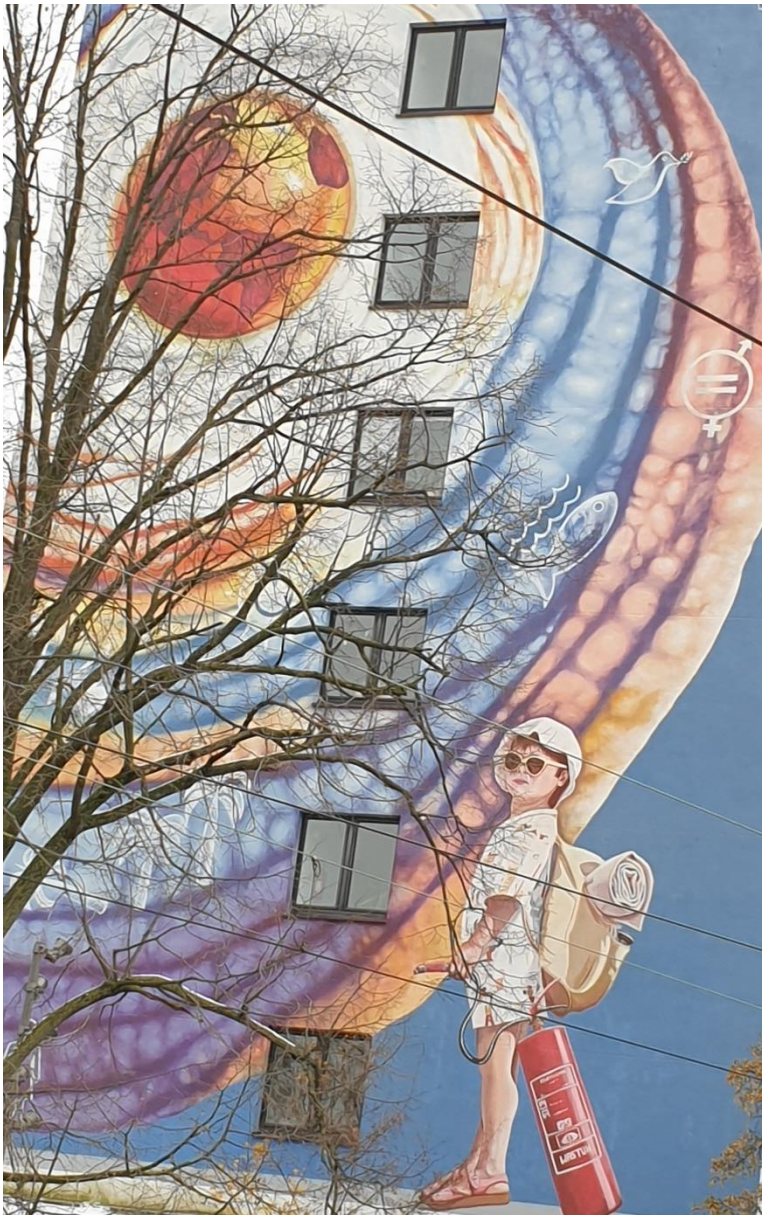
F.A.T.K. Forschungsinstitut für Arbeit Technik und Kultur



Transformation, Backlash und Zusammenhalt

Tätigkeitsbericht 2024

Übersicht

Transformation, Backlash und Zusammenhalt

“Don't swap horses in midstream” – Abraham Lincoln machte dieses Sprichwort berühmt, als er es anlässlich seiner Nominierung für eine zweite Amtszeit als Präsident der Vereinigten Staaten im Jahr 1864 sinngemäß in einer Rede verwendete. Dass es wenig klug ist, inmitten des Flusses das Pferd zu wechseln, scheint auf der Hand zu liegen. Welche Konsequenzen die erneute Präsidentschaft Donald Trumps und der zu erwartende Regierungswechsel nach den Bundestagswahlen im Februar 2025 haben werden, bleibt abzuwarten. Zu befürchten ist allerdings, dass bestimmten Krisen, allen voran dem Klimawandel und der wachsenden sozialen Ungleichheit, nicht nur mit weit weniger Entschiedenheit begegnet wird, sondern der Prozess der sozial-ökologischen Transformation „in midstream“ deutlich ausgebremst, wenn nicht konterkariert wird. Stattdessen, so zeichnet es sich ab, wird der Fokus nun auf Themen wie Sicherheit und Ordnung gelegt. Dass Sicherheit ohne Begrenzung des Klimawandels und Stärkung des sozialen Ausgleichs und Zusammenhalts mittel- und langfristig nicht zu haben ist, scheint ignoriert zu werden.

Zuversicht für die Transformation…

Fragwürdig ist, ob mit der Infragestellung des Kohle- und Gasausstiegs sowie des Verbrenner-Aus, den verbalen Angriffen auf Windkraftanlagen und angesichts der angekündigten Verschärfungen bei Migration und Bürgergeld tatsächlich mehr Sicherheit erlangt wird – oder vielmehr Planungssicherheit verloren geht, die gerade bei der Entwicklung von Innovationen und neuen Geschäftsmodellen und bei der Realisierung großer Infrastrukturprojekte essenziell ist. Angenommen werden darf auch, dass – bei aller Relativierung als Wahlkampfgetöse und Fischen am rechten Rand – die Migrationsdebatte, wie sie aktuell überwiegend geführt wird, in einem Land, dessen Bevölkerung zu einem Viertel einen Migrationshintergrund hat, in hohem Maße Verunsicherung auslöst und den sozialen Zusammenhalt gefährdet. Auch die dringend gesuchten internationalen Fachkräfte dürften sich fragen, wie es um ihre Sicherheit bestellt ist, wenn sie in Deutschland leben und arbeiten – was wohl kaum zur Steigerung der ohnehin nur begrenzten Attraktivität Deutschlands als Einwanderungsland beitragen wird.

…oder Hoffnungslosigkeit?

Das eigentlich Fatale solcher rückwärtsgewandten Politik ist jedoch, dass sie die Chancen verkennt, die mit den Transformationsprozessen einhergehen und unterschätzt, wie weit die neuen Pfade – bei allen Unzulänglichkeiten – bereits beschritten wurden. Wie die Empirie zeigt, bieten etwa der Ausbau der Erneuerbaren Energien und der Wasserstoffinfrastruktur

Chancen für die Aufwertung ganzer Regionen, sind Investitionen in öffentliche Infrastrukturen wirksame Instrumente des sozialen Ausgleichs, erzielen interkommunale Kooperationen und die Kopplung verschiedener Sektoren beträchtliche Effizienzgewinne und tragen schon heute vielfältige Innovationen, etwa Warmwasserspeicher oder Energieveredelung vor Ort in Kombination mit Digitalisierungsschritten zur Lösung von Problemstellungen wie dem Nord-Süd-Energietransfer und die Überbrückung von Dunkelflauten bei. Auch bei vielen engagierten Akteuren, sowohl Unternehmensleitungen, die in innovativer Aufbruchstimmung hohe Investitionen tätigen, um die weitreichenden Umstellungsprozesse zu bewältigen, als auch Beschäftigten, die ihre Berufs- und Karriereplanung entsprechend ausrichten, dürfte ein Backlash auf Unverständnis stoßen. Selbst bei „Transformationsverlierern“, wie den Beschäftigten der Kohleindustrie dürfte sich bei einer Revidierung der Ausstiegspläne die Begeisterung in Grenzen halten, sofern damit auch die von den Sozialpartnern ausgehandelten Regelungen zur Sozialverträglichkeit (Kohlekompromiss) obsolet werden. Wie sich der politische Wandel auf die Automobilindustrie auswirkt, bleibt abzuwarten; doch auch hier dürfte in puncto Transformation gelten: Aufgeschoben ist nicht aufgehoben.

Netzwerk Arbeitsforschung und Kooperationsstelle Wissenschaft Arbeitswelt

Im Rahmen des Netzwerks Arbeitsforschung Baden-Württemberg kümmert sich das F.A.T.K. gemeinsam mit anderen Instituten und Einzelpersonen erstens darum, die Kooperation unter baden-württembergischen Sozialwissenschaftler:innen zu verbessern, die sich der Erforschung der Arbeitswelt aus einer arbeitnehmerorientierten Perspektive verpflichtet fühlen. Zweitens soll der Austausch von Wissenschaftler:innen mit Praktiker:innen aus Betrieb und Gewerkschaft gepflegt werden. Drittens wird versucht, die politische Anerkennung und die staatliche Förderung arbeitnehmerorientierter Forschung in Baden-Württemberg zu verbessern.

