



Arbeit: Qualität und Machtressourcen Forschungsprogramm

Olaf Struck, Wolfgang Dauth, Matthias Dütsch, Michael Gebel,
Corinna Kleinert, Nina Kleinöder, Cornelia Kristen, Katja Möhring



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

b a u a :

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

In Kooperation mit:



PK 063

PROMOTIONSKOLLEG

Gefördert durch die

**Hans Böckler
Stiftung** 

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

Zusammenfassung

Das Promotionskolleg untersucht Ursachen ungleicher Qualitätsmerkmale von Arbeit sowie die Machtressourcen von Beschäftigten. Im Kontext sozialer, ökonomischer und ökologischer Transformation werden qualitative Veränderungen von Erwerbsarbeit – insbesondere Beschäftigungs- und Arbeitsplatzsicherheit, Qualifikations- und Vereinbarkeitsmöglichkeiten, Entscheidungs- und Handlungsspielräume, Zeitautonomie, Lohn und Gesundheit – erfasst und in ihrem Zusammenspiel mit primären und sekundären Machtressourcen als Potenziale für Mitbestimmung und Teilhabechancen analysiert. Dazu zählen Gewerkschaftsmitgliedschaften, Inhalte und Strategien von Betriebsräten und Gewerkschaften und Engagement in verschiedensten Mitbestimmungsgremien.

Für diese Analysen ist ein tiefes Verständnis der Ursachen auf individueller, organisationaler und gesellschaftlicher Ebene erforderlich. Entsprechend werden aktuelle, qualitative und quantitative methodische Verfahren der Mehrebenen- und Längsschnittanalyse eingesetzt.

Das Kolleg kooperiert eng mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sowie dem Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LIbBi), die personell und vertraglich mit der Universität Bamberg verbunden sind. Vereinbart ist zudem eine Kooperation mit dem DGB-Index „Gute Arbeit“. Damit bestehen neben wissenschaftlichem Austausch auch direkte Zugänge zu relevanten Datensätzen. Das Kolleg verfügt über ein breites Netzwerk in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik, das internationale Expert:innen und Archive einschließt. Im Umfeld des Kollegs besteht hohe Methodenkompetenz in qualitativer und quantitativer Forschung, die Promovierenden sind exzellent in vorhandene Strukturen der Graduiertenförderung eingebettet. Als Teil eines strategisch wichtigen Forschungsschwerpunkts der Universität bietet es hervorragende Bedingungen für die Nachwuchsförderung und die Erforschung der Zusammenhänge zwischen Arbeitsqualität und Machtressourcen.

1. Einführung

Die Diskussion über die Qualität von Arbeit und Machtressourcen von Beschäftigten hat im Kontext von Digitalisierung, veränderten weltwirtschaftlich-geopolitischen Entwicklungen, ökologischen und wirtschaftsstrukturellen Transformationen sowie multiplen Krisen (Finanz-, Pandemie-, Energie- und Klimakrise) neue Aktualität erlangt. *Einerseits* zeigt sich, dass die Qualität von Arbeit und organisierter Mitbestimmung im Zuge der aktuellen Transformationsprozesse sowie im allgemeinen Kontext des ökonomischen und machtpolitischen Wettbewerbs zusätzlich bedroht sind. *Andererseits* könnten Qualität und Machtressourcen durch eine höhere Verhandlungsmacht knapper Arbeitskräfte – besonders in wirtschaftlich und gesellschaftlich relevanten Transformations- und Kernbereichen der Wirtschaft, wie etwa IT, Technik und Maschinenbau, Mobilität, Chemie, Energieversorgung, Gesundheit, Pflege, Bildung, Handwerk oder Verkehrsinfrastruktur – an Bedeutung gewinnen. In diesem Spannungsfeld forscht das beantragte Kolleg.

Ziel des Kollegs ist es, Umfang und Ursachen unterschiedlicher Qualitätsmerkmale von Arbeit sowie der Machtressourcen von Beschäftigten im Kontext aktueller Transformationen zu untersuchen.

