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023: 18). Damit waren im Kitabereich bundesweit rund 850.000 Personen beschäftigt, und mittlerweile arbeiten 5 % aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in der Frühen Bildung, allerdings nur zu 30 % mit einer fachpädagogischen Berufsausbildung (ebd.: 7; 82).

Doch trotz des Personalaufwuchs kommt das Angebot an Kitaplätzen dem steigenden Bedarf nicht hinterher. Insbesondere trifft das den qualifizierten Bereich, denn der Engpass in Berufen der Kindererziehung besteht im Segment der Spezialist*innen (Bundesagentur für Arbeit 2024b). Nach wie vor kann deshalb auch der Rechtsanspruch auf eine Kinderbetreuung ab dem 1. Lebensjahr nicht überall eingelöst werden, wobei dies in den Bundesländern und vor allem zwischen West- und Ostdeutschland nach wie vor stark variiert (Bertelsmann Stiftung 2023). Bereits jetzt wird daher bezweifelt, dass der ab 2026 geltende Rechtsanspruch auf acht Stunden ganztägige Betreuung an Werktagen für Grundschulkinder nur annähernd erfüllt werden kann.

Im Kitabereich arbeiten mit 90 % weit überwiegend Frauen (Pfahl et al. 2025), weshalb Gleichstellung hier vor allem aus der Perspektive betrachtet wird (und weiterhin werden muss), die horizontale Segregation durch eine Erhöhung des Männeranteils in diesem Tätigkeitsfeld zu reduzieren (BMFSFJ 2017). Geschlechtsbezogene Ungleichheiten existieren auch in der Bezahlung: Der Gender Pay Gap im Bereich Erziehung/Unterricht beträgt 10 % (Pfahl et al. 2025). Und nach wie vor sind die Gehälter von Erzieher*innen niedriger als in anderen Berufen mit vergleichbaren Anforderungen: Der CW-Index gibt Aufschluss über die Entlohnungsbedingungen in Erziehungsberufen in Relation zu anderen Berufen (Tabelle 5). Auf empirischer Basis der BIBB-BAuA Befragung 2018 befindet sich der Beruf „Kinder- und Lernbetreuer*in“, also Erzieher*in, in der Gruppe von insgesamt zehn Berufen mit einem Punktwert von 24. Innerhalb dieser Gruppe haben also alle Berufe in der Summe gleichwertige Anforderungen, wenn sie auch nicht gleichartig sind. In Erziehungsberufen lag der vereinbarte mittlere Stundenlohn im Jahr 2018 bei 14,62 Euro. Damit bildeten Erzieher*innen das Schlusslicht in der Bezahlung innerhalb der Gruppe. Im oberen Einkommensbereich der Gruppe dagegen finden sich Berufe mit finanziellen und/oder technischen Anforderungen, in denen der Frauenanteil wesentlich niedriger ist.

Tabelle 5: Stundenlohn und Frauenanteil von Berufen mit dem Anforderungspunktwert 24 im CW-Index

Beruf	Kinder- und Lernbetreuer*innen	Verkaufskräfte in Handelsgeschäften	Werkzeugmacher*innen	Schalterbedienstete/ Inkassobeauftragte
Stundenlohn (brutto)	14,62 €	17,01 €	19,79 €	22,66 €
Frauenanteil am Beruf	88,1%	73,3 %	2,8 %	69 %

Quelle: eigene Darstellung nach Heilmann et al. (2024)

Im Unterschied zu anderen Branchen wie z. B. dem Einzelhandel liegt der Grund für vergleichsweise niedrige Gehälter jedoch nicht in einer mangelnden Tarifbindung. Vielmehr mangelt es an einheitlichen Regelungen der Arbeitsbedingungen im Kitabereich über Tarifverträge aufgrund der zersplitterten Tariflandschaft: Die Mittel in Höhe von 50 Mrd. Euro, die im Jahr 2023 für die Betreuung von 4.1 Mio. Kinder ausgegeben wurden, flossen etwa je zur Hälfte an freigemeinnützige bzw. private Träger und öffentliche Träger (Sozialpolitik aktuell 2024b). Entsprechend gibt es einen Flickenteppich aus unterschiedlichen Arbeitsstandards – sowohl mit Blick auf die Vergütung, Arbeitszeit und sonstige Regelungen wie Arbeitsschutz, Urlaub oder Weiterbildung (Schildmann/Voss 2018).

Sowohl in der wissenschaftlichen Befassung mit der Qualität der Arbeit im Kita-Bereich als auch in der gewerkschaftlichen Mobilisierung liegt ein Fokus auf den konkreten Arbeitsbedingungen: Der Arbeitsalltag von Kita-Beschäftigten ist geprägt von Zeitdruck, hohen physischen und psychischen Arbeitsanforderungen und mangelnder Anerkennung (Gambaro et al. 2021). Neben einem zu niedrigen Gehalt werden – trotz einer relativ hohen Arbeitszufriedenheit – auch mangelnde Karrieremöglichkeiten als Malus der Erwerbssituation angegeben (Spieß/Storck 2016). Diese Arbeitsbedingungen sind unter anderem der Grund, weshalb – bei einer ohnehin schon hohen Teilzeitquote – Kitabeschäftigte in einer Befragung von Weimann-Sandig/Kalicki (2024) den Wunsch äußern, ihre Arbeitszeit zu reduzieren: Für 48 % der Befragten entspricht die vertragliche Arbeitszeit exakt den Wünschen, 45 % wünschen sich eine Reduzierung, nur 7 % eine Aufstockung. Einen Vollzeitvertrag etwa möchten nur 3 % der Teilzeitbeschäftigten. Dagegen würden 30 % der Vollzeitbeschäftigten Teilzeit bevorzugen, 23 % eine vollzeitnahe Beschäftigung mit 32 bis unter 38 Wochenstunden (Weimann-Sandig/Kalicki 2024: 54).

Forderungen nach einer Aufwertung von Arbeit im Kita-Bereich stehen deshalb in einem Begründungszusammenhang mit der berufsspezifischen Belastungssituation: Beispielsweise trat Ver.di im Jahr 2024 mit 27.000 unterschriebenen „kollektiven Gefährdungsanzeigen“ an Landesminister*innen heran, um darauf aufmerksam zu machen, dass „es der Teufelskreis aus Überlastung, Erkrankung, Fluktuation und einer immer dünner werdenden Personaldecke in den Kitas nahezu unmöglich macht, den Auftrag der Erziehung, Bildung und Betreuung der Kinder zu erfüllen.“ (ver.di 2024a). In Berliner Kitas haben Beschäftigte Mitte September 2024 für einen Erzwingungsstreik gestimmt, um über eine verbesserte Fachkraft-Kind-Relation in einem Tarifvertrag eine Entlastung der Kita-Beschäftigten und eine bessere pädagogische Qualität festzulegen (ver.di 2024b).

Forderungen nach einer Aufwertung der Arbeit im Kita-Bereich stehen im engen Zusammenhang mit den berufsspezifischen Belastungen in diesem Sektor. Der Beitrag der frühkindlichen Erziehung zur sozial-ökologischen Transformation wurde bisher weder in der Wissenschaft noch in gewerkschaftlichen Kontexten umfassend thematisiert oder sichtbar gemacht.

3.3. Geschlechtergerechtigkeit: Unterschätztes Potenzial für die sozial-ökologische Transformation

Im Bereich der distributiven Dienstleistungen zeigte sich – am Beispiel des stationären Einzelhandels und im Online-Versandhandel – eine enge Verflechtung sozialer Ungleichheiten aus einer geschlechtsbezogenen und intersektionalen Perspektive: Während der stationäre Einzelhandel traditionell von niedrig entlohnenden und atypischen Beschäftigungsverhältnissen dominiert wird, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, erschließt sich der Online-Versandhandel zunehmend das Arbeitsmarktsegment von Beschäftigten ohne formale berufliche Ausbildung und ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Dies verstärkt

bestehende Ungleichheiten und verlagert sie auf besonders vulnerable Gruppen. Welche Rolle die Ökologisierung für die soziale Nachhaltigkeit im Kontext der Arbeitsbedingungen spielen wird, bleibt – so zeigt die Expertise – unklar und hängt von einer Vielzahl an Faktoren ab, die den Rahmen dieser Expertise übersteigen. Diese Faktoren sind eng mit Transformationsprozessen in anderen gesellschaftlichen Bereichen wie der Mobilitätswende, nachhaltigen Stadtpolitik und der ländlichen Entwicklung verbunden. Da eine umfassende sozial-ökologische Transformation, die diese Entwicklungen miteinander verknüpft, politisch derzeit nicht absehbar ist (vgl. [Kapitel 2](#)), deutet vieles darauf hin, dass der Online-Handel bestehende soziale Ungleichheiten aus einer intersektionalen Geschlechterperspektive verschärfen wird. Es gibt zwar Ansätze und Potenziale, bei denen soziale und ökologische Nachhaltigkeitsziele verstärkend miteinander interagieren könnten (vgl. [Kapitel 3.1.2.](#)), jedoch bleibt das Potenzial sowohl in der Forschung als auch in der politischen Diskussion eine Leerstelle. In anderen Worten: Bisher diente in diesem Bereich die ökologische Nachhaltigkeitsziele nicht als „window of opportunity“, um soziale Nachhaltigkeitsziele im Hinblick auf Arbeitsbedingungen zu stärken.