Der Sprecher:innenkreis des Netzwerks, in dem neben den Vertreter:innen von drei anderen Instituten auch wir als F.A.T.K. und *de facto* auch die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt mitwirkt, traf sich im Jahr 2024 mehrfach. Inhaltlicher Schwerpunkt war die Diskussion über die Auswirkungen aktueller Entwicklungen wie Digitalisierung, Homeoffice, Remote- und Hybrid-Work, aber auch Leiharbeit etc. auf

Gut *besuchte Netzwerk-Tagung am KIT Karlsruhe*
Foto: Sandra Göttisheim, KIT

die betriebliche Sozialintegration. Im Oktober 2024 führte das Netzwerk dazu gemeinsam mit dem Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse (ITAS) am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) eine Tagung unter dem Titel „Der Betrieb als sozialer Ort im Umbruch – Alte Probleme und neue Herausforderungen“ durch. Die Tagung wurde gut an- und aufgenommen.

Podiumsdiskussion
Foto: Sandra Göttisheim, KIT

Neben Werner Schmidt, der den einführenden Vortrag hielt, Josef Schmid, der die Podiumsdiskussion moderierte, sowie Andrea Müller als Moderatorin einer Session, wirkten mit Eva-Maria Walker und Markus

Hoppe auch zwei heute andernorts tätige ehemalige F.A.T.K.-Mitarbeiter:innen als Referierende mit. Auch Setareh Radmanesch von der am F.A.T.K. angesiedelten Kooperationsstelle Wissenschaft Arbeitswelt brachte sich weiterhin aktiv in die Arbeit des Netzwerks ein, unter anderem bei der Organisation der Tagung und der Kommentierung eines Tagungsvortrags.

Die Tagungsbeiträge sollen in überarbeiteter Form im Rahmen einer Reihe des Instituts Input Consulting beim VSA-Verlag erscheinen.

Foto: Sandra Göttisheim, KIT

Da nicht nur die Thematik von Sozialintegration, Zusammenhalt und Solidarität, die 2024 auf der Tagung des Netzwerks diskutiert wurde, sondern auch die Arbeitsgestaltung unter den Bedingungen von Digitalisierung, Maschinenlernen/Künstliche Intelligenz sowie die Problematik der sozial-ökologischen Transformation politisch und gesellschaftlich derzeit keineswegs zufriedenstellend bearbeitet werden, wird eine sozialwissenschaftliche Erforschung der Arbeitswelt, die der Perspektive der Arbeitnehmer:innen Rechnung trägt, auch im Jahr 2025 von großer Relevanz bleiben.

Interessante Gespräche und Perspektiven
Foto: Sandra Göttisheim, KIT

Das F.A.T.K. hat sich vorgenommen, auch im Jahr 2025 weiter im Netzwerk mitzuwirken.

Projekte

Fortgeführt wurde im Jahr 2024 das Projekt „*Entgeltunterschiede zwischen Branchen – Statistische und betriebliche Analysen zur Entgeltbestimmung*“, das gemeinsam mit dem Institut Arbeit und Technik (IAT) in Gelsenkirchen durchgeführt wird und unsererseits von Werner Schmidt verantwortet wird. Des Weiteren schloss Werner Schmidt das im März 2023 gestartete Projekt „*Integration ukrainischer Flüchtlinge in der Arbeitswelt – Erste Erfahrungen aus den Betrieben*“ im März 2024 ab. Nähere Ausführungen zu diesen beiden Projekten finden sich auf den folgenden Seiten in diesem Jahresbericht.

Auch das Projekt „*Kommunale Versorgung: mitbestimmt, sozial, klimaneutral? Gelingensbedingungen für den sozial-ökologischen Umbau*“, durchgeführt von Hans-Jürgen Bieling, Andrea Müller und Maria Pfeiffer, wurden im Berichtszeitraum weitergeführt (siehe unten).

Ebenfalls unter Federführung von Hans-Jürgen Bieling und Andrea Müller und in Kooperation mit Eckhard Geitz, ursprünglich Bildungsinstitut im Gesundheitswesen in Essen, und Mechthild Bayer, die bei der ver.di-Bundesverwaltung für Weiterbildungspolitik zuständig war, startete im Mai 2025 das Projekt „STAY – Praxisprojekt zu Fachkräfteeinwanderung und Integrationsanforderungen im Gesundheitswesen“, welches dem Forschungsstrang des F.A.T.K. zu Migration und Sozialintegration im Betrieb zugerechnet werden kann. Nähere Erläuterungen finden sich ebenfalls weiter unten.

Obwohl bereits Ende 2022 abgeschlossen, bereitete das von Werner Schmidt und Andrea Müller bearbeitete Projekt „*Personalräte: Selbstverständnis, Arbeitsweise, Strategien*“ auch im Jahr 2024 noch einige Arbeit, insbesondere um den Abschlussbericht zu publizieren. Dieser soll nun im Frühjahr 2025 im Transkript-Verlag erscheinen.

Eine detaillierte Darstellung von Vorträgen und Publikationen des Jahres 2024 findet sich auf den hinteren Seiten des Berichts. Auch 2024 waren Mitarbeiter:innen des F.A.T.K. in die Begutachtung von Forschungsanträgen und Zeitschriftenartikeln involviert.

Personen und Finanzen

Sophie Wittmann, die für Verwaltungstätigkeiten am F.A.T.K. zuständig war, schied wegen eines bevorstehenden Auslandssemesters auf eigenen Wunsch zum Dezember 2023 aus. Ihre Nachfolgerin ist Meltem Seker.

Im Projekt „Kommunale Versorgung“ endeten – zum einen aufgrund des begrenzten Projektbudgets, zum anderen da die studentischen Mitarbeiter:innen auch in anderen Tätigkeitsfeldern Erfahrungen sammeln wollten – im Jahr 2024 die Verträge von Rebecca Günthner, Geerte Wijgers, Florian Seuffert und Meltem Seker. Das gilt auch für Charlotte Maestracci und Max Schmidt, die im Rahmen der Projekte „Integration ukrainischer Flüchtlinge in der Arbeitswelt“ und „Entgeltunterschiede zwischen Branchen“ tätig waren. Lilly Claudi arbeitet seit April 2024 als studentische Mitarbeiterin im Projekt „Entgeltunterschiede zwischen Branchen“.

Die finanzielle Situation des Instituts ist weiterhin zufriedenstellend, wie auch die Kassenprüfung für das Jahr 2023 bestätigte. Die Prüfung ergab keine Beanstandungen.

Forschungsprojekte und Kooperationsstelle

Projekt „Kommunale Versorgung: mitbestimmt, sozial, klimaneutral? Gelingensbedingungen für den sozial-ökologischen Umbau“

Projektleitung: Prof. Dr. Hans-Jürgen Bieling, Andrea Müller
Projektbearbeitung: Andrea Müller, Maria Pfeiffer

Förderung: Hans-Böckler-Stiftung im Forschungsverbund „Sozial-ökologische Transformation“
Laufzeit: 5/2022–2/2025

Das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Forschungsprojekt „Kommunale Versorgung: mitbestimmt, sozial, klimaneutral? Gelingensbedingungen für den sozial-ökologischen Umbau“ geht der Frage nach, welche Rolle Kommunen und (überwiegend) kommunale Unternehmen (Energieversorger, Abfall- und ÖPNV-Betriebe) in der sozial-ökologischen Transformation spielen, welche Potenziale hier vorhanden sind und welche Faktoren die weitreichenden Veränderungsprozesse befördern oder behindern. Vor dem Hintergrund der Annahme, dass die Klimawende nicht ohne die Beteiligung und das Einvernehmen der Beschäftigten gelingen kann, die für deren praktische Umsetzung verantwortlich sind, liegt ein Schwerpunkt auf der Frage, wie sich der ökologische Umbau auf die Arbeit der Beschäftigten auswirkt und welche Haltung sie dazu einnehmen. Gefragt wird zudem, ob und inwiefern die sozial-ökologische Transformation zum Gegenstand von Betriebs- bzw. Personalratsarbeit wird und wie ggf. Inhalte und Formen betrieblicher Aushandlungs- und Beteiligungsprozesse gestaltet sind. Zur Einordnung der Befunde werden außerdem die Positionen überbetrieblicher Akteure (Gewerkschaften, Arbeitgeber- und Fachverbände) sowie gesetzliche und politische Rahmenbedingungen in die Betrachtung einbezogen.