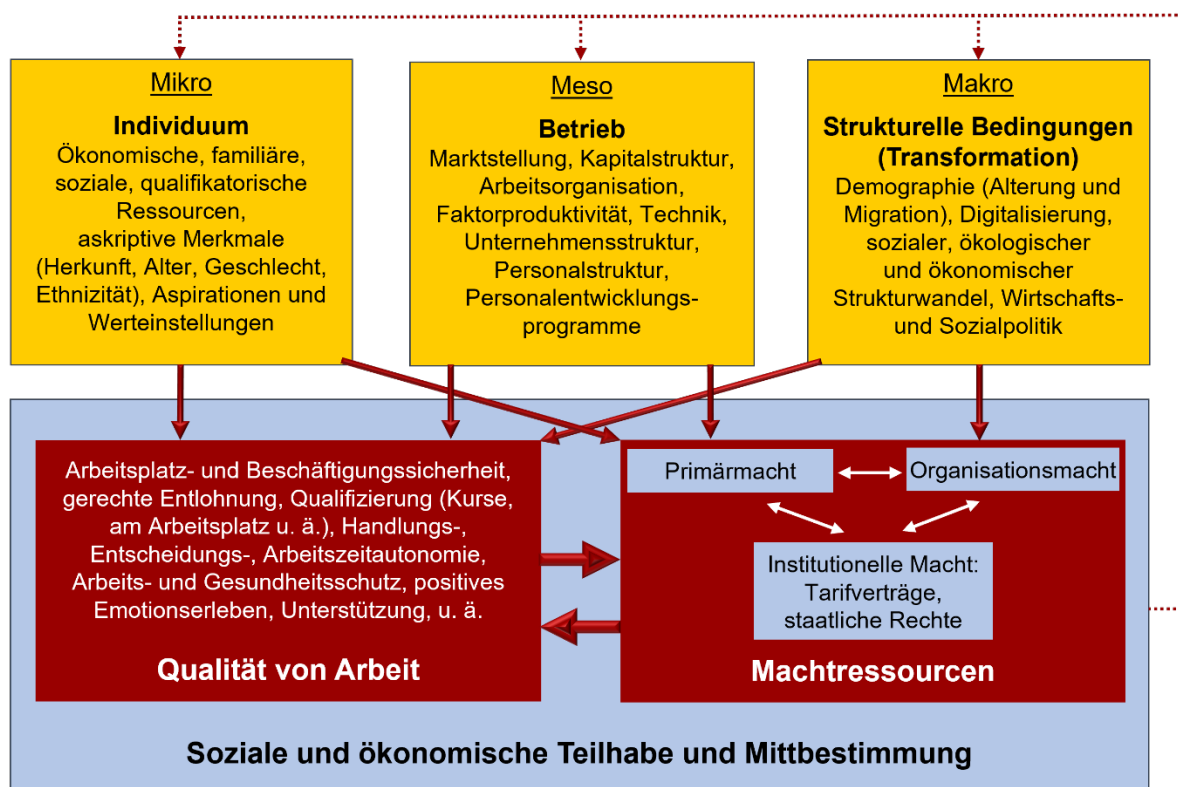
I. Unter *Qualitätsmerkmalen* von Arbeit verstehen wir insbesondere Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherheit, gerechte Entlohnung, Arbeitsanforderungen, Möglichkeiten des Lernens im Betrieb und am Arbeitsplatz, Entscheidungs- und Handlungsautonomie, Arbeits- und Gesundheitsschutz, positives Emotionserleben, Unterstützung durch Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzte, Arbeitszeitautonomie und die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Familie und Freizeit

(Bakker et al. 2023; Galli 2007; Kleinöder et al. 2019; Reifenscheid/Möhring 2023; Struck 2023a, 2026). Diese Merkmale können sowohl als objektiv vorhandene betriebliche Maßnahmen als auch als subjektiv wahrgenommene Bedingungen erfasst werden.

II. Eng damit verbunden sind *Machtressourcen* (Schmalz/Dörre 2014):

- a) *Primärmacht* bezeichnet Ressourcen, die direkt aus der strukturellen Position qualifizierter Beschäftigter im Produktions- und Arbeitsprozess erwachsen. Verfügen Erwerbspersonen über Qualifikationen, die Unternehmen besonders benötigen und die knapp und wertvoll sind, besitzen sie Machtressourcen (ebd.; Silver 2003; Struck 2006, 269ff., 2023a; Wright 2000), die sie individuell oder kollektiv einsetzen können.
- b) *Sekundärmacht* umfasst zunächst *Organisationsmacht*, d. h. kollektive – insbesondere gewerkschaftlich formierte – Strukturen mit Handlungsfähigkeit zur Durchsetzung von Interessen (Wright 2000). Diese zeigt sich etwa im Vorhandensein von Personal- und Betriebsräten, im Organisationsgrad von Gewerkschaften, in der Größe professioneller hauptamtlicher Strukturen oder in der Mobilisierungs- und Aktivierungsfähigkeit.
- c) Zur Sekundärmacht zählt zudem *institutionelle Macht*, verstanden als kollektiv erkämpfte Tarifvereinbarungen sowie staatliche Normen, etwa Mitbestimmungsrechte in Betriebs- und Aufsichtsräten oder arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen (Jürgens 1984, 61).

Abbildung: Einflussfaktoren und Wirkzusammenhänge



Die Untersuchungen zu Qualitätsmerkmalen von Arbeit und Machtressourcen richten sich insbesondere auf die wechselseitigen Zusammenhänge zwischen verschiedenen Machtressourcen sowie zwischen Arbeitsqualität und Machtressourcen. Dabei sollen in den einzelnen Forschungsvorhaben jeweils möglichst alle relevanten Einflussfaktoren auf der Mikro-, Meso- und Makroebene berücksichtigt werden. Zu kontrollieren ist, inwieweit Qualitätsmerkmale und Machtressourcen durch individuelle ökonomische, soziale, qualifikatorische oder gesundheitliche Faktoren geprägt sind. Auf der Betriebsebene sind u. a. Marktstellung, Kapitalausstattung und -strategie, Unternehmensstruktur und Arbeitsorganisation, Technik oder Personalpolitik einzubeziehen. Auf regionaler und gesellschaftlicher

Ebene sind sozial- und wirtschaftsstrukturelle Bedingungen sowie Wirtschafts- und Sozialpolitik zu berücksichtigen, die sowohl die Angebots- als auch die Nachfrageseite von Erwerbsarbeit beeinflussen.

2. Vorstellung des Forschungsprogramms

2.1. Forschungsleitende Fragestellung und Relevanz

Die sozialen, ökonomischen und ökologischen Transformationsprozesse – insbesondere Digitalisierung, globale wirtschaftliche und geopolitische Entwicklung, demographischer Wandel durch Alterung und Migration, Klimawandel sowie Umbau der Energiesysteme – verändern die Handlungsoptionen von Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen und damit Arbeitsmärkte, Berufe, die *Qualitätsmerkmale* von Erwerbsarbeit sowie die *Machtressourcen* von Beschäftigten.

