

Tätigkeitsbericht 2025



**Neue Fragilität
und die Verteidigung der Institutionen**

Neue Fragilität und die Verteidigung der Institutionen

2

Sprach Ex-Kanzler Scholz von einer Zeitenwende, haben wir es laut Friedrich Merz mit einem Epochenbruch zu tun. Gemeint sind der russische Krieg in der Ukraine, der wachsende Protektionismus, der die Exportnation Deutschland besonders hart trifft, und vor allem Trumps Aufkündigung der althergebrachten Rolle der USA als verlässlicher Partner Europas in militärischen Bündnissen und Wirtschaftspolitik. Den Klimawandel erwähnt Merz in seiner Neujahrsansprache lediglich als Randnotiz: Ein Beitrag zu dessen Bewältigung könne nur geleistet werden, wenn sich die Europäische Union wieder auf ihre Kernaufgaben besinne: Freiheit, Sicherheit und Wohlstand. Die Frage drängt sich auf, ob dafür die Zeit bleibt. Dass diese Menschheitsbedrohung ausgespart wurde, mag damit zusammenhängen, dass die Neujahrsansprache auch Zuversicht verbreiten sollte – wenn auch mit neoliberalen Beigeschmack, da anschließend die Bürger*innen auf „grundlegende Reformen“ der Sozialsysteme eingestimmt wurden.

In Zeiten eines Krieges in Europa und vielfältiger geopolitischer Konflikte, der Rezession oder Stagnation der deutschen Wirtschaft und der Krise der lange Zeit identitätsstiftenden Automobilindustrie, in Anbetracht von Herausforderungen „in 3D“ (Digitalisierung, Dekarbonisierung, Demografie) und einer zunehmend maroden öffentlichen Infrastruktur – von der Bahn, über Brücken, Bildungs- und Gesundheitswesen, bis hin zur öffentlichen Verwaltung –, scheint sich ein Gefühl von Fragilität, Kontrollverlust und Fatalismus auszubreiten. Steffen Mau spricht von einer „großen Krise der Fortschrittserzählung“ (Die ZEIT, 30.12.2025) – eine allerdings nicht besonders neue Formulierung. In der aktuellen Debatte wird gar von „Hypernormalisierung“ gesprochen, um das Phänomen kollektiver Verdrängung trotz existenzieller Krisen zu fassen – ein Begriff, den der Anthropologe Alexei Yurchak in seinem Buch *Everything Was Forever, Until It Was*

No More: The Last Soviet Generation geprägt hat, worin er der Frage nachgeht, warum viele wie gewohnt weitergemacht und den Anschein von Normalität aufrechterhalten hatten, obwohl sie eigentlich wussten, dass die Sowjetunion am Ende war.

Der allgemeinen Stimmung der Verunsicherung setzt der Kanzler den „Glauben in die eigene Kraft“ entgegen und betont, dass „unsere Hände *nicht* gebunden“ sind, vielmehr jede ihren und jeder seinen Beitrag leisten kann. Das ist an sich nicht falsch. Doch Institutionen wie Demokratie, Rechtsstaat, Menschenrechte, faktenbasiertes Wissen und Wissenschaft können nicht individuell gegen die sich häufenden Angriffe verteidigt werden. Vielmehr braucht es Vorstellungen einer besseren Zukunft (Utopien?), aber vor allem Engagement in Organisationen, die die eingesetzten Kräfte bündeln und es erlauben, Mosaikstücke zur Lösung großer gesellschaftlicher Probleme zu erarbeiten. In der Welt der Arbeit und Unternehmen werden solche konkreten Transformationsschritte gemacht.

In Anbetracht der weitreichenden Auswirkungen dieser Umbauprozesse ist die Möglichkeit zu Partizipation und Mitgestaltung durch Beschäftigte von großer Relevanz – als Ideengeber und Expert*innen ihrer Arbeit, die die Veränderungen tragen und umsetzen, aber auch, um dem Gefühl des Abgehängtseins, des Frusts und der Ohnmacht entgegenzuwirken. Auch wenn sie selbst schon seit Längerem zunehmend mit Fragilität zu kämpfen haben: den Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen kann hier eine nicht zu unterschätzende Rolle zukommen – als Interessenvertretungen und Schutzmacht der Beschäftigten, als Ort des aktiven Gestaltens und demokratischen Prozesses, und als gesellschaftspolitischer Akteur, der auch die Chancen im Blick hat, die mit den grundlegenden Veränderungen einhergehen können.

In einer solchen Konstellation geht es nicht nur um ein paar Euro mehr und um Arbeitszeitregelungen, es geht auch um

Klimaerwärmung und Artensterben und nicht zuletzt um Macht und Einfluss. Auch die auf die Arbeitswelt bezogene sozialwissenschaftliche Forschung muss sich den gravierenden Umbrüchen der Welt- und Weltwirtschaftsordnung stellen, denn die Arbeitsplätze und die Arbeitsbedingungen werden davon nicht unbeeinflusst bleiben. Allerdings: Wer sich nicht auch um Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen kümmert, erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass sich die „kleinen Leute“ in die Arme von Populisten, Rechtsextremisten und Oligarchen flüchten. Schwerer wird es dann auch, der Bedrohung der Demokratie und dem Drama der Re-Etablierung eines rohen Imperialismus mit hegemonialen, kaum mehr bezwingbaren Machtblöcken etwas entgegenzusetzen zu können.

Projekte

Das Projekt *„Kommunale Versorgung: mitbestimmt, sozial, klimaneutral? Gelingensbedingungen für den sozial-ökologischen Umbau“*, durchgeführt von Hans-Jürgen Bieling, Andrea Müller und Maria Pfeiffer, wurde 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 (Näheres ebenfalls weiter unten).

Ende 2025 gestartet ist das Projekt *„WBMCare – Weiterbildungsmentor:innen in der stationären Langzeitpflege“*, das in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Bund (IB) erfolgt. Das Teilprojekt am F.A.T.K. wird von Andrea Müller und Josef Schmid geleitet und vom BMFTR gefördert.

Verlängert und fortgeführt wurde im Jahr 2025 das Projekt *„Entgeltunterschiede zwischen Branchen – Statistische und betriebliche Analysen zur Entgeltbestimmung“*, das gemeinsam mit dem Institut Arbeit und

Technik (IAT) in Gelsenkirchen durchgeführt und unsererseits von Werner Schmidt verantwortet wird.

Im Frühjahr 2025 erschien endlich die Monographie *„Personalräte“* (Transcript), das Resultat eines bereits Ende 2022 abgeschlossen Projektes, mit dem ein bisher in der Arbeits- und Industriosozologie sowie der Mitbestimmungsforschung vernachlässigter Akteur in angemessener Weise kritisch gewürdigt wird.

Eine Auflistung der Vorträge und Publikationen des Jahres 2025 findet sich auf den hinteren Seiten dieses Berichts. Auch 2025 waren Mitarbeiter*innen des F.A.T.K. darüber hinaus in die Begutachtung von Forschungsanträgen und Zeitschriftenartikeln involviert und arbeiteten in Projektbeiräten sowie bei der Herausgabe von Büchern und Zeitschriften mit.

Netzwerk Arbeitsforschung und Kooperationsstelle Wissenschaft Arbeitswelt

Kontinuierlich weiter arbeitete 2025 auch das Netzwerk Arbeitsforschung Baden-Württemberg. Das F.A.T.K. wirkte auch im Jahr 2025 weiter im Netzwerk mit und wird dies auch 2026 tun.