Im Berichtsjahr konnte die Erhebungsphase abgeschlossen werden. Es wurden Experteninterviews mit Gewerkschafter:innen aus verschiedenen Fachbereichen sowie mit Vertretern eines kommunalen Arbeitgeberverbands und eines Fachverbands für kommunale Unternehmen geführt. Besucht wurden außerdem 17 Städte und Gemeinden in Baden-Württemberg, Brandenburg, NRW und dem Saarland, wo

uns Vertreter:innen der Kommunalverwaltungen (Oberbürgermeister bzw. Bürgermeister, Personalrat, Fachpersonal) und Akteure aus Stadtwerken, Abfallwirtschaftsbetrieben und Nahverkehrsunternehmen (Geschäftsführung, Betriebs- oder Personalrat, Fachpersonal) Einblick in ihre Arbeit gaben. In sechs der Unternehmen wurden auch Gespräche mit Beschäftigtengruppen geführt. Außerdem konnten durch Betriebsführungen u.a. in einem Recyclinghof, einer Großkläranlage, einer Werkstatt für Omnibusse und einem Windkraft-Unternehmen vertiefte Einblicke gewonnen werden.

Von Erdgas zu Wasserstoff

Nach einer Aufbereitung des Interviewmaterials mithilfe des Analysetools MAXQDA konnte als weiterer Auswertungsschritt ein Großteil der Kommunalfallstudien fertiggestellt und mit dem Schreiben des Abschlussberichts begonnen werden. Parallel dazu wurden erste Befunde bei einer Klausurtagung von Betriebsräten aus (kommunalen) Energieunternehmen des Saarlandes, der GIRA-Jahrestagung 2024 und der Dienstleistungstagung von Ver.di und HBS in Berlin vorgestellt und diskutiert.

Als zentraler Befund lässt sich festhalten, dass es sich bei Kommunen und kommunalen Unternehmen oftmals um unterschätzte Klimawende-Akteure handelt. Unsere Untersuchung von Beispielen guter und innovativer Praxis zeigt vielfältige Möglichkeiten auf, die sich auf kommunaler Ebene bieten: für klimapolitische Ziele, für die Auseinandersetzung der Bevölkerung mit Nachhaltigkeitsfragen, für die Erschließung neuer Geschäftsfelder, und für die Aufwertung ganzer Regionen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den ausgewählten Fällen um eine Positivauswahl handelt und viele andere Kommunen mit weniger günstigen Voraussetzungen und dadurch eingeschränkter Handlungsfähigkeit oder anders gelagerten Priorisierungen geringere Fortschritte auf dem Weg zur Klimaneutralität machen. Nichtsdestotrotz ist ein beträchtliches Transformationspotenzial vorhanden, wenn kommunale Unternehmen wie Stadtwerke, ÖPNV- und Abfallwirtschaftsbetriebe in den Blick genommen werden. Diese spielen eine bedeutsame Rolle beim Ausbau jener Infrastrukturen, die für die Klimawende – auch der lokalen Wirtschaft und darüber hinaus – erforderlich sind. Zugleich sind kommunale Unternehmen selbst Emittenten, die durch Effizienzgewinne, insbesondere durch Sektorenkopplung, hohe Einsparpotenziale realisieren können.

Darüber hinaus findet in kommunalen Unternehmen auch die soziale und demokratische Dimension in der Regel mehr Berücksichtigung als bei privatwirtschaftlichen Unternehmen: Etwa ermöglichen ihre Infrastrukturen das Angebot bestimmter Dienstleistungen für alle, zum Teil kostenlos oder zu sozial verträglichen Preisen (z.B. ÖPNV, Kultureinrichtungen usw.) und sie sind als Umsetzer der Daseinsvorsorge – trotz Wirtschaftlichkeitserfordernissen – letztlich dem Gemeinwohl verpflichtet. Überdies fördert die vergleichsweise ausgeprägte demokratische Steuerung in kommunalen Unternehmen die konkrete Auseinandersetzung mit der Bürgerschaft z.B. zu Nachhaltigkeitsfragen vor Ort. Zugleich bietet der Ausbau der Erneuerbaren Energien, insbesondere der Windkraft, gerade in strukturschwachen Regionen wie etwa dem ländlichen Raum in Brandenburg, die Chance eines positiven Strukturwandels und neuen Selbstverständnisses vom Verlierer zum Vorreiter.

Last but not least ist ein wichtiger Faktor, der die soziale und demokratische Dimension vereinigt, dass kommunale Unternehmen in aller Regel als eher soziale und familienfreundliche Arbeitgeber gelten, mit einer hohen tarifvertraglichen Deckungsrate, sicheren Arbeitsplätzen, verschiedenen be-

trieblichen Sozialleistungen, Gesundheitsförderung etc. und einer überwiegend fest verankerten betrieblichen Mitbestimmung.

Windpark in Brandenburg – Chance für die Region

Aus Arbeitnehmerperspektive hat der Transformationsprozess in seinem Zusammenspiel von Dekarbonisierung, Digitalisierung und demografischem Wandel unterschiedliche Konsequenzen, je nachdem, in welchen Bereichen die Beschäftigten arbeiten: von Umschulung und Tätigkeitswechsel bis zur Job- und Karrierechance. Allein die Dekarbonisierung geht mit vielfältigen Bedarfen bei der Fort- und Weiterbildung einher. In den von uns besuchten ÖPNV- und auch Abfallwirtschaftsbetrieben sind z.B. die Antriebswende und die Schaffung der dafür notwendigen Infrastruktur in vollem Gange. Noch grundlegender ist der Umbau in der Energiewirtschaft weg von einem stark zentralisierten Infrastruktursystem nuklearer und fossiler Energie, hin zu einer weitgehend dezentralen Gewinnung regenerativer Energie und mehr Energieeffizienz. Dafür ist der flächendeckende massive Ausbau von Erzeugungsanlagen, Netzinfrastrukturen und Energiespeicherkapazitäten erforderlich, deren Steuerung wiederum in hohem Maße von digitalen Anwendungen abhängig ist. Zugleich bedeutet der Arbeits- und Fachkräftemangel bei gleichzeitigem Aufgabenzuwachs für die vorhandenen Belegschaften teils hohe Belastungen und Stress, besonders ausgeprägt etwa beim Fahrpersonal im ÖPNV.

Zwar entstand in den Interviews mit Betriebs- bzw. Personalräten der genannten Unternehmen mitunter der Eindruck, dass die sozial-ökologische Transformation eher ein Randthema ihrer Arbeit darstellt. Bei genauerer Betrachtung geht es jedoch auch immer wieder um Fragen der Interessenvertretung: wenn etwa darauf geachtet wird, dass in der betrieblichen Reorganisation die Interessen der Beschäftigten gewahrt oder dass soziale Maßnahmen mit ökologischer Wirkung eingefordert werden, wie z.B. Jobtickets oder flexible Arbeitszeitmodelle. Insgesamt trägt das Einfordern guter Arbeitsbedingungen zur Attraktivität des eigenen Unternehmens bei, so dass neue Arbeits- und Fachkräfte zur Bewältigung der wachsenden Aufgaben leichter gewonnen und die Arbeitsbelastung der bestehenden Belegschaft begrenzt werden können.

Vor dem BMWK – Kampagne zur Fachkräftegewinnung

Damit einhergehend zeichnen sich auch Verschiebungen bei den gewerkschaftlichen Machtressourcen ab. Da in den untersuchten Bereichen im Kontext von demografischem Wandel und Dekarbonisierung in den nächsten Jahren mit einem hohen Fach- und Arbeitskräftebedarf gerechnet wird, erfährt die Arbeitnehmerseite einen Zugewinn an struktureller Macht (vor allem im ÖPNV unter dem Vorbehalt der Finanzierung eines Stellenaufbaus). Erfolgt der zur Bewältigung der Klimawende notwendige beträchtliche Beschäftigungszuwachs, ist zudem mit einer Zunahme organisationaler Macht zu rechnen, denn die Wahrscheinlichkeit, dass neue Kolleg:innen Gewerkschaftsmitglied werden, dürfte gerade in (kommunalen) Unternehmen mit Tarifbindung, etablierter betrieblicher Mitbestimmung und einem hohen Organisationsgrad – insbesondere im ÖPNV und in der

Abfallwirtschaft – relativ hoch sein. Dem entgegen stehen der Beschäftigungsverlust in organisationsstarken Unternehmen wie der Kohleindustrie und die wachsende Bedeutung von EE-Unternehmen, etwa Windparkbetreiber, wo häufig erst noch gewerkschaftliche Aufbauarbeit geleistet werden muss.