Das Kolleg erforscht:

1. Ursachen der Qualität von Erwerbsarbeit sowie der Machtressourcen von Beschäftigten und deren Ungleichheit. Dabei werden Faktoren auf der Mikro- (Individuen), Meso- (Unternehmen, Betriebsstätten) und Makroebene (sozio-ökonomische Strukturen und Entwicklungen in Branchen oder Regionen) berücksichtigt.
2. Die mit Qualitätsmerkmalen verbundenen Potenziale für Engagement und machstrategische Interessenpolitik. Geringe Qualität von Arbeit kann einerseits ein Stimulus für Engagement in der Interessenpolitik sein, andererseits aber auch ein Hemmnis darstellen, das ein Engagement erschwert – etwa, weil Zeit oder Einkommen knapp oder Arbeitsverträge befristet sind.
3. Das ursächliche Zusammenwirken und die wechselseitigen Abhängigkeiten zwischen primären und sekundären, organisationalen und institutionellen Machtressourcen.
4. Die Wirkungen verschiedener Ausprägungen von Machtressourcen etwa als Arbeitsmarktmacht, Produktionsmacht, disruptive Macht (Stör- oder Streikpotenziale) sowie Wirkungen tariflicher oder staatlicher Rechte und von Handeln in Organen der Interessenvertretung (Betriebsrat, Gleichstellung, Selbstverwaltungsorgane der Sozialversicherungen, Kammern etc.) auf wesentliche Merkmale der Arbeitsqualität (z. B. Arbeits- und Beschäftigungssicherheit, Planungssicherheit, Entlohnung, Qualifizierung, Zeit-, Handlungs- und Entscheidungsautonomie, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Emotionserleben, Unterstützung durch Kollegen, Vorgesetzte).

Die *allgemeine Relevanz* des Themas ergibt sich *erstens* aus der grundlegenden Bedeutung von Arbeit und ihren Qualitätsmerkmalen im Zusammenspiel mit Machtressourcen für materielles Wohlergehen, Lebenschancen, Selbstverständnis, soziale Anerkennung und gesellschaftliche Integration (Kocka/Offe 2000: 9; Vobruba 2000: 11ff.). Qualität und Macht sind in Wirtschaft, Arbeitsmärkten und Unternehmen stark segmentiert. Daraus ergeben sich: a) ungleiche Chancen für positive Veränderungen in Betrieben und Erwerbsbiografien sowie b) ungleiche Teilhabe, die Machtasymmetrien verfestigen und Mitbestimmung schwächen kann.

Zweitens wird die aktuelle *Relevanz* durch die tiefgreifenden sozialen, ökonomischen und ökologischen Transformationen unterstrichen, die unmittelbar auf die Qualität von Arbeit und die Verteilung von Machtressourcen wirken.

Drittens ergibt sich die *Relevanz* des Themas aus dem Forschungsstand und den bestehenden Forschungslücken. Es liegen detaillierte Beschreibungen von Arbeitsverhältnissen und Arbeitsqualität für verschiedene Berufe und soziale Gruppen vor, und teilweise existieren Erkenntnisse zu Ursachen niedriger oder höherer Arbeitsqualität. Ebenso gibt es Wissen zu Problemen der Mitbestimmung sowie zu positiven Wirkungen von Organen der Mitbestimmung (z. B. Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte), allerdings oft nur auf korrelativer Basis (Ausnahmen zusammengefasst bei Schnabel

2020). *Evidenzbasierte, verallgemeinerbare Erkenntnisse zu den spezifischen Ursachenkombinationen des Zugewinns von Qualitätsmerkmalen und Machtressourcen sowie zu deren Wechselwirkungen fehlen weitgehend.*

An diesen Forschungslücken orientiert sich der inhaltliche Rahmen des Forschungsprogramms des Kollegs. Der besondere Fokus auf die Potenziale aktiver Interessenvertretung und auf die institutionelle sowie organisationale Absicherung von Mitbestimmung stellt ein zentrales Alleinstellungsmerkmal des Kollegs dar.

2.2. Forschungsstand und Forschungslücken

Im Folgenden werden zunächst Erkenntnisse zu Qualitätsmerkmalen von Arbeit und anschließend zu Machtressourcen dargestellt. Dabei wird jeweils der bestehende Forschungsbedarf aufgezeigt.

2.2.1. Qualifikationsmerkmale von Arbeit

Qualitätsmerkmale von Arbeit – etwa Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherheit, Einkommen, bewältigbare Qualifikationsanforderungen, Lernmöglichkeiten im Betrieb und am Arbeitsplatz, Handlungsautonomie, gesundheitliche Belastungen, Arbeitszeitautonomie sowie die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Familie und Freizeit – verändern sich für Beschäftigte und Beschäftigtengruppen kontinuierlich. Dies geschieht einerseits im Rahmen beruflicher Verläufe und unterschiedlicher Arbeitssituationen. Andererseits wirken wirtschafts- und arbeitsmarktstrukturelle Faktoren, rechtliche und tarifliche Regelungen sowie darauf reagierende betriebliche Kapital- und Marktstrategien und betriebliche Politiken und Strukturen (Personal, Organisation, Technik; nach Pries 1991) auf die Qualität von Arbeit und auf Machtressourcen. Vor dem Hintergrund aktueller multipler Transformationsprozesse und ihrer differenzierten Wirkungen ergeben sich Anlässe für neue Forschung.

Die Umgestaltungen von Erwerbsarbeit haben für unterschiedliche Beschäftigtengruppen und je nach Kontext unterschiedliche Wirkungen. Teilweise bestehen Überbeanspruchungen und finanzielle oder soziale Risiken, teilweise verändert sich Erwerbsarbeit positiv. Betrachten wir beim Forschungsstand zunächst allgemeine Differenzen von Qualitätsmerkmalen, dann besteht Wissen über eine durchschnittlich geringe Teilhabe und Qualität von Erwerbsarbeit etwa für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen (Chakraverty 2024; Rauch/Tophoven 2020), mit verschiedenen Qualifikationen (Dütsch/Himmelreicher 2020; Dütsch et al. 2013), in flexiblen Arbeitsformen (Dütsch/Struck 2014, 2018; Galli/Gebel et al. 2016; Struck 2006, 2023a) und für Alters- und Geschlechtergruppen (Fuchs et al. 2025; Herrmann/Wrohlich 2025; Kleinert et al. 2023; Lott et al. 2022; Möhring/Bennett 2015), mit Sorgeverantwortung (Budig/England 2001; Raiber et al. 2025; Schulz/Zoch o.J.) sowie mit Migrationshintergrund, hier wiederum besonders auch Frauen (Kalter/Granato 2018; Kristen et al. 2020).