In regelmäßigen Treffen tauschten sich die im Sprecher:innenkreis vertretenen Institute regelmäßig aus. Am 20. Februar 2025 fand in Stuttgart die Jahresversammlung statt. Andrea Müller vertritt seither das F.A.T.K. im Sprecher:innenkreis des Netzwerks Arbeitsforschung. Setareh Radmanesch wurde als Vertreterin der Kooperationsstelle aufgenommen, legte diese Funktion jedoch als Folge eines Wechsels der Beschäftigung Ende 2025 wieder nieder.

Der inhaltliche Schwerpunkt lag 2025 neben der Vorbereitung weiterer Aktivitäten auf der Herausgabe des Buches *„Der Betrieb als sozialer Ort im Umbruch“*, in das überarbeitete und erweiterte Beiträge der gleichnamigen Tagung des Vorjahres sowie weitere Beiträge einfließen. Das Buch wird im Februar 2026 erscheinen.

Die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt Tübingen, insbesondere deren Geschäftsführerin Setareh Radmanesch, war 2025 im Rahmen einer Reihe von Vorträgen aktiv, außerdem wurde ein Antrag für ein Projekt bewilligt, das sich mit *„Desk Sharing und Remote Work“* an einer

Universität beschäftigen und im Februar 2026 beginnen soll.

Personen und Finanzen

Mit Traurigkeit erfüllt uns der viel zu frühe Tod von Christer Thörnqvist, der im Februar 2025 nach langer Krankheit verstarb. Christer war ein sehr geschätzter Kollege, mit dem wir im Rahmen unseres Forschungsprojektes „Krise, Staat und Arbeitsbeziehungen. Austerity-Politik und Arbeitsbeziehungen des öffentlichen Dienstes“ (2013-2016) zusammenarbeiteten.

4



Christer Thörnqvist

In seinem Nachruf beschreibt Mikael Wickelgren, Leiter der School of Business an der Universität Skövde, Schweden, wo Christer seit 2014 arbeitete, sehr treffend:

„Christer was one of Sweden's most knowledgeable researchers in labor market conflicts and a valued expert voice. If the media wanted a comment on strikes, they called Christer. He had a fascinating ability to associate, and a sense of humor that went beyond the ordinary.“

Annette Thörnqvist, die eine langjährige Freundschaft mit Christer verband, ist assoziiertes Mitglied des F.A.T.K.. Auch im Jahr 2025 war sie wieder intensiv als externe Expertin auf dem Feld des internationalen Straßentransports für die Arbeitsgruppe Information der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA) tätig.



Team im international vergleichenden Projekt „Krise, Staat und Arbeitsbeziehungen“, von links: Christer Thörnqvist, Werner Schmidt, Andrea Müller, Irene Ramos-Vielba und Annette Thörnqvist

Maria Pfeiffer, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Kommunale Versorgung“, wechselte zum Ende der geförderten Projektlaufzeit wieder ganz nach Jena, um ihre Tätigkeit am Arbeitsbereich Umweltsoziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena und im SFB „Strukturwandel des Eigentums“ fortzuführen und an ihrer Dissertation zum Thema Energiegerechtigkeit und Eigentumskonflikte im deutschen Windenergieausbau zu arbeiten.



Maria Pfeiffer arbeitete im Projekt „Kommunale Versorgung: mitbestimmt, sozial, klimaneutral“

Wir danken Maria Pfeiffer für die gute Zusammenarbeit und hoffen, diese auch in Zukunft zumindest punktuell fortführen zu können.



Setareh Radmanesch leitete die Kooperationsstelle Wissenschaft Arbeitswelt Tübingen

Setareh Radmanesch wechselte im Herbst 2025 von der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt zum Stuttgarter IMU

Institut. Ein Wechsel, den wir sehr bedauern. Ob eine adäquate Neubesetzung der Geschäftsführungsfunktion der Kooperationsstelle gelingt, ist momentan aus verschiedenen Gründen noch unsicher.

Mit der Mitgliederversammlung des Netzwerks „Arbeitsforschung Baden-Württemberg“ übernahm Andrea Müller die Vertretung des F.A.T.K. im Sprecher:innenkreis des Netzwerks, die bis dahin von Werner Schmidt wahrgenommen wurde.

Wechsel gab es auch in der Verwaltung: Sophia Maltezaki übernahm diese Aufgabe von Meltem Seker. Wir freuen uns, dass Sophia jetzt Teil des F.A.T.K.-Teams ist.

Die finanzielle Situation des Instituts ist weiterhin in Ordnung, wenngleich das Institut auch 2025 nahezu vollständig auf Drittmittel angewiesen blieb. Die Kassenprüfung des Jahres 2024 ergab keine Beanstandungen.

Empirische Kulturwissenschaft

Die Empirische Kulturwissenschaft gehört zu den Gründungsmitgliedern des F.A.T.K. Sie hat dabei vor und nach der Jahrtausendwende – etwa durch Bernd-Jürgen Warneken, Andreas Wittel, Götz Bachmann oder Klaus Schönberger – die kulturwissenschaftliche Forschung zu Arbeitswelt (Unternehmenskultur, Leben im computerisierten Büro, Belegschaftskultur) im Fach (und darüber hinaus) bestimmt und geprägt.

Diese Schwerpunktsetzung ist am Ludwig-Uhland-Institut, wenn auch eingeschränkter, in der Folgezeit insbesondere mit Dissertationen und anderen universitären Abschlussarbeiten (etwa zu Personalauswahl oder Personalmanagement) bis in die Gegenwart fortgeführt worden. Allerdings zeigt eine Zusammenschau der letzten 20 Jahre zwar regelmäßig stattfindende Seminare zur Arbeits- und Unternehmenskultur sowie einschlägig gewichtige Veröffentlichungen (2012 von Birgit Huber zu „Arbeiten in der Kreativindustrie“ oder 2021 von Michael Maile zu „Management Change. Wie Führungskräfte versuchen Beschäftigte und Organisationen zu verändern“), aber insgesamt ist doch ein bedauerlicher Rückgang der Auseinandersetzung mit der Arbeitswelt zu konstatieren gewesen.

Eine wenn auch eingeschränkte Gegensteuerung gelang in dieser Zeit allerdings durch die inhaltliche Verknüpfung von Arbeitswelt und Migration bzw. kultureller Diversität – so etwa im Projektband „Abfahren. Ankommen. Boschler Sein. Lebensgeschichten aus der Arbeitswelt“ (2010) oder „Universität. Diversität. Wir? Momentaufnahmen aus dem Tübinger Uni-Alltag“ (2015).

Zwar werde ich 2026 pensioniert, aber es gibt gute Gründe für Optimismus in der Empirischen Kulturwissenschaft und ihren Forschungen über die Arbeitswelt. Dies hat mit neuen Ansätzen (etwa Caroline Kunz: „Solidarität in der Krise: Emotionspraxis in der Autofabrik“), aber auch mit einer neuen Schwerpunktsetzung zu Digitalität und Künstlicher Intelligenz am Ludwig-Uhland-Institut für Empirische Kulturwissenschaft zu tun.

Reinhard Johler

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: 5/2022–12/2025

Das Projekt „Kommunale Versorgung: mitbestimmt, sozial, klimaneutral? Gelingensbedingungen für den sozial-ökologischen Umbau“ ging 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 ein Gelingen der Transformation befördern oder behindern. Angenommen wurde, dass die Klimawende nicht ohne die Beteiligung und das Einverständnis der Beschäftigten gelingen kann. Gefragt wurde folglich, wie sich der ökologische Umbau auf die Arbeit der Beschäftigten auswirkt und welche Haltung sie dazu einnehmen. Von Interesse war auch, ob und inwiefern sich Betriebs- und Personalräte der untersuchten Unternehmen mit Fragestellungen rund um die sozial-ökologische Transformation befassen und wie ggf. Inhalte und Formen betrieblicher Aushandlungs- und Beteiligungsprozesse gestaltet sind. Zur Einordnung der Befunde wurden außerdem die Positionen überbetrieblicher Akteure sowie gesetzliche und politische Rahmenbedingungen in die Betrachtung einbezogen.