Solidarität mit dem Busstreik

Ein Zuwachs gesellschaftlicher Machtressourcen zeigt sich dann, wenn die Interessen von Beschäftigten und zivilgesellschaftlichen Gruppen konvergieren – so bei der Allianz von Fridays for Future und Ver.di zur Durchsetzung besserer Arbeitsbedingungen für das ÖPNV-Fahrpersonal und einer sozialverträglichen Mobilitätswende. Umgekehrt können aber auch ein Rechtsruck und ein sogenannter „Greenlash“ dazu führen, dass ein zu starkes Engagement im Bereich Klimaschutz den Gewerkschaften übelgenommen wird und das Verständnis in der Bevölkerung für Streiks, die auch mit dem Klima-Argument begründet werden, schwindet.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass kommunale Unternehmen durch ihren speziellen Charakter mit dem Vorrang der Gemeinwohlorientierung, den guten infrastrukturellen Voraussetzungen für die Umsetzung verschiedener Umbaumaßnahmen sowie einem relativ hohen Maß an demokratischer Steuerung und Mitbestimmung durchaus das Potenzial haben, wichtige Akteure in der sozial-ökologischen Transformation zu sein. In Anlehnung an Mariana Mazzucato (2021) könnte auch von einer Art dezentraler „Bottom-up“-Mission Economy“ gesprochen werden. Damit die Potenziale realisiert werden können, müssen jedoch bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein, insbesondere eine hinreichende Finanzierung und die Gewinnung und Bindung von Arbeits- und Fachkräften. Es stellt sich die Frage, ob die Bedeutung von Kommunen und kommunalen Unternehmen für den sozial-ökologischen Umbau nicht nur zu einer Anerkennung ihrer System-, sondern auch ihrer Transformationsrelevanz führt und ob sich damit – nach einem jahrzehntelangen Auszehren des öffentlichen Dienstes – Chancen für eine Aufwertung von Tätigkeiten in der öffentlichen Daseinsvorsorge ergeben und erneuten Vorstößen zur Beschneidung öffentlicher Güter und Dienstleistungen getrotzt werden kann.

Projekt „Integration ukrainischer Flüchtlinge in der Arbeitswelt – Erste Erfahrungen aus den Betrieben“

Projektleitung: Dr. Werner Schmidt
Projektbearbeitung: Dr. Werner Schmidt
Förderung: Hans-Böckler-Stiftung
Laufzeit: 03/2023–02/2024

Die Flucht vieler Ukrainerinnen und Ukrainer in die Europäische Union und nach Deutschland stellt eine neue Herausforderung für die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt und in die Arbeitswelt dar. Anders als Geflüchtete aus der Ukraine erhalten Geflüchtete aus anderen Ländern weniger rasch eine Arbeitserlaubnis und kein Bürgergeld nach dem SGB II. Sowohl die große Zahl der Geflüchteten aus der Ukraine als auch die im Vergleich stärkeren Rechte und die bessere materielle Versorgung sprachen dafür, sich mit der arbeitsweltlichen Integration dieser Gruppe zu beschäftigen. Auch der Umstand, dass sie überwiegend hoch qualifiziert und häufig weiblich sind, macht die Geflüchteten aus der Ukraine zu einem interessanten Fall.

Basierend auf Interviews mit sechs überbetrieblichen und sechs betrieblichen Expertinnen und Experten fragte die explorative Studie nach besonderen Chancen und Risiken der Integration von geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainern in die Arbeitswelt.

Solidaritätsbekundungen

Anders als in den Jahren nach 2015 fanden sich in den Betrieben keine prominenten Fördermaßnahmen für Geflüchtete. Teilweise war es den betrieblichen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern nicht gelungen, für offene Stellen in ihren Betrieben ukrainische Geflüchtete zu gewinnen, woraus dann mitunter auf eine wenig ausgeprägte Bereitschaft zur Annahme eher gering bezahlter Tätigkeiten geschlossen wurde. Als Ursache für die bei Manchen fehlende Erwerbsbereitschaft wurde mitunter der Bezug von Bürgergeld genannt, aber auch, dass bei Frauen mit Kindern oftmals fehlende Möglichkeiten der Kinderbetreuung einer Arbeitsaufnahme entgegenstehen. Nicht zuletzt hoffen offenbar viele Geflüchtete, Dequalifizierung und Statusverlust zu vermeiden, indem sie sich nach dem Erlernen der deutschen Sprache in einem ersten Schritt im zweiten Schritt Zugang zu einer höher qualifizierten Tätigkeit versprechen.

Einer raschen Integration in die Arbeitswelt steht auch die Ungewissheit des weiteren Kriegsverlaufs entgegen. Sowohl die Rückkehrmöglichkeiten (angesichts von Besetzung, Zerstörung etc.) als auch die aufenthaltsrechtliche Entwicklung (befristet, wird je nach Entwicklung verlängert) und die eigenen Rückkehrabsichten (Aufenthaltsort von Angehörigen, Todesfälle) sind davon beeinflusst. Solange Rückkehrhoffnungen (familiäres Zusammenfinden) und aufenthaltsrechtliche Unsicherheiten bestehen, sind die Bleibeabsichten vieler Geflüchteter wenig stabil und aufwendige Investitionen in eine berufliche Karriere in Deutschland für sie nicht zwingend. Nicht wenige bewegen sich (insbesondere virtuell) in einer Art transnationalem Raum.

Hinsichtlich der Integration in Arbeitsmarkt und Arbeitswelt generell waren zum Zeitpunkt der Untersuchung noch keine definitiven Prognosen möglich, doch sieben, sich nicht ausschließende, teilweise gleichzeitig oder sukzessive vorkommende Szenarien scheinen mehr oder weniger relevant zu sein: (1) Das rasche Zusammenfinden von mitgebrachter Qualifikation und entsprechender Tätigkeit, (2) das verzögerte Matching von Qualifikation und Tätigkeit nach einer Phase der Qualifizierung und der Anerkennung von Zertifikaten, (3) die Ausübung temporärer Einfacharbeit unterhalb der mitgebrachten Qualifikation, (4) andauernde Dequalifizierung und Unterschichtung, (5) der Versuch des statusähnlichen Neuanfangs in einem anderen Feld, unter Umständen in Selbstständigkeit, (6) der Verzicht auf Erwerbsarbeit aus eigener Entscheidung und (7) der ungewollte Verzicht auf Erwerbstätigkeit (Exklusion).

Eine Einschränkung des Bürgergeldbezugs für Geflüchtete aus der Ukraine, wie zukünftig nicht ausgeschlossen, würde den Druck auf die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit erhöhen, dabei jedoch die Vernichtung von Humankapital befördern. Letztere würden dem Interesse Deutschlands an der Gewinnung von Fachkräften entgegenstehen. Sinnvoll könnte es allerdings sein, Berufstätigkeit und systematisches Sprachlernen so miteinander zu verzahnen, dass diese nicht mehr als Alternativen erscheinen (Link zum Working Paper: *p_fofoe_WP_340_2024-1*).

Projekt „Entgeltunterschiede zwischen Branchen – Statistische und betriebliche Analysen zur Entgeltbestimmung“

Projektleitung: Dr. Werner Schmidt und Michaela Evans (Institut Arbeit und Technik der Westfälischen Hochschule, Forschungsschwerpunkt „Arbeit und Wandel“)
Projektbearbeitung: Denise Becka, Fikret Öz (beide IAT) sowie Dr. Werner Schmidt
Förderung: Hans-Böckler-Stiftung
Laufzeit: 03/2023–08/2025

Das Projekt untersucht Entgeltunterschiede zwischen Branchen. Dazu werden sowohl vorhandene Statistiken herangezogen und sekundär ausgewertet als auch

primäre qualitative Erhebungen im öffentlichen Dienst (Pflege und Sozial- und Erziehungsdienste) und in der Metall- und Elektroindustrie durchgeführt. Ein Schwerpunkt im Jahr 2024 lag darauf, Erhebungsinstrumente zu entwickeln, die es erlauben, Tätigkeiten branchenübergreifend zu vergleichen und im Rahmen einheitlicher Regeln entgeltlich zu bewerten.

Ein detaillierter branchenübergreifender Vergleich wäre dann möglich, wenn alle in den Vergleich einbezogenen Branchen eine vergleichbare anforderungsbezogene und möglichst analytische Arbeitsbewertung anwenden würden, was jedoch keineswegs der Fall ist. Auf summarischer Arbeitsbewertung basierende Vergleiche sind ebenfalls möglich und zudem einfacher, müssen jedoch kaum zu bestimmende Ungenauigkeiten in Kauf nehmen.