Der Kitabereich ist seit Jahren ein wachsender und zentraler Bestandteil der sozialen Infrastruktur einer modernen Erwerbsgesellschaft und spielt eine entscheidende Rolle für erfolgreiche Bildungsverläufe von Kindern. Er besitzt ein hohes Potenzial zur Erreichung sozialer Nachhaltigkeitsziele, insbesondere durch die Förderung der Chancengleichheit. Zudem wird die Wertschöpfung des Kitabereichs unterschätzt: Eine gut ausgebaute Kinderbetreuungsstruktur fördert die Erwerbsbeteiligung von Müttern, was sowohl Geschlechtergerechtigkeit als auch Wirtschaftswachstum unterstützt. Darüber hinaus trägt sie zum Abbau sozialer Ungleichheiten bei und stärkt damit den gesellschaftlichen Zusammenhalt, was ebenfalls positiv auf das Wirtschaftswachstum wirkt – auch wenn dieser Beitrag oft unsichtbar bleibt. Gleichzeitig kann der Kitabereich auch zur Erreichung ökologischer Nachhaltigkeitsziele beitragen – wenn beispielsweise durch eine stärkere Verankerung der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) schon im frühen Kindesalter Kompetenzen vermittelt werden, die das Verständnis für die Auswirkungen des eigenen Handelns auf die Umwelt fördern. Diese frühkindliche Bildung legt somit den Grundstein für eine sozial-ökologische Transformation hin zu einer nachhaltigeren Arbeits- und Lebensweise. Diese Verstärkungseffekte zwischen sozialen und ökologischen Zielen könnten als Argument für eine Aufwertung der Arbeit in diesem Bereich dienen, doch entsprechende Diskussionen sind bislang kaum präsent. Vielmehr liegt der Fokus – zu Recht – auf den konkreten physischen und psychischen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, die als Ausgangspunkt für Forderungen nach besserer Bezahlung und tariflichen Regelungen wie Entlastungstarifverträgen dienen. In anderen Worten: Für den Kitabereich zeigt sich, dass sich soziale und ökologische Nachhaltigkeitsziele gegenseitig verstärken können. Dennoch hat dieser potenzielle Verstärkungseffekt bisher nicht zu einer Aufwertung der Arbeit in diesem Sektor geführt. Auch im Bereich der distributiven Dienstleistungen gibt es Ansätze und Potenziale, bei denen soziale und ökologische Nachhaltigkeitsziele synergetisch wirken könnten. Im folgenden Kapitel wird daher untersucht, wie die Politik auf die Interdependenzen von sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit reagiert und welche Maßnahmen ergriffen werden, um diese Wechselwirkungen gezielt zu fördern.

4 Politische Maßnahmen und Strategien

Die Politik hat ohne Zweifel einen großen Einfluss auf Richtung und Stärke der sozial-ökologischen Transformation. Dabei entfalten programmatische Interventionen oder strategische Narrative über die Ziele und Notwendigkeiten von Veränderungen durchaus Lenkungswirkungen. Stärkere Effekte auf Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft gehen dagegen von gesetzlichen Vorgaben aus, vor allem, wenn sie mit finanziellen Auswirkungen verbunden sind. Wenn wir nun im Folgenden relevante Gesetzesvorhaben und Strategien vorstellen, dann prüfen wir die Richtung dieser Lenkungswirkungen. Uns interessiert, inwiefern Dienstleistungen in ihrem transformativen Potenzial einbezogen sind und ob Geschlechteraspekte als Kennzeichen für soziale Zielstellungen und eine umfassende Sicht auf die sozial-ökologische Transformation angesprochen und entsprechende Aufwände hinterlegt werden. Unsere Perspektive ist dabei von Unterscheidungen geleitet, die Spitzner et al. (2020: 13 ff.) für die Bewertung von politischen Programmen anwenden. Danach kann die Stärke der Intention bzw. des Ambitionsniveaus einer Politik auf einem Kontinuum von genderblind über gendersensibel und genderresponsiv bis hin zu gendertransformativ bewertet werden.

Wir beginnen auf der europäischen Ebene und wenden uns dann der nationalen Gesetzgebung und Strategien zu: Der European Green Deal beeinflusst supranational die Gesetzgebung sowie die inhaltliche Ausrichtung des ökologischen Umbaus in Deutschland. Auf nationaler Ebene enthält die – derzeit in Dialogfassung vorliegende – Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung politische Maßnahmen und Zielstellungen, die vom Anspruch her auf ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeitsziele und damit auf eine ganzheitliche Perspektive ausgerichtet sind. Mit dem Klimaanpassungsgesetz und dem Klimaschutzprogramm liegen relevante klimapolitische Dokumente vor. Auskunft über den Stellenwert von Arbeit und Beschäftigung in der sozial-ökologischen Transformation geben – in zeitlich absteigender Reihenfolge – die Fachkräftestrategie, das Arbeit-von-Morgen-Gesetz sowie die nationale Weiterbildungsstrategie.

4.1 Gender- und Dienstleistungsbezüge in Gesetzen und Strategien

4.1.1 European Green Deal

Der Schwerpunkt des European Green Deal (EGD) (EU KOM 2019), dem zentralen Dokument europäischer Nachhaltigkeitsgesetzgebung, liegt auf der Dekarbonisierung der Industrie. Der Dienstleistungssektor spielt nur dort eine Rolle, wo durch die Umstellung auf grüne Technologien eine Verringerung der Emissionen und der Umweltbelastung zu erwarten ist. Es wird kein Bezug auf soziale Dienstleistungen genommen und lediglich auf Verkehrs- bzw. Mobilitäts- (ebd.: 11 f.) sowie Energiedienstleistungen eingegangen (ebd.: 6 f.). Kreislauforientierten Branchen bescheinigt der EGD großes Wachstumspotential, auch in Bezug auf die dort angesiedelten Arbeitsplätze (ebd.: 7). Als zentrale Strategie im Bereich Beschäftigung werden Weiterbildungsmaßnahmen vorgestellt (ebd.: 21). Zentrales Instrument ist hier der Europäische Sozialfonds+ (ESF+), der die finanziellen Mittel dafür bereitstellen soll, dass europäische Arbeitskräfte sich die Kompetenzen aneignen, die sie qualifizieren von „schrumpfenden Sektoren in Wachstumssektoren zu wechseln und sich an neue Verfahren anzupassen“ (ebd.: 21). Der EGD setzt sich zwar zu Beginn das Ziel, die Bürger*innen Europas in ihrer „Vielfalt [zu einen]“ (ebd.: 2) und so durch gemeinsame Bestrebungen eine nachhaltigere Gesellschaft aufzubauen. Wie diese Vielfalt sich konstituiert, wie sie sich auf den skizzierten Umbau auswirkt und wie sich die vorgeschlagenen Policies in verschiedener Weise auf unterschiedliche Personengruppen auswirken, wird im weiteren Verlauf des Dokumentes nicht jedoch thematisiert, weshalb wir ihn insgesamt als genderblind bezeichnen.

4.1.2 Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie

Die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie (DNS) (Bundesregierung 2024), die in der vorliegenden Dialogfassung den Titel „Transformation gerecht gestalten“ trägt, setzt seit 2017 die Ziele der Agenda 2030 auf nationaler Ebene um und verpflichtet sich, „die sozialen, ökonomischen und ökologischen Grundlagen für ein friedliches Zusammenleben auf Dauer zu sichern“ (ebd.: 6). Das Dokument versteht Nachhaltigkeit nicht nur in Bezug auf ihre ökologische und ökonomische Dimension, sondern schreibt der sozialen Dimension eine Schlüsselrolle zu. Dementsprechend sollen soziale Zielsetzungen „noch stärker in alle Transformationsbereiche der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie integriert und geplante Maßnahmen konsequent sozialverträglich, generations- und geschlechtergerecht gestaltet werden.“ (ebd.: 14). Mit der Inkorporation des 5. Nachhaltigkeitsziels „Gleichstellung der Geschlechter“ verschreibt sich das Dokument der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit (ebd.: 11). Dafür soll „bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen eine gendersensible Perspektive eingenommen und Geschlechtergleichstellung als Querschnittsthema behandelt werden“ (ebd.: 15).

Damit ist ein dezidiert genderpolitischer Anspruch zwar formuliert. Bei genauerem Hinsehen tauchen die Begriffe „gendersensibel“ und „gendertransformativ“ jedoch jeweils nur zweimal im Dokument auf, und nur an einer weiteren Stelle findet sich ein Bezug zu gendersensibler Policy: Im Unterkapitel zu „ausgewählte[n] Maßnahmen mit besonderem Transformationspotential“ (Bundesregierung 2024: 137) wird die Verankerung feministischer Politik als zentraler Grundsatz deutscher Entwicklungs- und Außenpolitik festgeschrieben, wobei 85 % der Mittel des AA und des BMZ gendersensibel und 8 % gendertransformativ eingesetzt werden sollen (ebd.: 137). Darüber hinaus findet sich im Kapitel zu den verschiedenen Transformationsbereichen im Unterkapitel zu „Nachhaltige[n] Agrar- und Ernährungssysteme[n]“ Forderungen nach gendertransformativen Lösungsansätzen (ebd.: 79). Des Weiteren finden sich im Unterkapitel „Menschliches Wohlbefinden und soziale Gerechtigkeit“ mehrere Bezüge auf Geschlecht, im Unterkapitel „Nachhaltiges Bauen und Mobilität“ gibt es lediglich einen Verweis auf geschlechtergerechte Stadtplanung (ebd.: 70), im Kapitel zur Kreislaufwirtschaft wird Geschlechtergerechtigkeit ein einziges Mal im globalen sowie im nationalen Kontext thematisiert (ebd.: 59) und im Unterkapitel „Energiewende und Klimaschutz“ findet Geschlecht kleine Erwähnung.