2025 wurde die Auswertung des umfangreichen empirischen Materials unter Zuhilfenahme des Auswertungsprogramms MAXQDA abgeschlossen. Experteninterviews mit Gewerkschafter*innen aus verschiedenen Fachbereichen, mit Vertretern eines kommunalen Arbeitgeberverbands, eines Fachverbands für kommunale Unter-

nehmen und der Landespolitik des Saarlands sowie Interviews mit Vertreter*innen der Kommunalverwaltungen und insbesondere mit Akteuren (Geschäftsführung, Betriebs- oder Personalrat, Fachpersonal) aus Stadtwerken, Abfallwirtschaftsbetrieben und Nahverkehrsunternehmen wurden geführt und einer Inhaltsanalyse unterzogen. Für die Betriebe, in denen darüber hinaus auch Gruppendiskussionen mit Beschäftigten stattfinden konnten, wurden außerdem Kurzfallstudien angefertigt. Dies stellt die Basis dar für verschiedene Vorträge, den Schlussbericht und einen Artikel für die Zeitschrift *Industrielle Beziehungen* (beide in Arbeit) sowie einen Beitrag für die *WSI-Mitteilungen* (erscheint in 2026). Maria Pfeiffer verfasste außerdem basierend auf einer Teilauswertung der Interviews einen Artikel für die Zeitschrift *Energy Policy*. Ferner konnten zwei unserer Fallbetriebe für einen Beitrag im *Atlas Sozialer Wandel 2026* des DGB gewonnen werden, der von Ingeborg Wahle verfasst wurde und Anfang 2026 erscheinen soll.



Frühe Form der straßengebundenen Elektromobilität: Der Oberleitungsbus

Zentrale Befunde des Projekts seien hier noch einmal zusammengefasst: Kommunen und kommunale Unternehmen haben das Potenzial, einen wesentlichen Beitrag zur Dekarbonisierung von Wirtschaft und Gesellschaft zu leisten. Stadtwerke, ÖPNV- und Abfallwirtschaftsbetriebe sind maßgeblich für öffentliche Infrastrukturen

verantwortlich, die für die sozial-ökologische Transformation erforderlich sind. Zugleich können kommunale Unternehmen durch Innovationen, wie die Sektorenkopplung und die Stärkung dezentraler Energiegewinnung, selbst hohe CO₂-Einsparpotenziale realisieren.



Park and Ride: Auf dem Weg zur klimaneutralen Mobilität braucht es auch den Ausbau der kommunalen Fahrradinfrastruktur

Kommunale Unternehmen sind für die Daseinsvorsorge verantwortlich und dem Gemeinwohl verpflichtet. Dank ihrer relativ ausgeprägten demokratischen Steuerung einerseits und einer meist langjährigen Tradition betrieblicher Mitbestimmung andererseits, besteht die Möglichkeit für Bürgerschaft und Belegschaft, sich mit konkreten Maßnahmen der Klimawende vor Ort auseinanderzusetzen und diese (in gewissem Maße) mitzugestalten. Anzunehmen ist, dass dies der Akzeptanz der Veränderungsprozesse zuträglich ist. Tatsächlich fand sich unter den Beschäftigten keine generelle Ablehnung des ökologischen Umbaus in ihren Unternehmen, auch wenn mitunter einzelne Maßnahmen aus technischer und praktischer Perspektive kritisiert und – in Einzelfällen – Argumente klimaskeptischer Diskurse vorgebracht wurden. Zugleich begeisterten sich vornehmlich höherqualifizierte Stadtwerke-Beschäftigte für die Chance, die Energiewende aktiv mitgestalten zu können. Während für sie die Transformation zwar Qualifizierungsbedarf, aber auch Job Enrichment und Karrierechancen bedeutet, befinden sich die ÖPNV-Unternehmen in einer Sandwich-Position

von klimapolitischen Vorgaben, unzureichenden Investitionsmitteln und notorisch prekärer Finanzierung bei einem ausgeprägten Arbeits- und Fachkräftemangel. Der Anspruch von Antriebswende und Verdoppelung der Fahrgastzahlen geht somit für die Belegschaften, insbesondere das Fahrpersonal, häufig mit einer weiteren Verschärfung der zuvor schon hohen Belastungen sowie der schlechten Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf einher, bei vergleichsweise niedrigem Entgeltniveau.

Betriebs- bzw. Personalräte spielen hier eine wesentliche Rolle. Zwar verstehen sie Umwelt- und Klimaschutz nicht als ihre genuine Aufgabe und schöpfen die (ohnehin begrenzten) Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes bzw. der Landespersonalvertretungsgesetze zu diesem Thema meist nicht aus. De facto stellen Umwelt- und Klimaschutz jedoch eine Art „verdeckte Querschnittsaufgabe“ der betrieblichen Interessenvertretung dar, etwa wenn darauf geachtet wird, dass in der mit dem ökologischen Umbau einhergehenden betrieblichen Reorganisation die Interessen der Beschäftigten gewahrt und soziale Maßnahmen mit ökologischer Wirkung (Jobtickets, flexible Arbeitszeitmodelle) bzw. zu Klimaanpassung für die Beschäftigten eingefordert werden. Mitunter wird vor allem in Nahverkehrsunternehmen von Betriebsräten und Gewerkschaft die Verkehrswende politisch-strategisch als Argument genutzt, um bessere Arbeitsbedingungen im ÖPNV durchzusetzen.

Da in den untersuchten Bereichen im Kontext von demografischem Wandel und Dekarbonisierung in den nächsten Jahren mit einem hohen Fach- und Arbeitskräftebedarf gerechnet wird, ist von einem Zuzug an struktureller Macht der Arbeitnehmerseite auszugehen, allerdings begrenzt durch die Finanzierbarkeit. Während mit dem prospektiven Beschäftigungszuwachs vor allem in den mitgliederstarken Betrieben des ÖPNV und der Abfallwirtschaft auch die Chance auf eine Stärkung der gewerkschaftlichen Organisationmacht besteht, aber keineswegs ausgemacht ist (neu eingestellten Beschäftigten scheint es oft an gewerkschaftlicher Orientierung zu fehlen), ist der Zuwachs gesellschaftlicher Machtressourcen in Verbindung mit dem

Thema Klimawende volatil und abhängig von vorherrschenden gesellschaftlichen Diskursen (Allianz von Fridays for Future und Ver.di vs. Rechtsruck und „Greenlash“).

Damit die Potenziale der kommunalen Unternehmen realisiert werden können, müssen bestimmte Voraussetzungen, insbesondere eine hinreichende Finanzierung und die Gewinnung und Bindung von Arbeits- und Fachkräften, gewährleistet sein. Allerdings deuten fortbestehende Problemkonstellationen wie die weiter zunehmende Verschuldung der Kommunen, ein enormer Sanierungsstau und das Ungleichverhältnis des Anteils der von Kommunen erbrachten staatlichen Leistungen in Relation zu den kommunalen Steuereinnahmen darauf hin, dass dies alles andere als ein leichtes Unterfangen ist.