Während in den Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie neben näherungsweise analytischer Arbeitsbewertung (dafür hatten wir den ERA-Baden Württemberg mit dem sogenannten Stufenwertzahlverfahren gewählt) auch summarische Arbeitsbewertung vorkommt (unsere Wahl fiel hier auf den ERA in Niedersachsen), dominiert im öffentlichen Dienst eine historisch gewachsene Form der Entgeltbestimmung, die Elemente sowohl von Qualifikationsbezug als auch eines eher summarischen Anforderungsbezugs aufweist. Ganz abgesehen davon, dass tarifvertragliche Regeln zudem vor allem in der Privatwirtschaft nicht überall gelten und selbst bei Gültigkeit nicht immer gleichermaßen angewandt werden, sind somit einem Vergleich auf Basis unterschiedlicher Regelungen der Arbeitsbewertung Grenzen der Genauigkeit gesetzt.

Um einen solchen Vergleich gleichwohl vornehmen zu können, ist es erforderlich, branchenübergreifend für alle Tätigkeiten einheitlich ein detailliertes Arbeitsbewertungsinstrument anzuwenden. Bei der Entwicklung eines solchen Instruments besteht jedoch das Problem der Normativität. Wenn Wissenschaftler:innen auf Basis eigener Einschätzungen festlegen, welche Aspekte von Arbeit berücksichtigt und wie bewertet werden, dann bedarf dies der wohlüberlegten Begründung und bleibt gleichwohl angreifbar. Immerhin findet sich bereits bei Marx der Hinweis, dass der Wert der Arbeitskraft „ein historisches und moralisches Element“ enthalte. Der Glaube, ein eigenes, wissenschaftlich fundiertes, objektives Instrument der Arbeitsbewertung zu entwickeln, wäre deshalb naiv, stattdessen bestünde die Gefahr, ein Instrument zu schaffen, dass stark dem momentanen Zeitgeist verhaftet ist.

Personalrätekonferenz, Ver.di Fils-Neckar-Alb

Wir haben versucht, das Problem der Normativität abzumildern, indem wir den Einfluss willkürlicher Setzung seitens der Forschenden möglichst begrenzt halten und stattdessen an Praxiserfahrungen mit Arbeitsbewertung im Feld anknüpfen. Ausgehend von der Annahme, dass sich die Tätigkeiten einer Branche auch in den Arbeitsbewertungsregeln einer anderen Branche erfassen lassen, entschlossen wir uns von einem real existierenden System der Arbeitsbewertung auszugehen. Damit haben wir es als Ausgangspunkt nicht mit von der Wissenschaft gesetzter Normativität zu tun, sondern mit einer von Tarifparteien *verhandelten Normativität*.

Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes sind für diesen Zweck aus genanntem Grund weniger hilfreich als die ERA-Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie. Der ERA des Tarifgebietes Baden-Württemberg (Stufenwertzahlverfahren) bietet im oben argumentierten Sinne größere Chancen auf eine differenzierte Erfassung von Tätigkeiten. Im eher analytischen Arbeitsbewertungssystem des baden-württembergischen ERA können im Grundsatz auch die Tätigkeiten anderer Branchen abgebildet und bewertet werden. Auch in der

Metall- und Elektroindustrie selbst findet sich ja bereits eine große Vielzahl recht grundlegend unterschiedlicher Tätigkeiten.

Gleichwohl wurde der baden-württembergische ERA nicht gänzlich unverändert als Instrument der Arbeitsbewertung übernommen, da er für die Bewertung branchenuntypischer Tätigkeiten, etwa Pfleger und Erzieherin, weniger gut geeignet ist. Wir nahmen an, dass für solche Tätigkeiten typische Merkmale nicht hinreichend berücksichtig sind. Es handelte sich zwar um verhandelte Normativität, doch die Vertretungen von Pflegenden und Erziehenden bzw. der Beschäftigten und die Dienststellen des öffentlichen Dienstes, in unserem Fall insbesondere die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und Ver.di, haben hier nicht mitverhandelt. Begrenzte Veränderungen beim System der Arbeitsbewertung wurden vorgenommen, wobei die Deskription von Kommunikation und Interaktion ergänzt und psycho-soziale Belastungen zusätzlich aufgenommen wurden.

Das Gesamtsystem der Bewertung wurde jedoch beibehalten: zum einen, um die Relevanz selbst eingebrachter Normativität zu begrenzen, zum anderen, um die Anschlussfähigkeit des Gesamtbewertungssystems an das ERA-Punktesystem und damit letztlich die ERA-Entgeltbeträge zu erhalten. Nur auf diese Weise konnte ein sich auf anforderungsbezogene Arbeitsbewertung stützender monetärer Vergleich der Verdienste ermöglicht werden.

Die Entwicklung eines geeigneten, notwendigerweise branchenübergreifenden Instruments der Arbeitswertung ist ein entscheidender, gleichwohl jedoch nicht der abschließende Schritt in der Vorbereitung zur Durchführung des Vergleichs. Um der Komplexität der Erhebungsanforderungen gerecht zu werden, wurde für den Kern der Erhebung und Arbeitsbewertung ein Instrumentenset entwickelt: (1) betriebliches Experteninterview: Einstiegsgespräch, (2) betriebliches Experteninterview: Erhebungsprozessgespräch, (3) Beobachtung ausgewählter Arbeitsprozesse durch die Forschenden mit Nutzung der Arbeitsbewertungsbogen, (4) standardisiertes Beschäftigteninterview auf Basis eines Teils des Anforderungsbogens zur Ergänzung der Beobachtung durch Befragung der Beschäftigten, (5) offenes, eher narratives Beschäftigteninterview zur Beschreibung von Anforderungen, (6) betriebliches Experteninterview: zu Ergänzung und Erläuterung von Beobachtung und Beschäftigteninterviews. (7) Schema zum Abgleich der Befunde aller Erhebungsinstrument im Einzelfall, (8) Schema zum branchenübergreifenden Abgleich aller vorläufigen Einzelbewertungen und zu begründenden Modifikationen falls erforderlich.

Darüber hinaus finden gelegentlich zusätzliche betriebliche und überbetriebliche Experteninterviews statt, auch wird vornehmlich durch den Kollegen Fikret Öz an statistischen Sekundauswertungen gearbeitet. Das Gesamtprogramm des Projekts ist ziemlich ambitioniert.

Projekt „STAY – Praxisprojekt zu Fachkräfteeinwanderung und Integrationsanforderungen im Gesundheitswesen“

Projektleitung: Prof. Dr. Hans-Jürgen Bieling und Andrea Müller
Projektbearbeitung: Andrea Müller, Eckhard Geitz (ehem. BiG, Essen)
Förderung: Hans-Böckler-Stiftung
Laufzeit: 05/2024–04/2025

Fachkräfteeinwanderung im Gesundheitswesen ist für die Aufrechterhaltung der Versorgungsstruktur ein wichtiger Baustein. Gleichzeitig ist eine gelingende Praxis betrieblicher Integration keine Selbstverständlichkeit. Etablierte Kolleg:innen und betriebliche Strukturen sind zum Teil unzureichend auf die neuen Fachkräfte, ihre Qualifikationsprofile und ihr berufliches Selbstverständnis eingestellt. Neben bürokratischen und praktischen Hürden, mit denen ausländische Fachkräfte, insbesondere bei ihrer Ankunft, zu kämpfen haben, treten sie ihre neuen Arbeitsstellen oftmals mit Erwartungen an, die zum einen von ihrer beruflichen und gesellschaftlichen Sozialisation, zum anderen von teils unvollständigen und unterschiedlich geframten Informationen und Narrativen zum Zielland Deutschland und den entsprechenden Arbeitgebern geprägt sind.

In Kombination mit meist noch vorhandenen sprachlichen Hürden kann dies zu Missverständnissen, Enttäuschung, Frust und Stress im Arbeitsalltag führen und zugewanderte Fachkräfte hindern, ihre fachlichen Kompetenzen und Potenziale zu entfalten. Unzureichende betriebliche Integration und Unkenntnis von Arbeitnehmerrechten, Mitbestimmung und Partizipationsmöglichkeiten können so zu erhöhter Unzufriedenheit, zum Abbruch von Arbeitsverhältnissen und einer relativ hohen Fluktuation der angeworbenen Fachkräfte oder einer Verfestigung qualifikationsinadäquater Beschäftigung führen. Zugleich sind die länger ansässigen Beschäftigten damit konfrontiert, bei meist ohnehin schon hohem Zeit- und Leistungsdruck im Arbeitsalltag gemeinsam mit den neuen Kolleg:innen „Integrationsarbeit“ zu leisten.