Zunehmend erforscht wird der Einfluss organisationaler und gesellschaftlicher Kontexte auf Qualitätsmerkmale. Dies geschieht z. T. in den HBS-Kollegs „Gute Arbeit ...“ und – historisch – im Kolleg „Soziale Folgen des Wandels der Arbeitswelt in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts“ (beide auslaufend). Auch das HBS-Kolleg „Neue Herausforderungen in alternden Gesellschaften“ sowie das Kolleg „Die Vertretung marginalisierter Interessen im Wohlfahrtsstaat“ widmen sich entsprechenden Fragen, hier teilweise mit Bezug auf marginalisierte Gruppen und deren Vertretung in Gewerkschaften und deren Politiken. Hinzu kommt die Nachwuchsgruppe „Neue Akteure in der Automobilindustrie: betriebliche Arbeitsbeziehungen bei transnationalen Batterie- und Elektroautoherstellern in Deutschland“. Mit diesen Kollegs sind ertragreiche Kooperationen sehr gut möglich.

Als Kontexte der Qualität von Arbeit wurden zudem Arbeitsveränderungen im Zuge von Klimawandel und Dekarbonisierung (Hofbauer et al. 2023; Wilts 2022) oder die Wirkungen des Arbeitskräftemangels (BMAS 2022; Mergenthaler et al. 2020) untersucht. Ebenso existieren zahlreiche Studien zu den Folgen

der Digitalisierung (Dauth et al. 2021; Findeisen et al. 2024; Goos et al. 2014; Lott/Hövermann 2025). Findeisen, Dauth und Schlenker (2025) zeigen, dass und auf welche Weise betriebliche Arbeitnehmer:innenvertretungen die Auswirkungen von Automatisierung und neuen Technologien abfedern können.

Die Aufarbeitung der Ursachen der Veränderungen von Qualitätsmerkmalen und von Machtressourcen sind komplex. Allgemeine Diagnosen sind schwierig und immer wieder neu empirisch anzupassen. So können an dieser Stelle zentrale Entwicklungen der Qualität von Arbeit auch nur beispielhaft vorgestellt werden. Eine Möglichkeit, die Literatur zu Qualität von Arbeit zu strukturieren bieten Anforderungsunterschiede von Tätigkeiten:

a) Qualitätsmerkmale bei hochkomplexen Tätigkeitsanforderungen

Arbeitsplätze mit sehr komplexen und hochqualifizierten Tätigkeitsanforderungen – für Akademiker:innen, Fachspezialist:innen und Führungskräfte in Industrie sowie in wissensintensiven oder professionellen Dienstleistungen – werden eher mit positiven Qualitätsmerkmalen verbunden. Diese entstehen durch die Knappheit geeigneter Arbeitskräfte und die hohe Nachfrage nach Fachwissen, insbesondere für die Organisation produktiver Prozesse (z. B. IT, Ingenieurwesen, Kommunikation, Wissenschaft, Erziehung, soziale Arbeit, Forschung, Planung, Fachmedizin). Als Indikatoren gelten Autonomie, höhere Einkommen, Beschäftigungssicherheit, Gesundheitsschutz, Angebote zur Work-Life-Balance und Aufstiegschancen (Eurofound 2020; Autor et al. 2020).

Aus Perspektive von Transaktionskosten-, Humankapital- und Prinzipal-Agent-Ansätzen sind diese positiven Bedingungen funktionale Merkmale interner, geschützter Beschäftigungssysteme in größeren Unternehmen (Becker 1964; Struck 2006, 2023a; Williamson et al. 1975). Solche Systeme sind überproportional häufig durch Personal- und Betriebsräte unterstützt. Allerdings gehen ein hoher betrieblich-institutionalisierter Schutz oder hohe Einkommen nicht automatisch mit höheren Organisationsgraden dieser Beschäftigten einher (Checchi et al. 2010).

Auch in den vermeintlich *privilegierten* Tätigkeiten mit hohen Qualifikationsanforderungen bestehen Ungleichheiten. Teilweise gibt es Befristungen und unsichere Karrierewege (Wissenschaft, Kreativwirtschaft, Medien). Häufig werden hohe Arbeitszeitintensität (in IT, Wissenschaft, Pflege, Medizin), Stress, Anerkennungsmangel durch Bürokratie- und Regulierungslast (in öffentliche Verwaltung, Pflege, Medizin, Wissenschaft) dargestellt. Beschrieben wird *Entgrenzung* der Arbeit (in Finanz- und Unternehmensberatung, Pflege, Medizin) in Form von hoher Verfügbarkeit, langen Arbeitszeiten und digitaler Erreichbarkeit (Brandl/Stelzl 2013; Lupu/Empson 2015; Manske/Schnell 2018; Rihl et al. 2024; Rotenstein et al. 2018; Tarafdar et al. 2024; Urbina-Garcia 2020).