Die deutsche Nachhaltigkeitsstrategie enthält einen Mechanismus, mit dem die Wirksamkeit von Nachhaltigkeitsmaßnahmen indikatorengestützt überprüft wird. Dies geschieht alle 2 Jahre durch 37 Schlüsselindikatoren, die jeweils einem SDG zugeordnet sind. Eine kursorische Analyse zeigt, dass die deutsche Nachhaltigkeitsstrategie durchaus einen Fokus auf Geschlechtergerechtigkeit legt und damit an einigen Stellen eine ganzheitliche Zielperspektive auf eine umfassend nachhaltige Arbeits- und Lebensweise entworfen wird:

Einige Nachhaltigkeitsziele weisen dabei zwar keinen expliziten Genderbezug auf, haben jedoch mittelbar einen starken Einfluss auf die Geschlechtergerechtigkeit. Dies gilt beispielsweise für das Nachhaltigkeitsziel „Bildung“, wenn eine Erhöhung der Ganztagsbetreuung von Kindern angestrebt wird. Oder eine höhere Tarifbindung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen soll. Ökologische Nachhaltigkeitsziele mit Blick auf Dienstleistungsbranchen bzw. -tätigkeiten sind beispielsweise zu finden in den Zielen, den Anteil der Schulen mit BNE-Label, der Umweltsiegel zu erhöhen oder die öffentliche Beschaffung stärker an ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitskriterien auszurichten.

Das dezidiert genderrelevante 5. Nachhaltigkeitsziel wird in der Strategie unter der Überschrift „Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen“

gefasst. Auf einer darunter liegenden Ebene werden zwei Nachhaltigkeitspostulate formuliert, nämlich „Wirtschaftliche Teilhabe von Frauen global stärken“ und „Gleichstellung und partnerschaftliche Aufgabenteilung fördern“, an die insgesamt sieben Ziele geknüpft sind. Diese überwiegend bis 2030 formulierten Ziele sehen eine Reduzierung des Gender Pay Gaps, eine Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen, die Annäherung der wöchentlichen Arbeitszeit von Frauen und Männern, eine Erhöhung der Väterbeteiligung beim Elterngeld und den Elterngeldmonaten sowie eine Steigerung der beruflichen Qualifizierung von Frauen und Mädchen in der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit vor. Werden sie bis 2030 tatsächlich erreicht, kann der Nachhaltigkeitsstrategie durchaus auch in der Umsetzung eine gendertransformative Wirkung zugeschrieben werden. Zwar wären mit der Zielerreichung dann weder Machtverhältnisse auf den Kopf gestellt noch Normen verschwunden, die Ungleichheit schaffen. Jedoch treffen die Ziele genau die Punkte, an denen sich die strukturelle Ungleichheit zwischen Frauen und Männern festmachen lässt.

4.1.3 Klimaanpassungsgesetz

Das im Dezember 2023 verabschiedete Klimaanpassungsgesetz (Bundesregierung 2023b) setzt sich zum Ziel, bis zum 30. September 2025 „eine vorsorgende Klimaanpassungsstrategie mit messbaren Zielen [vorzulegen]“ (ebd.: 2). Diese umfasst sieben Cluster, in denen Handlungsfelder thematisch gebündelt werden. Dabei wird zwar nicht explizit nach Dienstleistungsbranchen geclustert, einzelne Branchen tauchen aber dennoch in der Strategie auf: Verkehr wird gemeinsam mit Gebäude- und Energie-Infrastruktur im Cluster Infrastruktur in die „vorsorgende Klimaanpassungsstrategie“ (ebd.) aufgenommen, ein weiteres Cluster umfasst „menschliche Gesundheit und Pflege“ (ebd.) und im Cluster Wirtschaft wird neben Finanzwirtschaft und Industrie auch das Gewerbe genannt (ebd.). Zudem wird ein Cluster „mit übergreifenden Handlungsfeldern, wie beispielsweise vulnerable Gruppen oder Arbeitsschutz“ (ebd.) benannt. Wer zu dem Kreis vulnerabler Gruppen zählt, wird nicht weiter spezifiziert, es findet sich somit also kein expliziter Bezug auf Geschlecht. Auch ob Arbeitsschutzmaßnahmen nur für die in der vorsorgenden Klimaanpassungsstrategie genannten Branchen gelten oder auch darüber hinaus, bleibt offen.

4.1.4 Klimaschutzprogramm

Das Klimaschutzprogramm (KSP) stellt die „wesentlichen Weichen für die Dekarbonisierung *in allen wichtigen Sektoren* unserer Volkswirtschaft“ (BMWK 2023a). Analog zum EGD liegt auch hier der Fokus auf der Dekarbonisierung der Industrie. Der Dienstleistungssektor findet lediglich dort kurz Erwähnung, wo die technologische Begründung des Verkehrssektors angesprochen wird (BMWK 2023b: 12-19) und wird in der Bewertung der Sektoren unter „Sonstiges“ subsumiert (ebd.). Einzig im Unterkapitel „Sektorübergreifende Maßnahmen und Maßnahmen zur Gestaltung einer sozial gerechten Transformation“ wird in jeweils einem kurzen Absatz auf das Gesundheits- und Sozialwesen eingegangen: Um Klimaschutz im Gesundheitswesen umzusetzen, sollen Projekte zur Identifizierung energieintensiver Bereiche sowie dem Formulieren von Minderungszielen und -maßnahmen umgesetzt werden (ebd.: 25). Für das Sozialwesen wird geprüft, ob rechtliche Anpassungen und Förderinstrumente nötig sind, um steigende Kosten durch Klimaschutzmaßnahmen abzufedern (ebd.: 25). Als einer der zentralen sektorübergreifenden Bausteine wird in diesem Unterkapitel die Förderung von Fachkräftemigration benannt, insbesondere in IT- und klimarelevanten Berufen und auf die Fachkräftestrategie der Bundesregierung verwiesen (ebd.: 25). Im ganzen KSP gibt es, wie im EGD, keinen direkten Bezug auf Geschlecht. Allerdings ist im bereits genannten Unterkapitel zu sektorübergreifenden Maßnahmen im Unterpunkt „Gestaltung einer sozial gerechten Transformation“ angelegt, dass dessen Umsetzung durch ein Monitoring überwacht wird (ebd.). In der Ausschreibung zu diesem Monitoring wird – als marginal ausgeprägte gendersensible Perspektive –

Geschlecht als ein möglicher Ungleichheitsfaktor genannt, auf den hin die Umsetzung des KSG evaluiert werden soll (EU 2024).

4.1.5 Fachkräftestrategie der Bundesregierung

Die Fachkräftestrategie der Bundesregierung (FKSB) (BMAS 2022) ist neben der DNS das einzige der analysierten Dokumente, das sowohl einen Ökologie- als auch einen Geschlechterbezug aufweist. Die FKSB skizziert fünf prioritäre Handlungsfelder: zeitgemäße Ausbildung, gezielte Weiterbildung, Erhöhung der Erwerbsbeteiligung, Verbesserung der Arbeitsqualität sowie die Förderung von Fachkräftemigration (ebd.: 1). Letztere soll, wie im KSG skizziert, insbesondere in klimarelevanten technischen Berufen ausgeweitet werden (ebd.: 25 ff.), aber auch im Dienstleistungssektor. Für solche staatlichen Programme liegen in der Pflegebranche mit dem Tripple-Win-Programm und Mexiko-Abkommen bereits Konzepte und Erfahrungen vor (Bundesagentur für Arbeit 2024c; BMG 2019). Als in die FKSB eingebundener Arbeitsmarkttakteur weist der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) darauf hin, dass Fachkräftemigration Lohnerhöhungen nicht ersetzen darf und pocht auf die weitere Erhöhung der Tarifbindung (BMAS 2022: 33).

Im Kapitel 3.3 „Arbeitspotentiale wirksamer heben, Erwerbsbeteiligung erhöhen“ (BMAS 2022: 18 – 23) werden Maßnahmen zur Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt diskutiert. Es geht hier nicht um die Verbesserung der Arbeitsqualität in von Frauen dominierten Branchen – diese werden im darauffolgenden Kapitel 3.4 „Verbesserung der Arbeitsqualität, Wandel der Arbeitskultur“ ohne Genderbezug erörtert –, sondern um Maßnahmen, die zur „Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, insbesondere in Vollbeschäftigung“ (ebd.: 19) beitragen sollen. Als gendertransformative Maßnahmen sollen die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben beider Elternteile (ebd.) sowie die „partnerschaftliche Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit und bezahlter Erwerbsarbeit“ gefördert werden. Doch die strategischen Vorhaben der Bundesregierung sind auf dem Weg zur Umsetzung stecken geblieben, denn der Umsetzungsstand der Maßnahmen fällt ernüchternd aus: Weder wurde – wie im Koalitionsvertrag von SPD, Grünen und FDP vereinbart (Bundesregierung 2021) – das sogenannte Ehegattensplitting abgeschafft, noch wurde die Brückenteilzeit ausgeweitet, die Partner*innenmonate im Elterngeld erweitert, der elternzeitbedingte Kündigungsschutz verlängert oder eine zweiwöchige bezahlte Freistellung des Partners oder der Partnerin nach der Geburt eines Kindes eingeführt. Letzteres führte September 2022 sogar dazu, dass auf EU-Ebene ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland eingeleitet wurde (BMFSFJ 2024), da Deutschland durch die seit 2019 gültige Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (EP/Rat der EU 2019a) noch nicht vollständig umgesetzt hatte. Als umgesetzt darf hingegen die Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen durch weitere Steuererleichterungen seit Juli 2023 gelten (Bundesregierung 2023a), allerdings wurden hier lediglich marginale Verbesserungen erreicht.