F.A.T.K. im Frühling

Für unseren Projektpartner, einen bayrischen Klinikverbund, stellt die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte angesichts des demografischen Wandels eine wichtige Säule des Personalaufbaus dar. In diesem Zusammenhang wurde ein hoher Bedarf identifiziert, sowohl die Integrationsfähigkeit des Betriebes als auch der Belegschaft weiterzuentwickeln. Das vorliegende Projektvorhaben will folglich – unter Berücksichtigung schon bestehender guter Praxis und wissenschaftlicher Erkenntnisse – betriebliche Lösungsansätze entwickeln, um zu einer langfristigen Bindung von Pflegefachkräften beizutragen und den sozialen Zusammenhalt in der Belegschaft, kollegiale Zusammenarbeit und die Integrationsfähigkeit des Betriebs zu stärken. Hierzu wurden Interviews mit Vertreter:innen der Personalentwicklung, des Integrationsmanagements und ehrenamtlichen Integrationslotsen sowie Gruppendiskussionen mit Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft geführt. In einem anschließenden Workshop sollen Ergebnisse mit teilnehmenden Beschäftigten diskutiert und Handlungsempfehlungen, etwa für die Weiterentwicklung eines Mentorenprogramms, erarbeitet werden. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Rolle der Mitbestimmung für die betriebliche Sozialintegration gelegt, aber auch gefragt, ob und ggf. wo und wann ein Diversity-Ansatz und temporäre gruppenbezogene Unterstützungsangebote nützlich sein können.

Kooperationsstelle Wissenschaft Arbeitswelt Tübingen (KoWATü)

Steuerungskreis: Setareh Radmanesch, Prof. Dr. Josef Schmid, Dr. Werner Schmidt
Geschäftsführung: Setareh Radmanesch
Förderung: Hans-Böckler-Stiftung (Anschubfinanzierung) und DGB Baden-Württemberg

Im Jahr 2024 erfuhr die Arbeit der Kooperationsstelle eine thematische Fokussierung auf zwei zentrale Themenfelder:

1. Digitalisierung und New Work an Universitäten und Hochschulen

2. Mentale Belastungen in der digitalen Transformation

Diese thematische Zuspitzung wurde durch konkrete Kooperationsanfragen von Praxispartnern initiiert.

Entwicklung des Themenfelds „Digitalisierung und New Work an Universitäten und Hochschulen

Das Interesse zweier Praxispartner führte zu einer Zusammenarbeit im Themenbereich „Digitalisierung und New Work an der Universität“. Ziel war die Entwicklung eines kleinen gemeinsamen Forschungsprojekts bis Ende 2024. Bereits zu Jahresbeginn 2024 wurde eine umfassende Aufarbeitung des Forschungsstands durchgeführt, deren Ergebnisse systematisch analysiert und in

Zusammenarbeit mit dem Steuerungskreis der Kooperationsstelle kategorisiert wurden. Im Zuge der Gespräche mit den Praxispartnern erhielt die Kooperationsstelle zwei Vortragseinladungen von der Unfallkasse Baden-Württemberg. Diese Vorträge wurden auf Fachtagungen für Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie für Fachkräfte der Arbeitssicherheit an den Hochschulen und Universitäten in Baden-Württemberg gehalten. Sie nahmen die gesundheitlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der Digitalisierung sowie von New-Work-Konzepte für Beschäftigte an Universitäten und Hochschulen in den Blick.

Die inhaltliche Vorbereitung der Vorträge förderte die Expertise der Kooperationsstelle in diesen Themenfeldern. Darauf aufbauend wurde ab Sommer 2024 eine Projektskizze erarbeitet, die unter enger Abstimmung mit dem Steuerungskreis und den Praxispartnern entwickelt wurde.

Entstehung des Themenfelds „Mentale Belastungen in der digitalen Transformation“

Im Verlauf der Arbeit am ersten Themenfeld kristallisierte sich das Thema „Mentale Belastungen in der digitalen Arbeitswelt“ als weiteres zentrales Thema heraus. Drei Praxispartner äußerten Interesse an einer Untersuchung zu mentalen Belastungen, die durch Remotework bzw. durch hybride Arbeitsmodelle in ihren Unternehmen entstehen. Da die Entwicklung und Durchführung von mehreren Projekten zum Thema nicht im Rahmen der Arbeit der Kooperationsstelle umsetzbar war und zu diesem Zeitpunkt bereits an der Entwicklung einer kleinen Projektskizze zum genannten ersten Themenfeld gearbeitet wurde, wurde der Kontakt zu einem arbeitsmedizinischen Forschungsinstitut hergestellt. Hier kam glücklicherweise bereits ein Treffen zwischen anderen Forschenden und einem Praxispartner zustande. Parallel erfolgte eine eigene Einarbeitung in das Thema, die in einem längeren Vortrag auf der Betriebsversammlung eines Automobilzulieferers aus der Region mündete. Die Teilnahme an der Jahresversammlung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Kooperationsstellen im Dezember 2024 zeigte, dass das Thema „Mentale Belastungen in der digitalen Arbeitswelt“ auch im Rahmen der Arbeit von anderen Kooperationsstellen an Bedeutung gewinnt. Aus diesem Grund ist im kommenden Sommer 2025 eine gemeinsame Auseinandersetzung mit dem Thema geplant.

Teilnahme an Netzwerken

Weiterhin hat die Kooperationsstelle an einem gemeinsamen Papier zum Thema New Work – Handlungsempfehlungen für KMU“ mitgewirkt, was vom Wirtschaftsministerium (IW4.0) angestoßen wurde. Dieses soll im ersten Halbjahr 2025 veröffentlicht werden.

Auch im Jahr 2024 beteiligte sich die Kooperationsstelle wieder aktiv am Netzwerk Arbeitsforschung Baden-Württemberg. In diesem Rahmen wurde eine gemeinsame Tagung mit dem Thema „Der Betrieb als sozialer Ort im Umbruch“ vorbereitet und am 18. Oktober 2024 in Karlsruhe durchgeführt.

Weniger eigene Vorträge und inhaltliche Fokussierung

Im Vergleich zum Vorjahr hat die Anzahl der eigenen Vorträge der Kooperationsstelle im Jahr 2024 abgenommen. Diese Entwicklung war jedoch strategisch gewollt, um Raum für die eigene inhaltliche Fokussierung und die Erarbeitung neuer Themenfelder sowie die Unterstützung von Praxispartnern bei der Vernetzung mit anderen Forschenden zu schaffen.

Vorträge, Präsentationen, Podiumsdiskussionen

Nachklapp 2023

Daniel Buhr: Vortrag „Digitalkompetenz in Medizin und Pflege – das DIKOMED-Projekt“ bei der Sitzung der Länderoffenen Arbeitsgruppe des Bundes- und der Landesgesundheitsministerien, 14. Dezember 2023.

Januar – März

Daniel Buhr: Vortrag “Transformation and Trust", Duisburg Business Innovation & EURICUR Workshop “Green Transformation of Industrial Cities” am 18. Januar 2024 in Duisburg.

Daniel Buhr: Vortrag „Digitalisierung in der Langzeitpflege“ bei „Der Paritätische“, Landesverband Baden-Württemberg, 6. Februar 2024.

Maria Pfeiffer: Vortrag „Landeigentum als entscheidende Weichenstellung für die Partizipation an der Windenergie“; Workshop „Energiekrise, Eigentum und Daseinsvorsorge – das Energiesystem im Wandel“; Universität Jena, 29. Februar 2024.

Daniel Buhr: Vortrag „Hochschulen und ihre Bedeutung für die regionale Entwicklung“, bei Fachtagung „Regionalpolitischer Aufbruch in NRW – Zu einem neuen System der Regionalentwicklung“, Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie (MWIKE), 6. März 2024 in Düsseldorf.

April – Juni

Hans-Jürgen Bieling: Podiumsdiskussion auf Einladung der Friedrich Ebert Stiftung auf der Veranstaltung „Europas Gewerkschaften gegen rechts!“, Citadines République, Paris, 16. April 2024.

Daniel Buhr: Vortrag „Transformation durch Innovation? Innovationsfähigkeit und Netzwerke in Zeiten des Wandels“ bei DGB/IG Metall/CARS 2.0-Konferenz "Die Transformation der Region gemeinsam gestalten", am 19. April 2024 in Stuttgart.