Forschungsbedarf: Es ist offen, welche Merkmale auf individueller Mikroebene (etwa herkunfts- und berufsbildungsbiographische Faktoren sowie spätere familiäre Bedingungen und geschlechtersegmentierende Zuweisungsprozesse in spezifische Wirtschaftszweige mit schlechteren Qualitätsmerkmalen), welche regionalen Nachfragestrukturen und welche betriebspezifischen Eigenschaften der Mesoebene die bestehenden Unterschiede im Zugang zu Arbeit mit hohen Qualitätsmerkmalen im Vergleich zu Tätigkeiten mit geringeren Merkmalen (z. B. Beschäftigungsunsicherheit, niedrigere Einkommen) erklären.

Unklar ist zudem, ob Spillover-Effekte bestehen oder interessenspolitisch genutzt werden. Grundsätzlich könnte die Durchsetzung und Umsetzung guter Qualitätsmerkmale für Gruppen mit hohen Machtressourcen innerbetrieblich – und über lokale Arbeitsmarktwettbewerbe auch überbetrieblich – Spillover-Effekte erzeugen, die die Arbeitsqualität für Gruppen mit geringer individueller Verhandlungsmacht verbessern. Umgekehrt können solche Effekte aber auch ausbleiben, wenn Verbesserungen individuell ausgehandelt und nicht institutionalisiert werden.

b) Qualitätsmerkmale für berufsfachliche Arbeitsanforderungen

Auch für Arbeitsplätze, in denen berufsfachliche Arbeitsanforderungen bestehen – insb. Facharbeit in technischen Berufen – wird in vielen Wirtschaftssektoren eine stabile Nachfrage prognostiziert, etwa in den Bereichen Energie, Handwerk, technische Wartung sowie Information und Kommunikation (Dengler/Matthes 2019; Weber et al. 2019). Das Qualitätsniveau dieser Beschäftigung – gemessen an Einkommen, Weiterbildungsmöglichkeiten, Gesundheitsschutz u.Ä. – ist in den betrieblichen Beschäftigungssystemen von Industrieunternehmen und großen Dienstleistungsbetrieben vergleichsweise hoch (Struck 2006, 2023a). Teilweise gilt dies auch für das Handwerk.

Eine hohe Nachfrage besteht zudem in personenbezogenen Dienstleistungen, bedingt u. a. durch gesellschaftliche Alterung und begrenzte Automatisierungsmöglichkeiten. In diesem Sektor nehmen jedoch psychische Belastungen zu, insbesondere durch Arbeitsverdichtung und Fachkräftemangel (Senghaas/Struck 2023). Häufig fällt auch die Entlohnung bei personenbezogenen Dienstleistungen unterdurchschnittlich aus (Dütsch et al. 2023). Dies zeigt, dass ein Mangel an Arbeitskräften als potenzielle Machtressource allein nicht automatisch zu höherer Arbeitsqualität führt, da Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen diese nicht unmittelbar und vollständig nutzen wollen oder können (Struck 2026).

In anderen Bereichen berufsfachlicher Tätigkeiten, insb. in kaufmännischen Berufen, eröffnet die Automatisierung routinierter Tätigkeiten Substitutionsmöglichkeiten und erfordert eine hohe Anpassung an neue (digitale) Technologien (Arntz et al. 2016; Butollo 2025; ILO 2019; OECD 2019). Getrieben durch Wettbewerb und technische Angebote wird digitale Technik gleichzeitig zur Vereinfachung von Arbeit eingesetzt, vor allem bei standardisierten und leicht zu formalisierenden Tätigkeiten, etwa im Handel oder in der Speditionslogistik. Dies geht häufig mit geringen Qualifizierungsmöglichkeiten, Monotonie, Arbeitsintensivierung und Einkommensminderungen einher (Dütsch et al. 2023; Schneider/Struck 2024). Beobachtet werden hier qualifikatorische Entwertungen hin zu einfacher Arbeit (Hirsch-Kreiensen/Ilttermann 2019), teilweise in ungeschützten, marktförmigen Beschäftigungssystemen mit geringer Arbeitsqualität (Hendry 2003; Lepak et al. 2006; Struck 2023a).

Forschungsbedarfe: Es ist eine offene empirische Frage, wie diese Anpassungsprozesse von Beschäftigten mit ihren individuellen Ressourcen und Einschränkungen bewältigt werden (Arntz 2020; Butollo 2025). Gesetzliche Maßnahmen zur Unterstützung der Qualifizierung in Unternehmen werden bislang unzureichend umgesetzt (Biermeier et al. 2023). Andererseits schulen Betriebe dort, wo neue (digitale) Techniken eingesetzt werden, ihre berufsfachlich qualifizierten Beschäftigten in gleichem Umfang für den Einsatz neuer Techniken wie Hochqualifizierte (Stöckl/Struck 2025). Daran wirken betriebliche Arbeitnehmer:innen-Vertretungen offenbar sehr aktiv mit (Findeisen/Dauth/Schlenker 2025). Hier bestehen Mechanismen interner Arbeitsmärkte – d. h. Qualifizierung mit Arbeitsplatzsicherheit (Hendry 2003; Lepak et al. 2006; Struck/Dütsch 2012) – fort und es lassen sich keine (ansonsten häufig zu beobachtenden) selektiven Zugangschancen zu Weiterbildung zugunsten besser qualifizierter Gruppen beobachten. Es ist, nicht zuletzt aufgrund der großen Heterogenität und den schnellen Veränderungen von Arbeitstätigkeiten, besonders in den Bereichen der mittleren Qualifikationsanforderungen eine empirisch bisher ungeklärte Frage, in welchen Wirtschaftszweigen und in welchen Interessenskonstellationen von Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen (vertretungen) sich Beschäftigung und Qualität von Arbeit sicherstellen lassen.

c) Qualitätsmerkmale mit eher „geringen“ Arbeitsanforderungen

Arbeitsplätze mit geringen Anforderungen bzw. Einfacharbeit (Hirsch-Kreiensen/Ilttermann 2019) weisen in der Regel niedrige Qualitätsmerkmale auf. Sie finden sich in nahezu allen Branchen, etwa in Landwirtschaft, Bau, Verkehrslogistik, Industrieproduktion und in der Erbringung von Dienstleistungen. Standardisierbare Tätigkeiten sind besonders durch hohe Automatisierungsrisiken gekennzeichnet, was zu Substitutionsgefahren oder zu qualifikatorischen und psychischen Belastungen in veränderten Arbeitsprofilen führen kann.