Die 100 Milliarden Euro für Länder und Kommunen aus dem Sondervermögen *Infrastruktur* des Bundes, die über einen Zeitraum von zwölf Jahren Investitionen in die Infrastruktur fördern sollen, werden auf der kommunalen Ebene positive Effekte haben und helfen, den Sanierungsstau abzubauen. Die Krise der kommunalen Haushalte, ebenso wie die Investitionslücke der kommunalen Unternehmen für Maßnahmen des sozial-ökologischen Umbaus bleiben dennoch weiterhin bestehen. Hier bedarf es struktureller Veränderungen wie die Abschaffung der Schuldenbremse und die rechtliche Festlegung von Klimaschutz und Klimaanpassung als kommunale Pflichtaufgabe.

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

Vorarbeiten: Mechthild Bayer, Eckhard Geitz, Andrea Müller
 Projektleitung: Prof. Dr. Hans-Jürgen Bieling und Andrea Müller
 Projektbearbeitung: Andrea Müller, Eckhard Geitz (ehem. BiG, Essen)
 Förderung: Hans-Böckler-Stiftung
 Laufzeit: 05/2024–07/2025

Der in manchen Berufsfeldern noch immer herrschende Fach- und Arbeitskräftemangel gefährdet nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, sondern auch die

Aufrechterhaltung und Transformationsfähigkeit der öffentlichen Daseinsvorsorge. Besonders im Pflegebereich wird der Bedarf an Fachkräften durch den demografischen Wandel weiter verschärft. Die Anwerbung ausländischer Fachkräfte soll dazu beitragen, dieser Entwicklung zu begegnen. Allerdings sind Gesundheitseinrichtungen oft nicht hinreichend auf die Qualifikationsprofile und das berufliche Selbstverständnis der neuen Fachkräfte eingestellt. Unzureichende betriebliche Integration, Unkenntnis von Arbeitnehmerrechten und Partizipationsmöglichkeiten können bei den angeworbenen Fachkräften wiederum zu erhöhter Unzufriedenheit, zum Abbruch von Arbeitsverhältnissen und einer relativ hohen Fluktuation oder einer Verfestigung qualifikationsinadäquater Beschäftigung führen. Hier besteht ein hoher Bedarf, die Integrationsfähigkeit der Kliniken und der Belegschaften weiterzuentwickeln.



Gemeinsam mit Mitarbeiter*innen des Klinikverbands wurden Maßnahmen zur Förderung der Integrationsfähigkeit des Unternehmens und der Belegschaft erarbeitet

Im Projekt wurde der Frage nachgegangen, wie die Anwerbung ausländischer Fachkräfte und die anschließenden Integrationsprozesse in einem bayrischen Klinikverbund aus der Perspektive verschiedener Akteure (migrierte Neueinsteiger*innen, etablierte Kolleg*innen, Integrationsmanagement und Lehrpersonal, Führungskräfte und Unternehmensleitung) und unter den Rahmenbedingungen des Praxisalltags vonstattengehen. Gemeinsam mit den betrieblichen Akteur*innen wurde erarbeitet, inwieweit sich die aufgebauten Integrationsstrukturen bewährt haben oder Schwachstellen vorhanden sind, und was verbessert werden könnte. Reflektiert

wurde ferner, welche Faktoren die System- und Sozialintegration im Betrieb begünstigen oder behindern und in welchem Zusammenhang letztere mit der Betriebsbindung der Beschäftigten, insbesondere von neu zugewanderten Fachkräften, stehen. Schließlich wurde gefragt, welche Rolle die betriebliche Mitbestimmung für die innerbetrieblichen Integrationsprozesse spielt.

Mit dem Ziel eines gelingenden Anwerbe- und Integrationsprozesses wurden im Klinikverbund vorausschauend Strukturen aufgebaut, u.a. eine Stabsstelle Integration und ein Mentor*innen-Netzwerk als Brückenbauer in den Teams. Trotz vergleichsweise guter Voraussetzungen für die betriebliche System- und Sozialintegration stellen Sprach- und Dialektbarrieren, formale Anerkennung und außerbetriebliche Faktoren Hürden dar, ebenso wie Teams, in denen internationale Kolleg*innen eher isoliert sind, vorrangig in Helfertätigkeiten eingesetzt werden und somit nur schwer Eigenständigkeit erlangen können – mit dem Risiko der Stagnation, Enttäuschung und des Verlassens des Unternehmens.



Auswertungsworkshop: Engagierte und konstruktive Diskussionen

Vorschläge zur Stärkung der betrieblichen Sozialintegration sind u.a. ein Café International, mehr Zeit und Anerkennung für Integrationsarbeit und die Förderung des Perspektivwechsels. Angestrebt wird ferner: Transfer guter (Integrations-)Praxis auf andere Stationen, Fokus auf Kompetenzen migrierter Kolleg*innen, ihnen Inhalte und Bedeutung der betrieblichen Interessenvertretung vermitteln und sie – im Sinne von Integration durch Teilhabe – für die Mitarbeit im Betriebsrat gewinnen.

Methodisch war das Praxisprojekt am Konzept des Reallabors orientiert, das eine aktive Beteiligung der Akteure vor Ort vorsieht. In einem ersten Schritt wurden gemeinsam Wissensbedarfe ermittelt und Ideen zur Vorgehensweise abgestimmt („Co-Design“). Durch Interviews mit Vertreter*innen des Betriebsrats, der Personalentwicklung und dem Integrationsmanagement, Pflegepädagoginnen, Integrationsmentor*innen sowie Gruppendiskussionen mit internationalen Fachkräften konnte aus verschiedenen Perspektiven Praxiswissen generiert werden. Im Rahmen eines sogenannten Auswertungsworkshops wurden die ersten Befunde vorgestellt und gemeinsam mit einer großen Bandbreite an betrieblichen Akteur*innen praxisnahe Integrationsmaßnahmen entwickelt. Diese Maßnahmen finden Eingang in eine Handreichung für den Klinikverbund.

Da der Betriebsrat Bedarf anmeldete, das Thema *Internationale Fachkräfte und betriebliche Mitbestimmung* zu vertiefen, wurde außerdem nach Abschluss des Projekts ein ganztägiger Workshop mit Betriebs- und Personalräten aus Krankenhäusern der Region durchgeführt. Die Ergebnisse aus dem Projekt wurden schließlich im HBS-Mitbestimmungsportal (<https://www.mitbestimmung.de/html/fachkrafeeinwanderung-und-integration-48341.html>), in einer Broschüre der Förderlinie Transformation (https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-009234/p_Foerderlinie-Transformation_2025_09.pdf) sowie im ver.di-Reader „*Fachkräftesicherung. Gute Arbeit 2026. Impulse aus Gewerkschaft, Wissenschaft und Praxis*“ veröffentlicht und auf der Krankenhaustagung 2025 in Berlin vorgestellt. Des Weiteren ist geplant, den Abschlussbericht als HBS-Working Paper sowie einen Artikel in einer einschlägigen Fachzeitschrift zu publizieren.