Unter einem Branchenfokus werden in der Fachkräftestrategie als Dienstleistungssektoren die Betreuung und die Pflege genannt, und zwar in ihrer Funktion als soziale Infrastruktur zur Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen. Andere Branchen werden nicht thematisiert. Auffällig ist, dass die im Rahmen der Fachkräftestrategie bisher von der Bundesregierung umgesetzten Maßnahmen häufig keine – oder nur in vergleichsweise geringem Maße – finanzielle Unterstützung aus Bundesmitteln benötigen: Beispiele sind hier die Stärkung von Frauen als Mitglieder in den Vorständen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen, Pilotprojekte zur Schaffung familienfreundlicher Arbeitskulturen oder Machbarkeitsstudien zur Gewinnung von Männern in Pflegeberufen. Maßnahmen, die in ihrer Umsetzung hingegen fiskalisch zu Buche schlagen würden, haben – trotz ihrer Verankerung im letzten Koalitions-

vertrag – offenbar keine politischen Mehrheiten gefunden. Insgesamt ist die Fachkräftestrategie vom Anspruch her durchaus als gendertransformativ einzustufen, denn um das Ziel einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erreichen, sollen fiskalisch durchaus relevante Maßnahmen zu einer stärkeren Gleichverteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern führen, womit die politischen Maßnahmen durchaus strukturelle Ursachen von Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in den Blick nehmen. Die Strategie ist in diesem Punkt jedoch nicht umgesetzt worden, sodass weder mit Blick auf Dienstleistungen noch hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit Fortschritte zu verzeichnen sind.

4.1.6 Arbeit-von-Morgen-Gesetz

Das im Mai 2020 in den ersten Monaten der Covid19-Pandemie verabschiedete Arbeit-von-Morgen-Gesetz (BMAS 2020) erweiterte das Kurzarbeitergeld sowie die Fördermöglichkeiten für Weiterbildung auch während der Kurzarbeit, und beschloss Zuschüsse für Unternehmen, die Auszubildende übernehmen. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Folgen des Strukturwandels und von Krisen abzufedern, den Erhalt von Arbeitsplätzen zu sichern und gleichzeitig die Beschäftigten für zukünftige Anforderungen des Arbeitsmarktes fit zu machen. Damit liegt der Fokus des AVMG auf Branchen, in denen sich Arbeitsplatzverluste bzw. starke Veränderungen des Arbeitsplatzes abzeichnen, also eher auf CO₂-intensiven, traditionell männlich geprägten Branchen.

4.1.7 Nationale Weiterbildungsstrategie

Die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) (BMAS et al. 2019) buchstabiert eine der drei Säulen der Fachkräftestrategie aus, indem sie den Ausbau und die Verbesserung von Maßnahmen zur (Weiter-)Qualifikation von Arbeitnehmer*innen vor allem im Kontext eines hauptsächlich unter den Vorzeichen der Digitalisierung verstandenen Strukturwandels konzipiert. Einen Bezug zur Ökologie gibt es nur an einer einzigen Stelle (ebd.: 9), zu Geschlecht überhaupt keinen. Einen besonders dringenden Handlungsbedarf sieht die NWS bei Niedrigqualifizierten in Helfer*innentätigkeiten, wie sie überdurchschnittlich häufig von Menschen ohne Berufsabschluss oder Migrant*innen ausgeübt werden (ebd.: 4), da deren Arbeitsplätze am stärksten von der zunehmenden Automatisierung von Arbeitsprozessen bedroht sind. Die NWS schlägt keine spezifischen Maßnahmen für verschiedene Branchen vor, sondern skizziert sektorübergreifende Ziele u. a. zur Verbesserung der Transparenz, Finanzierung, Qualität von Weiterbildung, zur Anerkennung erworbener Qualifikationen und zur Stärkung der Sozialpartner.

4.2 Maßnahmenvielfalt und die Rolle der Akteure für die Umsetzung

Die aufgeführten Gesetzeswerke und politischen Strategien zeigen, dass auf politischer Ebene vor allem dem wirtschaftlichen Strukturwandel in Richtung Klimaneutralität eine hohe Bedeutung beigemessen wird. Insbesondere auf europäischer Ebene liegt der Fokus auf einer zügigen ökologischen Modernisierung. Auch Arbeit und Beschäftigung stehen in dieser Perspektive weit oben auf der Agenda, weil soziale Härten für die vom ökologischen Strukturwandel betroffenen Beschäftigten über Weiterbildung und soziale Absicherung abgefedert werden sollen. In diesem Zusammenhang werden die Potenziale von neuen Arbeitsplätzen und Beschäftigungsmöglichkeiten betont, wobei als Hoffnungsträger vor allem Green Jobs in der Industrie oder industrienahen Bereichen bezeichnet werden. Deshalb ist wenig verwunderlich, dass die entsprechenden Maßnahmen und Ziele für diese Form der Ausgestaltung der sozial-ökologischen Transformation als genderblind zu bezeichnen sind. Mit dieser – auf Teilbereiche von Wirtschaft und Gesellschaft beschränkten und damit engen – Sichtweise geht ein geringer Stellenwert von Dienstleistungen einher. Insbesondere ist der Bezug zur sozialen und gesellschaftlichen Infrastruktur oder zu weiteren Kategorien von sozialer Ungleichheit und Arbeit eine Leerstelle.

Anders dagegen beinhalten die deutsche Nachhaltigkeitsstrategie und die Fachkräftestrategie durchaus konkrete Ziele und Maßnahmen mit gendertransformativem Potenzial und stehen damit für Programme, die eine weitere und umfassendere Zielstellung für die sozial-ökologische Transformation verfolgen. In der Nachhaltigkeitsstrategie und entsprechend auch im damit verbundenen Nachhaltigkeitsmanagement ist dies allerdings nicht einer besonderen politischen Zielstellung oder Ausrichtung auf deutscher Ebene geschuldet, sondern dem globalen Gesamtkonzept, in dem neben den ökologischen und ökonomischen Zielen die soziale Perspektive mit konkreten Zielen fest verankert sind. In der Fachkräftestrategie steht Geschlechtergleichheit unter dem Stern der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung, weshalb sie eben auch ein Mittel zum Zweck ist, um ökonomische Ziele zu erreichen.

Deutschland reiht sich mit dieser Bandbreite der Ausrichtung politischer Programme und Strategien in die Ziel- und Maßnahmenvielfalt ein, die auch für andere europäische Länder charakteristisch ist (Azzellini 2021). Ebenso befindet sich Deutschland in guter Gesellschaft mit europäischen Nachbarländern mit Blick auf die Anzahl an Programmen und Strategien, mit denen im Nachgang auf den European Green Deal auf nationaler Ebene reagiert und konkretisiert wurde – was übrigens durchaus der Erwartung von Beschäftigten entspricht (Schulz/Trappmann 2023). Inwiefern die darin enthaltenen Ziele konkrete Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft bewirken werden oder schon bewirkt haben, soll an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Eine Analyse der breiten Akteurslandschaft in denjenigen Branchen, in denen die ökologische Modernisierung mit entsprechenden Verlierer*innen und Gewinner*innen bereits konkret vonstattengeht, weist darauf hin, dass der Blick auf die Politik als alleinige Gestalterin der Transformation zu kurz greift. Entscheidend für die Stärke und die konkrete Form von Veränderung ist auch der Einfluss von Gewerkschaften, Unternehmen und ihren Interessenverbänden (Lehndorff 2022).

5 Fazit

5.1 Zusammenfassung

Der Dienstleistungssektor hat sich in den letzten Jahrzehnten erheblich ausgeweitet und stellt heute einen zentralen Pfeiler der modernen Wirtschaft dar. Er zeichnet sich durch eine hohe Krisenfestigkeit aus, da er auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten relativ stabile Beschäftigungsmöglichkeiten bietet. Zudem bieten Dienstleistungsunternehmen die meisten Arbeitsplätze, was ihre Bedeutung für den Arbeitsmarkt unterstreicht. Sofern die sozial-ökologische Transformation als ein gesamtgesellschaftlicher Entwicklungspfad in eine Zukunft verstanden wird, in der planetare Grenzen nicht überschritten werden, sind Dienstleistungen aufgrund ihrer Bedeutung daher in die Perspektive mit einzubeziehen. Wir haben gezeigt, wie der Beitrag von Dienstleistungen derzeit in Forschung und politischer Praxis diskutiert wird und welches Potenzial ihnen für eine nachhaltige Wirtschafts- und Lebensweise zugeschrieben wird.

Im gesellschaftlichen Diskurs zur sozial-ökologischen Transformation dominiert eine stark markt-orientierte Perspektive, die überwiegend als Konzept der ökologischen Modernisierung gestaltet ist. Der derzeitige Fokus auf die Dekarbonisierung industrieller Sektoren führt dazu, dass der Dienstleistungssektor – mit Ausnahme von Bereichen wie Logistik und Verkehr – weitgehend aus dem Blickfeld der Transformationsstrategien gerät. Infolgedessen werden der Dienstleistungssektor, die Beschäftigten sowie deren Arbeitsbedingungen nur unzureichend beachtet. Geschlechter- und Intersektionalitätsaspekte bleiben weitgehend außen vor, was die soziale Dimension dieser Transformation deutlich abschwächt, die gegenwärtig auf die soziale Absicherung überwiegend männlicher Industriearbeit

beschränkt ist. In dieser engen Sichtweise auf die sozial-ökologische Transformation stehen klimaneutrale Technologien und Produktionsprozesse im Mittelpunkt der Diskussion, während die Arbeitsqualität im Dienstleistungssektor weitgehend unberücksichtigt bleibt – es sei denn, es geht um CO₂-Reduktionen in Bereichen wie Logistik oder um die Umstellung von Geschäftsprozessen auf Kreislaufwirtschaft. Tätigkeiten in Dienstleistungsbranchen sind als „White Skill Jobs“ klassifiziert, die keine umwelt- oder klimaschädlichen Auswirkungen haben, und geraten daher in den Hintergrund. Diese Fokussierung blendet nicht nur (arbeits-)politische Interessen von Frauen aus, sondern auch intersektionale Perspektiven, sodass soziale Nachhaltigkeit nur marginal berücksichtigt wird.