Der Anteil von Einfacharbeit und Helfertätigkeiten (z. B. im Einzelhandel, Tourismus und Gastronomie, Bau, Transportlogistik, Pflege, Wachdienste, Reinigungsdienste) ist in Deutschland trotz technischer Rationalisierung in den letzten Jahrzehnten weitgehend stabil geblieben (ebd.). Unternehmen und Haushalte benötigen weiterhin flexible Arbeitskräfte für Tätigkeiten, für die keine oder nur geringe formale Qualifikationen erforderlich sind. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Beschäftigten selbst gering qualifiziert sind. Häufig handelt es sich um Personen, deren fachliche Qualifikationen nicht anerkannt oder nicht mit einem zertifizierten Berufs- oder Hochschulabschluss vergleichbar sind (Struck/Dütsch 2012).

Teilweise werden Chancen von Einfacharbeit hervorgehoben, etwa niedrige Eintrittsbarrieren in Erwerbsarbeit, insb. für Migrant:innen und Geringqualifizierte, sowie flexible Erwerbsmöglichkeiten. Allerdings bestehen nur selten von Arbeitgeber:innen geförderte Maßnahmen zu Gesundheitsschutz oder Lerngelegenheiten (Dütsch/Struck 2014, 2018). Zudem bestehen Barrieren beim Zugang zu geschützteren berufsfachlichen und primären Beschäftigungssystemen (Hendry 2003; Lepak et al. 2006; Struck 2023a), darunter die fehlende Anerkennung von (Teil-)Qualifikationen und begrenzte Möglichkeiten zur vollständigen berufsfachlichen Qualifizierung, etwa durch Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit oder der Industrie- und Handelskammern. Dort, wo Betriebsräte tätig sind, zeigen sich positive Wirkungen auf Qualifizierung (Lammers et al. 2023).

Überwiegend jedoch ist Einfacharbeit – einschließlich über Plattformen vermittelte Tätigkeiten, Schein- und Soloselbstständigkeit sowie modulare Produktionsaufträge von Crowdworkern – durch hohen Konkurrenzdruck, geringe Arbeitsplatzsicherheit, niedrige Einkommen, eingeschränkte Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeiten, algorithmische Kontrolle sowie hohe gesundheitliche und psychosoziale Belastungen gekennzeichnet. Bei Plattformarbeit, Gig-Work oder kurzfristigen Beschäftigungen kommt eine schwache soziale Absicherung hinzu (ebd.; Vallas/Schor 2020; Benner 2014). Initiativen wie „Work 2020“ zeigen Erfolge, sind jedoch in Ressourcen und Reichweite begrenzt (Haipeter 2022).

Forschungsbedarfe bestehen aufgrund von Heterogenität in der Einfacharbeit (Hirsch-Kreinsen/Itermann 2019; Struck 2006). Neben den zuvor beschriebenen negativen Merkmalen existieren in einigen Wirtschaftsbereichen auch höherwertige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Einfacharbeit, etwa aufgrund starker Abhängigkeiten und erfahrungsbasierter Vertrauensbeziehungen zwischen Arbeitgeber:innen (Haushalte und Betriebe) und Beschäftigten, z. B. in haushaltsnahen Dienstleistungen, Pflege oder Gastronomie. Gleichzeitig finden sich gerade in diesen Sektoren belastende oder würdelose Arbeitsbedingungen (Struck 2026).

Offen ist, wie sich diese Unterschiede erklären lassen und wie Qualitätsmerkmale von Einfacharbeit gezielt verbessert werden können. Forschungsbedarf besteht insbesondere zu der Frage, wie stark ein qualifikatorischer Anpassungsdruck in diesem Arbeitssegment wirkt (Arntz 2020; Butollo 2025). Welche Einflussfaktoren ermöglichen es Beschäftigten, Unternehmen, Tarifparteien, Kammern oder dem Staat, diesen Druck aufzunehmen und zu bewältigen? Welche Formen von Einfacharbeit werden langfristig bestehen, und welche Tätigkeiten sind geeignet oder gesellschaftlich wünschenswert, um schwer zu qualifizierende Beschäftigtengruppen in Arbeit zu integrieren? Welche Beschäftigten- und Interessengruppen können mit welchen Machtressourcen qualitative Mindeststandards oder gute bzw. verbesserte Arbeitsbedingungen durchsetzen? Und welche Faktoren sind wirksam, um Menschen in Einfacharbeit, die oft einen geringen Organisationsgrad aufweisen (Checchi et al. 2010), zu einem aktiven interessenspolitischen Engagement oder einer Mitgliedschaft in Gewerkschaften u. Ä. zu bewegen?