Daniel Buhr: Vortrag „Transfer in der Pflege“ beim Landespflegeausschuss, 24. April 2024 in Stuttgart.

Hans-Jürgen Bieling: Vortrag “The Rise of the Radical Populist Right (RPR) in the European Union”, Ringvorlesung “Economics of the European Union” an der Wirtschaftsuniversität Wien, 11. Mai 2024.

Andrea Müller/ Maria Pfeiffer: Vortrag „Kommunale Versorgung: mitbestimmt, sozial, klimaneutral? Gelingensbedingungen für den sozial-ökologischen Umbau. Erste Befunde“ bei der Klausurtagung der Betriebsräte aus Energieunternehmen des Saarlands und der Arbeitskammer des Saarlands, Kirkel, 13.-14. Mai 2024.

Daniel Buhr: Vortrag „Digitalisierung in der Pflege, bei der Gesundheits-/Pflegekonferenz des Landkreises Konstanz, 16. Mai 2024 in Konstanz.

Maria Pfeiffer: Vortrag „Energiedemokratie im deutschen Windenergieausbau? Zur Ungleichverteilung der Entscheidungsmacht in der Energiewende“ bei der Tagung des DGS-Arbeitskreises „Soziologie der Nachhaltigkeit“ (SONA) und der DGS-Sektion Umwelt- und Nachhaltigkeitssoziologie; Universität Stuttgart, 6.-7. Juni 2024.

Andrea Müller: Vortrag „Kommunale Infrastrukturunternehmen im sozial-ökologischen Umbau“, Vortrag bei der Tagung „Infrastrukturtransformationen angesichts multipler Krisen“ des DGS-Arbeitskreises „Soziologie der Nachhaltigkeit“ (SONA) und der DGS-Sektion Umwelt- und Nachhaltigkeitssoziologie, Universität Stuttgart, 6. und 7. Juni 2024.

Daniel Buhr: Vortrag „Entlastung durch Digitalisierung in der Langzeit-Pflege?“ Fachgesprächsreihe der Friedrich-Ebert-Stiftung: „Wie kommen wir zu einer digitalen Dividende in der Pflege?“, 7. Juni 2024 in Berlin.

Setareh Radmanesch: Vortrag „Entwicklung der Tarifbindung und die Folgen für die Gesellschaft“ beim Empfang der Personal- und Betriebsräte der Stadt Ravensburg am 25. Juni 2024 in Ravensburg.

Setareh Radmanesch: Vortrag „Digitalisierung und Gesundheit an der Hochschule: Risiken und Chancen für die Beschäftigten“

bei der Fachtagung der Unfallkasse Baden-Württemberg mit dem Titel: „Erfahrungsaustausch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte an Hochschulen in Baden-Württemberg“, 26. Juni 2024.

Juli – September

Setareh Radmanesch: Teilnahme an Diskussionsrunde zum Thema Auswirkungen von KI auf Beschäftigte im Rahmen der Tagung „DRIVE TO THE FUTURE: KI in der Arbeitswelt“ vom Transformationsnetzwerk CARS 2.0: Cluster Automotive Region Stuttgart, Transformationsnetzwerk für den Fahrzeug- und Maschinenbau, 4. Juli 2024.

Setareh Radmanesch: Vortrag „Digitalisierung und Gesundheit an der Universität: Risiken und Chancen für die Beschäftigten“ bei der Fachtagung der Unfallkasse Baden-Württemberg mit dem Titel: „Erfahrungsaustausch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte an Universitäten in Baden-Württemberg“, 10.Juli 2024.

Daniel Buhr: Vortrag „Vernetzt wirksam: Das Landeskompetenzzentrum Pflege & Digitalisierung Baden-Württemberg“, Auftaktveranstaltung des Kompetenzzentrums für Arbeitsforschung KompIGA (Kompetenzzentrum für innovative und gesunde Arbeit im Sozial- und Gesundheitswesen der Region Alb-Bodensee-Iller, 19. Juli 2024 in Reutlingen.

Hans-Jürgen Bieling: Experte und Gesprächspartner auf der Veranstaltung „Der Aufstieg des Rechtspopulismus in Europa und die Rolle der Gewerkschaften“, Keppler Salon, JKU Linz, 9. September 2024.

Hans-Jürgen Bieling: Präsentation des Papiers „Die kriseninduzierte Reorganisation der europäischen Gesellschaftsformation – im Übergang zu einem staatsinterventionistischen Regulationsmodus“, Panel: Die Regulationstheorie auf dem Prüfstand. Aktualität und Nutzen in Zeiten der Polykrise – Teil 2: Grüner Kapitalismus und Europäische Integration, DVPW-Kongress Göttingen, 25. September 2024.

Hans-Jürgen Bieling: Präsentation des Papiers „Rethinking EU infrastructure policy in a context of polycrisis” (mit Joscha Abels und Jan Ruck); Panel: Global crisis dynamics and infrastructure policy (1): European developments, DVPW-Kongress Göttingen, 26. September 2024.

Oktober – Dezember

Werner Schmidt: Online-Vortrag „Integration ukrainischer Flüchtlinge in der Arbeitswelt: Erste Erfahrungen“ auf dem Landestreffen der IHK-Welcome Center Baden-Württemberg am 9. Oktober 2024.

Daniel Buhr: Vortrag „Gute Praktiken für Co-Kreation und Partizipation bei der Entwicklung (digital gestützer) Lösungen für die Pflege“, Fachtag Hochschule Kempten, 15. Oktober 2024.

Andrea Müller: Vortrag „Chancen und Grenzen der Mitbestimmung im sozialökologischen Umbau kommunaler Infrastrukturunternehmen“, GIRA-Jahrestagung „Gesellschaftliche Transformation und industrielle Beziehungen“ an der Freien Universität Berlin am 11. Oktober 2024.

Daniel Buhr: Vortrag „Megatrends und ihre Auswirkungen auf die Sozialwirtschaft“, Geschäftsführungs-Tagung der Sozialstationen im Caritasverband der Erzdiözese Freiburg, 17. Oktober 2024.

Werner Schmidt: Vortrag „Der Betrieb als sozialer Ort – eine sozialwissenschaftliche Perspektive auf Arbeitswelt und Gesellschaft“ auf der Tagung „Der Betrieb als sozialer Ort im Umbruch – Alte Probleme und neue Herausforderungen“ des Netzwerk Arbeitsforschung Baden-Württemberg und Instituts für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse (ITAS) am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) am 18. Oktober 2024.

Setareh Radmanesch: Kommentar zum Vortrag von Markus Hoppe und Carolin Hirsch zum Thema „Agilität als partizipative Öffnung der Leistungssteuerung“ auf der Tagung des Netzwerks Arbeitsforschung Baden-Württemberg mit dem Titel: „Der Betrieb als sozialer Ort im Umbruch – Alte Probleme und neue Herausforderungen“ am 18. Oktober 2024 in Karlsruhe.

Reinhard Bahnmüller: Vortrag „Arbeitsgestaltung als Lern- und Handlungsfeld der IG Metall – Exemplarische Aktivitäten und Debatten von den 1950er Jahren bis zur Jahrtausendwende.“ Thesen präsentiert auf der

Klausurtagung des IMU-Instituts am 5. November 2024 in Stuttgart.

Setareh Radmanesch: Vortrag „Mentale Belastungen in der digitalen Arbeitswelt“ auf der Versammlung von ver.di in Tübingen, 13. November 2024.

Christoph Deutschmann: Teilnahme an der Roundtable-Diskussion „Theorien und Bezugspunkte“ gemeinsam mit Jens Beckert, Marco Jöstingmeier und Sophie Mützel auf der Tagung der Sektion Wirtschaftssoziologie der DGS „Zur Zukunft der Wirtschaftssoziologie“, 14./15. 11. 2024 am Institut für Sozialforschung in Hamburg am 14. November 2024.

Setareh Radmanesch: Online-Vortrag „Agilität“ im Seminar von Prof. Dr. Friedericke Hardering, FH Münster, 18. November 2024.

Daniel Buhr: Vortrag „Transformation durch Innovation – über die Gestaltung des Wandels“, Vortragsreihe „Transformation schafft Zukunft“ des Transformationsnetzwerks Ostwürttemberg, 19. November 2024.

Werner Schmidt: Vortrag „Personalräte – Arbeitsweise und Machtressourcen“ auf der Personalräte- und JAV-Konferenz öffentlicher Dienst 2024 von Ver.di Bezirk Fils-Neckar-Alb in der Stadthalle Nürtingen am 19. November 2024.