Projekt „**WBMCare – Weiterbildungsmentor:innen in der stationären Langzeitpflege**“

Vorarbeiten: Lars Arendt (IB), Mechthild Bayer, Eckhard Geitz, Andrea Müller, Michael Reiter (IB)

Projektleitung (Teilprojekt F.A.T.K.): Andrea Müller und Prof. Dr. Josef Schmid
Projektbearbeitung (Teilprojekt F.A.T.K.):

Andrea Müller
 Förderung: BMFTR
 Koordination: Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)
 Laufzeit: 12/2025–11/2028

Die Pflegebranche steht aufgrund des ausgeprägten Arbeits- und Fachkräftemangels und Fragen der Finanzierbarkeit vor großen Herausforderungen. Personalmangel und hohe Arbeitsbelastung im Pflegealltag, aber auch die zunehmend heterogenen Belegschaften (von Fachkraft bis Geringqualifizierten, hoher Anteil internationaler Beschäftigter), führen häufig dazu, dass das Thema Weiterbildung wenig Aufmerksamkeit erhält. Auch der hohe Anteil weiblicher Beschäftigter von über 80%, die überdies zu über zwei Dritteln in Teilzeit arbeiten, begünstigt eher Weiterbildungsabstinenz, zumal Frauen zusätzlich zur erwerbsmäßigen Pflege häufig die Care-Arbeit in ihren Familien übernehmen und Aufstiegsqualifikationen und Karriereplanung der doppelten Care-Belastung unterordnen. Dennoch besteht ein hoher Entwicklungsbedarf in Sachen Weiterbildung, nicht zuletzt, um das große Potenzial internationaler Teams zu nutzen, ein offenes Betriebsklima und kollegiale Zusammenarbeit zu fördern und über Möglichkeiten der (über-)betrieblichen Mitbestimmung aufzuklären. Hierzu, sowie im Hinblick auf die gesellschaftlichen Veränderungsprozesse Digitalisierung, Demografie und Migration sowie Klimaschutz und Klimaanpassung sollen Bedarfe betrieblicher, beruflicher und individueller Weiterbildungsangebote ausgelotet werden.

Das Projekt WBM-Care richtet sich an Beschäftigte der stationären Langzeitpflege. Es läuft 36 Monate und wird von Internationalem Bund (IB) und F.A.T.K. getragen. Ziel ist es, im Bereich der stationären Langzeitpflege Weiterbildungsmentor:innen (WBM) zu gewinnen, zu qualifizieren und zu begleiten. Schwerpunkte sind kollegiale Ansprache, Einbindung externer Unterstützung, Förderung der Mitbestimmung sowie innerbetriebliche Kooperation in Weiterbildungsfragen. Das Projekt findet in Kooperation mit dem Fachbereich C, ver.di NRW statt. Befunde und Erfahrungen aus dem Projekt sollen tarifpolitisch aufgegriffen werden.

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

Projektleitung: Dr. Werner Schmidt und Michaela Evans-Borchers (Institut Arbeit und Technik der Westfälischen Hochschule, Forschungsschwerpunkt „Arbeit und Wandel“)
 Projektbearbeitung: Denise Becka, Michaela Evans-Borchers, Fikret Öz (alle IAT) sowie Dr. Werner Schmidt
 Förderung: Hans-Böckler-Stiftung
 Laufzeit: 01.03.2023 – 31.05.2026

Das Projekt untersucht Entgeltunterschiede zwischen Branchen. Dazu werden sowohl vorhandene Statistiken ausgewertet als auch eigene qualitative Erhebungen in Krankenhäusern (insb. Pflege), den Sozial- und Erziehungsdiensten sowie in der Metall- und Elektroindustrie primär durchgeführt.

Zunächst wurde ein Vergleich der Verdienste der drei in die Untersuchung einbezogenen Branchen auf Basis der Verdiensterhebung 2023 (Medianverdienste) erstellt. Neben einer Deskription der Verdienste bzw. Verdienstunterschiede wurde eine multiple lineare Regressionsanalyse durchgeführt, bei der die Branchenzugehörigkeit als eine der erklärenden Variablen integriert wurde. Darüber hinaus wurde eine Komponentenerlegung nach Oaxaca und Blinder durchgeführt, um das Ausmaß der Lohnungleichheit zu quantifizieren. Letzteres Verfahren findet mitunter Anwendung, wenn es um den *Gender Pay Gap* geht. In einer Analogie dazu wurde eine Art „bereinigter *Branchen Pay Gap*“ zu bestimmen versucht. Ergänzend wurden deskriptiv auf Basis der Verdienststrukturerhebungen 2006, 2010, 2014 und 2018 die sogenannten Leistungsgruppen verglichen. Die Befunde hierzu finden sich im noch nicht veröffentlichten Manuskript „*Der Branchen Pay Gap: Entgeltunterschiede zwischen Branchen*“.

Darüber hinaus wurde aufbauend auf dem Arbeitsbewertungssystem des ERA Baden-Württemberg ein detailliertes Instrumentarium zu Arbeitsbewertung entwickelt (Beobachtungsbogen, diverse Gesprächsleitfäden), um eine branchenübergreifend einheitliche Arbeitsbewertung durchführen

zu können. Bisher konnte das Erhebungsinstrument zwar in Pretests getestet, jedoch noch nicht hinreichend systematisch eingesetzt werden, da angesichts der relativ umfangreichen Erhebungen sowie der Belastungen in Kliniken und Kitas und der Transformationskrise in der Metall- und Elektroindustrie Schwierigkeiten bei den Betriebszugängen zu konstatieren sind. Es ist nicht sicher, ob sich dieses Problem im Rahmen der (bereits ausgeweiteten) Projektlaufzeit gänzlich beheben lässt.

Die Untersuchung von Strategien der Entgeltaufwertung von Branchen und Berufsgruppen stellt eine weitere Dimension der Analyse dar. Auf der Basis von Interviews und Dokumentenanalysen sollen vorkommende Strategien beschrieben und diskutiert sowie ggf. ergänzt werden.

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 2025 konnte die Arbeit der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt am F.A.T.K. Tübingen erfolgreich fortgeführt und thematisch weiter ausgebaut werden. Aufbauend auf den in den Vorjahren etablierten Dialogformaten, Kooperationen und thematischen Schwerpunkten gelang es, neue Zielgruppen zu erschließen, die Bildungsarbeit zu intensivieren und den Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis weiter zu stärken. Besonders sichtbar wurde dies durch eine Vielzahl von Bildungs- und Diskussionsformaten, die gemeinsam mit wissenschaftlichen Partnerinnen, Praxisakteuren sowie gewerkschaftlichen und betrieblichen Akteurinnen entwickelt und durchgeführt wurden.

Bildungs- und Veranstaltungsarbeit

Ein Schwerpunkt lag im Jahr 2025 erneut auf der Bildungsarbeit. Gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung wurde vom 23.–27. Februar 2025 ein mehrtägiges Seminar für Stipendiat*innen durchgeführt, das sich mit

der zunehmenden Datafizierung in der Automobilindustrie beschäftigte. Das Seminar thematisierte unter anderem das Internet der Dinge, Software-defined Vehicles, den Einsatz von Künstlicher Intelligenz sowie die Veränderungen der Angestelltenarbeit. Ein Besuch beim Gesamtbetriebsrat von Mahle in Stuttgart ermöglichte den Teilnehmenden zudem praxisnahe Einblicke in betriebliche Digitalisierungsstrategien.

Darüber hinaus wurde erstmals eine Online-Bildungsreihe unter dem Label „Wissenschaft-Praxis-Dialog“ für Betriebs- und Personalräte konzipiert, organisiert und durchgeführt. Die erste Veranstaltung fand am 11. März 2025 zum Thema „Hybrides Arbeiten und der Betrieb als sozialer Ort“ mit 50 Teilnehmenden statt. Am 24. Juni 2025 folgte eine zweite Veranstaltung mit über 90 Teilnehmenden zum Thema „KI am Arbeitsplatz: Eine Herausforderung für Betriebs- und Personalräte?“, die großes Interesse hervorrief und teilweise vom Bundeskongress der Mitarbeitervertretungen der Diakonie live verfolgt wurde.