2.2.2. Machtressourcen

In enger wechselseitiger Verbindung zu Qualitätsmerkmalen von Arbeit stehen Machtressourcen von Beschäftigten.

a) Primäre Machtressourcen

Wenn der Fokus auf *primären Machtressourcen* liegt, also auf Ressourcen, die auf der Stellung der Lohnabhängigen im ökonomischen System basieren (Silver 2003; Wright 2000: 962), dann wird mit Rückgriff auf Insider-Outsider- oder Humankapitalansätze beschrieben, dass hochqualifizierte Erwerbspersonen und auch größere Teile der berufsfachlich Qualifizierten über spezifische, von Unternehmen stark nachgefragte Qualifikation verfügen. Ihre Substitutionskosten sind hoch, was ihnen Verhandlungsmacht in Bezug auf Löhne und andere Qualitätsmerkmale verleiht (Kalleberg 2011; Köhler et al. 2015; Lazear 2009; Lindbeck/Snower 2001; Struck 2006). Beschäftigte mit geringen oder nicht anerkannten Qualifikationen haben dagegen deutlich schwächere Verhandlungsposition (ebd.).

Humankapitalansätze betonen, dass firmenspezifische Qualifikationen Quasirenten erzeugen. Damit verschiebt sich Verhandlungsmacht. Allerdings übersetzen sich solche Vorteile nicht automatisch in Verbesserungen der Arbeitsqualität oder in Organisationsmacht. Je nach Arbeitsmarktlage, betrieblicher Position und kollektiver Organisation können auch geringer qualifizierte Gruppen relevante Macht entfalten – etwa, wenn ihre Arbeit systemkritische Engpässe betrifft oder sie über eine starke gewerkschaftliche Organisation verfügen.

Forschungsbedarf besteht darin, zu untersuchen, unter welchen Bedingungen auf individueller, betrieblicher und auch gesellschaftlicher Ebene es Beschäftigten gelingt, erfolgreich Machtressourcen zu entwickeln und einzusetzen. Bedeutsam ist hierbei die Analyse von Möglichkeiten primäre Machtressourcen oder einzelne Merkmale der Qualität von Arbeit – z. B. Qualifikation, berufliche Stellung sowie die bislang noch deutlich weniger beachtete Zeit- oder Handlungsautonomie – zur Stärkung von Organisationsmacht einzusetzen.

b) Sekundäre Machtressourcen

Wird der Blick auf Organisationsmacht und *sekundäre Machtressourcen* gerichtet, so werden diese seit Langem als geschwächt beschrieben. Gewerkschaften erlitten bereits „im Übergang vom national organisierten Wohlfahrtsstaatskapitalismus zum transnationalen Finanzkapitalismus einen substanziellen Bedeutungs- und Einflussverlust“ (Urban 2008: 7). Sichtbar wurde dies in einem kontinuierlichen Rückgang der Tarifbindung, einer Zunahme von Haustarifverträgen (Hohendanner/Kohaut 2025) sowie einer verstärkten Tariffucht von Arbeitgeber:innen (Struck 2023b). Auch der Organisationsgrad vieler Einzelgewerkschaften sank seit den 1990er-Jahren deutlich (DGB 2025), wenngleich er sich zuletzt etwas stabilisiert hat.

Die Ursachen sind vielfältig. Neben den bereits genannten Faktoren des globalen Standortwettbewerbs und der intensiven Nutzung transnationaler Finanzmärkte, die Druck auf nationale Sozialstandards und Arbeitnehmervertretungen erzeugen (Baccaro/Howell 2017; Crouch 2011; Schäfer/Streeck 2013), wirkt auch der langfristige Rückgang klassischer, qualifizierter Industrieproduktion, in der Gewerkschaften traditionell stark waren. In der deutschen Industrie hatte qualifizierte Facharbeit einen hohen Stellenwert. Die Arbeitsprozessketten in Stahlgewinnung, Chemieanlagen oder der Fließfertigung der Automobilmontage waren und sind teilweise noch vergleichsweise lang, hochwertig und stör anfällig. Gewerkschaften und Betriebsräte konnten hier auf disruptive Machtpotenziale industriell qualifizierter Produktionsformen aufbauen (Benassi/Dorigatti 2015; Schmalz/Dörre 2014). Sie spielten eine zentrale Rolle für eine geordnete Interessenvertretung und für stabile Organisationsstrukturen.

Gerade in diesen Bereichen schwindet Beschäftigung anteilig. Es gibt Hinweise, dass auch der Rückgang der Gewerkschaftsmitgliedschaft wesentlich auf diese allgemeinen Veränderungen auf Arbeitsmärkten zurückzuführen ist (Checchi/Visser 2005). Dies ist möglicherweise auch ein kumulatives Problem. Anhand von Mikrodaten zeigen Toubøl und Jensen (2014), dass die Gewerkschaftsdichte am Arbeitsplatz nach wie vor der wichtigste Prädiktor dafür ist, ob ein:e Arbeitnehmer:in einer Gewerkschaft beitrifft oder nicht (vergleichbar Fazekas 2011).

Neue Branchen entstehen häufig ohne starke Mitbestimmungsstrukturen. In outgesourceten Unternehmensteilen, International Business Units als Netzwerkkoordinator ohne Eigenproduktion, bei Zulieferern oder Subunternehmen sowie in der wachsenden Dienstleistungsbeschäftigung (Pflege, Logistik, Plattformarbeit) ist der *Betrieb* zunehmend als Bezugspunkt von Interessenvertretung in Frage gestellt. Fragmentierte Arbeitsprozesse mit geringer oder gezielt reduzierter beruflicher Spezifität erschweren den Aufbau von Machtressourcen für Beschäftigte und Interessenvertretungen (Flecker 2009; Zwysen 2024).

Auch flexiblere Arbeits- und Vertragsformen – darunter Befristungen, Leiharbeit, Werkverträge, Solo-Selbstständigkeit oder geringfügige Beschäftigung – haben im Zuge von Plattformökonomie, Gig-Work, höherer Mobilität, Homeoffice und vereinzelt personenbezogenen Dienstleistungen an Bedeutung gewonnen. In diesen Kontexten sind Arbeitnehmer:innenschutzrechte schwer durchsetzbar, kollektive Mitbestimmung bleibt selten (Bahl 1979; Heiland 2020).