In einer anderen Perspektive hat der Dienstleistungssektor dagegen ein enormes Potenzial für eine umfassende und nachhaltige gesellschaftliche Transformation, mit der die Einhaltung planetarer Grenzen gelingen kann. Weil die ökologische Krise mit sozialen Krisenphänomenen untrennbar verbunden ist, werden ökologische und soziale Ziele gleichwertig in den Blick genommen, und der Dienstleistungssektor nimmt eine Schlüsselrolle ein. Insbesondere soziale und öffentliche Dienstleistungen bieten die Basis für eine Transformation, in der Reproduktionsarbeit als zentrale gesellschaftliche Arbeit anerkannt und soziale Nachhaltigkeit gestärkt wird. Zudem kann eine verstärkte Aufmerksamkeit für die Zunahme von Green Skills in Dienstleistungsbereichen dazu beitragen, den Beitrag von Dienstleistungen für die Erreichung von ökologischen Nachhaltigkeitszielen stärker zu gewichten. Dienstleistungen sind deshalb bereits ein treibender Motor der sozial-ökologischen Transformation, was in der öffentlichen Diskussion aber unterbelichtet ist.

Die Gleichrangigkeit von ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit eröffnet dann auch den Zusammenhang mit Geschlechteraspekten aus einer intersektionalen Perspektive, den wir in zwei ausgewählten Dienstleistungsbranchen näher betrachtet haben.

Zu diesen Bereichen gehören zum einen die frühkindliche Bildung. Sie ist ein zentraler Baustein sozialer Nachhaltigkeit, da sie sowohl zur Reduzierung sozialer Ungleichheiten als auch zur Förderung der Geschlechtergleichstellung beiträgt. Einerseits ermöglicht eine gut ausgebaute Kinderbetreuungsinfrastruktur Müttern eine stärkere Erwerbsbeteiligung, was die soziale und wirtschaftliche Ungleichheit zwischen Männern und Frauen verringern kann. Andererseits fördert qualitativ hochwertige frühkindliche Bildung insbesondere Kinder aus benachteiligten sozialen Verhältnissen, indem sie ihre sprachlichen, kognitiven und sozialen Fähigkeiten stärkt. Der Zusammenhang zwischen sozialen und ökologischen Zielen in der frühkindlichen Bildung entsteht durch den Bildungsauftrag der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE). Erzieher*innen übernehmen dabei eine Schlüsselrolle als Intermediäre, indem sie Kinder frühzeitig an nachhaltiges Denken und Handeln heranzuführen. Es besteht jedoch Nachholbedarf bei der systematischen Verankerung von BNE in Bildungsplänen und in der Ausbildung von pädagogischen Fachkräften. Darüber könnte die Bedeutung der frühkindlichen Bildung für eine in der Gesellschaft früh und damit tief verankerte Verantwortung für ökologische Ziele hervorgehoben werden und damit gleichzeitig den gesellschaftlichen Wert dieser Tätigkeit eindrücklich verdeutlichen. Dieser spezifische Beitrag der frühkindlichen Bildung zur sozial-ökologischen Transformation bleibt in politischen und gewerkschaftlichen Debatten derzeit noch weitgehend unberücksichtigt. In Kombination mit den seit langem bekannten geschlechtsbezogenen Ungleichheiten in der frühkindlichen Bildung ist deshalb offensichtlich, dass es eines stärkeren politischen und gesellschaftlichen Engagements bedarf, um die sozialen und ökologischen Ziele in diesem Bereich wirksam zu verknüpfen.

Zum anderen werden der Handel und die Logistik als emissionsstarke Dienstleistungssektoren betrachtet. Hierbei wird der Fokus auf den stationären Einzelhandel und den Online-Versandhandel gelegt. Beide Branchen haben tiefgreifende Veränderungen durch Globalisierungs- und Digitalisierungsprozesse erfahren, die zu flexibilisierten und häufig prekären Arbeitsverhältnissen geführt haben. Während im stationären Einzelhandel vor allem Frauen arbeiten und Teilzeitarbeit dominiert, ist der Online-Handel stark durch technologische Kontrolle und niedrigqualifizierte Tätigkeiten geprägt, die zu einem relativ hohen Anteil von Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit ausgeübt werden. Beide Teilbranchen weisen strukturelle Schwächen auf, wie niedrige Löhne, geringe Tarifbindung und oft ungünstige Arbeitsbedingungen insbesondere für marginalisierte Gruppen. Parallel wird sowohl der stationäre Einzelhandel als auch der Onlineversandhandel in den kommenden Jahren durch Ökologisierungsbemühungen signifikante Veränderungen erfahren. Beide Sektoren stehen unter dem Druck, ihr Angebot an nachhaltigen Produkten zu erweitern und sich den veränderten Konsumgewohnheiten anzupassen, die von Transparenz und umweltfreundlichen Optionen geprägt sind. Zusätzlich verschärfen politische Rahmenbedingungen wie der European Green Deal die Anforderungen an die Nachhaltigkeit von Produkten und Lieferketten. Im Bereich der Logistik zeigt sich, dass die grüne Logistik, die technologische Innovationen zur Reduktion von CO₂-Emissionen betont, dominiert. Trotz der ökologischen Fortschritte bleibt jedoch die Frage offen, inwiefern soziale Ziele in diesen Veränderungsprozessen ausreichend berücksichtigt werden. Die bisherigen Ökologisierungsbemühungen in diesen Bereichen haben kaum zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen beigetragen. Eine umfassendere intersektionale Analyse der Ein- und Ausschlüsse ist daher unerlässlich, um die Auswirkungen der sozial-ökologischen Transformation auf soziale Ungleichheiten im Dienstleistungssektor zu verstehen und gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu entwickeln. Die Verlagerung der sozialen Kosten auf vulnerable Gruppen verdeutlicht, dass soziale Ungleichheiten nicht abgebaut, sondern lediglich verschoben werden.

In den aktuellen politischen Strategien zur sozial-ökologischen Transformation zeigt der Großteil der analysierten Dokumente eine deutliche Leerstelle gegenüber dem Dienstleistungssektor und insbesondere gegenüber intersektionalen Geschlechteraspekten: Die dort vorgeschlagenen Maßnahmen und Strategien zielen darauf ab, die sozial-ökologische Transformation als ökologische Modernisierung zu gestalten. Im Dienstleistungssektor wird der Fokus auf eine „Begrünung“ der Arbeitsabläufe gelegt, ohne die strukturellen Probleme der Beschäftigten ähnlich zu berücksichtigen wie in CO₂-intensiven Industrien. Zudem wird der Dienstleistungssektor nicht als ökonomisch relevanter und in seiner sozial und gesellschaftlich infrastrukturellen Funktion für das Funktionieren von Gesellschaft bedeutsamer Teil der Transformation angesehen, was sich in der Abwesenheit der Branche in den politischen Dokumenten widerspiegelt. Gleichstellungspolitische Ziele sind ebenfalls unterrepräsentiert, da Geschlecht und andere soziale Ungleichheitskategorien kaum berücksichtigt werden. Insbesondere Branchen mit einem hohen Frauenanteil bleiben in den meisten Strategien zur sozial-ökologischen Transformation weitgehend unbeachtet. Dem gegenüber stehen die Fachkräftestrategie und die deutsche Nachhaltigkeitsstrategie. Insbesondere letztere formuliert den Anspruch der Geschlechtergerechtigkeit an die sozial-ökologische Transformation und enthält durchaus gendertransformative Ziele. Somit zeigt sich kein homogenes Bild der bundespolitischen ökologischen Strategien hinsichtlich ihres expliziten Bezuges auf Geschlecht sowie der Einbindung gleichstellungspolitischer Ansätze.

5.2 Handlungsempfehlungen

Bisher zeigen weder der wissenschaftliche noch der politische Diskurs noch die konkrete Umsetzungspraxis der sozial-ökologischen Transformation Anzeichen dafür, wirkungsvolle Hebel für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Gesellschaft zu sein. In der Literatur gibt es keine Hinweise darauf, dass Frauen oder marginalisierte Gruppen im Zuge dieses Transformationsprozesses einen besseren Zugang zu Geld, Zeit oder qualitativ hochwertiger Arbeit erhalten. Es gibt keinen automatischen Zusammenhang zwischen der sozial-ökologischen Transformation und einem Fortschritt in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit. Das stellt sich anders dar, wenn die sozial-ökologische Transformation als umfassende Veränderung von Wirtschaft und Gesellschaft in Richtung einer nachhaltigen Lebensweise verstanden wird. Dann würde nicht nur die Reproduktion natürlicher und menschlicher Ressourcen in eine gesamtgesellschaftliche Bewertung eingehen. Auch wirtschaftliche Tätigkeiten würden an ihrem Beitrag zur Erreichung gleichrangiger ökologischer und sozialer Ziele bemessen werden. Obwohl eine politische Aufwertung von traditionell weiblich dominierten Berufen gefordert wird, bleibt sie in der realen Umsetzung unberücksichtigt. Die Verantwortung für diese Aufwertung liegt jedoch nicht allein bei der Regierung, sondern die konkrete Gestaltungsaufgabe von Arbeit liegt ebenso in der Arena von Gewerkschaften und Arbeitgeber*innen. Sollen soziale und ökologische Nachhaltigkeitsinitiativen zu mehr Gleichstellung und einer Aufwertung von Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor führen, sind Dienstleistungen und die dort Tätigen gezielt zu fördern:

- **Stärkere Integration von sozialen Nachhaltigkeitszielen in ökologische Transformationsprozesse:** Bei der Förderung ökologischer Nachhaltigkeit sollten die sozialen Auswirkungen, insbesondere auf Arbeitsbedingungen, ins Zentrum der Überlegungen gerückt werden und etwaige Zielkonflikte offen benannt und anschließend ausgetragen werden. Es ist notwendig, systematisch Mechanismen zu entwickeln und die bestehenden Ungleichheitsstrukturen aufzubrechen anstatt sie zu verfestigen. Dies erfordert eine ganzheitliche Betrachtung, die soziale Nachhaltigkeit als unverzichtbare Voraussetzung für die Erreichung ökologischer Ziele anerkennt.
- **Verankerung sozialer Nachhaltigkeit in Förderprogrammen:** Politische Förderprogramme im Bereich der sozial-ökologischen Transformation sollten sozial konditioniert werden, indem insbesondere finanzielle Förderungen an die Einhaltung von sozialen Standards gekoppelt sind. Dazu gehören vor allem tariflich abgesicherte Löhne, Bildungsoptionen, soziale Absicherung und Arbeitszeitmodelle, die auch für Care-Arbeitende tragbar sind.
- **Intersektionale Analyse von Transformationsstrategien:** Bei der Gestaltung von Transformationsstrategien sollten die Auswirkungen auf verschiedene soziale Gruppen – insbesondere Frauen, Migrant*innen und andere marginalisierte Gruppen – systematisch berücksichtigt werden, um soziale Ungleichheiten nicht zu verlagern bzw. zu verschärfen.
- **Stärkere Gewichtung des Dienstleistungssektors:** Der Dienstleistungssektor sollte als integraler Bestandteil der sozial-ökologischen Transformation anerkannt und nicht auf den Aspekt der CO₂-Reduktion in emissionsstarken Dienstleistungsbranchen reduziert werden. Ein breiteres Verständnis von Nachhaltigkeit für den Übergang in eine umfassend nachhaltige Arbeits- und Wirtschaftsweise ist entscheidend.
- **Erweiterung der Forschungsagenda:** Weitere Forschung ist notwendig, um die Auswirkungen der sozial-ökologischen Transformation allgemein auf den Dienstleistungsbereich und speziell auf unterschiedliche soziale Gruppen besser zu verstehen. Intersektionale Analysen sollten systematisch in politischen Strategien und wissenschaftlichen Untersuchungen verankert werden, um geschlechtergerechte und inklusive Transformationsprozesse zu fördern.

- **Systematische Verankerung von Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE):** In der frühkindlichen Bildung – wie in allen anderen Bildungsstufen – sollten BNE-Konzepte flächendeckend in den Bildungsplänen aller Bundesländer verankert und die Ausbildung von pädagogischen Fachkräften entsprechend angepasst werden. Dies würde nicht nur die ökologischen Ziele, sondern auch die soziale Nachhaltigkeit und den gesellschaftlichen Wert der frühkindlichen Bildung fördern.
- **Aufwertung der Berufe im Bereich Bildung/Unterricht, insbesondere im Feld der frühkindlichen Erziehung:** Um das Potenzial dieses Bereichs für die sozial-ökologische Transformation voll auszuschöpfen, bedarf es einer systematischen Aufwertung der Arbeitsbedingungen und der gesellschaftlichen Anerkennung dieser Tätigkeiten. Dies umfasst eine Verbesserung der physischen und psychischen Arbeitsbedingungen sowie eine gerechte Entlohnung, die der hohen gesellschaftlichen Wertschöpfung dieser Arbeit entspricht.
- **Sichtbarkeit der Wertschöpfung im Bereich Bildung/Unterricht:** Der Beitrag des Kitabereichs zur ökologischen Nachhaltigkeit sollte stärker sichtbar gemacht und als Argument für eine verbesserte finanzielle und politische Unterstützung herangezogen werden. Durch die Anerkennung und Förderung dieser Verstärkungseffekte von sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit kann der Kitabereich eine zentrale Rolle in der sozial-ökologischen Transformation einnehmen.
- **Verknüpfung von ökologischen und sozialen Zielen in der Logistik:** Die bisherigen Bemühungen im Bereich der grünen Logistik sollten nicht nur auf die Reduktion von CO₂-Emissionen und technologische Innovationen beschränkt bleiben. Es ist erforderlich, ökologische und soziale Ziele stärker zu verknüpfen, um sicherzustellen, dass die Verbesserung der Umweltbilanz nicht auf Kosten der Arbeitsbedingungen erfolgt. Konzepte wie „grüne Logistik“ sollten soziale Aspekte wie faire Löhne und Arbeitsrechte mit einbeziehen. Hierfür muss die Handlungsfähigkeit der kollektiven Akteur*innen gestärkt werden.
- **Verbesserung der Arbeitsbedingungen im stationären Einzelhandel und Online-Versandhandel:** Um die negativen Auswirkungen der Globalisierungs- und Digitalisierungsprozesse auf die Beschäftigten abzumildern, müssen gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ergriffen werden. Dazu gehören eine stärkere Tarifbindung, existenzsichernde Löhne und die Reduzierung prekärer Arbeitsverhältnisse, insbesondere für marginalisierte Gruppen wie Frauen, Migrant*innen und niedrigqualifizierte Arbeitskräfte. Hierfür muss die Handlungsfähigkeit der kollektiven Akteure gestärkt werden.
- **Förderung nachhaltiger Geschäftsmodelle im Einzelhandel und Online-Handel:** Um den ökologischen Anforderungen gerecht zu werden, sollten nachhaltige Geschäftsmodelle gefördert werden, die gleichzeitig soziale Gerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen sicherstellen. Hierzu zählen Programme, die die Umstellung auf umweltfreundliche Produktpaletten unterstützen und gleichzeitig auf soziale Nachhaltigkeit in den Lieferketten achten.

Literaturverzeichnis

Altenried, Moritz (2017): Die Plattform als Fabrik: Crowdwork, Digitaler Taylorismus und die Vervielfältigung der Arbeit. In: PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 47 (2), S. 175–192.

Apicella, Sabrina (2021): Das Prinzip Amazon. Über den Wandel der Verkaufsarbeit und Streiks im transnationalen Versandhandel, Hamburg: VSA.

Autor*innengruppe Bildungsberichterstattung (2024): Bildung in Deutschland 2024. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung.

Autorengruppe Fachkräftebarometer (2023): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023. Weiterbildungs-initiative Frühpädagogische Fachkräfte, Bielefeld, https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/WiFF_FKB_2023_Web.pdf.

Azzellini, Dario (2021): Nachhaltige Arbeit. Länderstudie über Diskurse, Politiken und Akteure. Working Paper der Fachgruppe Soziologie und Arbeitsmarktpolitik.

Barthel, Georg (2024): Amazonismus. Management, Eigensinn und kollektiver Widerstand im digitalen Kapitalismus: Campus.

Bauernschuster, Stefan/Schlotter, Martin (2015): Public Child Care and Mothers' Labor Supply. Evidence from two Quasi-Experiments. In: Journal of Public Economics 123, S. 1–16.

Bertelsmann Stiftung (2023): Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2023, Bielefeld, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/fruehkindliche-bildung/projektnachrichten/fachkraefte-radar-fuer-kita-und-grundschule-2023-ergebnisse-kita-fachkraefte>.

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2024): Nachhaltigkeit in der Ausbildung, <https://www.bibb.de/de/142299.php>.

Biesecker, Adelheid/Hofmeister, Sabine (2006): Die Neuerfindung des Ökonomischen. Ein (re)produktionstheoretischer Beitrag zur sozial-ökologischen Forschung, München: Oekom.

Biesecker, Adelheid/Hofmeister, Sabine (2015): (Re) Produktivität als ein sozial-ökologisches ‚Brückenkonzept‘. In: Katz, Christine/Heilmann, Sebastian/Thiem, Anja/Mothes, Katharina/Koch, Lea M./Hofmeister, Sabine (Hg.): Nachhaltigkeit anders denken. Wiesbaden: VS Springer, S. 77–91.

Birke, Peter (2022): Grenzen aus Glas. Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland, Wien, Berlin: Mandelbaum Verlag.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020): Arbeit-von-Morgen-Gesetz vom 28.05.2020, <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/arbeit-von-morgen-gesetz.html>.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022): Fachkräftestrategie der Bundesregierung, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.pdf?__blob=publicationFile&v=8.

BMAS - Bundesministerium für Arbeit und Soziales/BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung/BMWi – Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2019): Wissen teilen. Zukunft gestalten. Zusammen wachsen. Nationale Weiterbildungsstrategie.

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2018): Berufsbildungsbericht 2018, https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31401_Berufsbildungsbericht_2018.pdf?__blob=publicationFile&v=4.

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2021): 7. Bericht der Bundesregierung zur Bildung für nachhaltige Entwicklung, <https://www.bne-portal.de/bne/de/bundesweit/bericht-der-bundesregierung-zu-g-fuer-nachhaltige-entwicklung/bericht-der-bundesregierung-zu-g-fuer-nachhaltige-entwicklung.html>.

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2024): Bildung für Nachhaltige Entwicklung. BNE-Portal, https://www.bne-portal.de/bne/de/home/home_node.html.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/119794/b69d114cfbe2b6c1d4e510da2d74fd8d/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-bt-drucksache-data.pdf>.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024): Vertragsverletzungsverfahren zur Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elternzeit/vertragsverletzungsverfahren-zur-umsetzung-der-vereinbarkeitsrichtlinie--237698>.