Im Sommersemester 2025 konnte erneut ein gemeinsames Seminar mit Prof. Dr. Thorsten Schulten (HBS/Universität Tübingen) realisiert werden. Im Mittelpunkt stand die Bedeutung der Gewerkschaften für das politische und ökonomische System in Deutschland und Europa. Eine Studienreise zur Gewerkschaftskonferenz der Rosa-Luxemburg-Stiftung in Berlin sowie ein Gespräch mit Barbara Resch, der Vorsitzenden der IG Metall Baden-Württemberg, ergänzten das Seminar und stärkten die Vernetzung zwischen Studierenden und Gewerkschaften.

Darüber hinaus war die Kooperationsstelle an weiteren Veranstaltungsformaten beteiligt. Auf der Biko-Konferenz der IG Metall Baden-Württemberg wurde am 1. April 2025 das „Ländle-Café“ zum Thema „KI in der Weiterbildung – Alles künstlich?“ moderiert. Am 3. April 2025 erfolgte ein Vortrag bei der IG Metall Senior*innenversammlung in Albstadt-Ebingen zur Frage, wie Künstliche Intelligenz die Arbeitswelt verändert. Am 30. April 2025 war die Kooperationsstelle zudem Teil einer hochkarätig besetzten Podiumsdiskussion beim Empfang der Stadt Karlsruhe zum Thema „Schöne

neue Arbeitswelt: KI als Schlüssel zur Zukunft?". Ein weiterer Vortrag zum Thema „Arbeiten im hybriden Großraumbüro“ wurde am 12. Mai 2025 bei der Teamsitzung von ver.di Fils-Neckar-Alb gehalten.

Weiterentwicklung inhaltlicher Schwerpunkte

Im Jahr 2025 arbeitete die Kooperationsstelle intensiv an der Erweiterung ihrer thematischen Grundlagen. Ein besonderer Schwerpunkt lag auf der internen Einarbeitung in das Themenfeld New Work und Desksharing an Universitäten. Zwischen März und August 2025 wurde hierzu eine Projektskizze entwickelt, die als Grundlage für ein praxisorientiertes Projektkonzept dient. Diese Arbeit knüpft an die thematische Fokussierung der Vorjahre an und vertieft das Profil der Kooperationsstelle in der Untersuchung digitaler Transformationsprozesse an Hochschulen.

Seit Februar 2025 vertritt die Setareh Radmanesch als eine von fünf Sprecher*innen das Netzwerk Arbeitsforschung Baden-Württemberg für die Kooperationsstelle. In diesem Rahmen wurde die Mitwirkung an landesweiten Austauschprozessen intensiviert und die Sichtbarkeit der Kooperationsstelle weiter erhöht.

Arbeit im Netzwerk Arbeitsforschung Baden-Württemberg

Eine wichtige Aktivität war die Initiierung, Bewerbung, Durchführung und Moderation eines Panels auf der LABOR.A 2025 der Hans-Böckler-Stiftung am 1. Oktober 2025 in Berlin. Das Panel stand im thematischen Schwerpunkt „Gerechtigkeit“ und widmete sich der Frage „Zukunftstarifverträge als Instrument für mehr Gerechtigkeit?“. Als Dis-

kutanten wirkten Jochen Müller (IMU-Institut), Ingo Kübler (Gesamtbetriebsrat Mahle) und Maximilian Locher (IG Metall Baden-Württemberg) mit. Die Veranstaltung stieß auf ein breites Echo aus Wissenschaft und Praxis und trug zur weiteren Vernetzung der Kooperationsstelle im bundesweiten Diskurs über Arbeitsforschung und gute Arbeit bei. Abrufbar über: <https://www.youtube.com/watch?v=2J268bfKGZ4>

Ausblick

Setareh Radmanesch hat zum 01. November 2025 eine neue Tätigkeit als IT-Beraterin beim IMU-Institut in Stuttgart angetreten. Über die weitere Gestaltung der Kooperationsstelle berät sich der Steuerungskreis derzeit mit dem DGB Baden-Württemberg, der die Kooperationsstelle auch in diesem Jahr maßgeblich unterstützt hat. Die im Jahr 2025 weiterentwickelten inhaltlichen Schwerpunkte, insbesondere zu Digitalisierung, KI und neuen Arbeitsformen, bilden eine gute Grundlage für die zukünftige Arbeit der Kooperationsstelle. Die starke Nachfrage nach Bildungs- und Dialogformaten zu diesen Themen, die intensivere Einbindung in das Netzwerk Arbeitsforschung Baden-Württemberg sowie die Entwicklung neuer Projektskizzen zeigen, dass die Kooperationsstelle sich als relevanter Akteur an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt in Baden-Württemberg weiter etabliert hat. Für das kommende Jahr wird der Ausbau digitaler Formate ebenso angestrebt wie die Fortführung der begonnenen Projektarbeiten und die Vertiefung der Zusammenarbeit mit Praxispartnern in Baden-Württemberg.

Vorträge, Präsentationen, Podiumsdiskussionen

Nachklapp 2024

Andrea Müller: „Kommunale Versorgung: mitbestimmt, sozial, klimaneutral?“, Ver.di/HBS-Dienstleistungstagung in der Ver.di Bundesverwaltung, Berlin am 5./6. November 2024.

Januar – März

Daniel Buhr: „Transformation durch Innovation“, IG Metall Göppingen/Geislingen, 13. Januar 2025.

Hans-Jürgen Bieling: Kommentar zum *Konzept der Fundamentalökonomie*, Attac-Arbeitstagung: „Das Öffentliche“ Welche gesellschaftlich organisierten Güter und Dienstleistungen braucht es für ein gutes Leben? Frankfurt a.M., 7. Februar 2025.

Werner Schmidt: „*Personalräte: Partizipation im öffentlichen Dienst – Support für das „Öffentliche“?*“ auf der attac-Arbeitstagung „Das Öffentliche“ am 8. Februar 2025 in Frankfurt.

Werner Schmidt: „*Idee und kurze Geschichte des Netzwerks Arbeitsforschung Baden-Württemberg*“ auf dem Treffen des Netzwerk Arbeitsforschung Baden-Württemberg am 20. Februar 2025 in Stuttgart.

Daniel Buhr: „*Digitale Technologien für die Pflegepraxis*“, Kongress Junge Pflege, Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK), Hochschule Esslingen, 26. Februar 2025.

Daniel Buhr: „*Herausforderungen in der Pflege - KI als Teil der Lösung?*“, Jahrestagung der Diakonie Baden, Karlsruhe, 20. März 2025.

Werner Schmidt: Kommentar zu Panel 2: „*Prekarität und Migration*“ auf der Klausur des Forschungsbereichs „Neue Humanisierung der Arbeit“ des SOFI Göttingen am 27. März 2025.

Hans-Jürgen Bieling: Workshop „*Transnational Infrastructures in Geoeconomic Competition*“ zum DFG-finanzierten EUInfra-Projekt an der Uni Tübingen. (Die Papiere werden in einem Special Issue der Zeitschrift Globalizations publiziert), 27.-28. März 2025.

April – Juni

Daniel Buhr: „*Was macht gutes Leben aus? Zum Zusammenhang von Daseinsvorsorge und Wohlbefinden.*“, Friedrich-Ebert-Stiftung (online), 1. April 2025.

Annette Thörnquist: „*False self-employment: a way to circumvent workers' rights and protection.*“ 5th ELA Forum on Posting of Workers, Bratislava, 1.-2. April 2025.