Daniel Buhr: Key Note „Die Zukunft beginnt jetzt – von Megatrends und frühen Weichenstellungen in Medizin und Pflege“, 22. Jahrestagung der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften, Osnabrück, 22. November 2024.

Hans-Jürgen Bieling: Online-Vortrag „Ost-Erweiterung und die neue Integrationsweise der EU“ mit Diskussion, RLS Brüssel, 5. Dezember 2024.

Reinhard Bahnmüller: Vortrag „Verbreitung und Wirkungen von Mitgliedervorteilsregelungen – ein Überblick“. WSI -Tariftagung 2024, 9.–10. Dezember 2024, Düsseldorf.

Setareh Radmanesch: Vortrag „Mentale Belastungen in der digitalen Arbeitswelt“ auf der Betriebsversammlung eines Automobilzulieferers aus dem Raum Stuttgart-Tübingen, 11. Dezember 2024.

Werner Schmidt: Vortrag „Betrieblicher Universalismus“ auf dem Kolloquium des Gesprächskreises „Klassen und Sozialstruktur“ der Rosa-Luxemburg-Stiftung in Berlin am 14. Dezember 2024.

Publikationen

Abels, Joscha/Bieling, Hans-Jürgen (2024): Drivers and Limits of the Geoeconomic Turn in EU Infrastructure Policy; in: Governance and Politics 12, Article 8127, https://doi.org/10.17645/pag.8127

Abels, Joscha/Bieling, Hans-Jürgen (2024): The geoeconomics of infrastructures: Viewing globalization and global rivalry through a lens of infrastructural competition; in: Globalizations, 21(4), 722-739.

Andert, M., Nagel, M. (2024): Failed mobility transition in an ideal setting and implications for building a green city. npj Clim. Action 3, 114 (2024). ttps://doi.org/10.1038/s44168-024-00189-z

Bahnmüller, Reinhard (2024): Weiterbildung als Gegenstand der Tarifpolitik: Ansätze, Wirkungen, Perspektiven. In: Martin Allespach, Bernd Kepplinger, Jana Wienberg (Hrsg.): Handbuch betriebliche Weiterbildung. Kritisch-emanzipatorische Ansätze in Theorie und Praxis, Frankfurt am Main: Bund Verlag, S. 417-431.

Betz, Johanna (2024): Infrastrukturkonflikte um bezahlbaren Wohnraum. Lokale Wohnraumregime in Tübingen, Frankfurt am Main und Dresden, Dissertation.

Bieling, Hans-Jürgen (2024): Die krisenindu-zierte Reorganisation der europäischen Gesellschaftsformation – im Übergang zu

einem staatsinterventionistischen Regulationsmodus; in: Schneider, Etienne/Syrovatka, Felix (Hrsg.): Politische Ökonomie der „Zeitenwende“. Perspektiven der Regulationstheorie, Münster: Westfälisches Dampfboot, 261-279.

Bieling, Hans-Jürgen (2024): Die EU in der neuen globalen Geoökonomie Zum Charakter des neuen europäischen Staatsinterventionismus; in: Sablowski, Thomas/Wahl, Peter (Hrsg.): Europäische Integration in der multiplen Krise. Zukunftsaussichten der Europäischen Union, Hamburg: VSA, 35-46.

Bieling, Hans-Jürgen (2024): The European Politics of De- and Resolidarisation. A Comparative Perspective on the Financial Crisis and the Covid-19 Pandemic; in: Farahat, Anuscheh/Hildebrand, Marius/Violante, Theresa (Hrsg.): Transnational Solidarity in Crisis: How Law Shapes Critical Transformations of Our Time, Baden-Baden: Nomos, 41-60.

Deutschmann, Christoph (2024): Degrowth: Der Weg zur Bewältigung der Klimakrise? Überlegungen aus wirtschaftssoziologischer Sicht, in: Soziopolis, Hamburger Institut für Sozialforschung, Juli.

Deutschmann, Christoph (2024): Große Gesten oder kleine Schritte? Rezension zu: ‚Kritik der großen Geste. Anders über die gesellschaftliche Transformation nachdenken‘ von Armin Nassehi, in: Soziopolis, Hamburger Institut für Sozialforschung, Juli.

Deutschmann, Christoph/Schmidt-Ott, Hanna (2024): Wie geht es mit dem Wachstum bergab? Folge 28 des Mittel-Weg-Podcasts, Soziopolis, Hamburger Institut für Sozialforschung, November.

Futterer, Andrea (2024): Land, Arzt, Mangel. Konflikte um eine gesicherte Gesundheitsversorgung, Bielefeld: transcript. ISBN: 978-3-8376-7137-7

Futterer, Andrea (2024): Mit der Telemedizin gegen den Landarztmangel? Chancen und Grenzen digitaler Anwendungen für eine flächendeckende Gesundheitsversorgung, in Z’GuG 47(2), 199-215. https:/doi.org/10.5771/2701-4193-2024-2

Nagel, M., Tosun, J., Kellermann, L., Wiethaler, C., Marek, C., Koch, M. (2024): Politische Maßnahmen zur Förderung einer nachhaltigen Landwirtschaft und deren Wahrnehmung durch ihre Zielgruppe. Zeitschrift für Umweltpolitik und Umweltrecht ZfU. Heft 3-24.

Schmid, Josef (2024): Rezension zu: Roland Atzmüller, Fabienne Décieux, Benjamin Ferschli (Hrsg.): Ambivalenzen in der Transformation von Sozialpolitik und Wohlfahrtsstaat. Soziale Arbeit, Care, Rechtspopulismus und Migration. Beltz Juventa (Weinheim und Basel) 2023. ISBN 978-3-7799-7274-7. Reihe: Arbeitsgesellschaft im Wandel. In: socialnet Rezensionen, ISSN 2190-9245, https://www.socialnet.de/rezensionen/30321.php

Schmid, Josef (2024): Rezension zu: Demokratie und Politik in Öffentlichen und Wissenschaftlichen Bibliotheken: Politikfelder deutscher Bibliotheken / Herausgegeben von Andreas Degkwitz und Barbara Schleihagen. Berlin (u.a.): De Gruyter Saur, 2024. X, 160 Seiten. BuB Forum Bibliothek und Information 76; 08-09 /2024.

Schmid, Josef (2024): Rezension von: Andreas Wirsching / Lars Lehmann (Hgg.): Nationalstaat und Föderalismus. Zum Wandel deutscher Staatlichkeit seit 1871, Frankfurt/M.: Campus 2024, in: sehepunkte 24 (2024), Nr. 11 [15.11.2024], URL: https://www.sehepunkte.de/2024/11/39496.html

Schmidt, Werner (2024): Integration ukrainischer Flüchtlinge in der Arbeitswelt. Erste Erfahrungen aus den Betrieben. Working Paper der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung 340, Juli 2024. p_fofoe_WP_340_2024-1

Schmidt, Werner (2024): Betrieblicher Universalismus – Sozialintegration und Unterschichtung, in: Carstensen, Anne Lisa/Birke, Peter/Huke, Nikolai/Riedner, Lisa (Hrsg.): Geteilte Arbeitswelten. Konflikte um Migration und Arbeit, Beltz Juventa: Weinheim/Basel 2024, S. 288–304.

Schmidt, Werner/Müller, Andrea (2024): Differing industrial relations: The public and he private sector in Germany, in: Industrial Relations Journal 55 (4), S. 265–325.

Sonnberger, Marco/Pfeiffer, Maria/Groß, Matthias (2024): „Who owns the wind? Understanding wind energy production through a property chains perspective“, in: Environment and Planning E: Nature and

Space, https://doi.org/10.1177/25148486241282544.

Sonnberger, Marco/Pfeiffer, Maria/Bleicher, Alena/Gross, Matthias (2024): „Wake effects and temperature plumes: Coping with non-knowledge in the expansion of wind and geothermal energy", in: Social Studies of Science, 0 (0). https://doi.org/10.1177/03063127241246551

Thörnquist, Annette (2024): Exploitation by misclassification of workers' employment status: examples from the Swedish road freight transport industry in a transnational European context. In: Conen, W. and Reuter, E. (eds.) Research Handbook on Self-Employment and Public Policy. Edward Elgar Publishing, pp. 246-263. (EE Elgar online, 6 August 2024). https://doi.org/10.4337/9781800881860.00022

Varwick, Johannes/Achour, Sabine/Bieling, Hans-Jürgen/Schieren, Stefan (Hrsg.) (2024): Kursbuch Politikwissenschaft II: Forschungs- und Politikfelder, Frankfurt a.M.: Wochenschau-Verlag (UTB).