BMG – Bundesministerium für Gesundheit (2019): Vereinbarung mit Mexiko. Pflegekräfte sollen schneller nach Deutschland kommen. Pressemitteilung, 20.09.2019, <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/ministerium/meldungen/2019/vereinbarung-mexiko>.

BMWK – Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2023a): Bundeskabinett verabschiedet umfassendes Klimaschutzprogramm 2023. Pressemitteilung, 04.10.2023, <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Pressemitteilungen/2023/10/20231004-bundeskabinett-verabschiedet-umfassendes-klimaschutzprogramm-2023.html>.

BMWK – Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2023b): Klimaschutzprogramm 2023, https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/klimaschutz/20231004-klimaschutzprogramm-der-bundesregierung.pdf?__blob=publicationFile&v=10.

BMWK – Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2024): Gesundheitswirtschaft. Fakten und Zahlen 2022, <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Wirtschaft/gesundheitswirtschaft-fakten-zahlen-2022.html>.

Bosch, Gerhard/Hennicke, Peter/Hilbert, Josef/Kristof, Kora/Scherhorn, Gerhard (Hg.) (2002): Die Zukunft von Dienstleistungen. Ihre Auswirkung auf Arbeit, Umwelt, und Lebensqualität, Frankfurt, New York: Campus Verlag.

Bosch, Gerhard/Wagner, Alexander (2002): Dienstleistungsbeschäftigung in Europa. Ein Ländervergleich. In: Bosch, Gerhard/Hennicke, Peter/Hilbert, Josef/Kristof, Kora/Scherhorn, Gerhard (Hg.): Die Zukunft von Dienstleistungen. Ihre Auswirkung auf Arbeit, Umwelt, und Lebensqualität. Frankfurt, New York: Campus Verlag, S. 41–62.

Brandl, Sebastian (2019): Zur Marginalität erweiterter Arbeitskonzepte. In: WSI-Mitteilungen 72 (1).

Bundesagentur für Arbeit (2014): Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008. Deutschland. Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2024a): Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) - (Quartalszahlen). Deutschland, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2024b): Fachkräfteengpassanalyse 2023, https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=27096&topic_f=fachkraefte-engpassanalyse.

Bundesagentur für Arbeit (2024c): Programm Tripple Win, <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/projects-programs/health-and-care/triple-win>.

Bundesregierung (2021): Mehr Fortschritt wagen - Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit: Koalitionsvertrag 2021— 2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90/Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP).

Bundesregierung (2023a): Gesetz zur Unterstützung und Entlastung in der Pflege, <https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2023/155/VO.html>.

Bundesregierung (2023b): Klimaanpassungsgesetz, <https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2023/393/VO>.

Bundesregierung (2024): Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie – Weiterentwicklung 2024. Transformation gerecht gestalten. Dialogfassung, <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975274/2289440/d601791c924f24175a2c4f479425c284/2024-05-30-dialogfassung-der-deutschen-nachhaltigkeitsstrategie-data.pdf>.

Butollo, Florian/Koepp, Robert (2020): Die doppelte Einbettung der Logistikarbeit und die Grenzen prekärer Beschäftigung. In: WSI-Mitteilungen 73 (3), S. 174–181.

Destatis (2024a): Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Berufen, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/erwerbsbeteiligung-frauen-berufe.html>.

Destatis (2024b): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Inlandsproduktberechnung. Vierteljahres-
ergebnisse 2. Vierteljahr 2024. Fachserie 18 1.2.

Edler, Dietmar/Blazejczak, Jürgen (2024): Beschäftigungswirkungen des Umweltschutzes in
Deutschland in den Jahren 2020 und 2021. Umwelt, Innovation, Beschäftigung 06/2024,
https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/11850/publikationen/06_2024_uib_beschaeftigungswirkungen.pdf.

Eisenkopf, Alexander/Burgdorf, Christian (2022): Policy Measures and their Impact on Transport
Performance, Modal Split and Greenhouse Gas Emissions in German Long-Distance Passenger
Transport. In: Transportation Research Interdisciplinary Perspectives 14.

EP – Europäisches Parlament/Rat der EU – Europäischen Union (2019a): Richtlinie (EU) 2019/1158 zur
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der
Richtlinie 2010/18/EU des Rates.

EP – Europäisches Parlament/Rat der EU – Europäischen Union (2019b): Richtlinie (EU) 2019/904 des
Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juni 2019 über die Verringerung der Auswirkungen
bestimmter Kunststoffprodukte auf die Umwelt.

EP – Europäisches Parlament/Rat der EU – Europäischen Union (2024): Richtlinie (EU) 2024/1760 des
Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024 über die Sorgfaltspflichten von Unter-
nehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit und zur Änderung der Richtlinie (EU) 2019/1937 und der
Verordnung (EU) 2023/2859.

EU – Europäische Union (2024): Ausschreibungen der EU. Beilage zum Amtsblatt der EU,
<https://ted.europa.eu/de/notice/-/detail/477152-2024>.

EU KOM - Europäische Kommission (2019): Der Europäische Grüne Deal. COM (2019) 640 final.

Forum Frühkindliche Bildung (2020): Referenzrahmen für die frühkindliche Bildung, https://www.bne-portal.de/bne/shareddocs/downloads/files/bmbf_broschuere_a4_fruehkindliche_bildung_cps_barrz.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

Gambaro, Ludovica/Marcus, Jan/Peter, Frauke (2016): Ganztagschule und Hort erhöhen die
Erwerbsbeteiligung von Müttern mit Grundschulkindern. In: *DIW Wochenbericht* 47.
<https://www.econstor.eu/handle/10419/148622>

Gambaro, Ludovica/Spieß, C. Katharina/Westermaier, Franz G. (2021): Erzieherinnen empfinden
vielfache Belastung und wenig Anerkennung. In: *DIW Wochenbericht* 19 (1), 323-332.

Glaubitz, Jürgen (2018): Verdrängungswettbewerb im deutschen Einzelhandel: auf dem Rücken der
Beschäftigten. *WSI-Mitteilungen* 71.2. S. 150-154.

Görg, Christoph/Madner, Verena/Muhar, Andreas/Novy, Andreas/Posch, Alfred/Steininger, Karl W./Aigner, Ernest (2023): APCC Special Report. Strukturen für ein klimafreundliches Leben, Berlin, Heidelberg: Springer Spektrum.

HDE – Handelsverband Deutschland (2024): Beschäftigungsstruktur, <https://einzelhandel.de/beschaeftigungsstruktur>.

Heilmann, Tom/Klenner, Christina/Klammer, Ute (2024): Anforderungs- und Verdienstniveaus von „Frauen“- und „Männerberufen“ im Vergleich. Detailergebnisse auf Basis des Comparable-Worth-Index 2018. IAQ-Forschung 2024-02, Duisburg, <https://www.uni-due.de/iaq/iaq-forschung.php>.

Helwing-Hentschel, Veronique/Franz, Martin/Verfürth, Philip (2024): Sorgfaltspflicht in Lieferketten. Gesamte Lieferkette in den Blick nehmen. Working Paper Forschungsförderung 343, <https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008904>.

Hohendanner, Christian/Janser, Markus/Lehmer, Florian (2024a): Betriebe in der ökologischen Transformation. Datenanhang Tabelle „2022: Anteile der Beschäftigten in Betrieben mit dem jeweiligen Merkmal an allen Beschäftigten in Betrieben in der jeweiligen Greenness-Kategorie, Spaltenprozente“. IAB-Forschungsbericht 13/2024, Nürnberg.

Hohendanner, Christian/Janser, Markus/Lehmer, Florian (2024b): Betriebe in der ökologischen Transformation. Datenmaterial zum Forschungsbericht. Betriebe und Beschäftigte nach Merkmalen und „Greenness“ der Betriebe. Tabellenblatt „2022: Anteile der Betriebe mit der jeweiligen Greenness an allen Betrieben in der jeweiligen Merkmalskategorie, Zeilenprozente“. IAB-Forschungsbericht 13/2024, Nürnberg, <https://iab.de/daten/betriebe-in-der-oekologischen-transformation/>.

Hohendanner, Christian/Janser, Markus/Lehmer, Florian (2025): Strukturwandel am Arbeitsmarkt durch die ökologische Transformation. Folgen für Geschlechterverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt. Expertise für den Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin: Bundesstiftung Gleichstellung.

Holst, Gregor/Scheier, Franziska (2019): Branchenanalyse Handel. Perspektiven und Ansatzpunkte einer arbeitsorientierten Branchenstrategie. Working Paper Forschungsförderung 161.

Holst, Jorrit/Singer-Brodowski, Mandy (2020a): Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) in der Beruflichen Bildung. Strukturelle Verankerung zwischen Ordnungsmitteln und Nachhaltigkeitsprogrammatik., https://www.ewi-psy.fu-berlin.de/einrichtungen/weitere/institut-futur/Projekte/Dateien/2020_BNE_Dokumentenanalyse_Berufliche_Bildung.pdf.

Holst, Jorrit/Singer-Brodowski, Mandy (2020b): Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) in der Frühkindlichen Bildung. Strukturelle Verankerung in Bildungsplänen, Rahmendokumenten und der Ausbildung von pädagogischen Fachkräften, https://www.bne-portal.de/bne/shareddocs/downloads/files/2020_bne_dokumentenanalyse_fruehkindliche_bildung.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

Huenecke, Katja/Heyen, Dirk Arne/Ostertag, Kathrin (2022): Strukturwandel zu einer Green Economy. Screening besonders betroffener Branchen, Dessau-Roßlau: Umweltbundesamt; Öko-Institut e. V.

Kasüschke, Dagmar (2018): Pädagogik und Didaktik in Einrichtungen der frühkindlichen Bildung, https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/Kasueschke_Paedagogik_und_Didaktik_fruehkindlicher_Bildung.pdf.