Hans-Jürgen Bieling: „*Der Aufstieg der extremen Rechten aus politökonomischer Perspektive*“, Ringvorlesung: „Antifaschistische Ökonomik“ Rethinking Economics, Uni Tübingen, 29. April 2025

Andrea Müller: „*Ausgangslage, Fragestellungen und Zielsetzung des „STAY“-Projekts*“. Workshop „Gekommen, um zu bleiben? Internationale Fachkräfte, betriebliche Sozialintegration und gute Zusammenarbeit“. Kliniken Südostbayern AG, Traunstein, 29. April 2025.

Daniel Buhr „*Megatrends und ihre Auswirkungen auf die Pflege: von Fakten, Frames und*

Fantasien“, Veranstaltungsreihe „Treffpunkt: LebensPhasenHaus – wie wollen wir in Zukunft leben?“, Tübingen (und online), 9.5.2025.

Hans-Jürgen Bieling: „*Transnational infrastructures in geoeconomic competition*“ in der Vortragsreihe „Infrastructure, Capitalism, and Dependency in the Digital Age“ an der Universität Bonn, 12. Mai 2025.

Daniel Buhr: „*Turing trifft Bismarck: KI in der Sozialwirtschaft*“ („Turing meets Bismarck. AI, Welfare State and Social Economy“), Smart Day 2025, Fraunhofer IAO, Stuttgart, 15. Mai 2025.

Andrea Müller & Eckhard Geitz: „*Gekommen, um zu bleiben? Fachkräfteanwerbung und Integrationsanforderungen in einem bayrischen Klinikverbund*“, Digital-Workshop der HBS in Kooperation mit ver.di, Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft, 16. Mai 2025.

Werner Schmidt & Andrea Müller: „*Personalräte – Arbeitsweise & Machtressourcen*“ Personalräteschulung der Stadtverwaltung Frankfurt/Main, Ver.di-Bildungsstätte Mosbach, 11. Juni 2025.

Hans-Jürgen Bieling: Online-Vortrag „*Wie die radikale Rechte den Wohlfahrtstaat verändert*“, Internationaler Arbeiterkammertag, Wien, 17. Juni 2025.

Werner Schmidt: „*Personalräte – Strategien, Arbeitsweise und Selbstverständnis von Personalvertretungen im öffentlichen Dienst*“ im Oberseminar „Neuere Forschungen der Arbeits- und Organisationssoziologie“ am Institut für Soziologie/FAU Erlangen-Nürnberg, Prof. Dr. Ingrid Artus, 24. Juni 2025.

Daniel Buhr: „*Die Zukunft beginnt jetzt - von Megatrends in Medizin und Pflege.*“ Online-Vortragsreihe "Gesund und digital im ländlichen Raum" der LFK und des Volkshochschulverbands vhs Baden-Württemberg, 25. Juni 2025.

Juli – September

Daniel Buhr: Key Note „*Europas soziale Netze – Was kann das deutsche Gesundheits- und Pflegesystem von anderen Ländern lernen?*“, anlässlich der Eröffnung der CHAL (Creative Hall Assisted Living) in Schwäbisch-Gmünd, 2 Juli 2025.

Daniel Buhr: „*Fluch oder Segen – Wie uns Digitalisierung und KI im Alltag unterstützen könn(t)en*“, Konferenz "Zukunft Gesundheit!

- Neue Entwicklungen im Gesundheitswesen" der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Stuttgart, 2. Juli 2025.
- Hans-Jürgen Bieling & Andrea Müller: „*Kommunale Versorgung: mitbestimmt, sozial, klimaneutral?*“, Empfang des Gesamtpersonalrats der Stadt Mannheim, 16. Juli 2025, Mannheim.
- Hans-Jürgen Bieling: Präsentation eines Papiers mit Chiara Mattioli zu „*Infrastructural Power and the State in the Age of Geoeconomic competition*“, EISA PEC, in Bologna, 27. August 2025
- Hans-Jürgen Bieling: Online-Vortrag zu „*Die EU in der neuen globalen Geoökonomie: zum Charakter des neuen europäischen Staatsinterventionismus*“ Assoziation für kritische Gesellschaftsforschung, 10. September 2025
- Hans-Jürgen Bieling: Präsentation eines Papiers mit Jan Ruck zu: „*Renewable energy as ‚freedom energy‘? De-risking of European energy infrastructure in geoeconomic competition*“, DVPW-Sektion Politische Ökonomie, Uni Mainz, 18-19. September 2025
- Hans-Jürgen Bieling: „*State of the European Union*“, 31st Annual Conference on Alternative Economic Policy in Europe, Nicos Poulantzas Institute, Athen, 22. September 2025
- Daniel Buhr: Key Note „*Herausforderungen in der Pflege – KI als Teil der Lösung?*“, 11. Hessischer bpa-Fachkongress Pflege, Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste (bpa), Bad Homburg v.H., 26. September 2025
- Andrea Müller: „*Fachkräfteeinwanderung und Integrationsanforderungen im Krankenhaus – Gesamtschau und Ergebnisse aus dem STAY-Projekt*“. Workshop „Internationale Pflegefachkräfte – betriebliche Mitbestimmung und Partizipation im Krankenhaus“. Kritische Akademie Inzell, 29. September 2025.
- Oktober – Dezember**
- Reinhard Bahnmüller: Online-Beitrag „*Erfahrungen mit dem Entgeltrahmenabkommen (ERA)*“ im Rahmen der Expertenrunde ‚Modernes Entgeltsystem bei Volkswagen‘. VW Konzern HR Strategie & Innovation (K-SX) am 7. Oktober 2025.
- Daniel Buhr: Key Note „*Zukunft der Pflege - Digitalisierung und KI als Teil der Lösung?*“, 60. BWKG-Fachtag Pflege, Baden-Württembergische Krankenhausgesellschaft (BWKG), Stuttgart, 22. Oktober 2025.
- Werner Schmidt: Präsentation „*Betrieblicher Universalismus – Genese, Grenze, Erosion*“ im Rahmen des Online-Workshops „Management von Arbeit – rassifizierte Arbeitsteilung“ der Georg-August-Universität Göttingen, des Centre for Global Migration Studies (DeMig) und des Soziologischen Forschungsinstituts (SOFI) am 23. Oktober 2025.
- Daniel Buhr: „*Pflege digital - smarte Prozesse & Technik als Teamplayer*“, Deutscher Pflegetag, Berlin, 5. November 2025.
- Hans-Jürgen Bieling: „*Energie, Transport, Kommunikation: Transnationale Infrastrukturen in der globalen Geoökonomie*“ im Forum Offene Wissenschaft der Universität Bielefeld, 10. November 2025
- Hans-Jürgen Bieling: „*Aktuelle geopolitische und geoökonomische Entwicklungen – und die sozialökologische Transformation*“ auf der Tagung „Verantwortung für Deutschland – durch Wachstum und Aufrüstung? Evangelische Akademie Bad Boll, 14. November 2025
- Daniel Buhr: Key Note „*Megatrends und ihre Auswirkungen auf die Pflege - von Fakten, Frames und Fantasien*“, WEFA-Fachtag, Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg, Plochingen, 14. November 2025.
- Eckhard Geitz (2025): Beitrag zur Podiumsdiskussion „Personal um jeden Preis? Strategien im Kampf um Fachkräfte im Gesundheitswesen“, Krankenhaustagung 2025, 20.-21.11.2025, Berlin.
- Hans-Jürgen Bieling: „*Geoeconomic Infrastructures: Europe’s Response to the New Triad Competition*“ auf dem Workshop „Fragmented Globalization“ an der Uni Jena, 21. November 2025

Daniel Buhr: Key Note „Zukunft gestalten“, Fachtagung Demenz Support, Stuttgart, 26. November 2025.

Andrea Müller & Maria Pfeiffer: „Kommunale Infrastrukturunternehmen im sozial-ökologischen Umbau. Sind Gemeinwohlorientierung und betriebliche Mitbestimmung Gelingensfaktoren?“ Beitrag zum Workshop B2: Transformation und Mitbestimmung: Zwischen Aufbruchstimmung, Ängsten und rechten Erfolgen. Perspektiven aus Europa

und Argentinien, der internationalen Konferenz „Labour Environmentalism: Krise, Perspektiven und Strategien“, am 1./2. Dezember 2025 in Berlin.

Hans-Jürgen Bieling: „Antifaschistische Wirtschaftspolitik“ in der Ringvorlesung–„Zukunftsfähiges Wirtschaften in Zeiten multippler Krisen“ an der Universität Innsbruck, 4. Dezember 2025

Publikationen

Bahn Müller, Reinhard (2025): Tarifliche Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder. Durchsetzungschancen, Verbreitung, Wirkungen und Risiken. In: WSI-Mitteilungen, 6/2025.

Bahn Müller, Reinhard (2025): Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder in Tarifverträgen. Eine Studie im Rahmen des WSI/IAQ Projektes „Stärkung der Tarifbindung“. WSI-Analysen zur Tarifpolitik, Nr. 107, Düsseldorf. https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009103

Bieling, Hans-Jürgen/Diez, Thomas/Flemmer, Riccarda/Futterer, Andrea (Hrsg.) (2025): Transnational Infrastructures and the Transformation of Global Orders: Wiesbaden: Springer.

Bieling, Hans-Jürgen (2025): Geoökonomie und Geopolitik. Ziemlich beste Freunde; in: Politikum 11(4), 4–9.

Bieling, Hans-Jürgen (2025): Infrastructure conflicts in a new geoeconomic order – a Political Economy perspective; in: Bieling, Hans-Jürgen/Diez, Thomas/Flemmer, Riccarda/Futterer, Andrea (Hrsg.): Transnational Infrastructures and the Transformation of Global Orders: Wiesbaden: Springer, 45–62.

Bieling, Hans-Jürgen/Diez, Thomas/Flemmer, Riccarda/Futterer, Andrea (2025): Introduction: Transnational Infrastructures and Global Order(s); in: Bieling, Hans-Jürgen/Diez, Thomas/Flemmer, Riccarda/Futterer, Andrea (Hrsg.): Transnational Infrastructures and the Transformation of Global Orders: Wiesbaden: Springer, 1–12.

Bieling, Hans-Jürgen (2025): Wirtschaftspolitik, in: Weidenfeld, Werner/Wessels, Wolfgang, Tekin Funda (Hrsg.) Europa von A

bis Z. Springer VS, Wiesbaden, https://doi.org/10.1007/978-3-658-24456-9_121-3

Buhr, Daniel (2025): Innovationen entstehen in Systemen. In: Fischer, Florian/Wrona, Kamil (Ed.): Technologiegestützte Ansätze in der Community-basierten Prävention und Gesundheitsförderung. Berlin/Heidelberg: Springer Nature, S. 89–103. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-662-71115-6>

Buhr, Daniel (2025): Was macht gutes Leben aus? Zum Zusammenhang von Daseinsvorsorge und Wohlbefinden. Bonn/Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Deutschmann, Christoph (2025): Buchbesprechung zu: Johannes Röß: Zwischen Freiheit und Entfremdung. Eine Sozialphilosophie des Geldes nach Georg Simmel, Frankfurt/M 2023, in: Soziologische Revue 2025, Bd. 48, 326–329.

Deutschmann, Christoph (2025): Die neue Geldpolitik der Notenbanken – Konsequenzen für die Geldtheorie, in: Smail Rasic (Hg.): Geld – eine symbolische Realität, 123–140, Berlin: De Gruyter.

Deutschmann, Christoph (2025): Theorien der Umweltkrise. Sammelrezension über: Jens Beckert: ‚Verkaufte Zukunft. Warum der Kampf gegen den Klimawandel zu scheitern droht‘; Ingolfur Blühdorn: ‚Unhaltbarkeit. Auf dem Weg in eine andere Moderne‘ und Simon Schupp: ‚Stoffwechsellpolitik. Arbeit, Natur und die Zukunft des Planeten‘, in: WSI-Mitteilungen 78. Jg. Nr. 4, 2025, 326–329.

Deutschmann, Christoph (2025): Theoriesalto mit Habermas. Rezension zu Philipp Staab „Systemkrise – Legitimationsprobleme im

grünen Kapitalismus“, in: Soziopolis, Hamburger Institut für Sozialforschung, September 2025.

Deutschmann, Christoph (2025): Von der Hölle ins Kaffeehaus. Rezension über Sunil Amrith: „Brennende Erde“. Eine Geschichte der letzten 500 Jahre, in: Soziopolis, Hamburger Institut für Sozialforschung, Mai 25.

Evans-Borchers, Michaela/Becka, Denise/Öz, Fikret/Schmidt, Werner (2025): Der „Branchen Pay Gap“, in: MAKROSKOP 11. Juni 2025.

Futterer, Andrea (2024): Land, Arzt, Mangel. Konflikte um eine gesicherte Gesundheitsversorgung, Bielefeld: transcript: <https://doi.org/10.14361/9783839471371>

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

Müller, Andrea (2025): Internationale Fachkräfte in der Krankenpflege: Zusammenhang zwischen Bleibeabsicht und Guter Arbeit. In: Ver.di (Hg.): Fachkräftesicherung. Gute Arbeit 2026. Impulse aus Gewerkschaft, Wissenschaft und Praxis, Berlin 2025, S. 64-77: https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++69328a0e73f105781fe55f2b/download/Reader_GuteArbeit_2026.pdf

Pfeiffer, Maria (2025): Power, Property, and Participation: Rethinking the Role of Municipalities in German Wind Energy Development, in: Energy Policy, 209, Part B, 115000, <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2025.115000>

Pfeiffer, Maria/Sonnberger, Marco (2025): Rushing for the gold of the energy transition: An empirical exploration of the relevance of landownership for the wind energy expansion in Germany. In: Energy Research & Social Science, 123, 104030, 1–9, <https://doi.org/10.1016/j.erss.2025.104030>.

Schmid, Josef (2025): Institutionelle Effekte auf das und im Bildungssystem (mit Karin Amos), in: Syring, M./Beck, N./Kohler, B. &

Meissner, S. (Hrsg.): Bildung - Besser – Machen, 241–256 (2025) <http://dx.doi.org/10.15496/publikation-111741>

Schmid, Josef (2025): Sozialstaat an seinen Grenzen. Oder: You Can't Always Get What You Want? Gesellschaft • Wirtschaft • Politik (GWP) 74. Jg., 2/2025, 221–231, <https://doi.org/10.3224/gwp.v74i2.1>

Schmid, Josef (2025): Der Dekan als Don Corleone? in: Ph. Gräfe et al (Hrsg): Politik und Verwaltung. Verstehen und Verändern, 371–396, doi.org/10.5771+/9783748942153-371

Schmidt, Werner (2025): Personalräte – Interessenvertretung und Regelbefolgung, in: Industrielle Beziehungen 31 (2): 9–36.

Schmidt, Werner/Müller, Andrea (2025): Personalräte: Strategien, Arbeitsweise und Selbstverständnis von Personalvertretungen im öffentlichen Dienst. Bielefeld: Transcript: Open access: <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-7642-6/personalraete/?c=311000245>