Kohlenberger, Judith/Zilinskaite, Milda/Hajro, Aida/Vafiadis, Irini/Bikic, Sabina (2021): Essential Yet Invisible. Working Conditions of Amazon Delivery Workers During Covid-19 and Beyond. Forschungsbericht. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 2030, Wien.

Kulke, Elmar (2023): Strukturwandel im Einzelhandel. In: Kulke, Elmar (Hg.): Wirtschaftsgeographie Deutschlands. 3. Auflage. Berlin: Springer Spektrum, S. 259–276.

Lehndorff, Steffen (2022): Auf dem Weg zur klimaneutralen Industrie? Was läuft, wo es hakt, worauf es jetzt ankommt: Ein Überblick über die Studien des Projekts «Sozial-ökologische Transformation der deutschen Industrie». In: IAQ-Forschung, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:465-20220615-151023-0>.

Lehweß-Litzmann, René (Hg.) (2024): Fachkräfte für die Daseinsvorsorge. Heute hier, morgen weg? Vol. 5: Nomos Verlagsgesellschaft GmbH & Co. KG.

Lochmar, Andrea (2016): Spannungsfeld und Treiber grüner Logistik. In: Lochmar, Andrea (Hg.): Praxishandbuch Grüne Automobillogistik. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 3–20.

Madlberger, Maria (2024): Sustainability in the Service Sector–Status Quo in Service Research. In: Bruhn, Manfred/Hadwich, Karsten (Hg.): Sustainable Service Management Wiesbaden. Band 2: Strategien und Umsetzung der Nachhaltigkeit. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 143–173.

Meier-Gräwe, Uta (2015): Die Arbeit des Alltags. Warum wir sie gesellschaftlich neu organisieren und geschlechtergerecht verteilen müssen. In: Meier-Gräwe, Uta (Hg.): Die Arbeit des Alltags. Gesellschaftliche Organisation und Umverteilung: Springer Verlag, S. 1–36.

Müller, Kai-Uwe/Wrohlich, Katharina (2020): Does Subsidized Care for Toddlers Increase Maternal Labor Supply? Evidence From a Large-Scale Expansion of Early Child Care. In: Labour Economics 62.

Nationale Plattform Bildung für nachhaltige Entwicklung (2017): Nationaler Aktionsplan Bildung für nachhaltige Entwicklung. Der deutsche Beitrag zum UNESCO-Weltaktionsprogramm, https://www.bne-portal.de/bne/shareddocs/downloads/files/nationaler_aktionsplan_bildung-er_nachhaltige_entwicklung_neu.pdf?__blob=publicationFile&v=3.

OECD (2024): Employment Outlook 2024. The Net-Zero Transition and the Labour Market, Paris: OECD Publishing.

Oesch, Daniel (2006): Redrawing the Class Map. Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland: Palgrave Macmillan.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lott, Yvonne (2025): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in ausgewählten Branchen. WSI-Report 102, Düsseldorf.

Pohlmann, Markus/Sauer, Dieter/Trautwein-Kalms, Gudrun/Wagner, Alexandra (Hg.) (2003): Dienstleistungsarbeit: Auf dem Boden der Tatsachen. Befunde aus Handel, Industrie, Medien und IT-Branche.

Prognos/Öko-Institut/Wuppertal-Institut (2020): Klimaneutrales Deutschland. Studie im Auftrag von Agora Energiewende, Agora Verkehrswende und Stiftung Klimaneutralität.

Rienks, Manuela (2024): Ausverkauft. Arbeitswelten von Verkäuferinnen in der Bundesrepublik Deutschland. 143, Berlin, Boston: Walter de Gruyter.

Rumscheidt, Sabine (2019): Die letzte Meile als Herausforderung für den Handel, Vol. 72. ifo Schnelldienst 01.

Schildmann, Christina/Voss, Dorothea (2018): Aufwertung von sozialen Dienstleistungen. Warum sie notwendig ist und welche Stolpersteine noch auf dem Weg liegen. Forschungsförderung Report 4.

Schmierl, Klaus/Schneider, Pauline/Struck, Olaf (2021): Gläserne "Paketbot* innen–Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung in Kurier-, Express-und Paketdiensten.WSI-Mitteilungen 74.6, S. 472-478.

Schneider, Pauline/Ganesch, Franziska/Schmierl, Klaus et al. (2021): Digitalisierung und Arbeitsqualität in der Transportlogistik. Soziale Welt 72.H. 4, S. 483-513.

Schulz, Felix/Trappmann, Vera (2023): Erwartungen von Beschäftigten an die sozial-ökologische Transformation. Working Paper Forschungsförderung, Düsseldorf.

Siegelklarheit (2024): Siegelverzeichnis, Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, https://www.siegelklarheit.de/siegelverzeichnis#/sort:rating_desc.

Somavia, Juan (1999): Decent Work. Report of the Director-General. 87th International Labour Conference: S. 80, <https://www.ilo.org/public/>.

Sozialpolitik aktuell (2024a): Ausgaben und betreute Kinder in Kitas und Tagespflege 2010 - 2023, https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Familienpolitik/Datensammlung/PDF-Dateien/abbVII21.pdf.

Sozialpolitik aktuell (2024b): Erwerbstätigenquoten von Frauen mit und ohne Kind(ern) nach Alter 2022, https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV23.pdf.

Sozialpolitik aktuell (2024c): Sopo aktuell 2024b Erwerbstätigenquoten von Müttern und Vätern nach Alter des jüngsten Kindes 2022, https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV22.pdf.

Spiess, C. Katharina/Stork, Johanna (2016): Fachkräfte in der Frühen Bildung. Erwerbssituation, Einstellungen und Änderungswünsche. SOEPpaper No. 852.

Spitzner, Meike/Hummel, Diana/Stieß, Immanuel/Alber, Gotelind/Röhr, Ulrike (2020): Interdependente Genderaspekte der Klimapolitik. Gendergerechtigkeit als Beitrag zu einer erfolgreichen Klimapolitik. Wirkungsanalyse, Interdependenzen mit anderen sozialen Kategorien, methodische Aspekte und Gestaltungsoptionen. Texte 30/2020.

Sucky, Eric/Krogoll, Verena (2015): Internalisierung externer Effekte. Ein Weg zur nachhaltigen Logistik? In: Sucky, Eric/Werner, Jan/Kolke, Reinhard/Biethahn, Niels (Hg.): Mobility in a Globalised World. Logistik und Supply Chain Management 14. Bamberg: University of Bamberg Press.

transport logistic (2024): Frauen in der Logistik. Status Quo und Chancen, <https://transportlogistic.de/de/entdecken/industry-insights/detail/frauen-in-der-logistik.html>.

UN – United Nations (2024): The 17 Goals, <https://sdgs.un.org/goals>.

ver.di (2024a): Tausende Beschäftigte der Kitas unterschrieben „Kollektive Gefährdungsanzeige“. Pressemitteilung, 24.05.2024, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++80fdb4e8-18fd-11ef-8529-7fa2167d3dfa>.

ver.di (2024b): Kurz vor dem Erzwingungsstreik. Kita-Demo für pädagogische Qualität und Entlastung. Pressemitteilung, 05.09.2024, <https://bb.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++50ba543c-6ba8-11ef-92fd-f3f048da24d8>.

Vester, Michael/Teiwes-Kügler, Christel (2007): Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende Kompetenzen - wachsende Unsicherheit, Hamburg: VSA.

Viernickel, Susanne (2015): Grundlagen der Frühkindlichen Bildung. Entwicklungspsychologische, pädagogische und soziologische Perspektiven, Niedersächsisches Institut für frühkindliche Bildung und Entwicklung, <https://www.nifbe.de/component/themensammlung?view=item&id=536&catid=23&showall=1&start=0>.

Voss-Dahm, Dorothea (2009): Über die Stabilität sozialer Ungleichheit im Betrieb. Verkaufsarbeit im Einzelhandel: edition sigma.

Wäscher, Dagmar (2023): Berufs- und Beschäftigungsguide Logistik, Duisburg.

Weimann-Sandig, Nina/Kalicki, Bernhard (2024): Nur Teilzeit in der Kita? Düsseldorf. Forschungsförderung Working Paper, https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=10099.

Wiese, Jonas (2017): Slow Logistics. eine simulationsgestützte Analyse der ökonomischen und ökologischen Potentiale der Sendungsbündelung. Logistik und Supply Chain Management 15, Bamberg: University of Bamberg Press.

Wroblewski, Angela/Littig, Beate/Segert, Astrid (2023): The Gender Dimension in Sustainability Policies and Their Evaluation. In: Sustainability 15 (4), 3224.

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2024a): Tarifrunde 2024. Aktueller Überblick, Hans-Böckler-Stiftung, <https://www.wsi.de/de/tarifrunde-2024-aktueller-ueberblick-54925.htm>.

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2024b): WSI Genderdatenportal, <https://www.wsi.de/de/wsi-genderdatenportal-14615.htm>.

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2024c): WSI-Tarifarchiv, <https://www.wsi.de/de/tarifarchiv-15262.htm>.

Zeit Online (2024): Nur knapp jeder Vierte wird im Einzelhandel nach Tarif bezahlt. In: Die ZEIT, 16.09.2024, <https://www.zeit.de/wirtschaft/2024-09/einzelhandel-tariflohn-viertel-linke-beschaefigte>.

Zitzmann, Immanuel (2017): Robust, nachhaltig oder grün. Was ist "Slow Logistics"? In: Sucky, Eric/Kolke, Reinhard/Biethahn, Niels/Werner, Jan (Hg.): Mobility in a Globalised World. Logistik und Supply Chain Management 19. Bamberg: University of Bamberg Press, S. 40–58.



**Bundesstiftung
Gleichstellung**