Vereinzelt wurde beobachtet, dass Wachstum und die Verbreitung einiger Gig-Economy-Unternehmen die Ausübung von Vereinigungsfreiheit erleichtert hat, etwa durch vertikale Integration in traditionell fragmentierten Sektoren wie Fahrdienste, wodurch größere Akteure entstehen, die für Gewerkschaften und Regulierungsbehörden leichter adressierbar werden (De Stefano 2016).

Wo digitale Technologien Arbeit stark vereinfachen (z. B. in Logistik und Handel), lassen sich Arbeitskräfte leichter austauschen und zunehmend auf internationalen Arbeitsmärkten rekrutieren („Reservearmee-Mechanismus“; Schneider/Struck 2024). Dies schwächt sowohl die Qualität von Arbeit als auch die Mitbestimmung. Verstärkt wurde dieser Effekt durch die bis zum Jahr 2006 hohe Arbeitslosigkeit und politische Deregulierungen wie die „Hartz-Gesetze“ in den Jahren 2003 bis 2005, die das Arbeitsangebot ausweiteten und zugleich den Unternehmen mehr Flexibilität bei Vertragsformen verschafften (Bispinck/Schulten 2011; Dustmann et al. 2014; Eichhorst/Marx 2011). Dadurch stieg der Druck auf Gewerkschaften, Zugeständnisse zu machen (ebd.; Whittall 2005).

Erschwerend wirken negative Qualitätsmerkmale wie geringe Einkommen, prekäre Beschäftigung (Leiharbeit, Befristungen), hohe Belastungen, eingeschränkte Zeitautonomie sowie Mobilitätsanforderungen in Plattform-, Saison- oder Gelegenheitsarbeit, die kollektive Organisation erheblich behindern (Doerflinger/Pulignano 2015; Eurofound 2018; Kalleberg 2009). Gleichwohl zeigen Untersuchungen auch Chancen, etwa durch neue Organisationsformen jüngerer Beschäftigter (Simms et al. 2018).

Aktuell begrenzen neue Wettbewerbsbedingungen sowie steigende Umbau- bzw. Energiewendekosten, Zollpolitiken oder veränderte Zulieferstrukturen die finanziellen Spielräume vieler Betriebe. Selbst in früheren „Hochburgen“ gewerkschaftlicher Mitbestimmung, etwa im Metall- und Chemie-Sektor wird es dadurch schwieriger, Einkommen und Beschäftigungssicherheit zu sichern (Kalt 2022; Pulignano et al. 2023; Snell/Fairbrother 2010).

Forschungsbedarf ergibt sich insbesondere aus der Frage, unter welchen Bedingungen Gewerkschaften und andere Interessenvertretungen trotz digitaler Rationalisierung, Deregulierung und multipler Krisen neue Machtressourcen mobilisieren können. Welche Faktoren begünstigen oder hemmen Organisation in fragmentierten Arbeitsmärkten? Welche neuen Formen kollektiver Interessenvertretung entstehen in Plattform- und Dienstleistungssektoren, und wie wirken sie auf die Qualität von Arbeit?

c) Revitalisierungsmöglichkeiten von Machtressourcen

Es gibt Erkenntnisse dazu, dass *große Transformationen*, wie die aktuellen, neue Gestaltungsoptionen für Gewerkschaften und Betriebsräte eröffnen (Ebbinghaus et al. 2000). Über Sozialdialoge, regional vernetzte Governancestrukturen, tarifliche und betriebliche Vereinbarungen sowie über Mitgestaltungsmöglichkeiten in Kammern und Sozialversicherungsträgern können sie Arbeitsbedingungen aktiv beeinflussen (Bombardieri 2024; Deinert 2025; Dupuis et al. 2024;

Eichhorst/Weishaupt 2013; Eurofound 2023; Hassel/Schroeder 2021; Mitsch et al. 2024; Niewerth et al. 2022; Urban 2022; Hinweise zur Umsetzung: Anhelm/Tuttlies 2020; Dupuis et al. 2024; Herberg et al. 2020; historisch Furnaro et al. 2021; im Kontext von HdA siehe Kleinöder et al. 2019). Gewerkschaften „verfügen über Handlungsoptionen und sind potenziell in der Lage, sich auf einen transformierenden Kapitalismus einzustellen“ (Brinkmann et al. 2008: 23). Im internationalen Vergleich zeigt sich zudem eine hohe Bedeutsamkeit institutioneller Strukturen für den Erfolg von Gewerkschaften und deren Reaktion auf gesellschaftliche und ökonomische Transformation (Ebbinghaus/Visser 1999).

Gestaltungsräume können aktuell dadurch entstehen, dass mit der starken staatlichen Unterstützung für Kernbereiche der Wirtschaft das Ziel verbunden ist, die Nachfrage zu stabilisieren und Risiken von Unternehmen fernzuhalten. In der Vergangenheit wurden hierfür Gewerkschaften und Betriebsräte eingebunden, um Konflikte und Streiks zu vermeiden sowie Lohnzurückhaltung zu erreichen (Müller-Jentsch 2021; Rhodes 2000; Struck 2023b). Mit dieser Kontrolle von Markt und industriellen Beziehungen sollen Investitionen in moderne kapitalintensive Technologien und produktivitätssteigernde Arbeitsteilung ermöglicht werden. Als Folgen entstehen hochqualifizierte Arbeitsplätze mit qualifizierten Beschäftigten und hohe Profitraten, die mit Spielräumen für mittelfristig bessere Löhne für wertgeschätzte Belegschaften einhergehen.

Spezifisch qualifizierte und wertgeschätzte Arbeit geht dabei oft mit qualitativ guten Arbeitsbedingungen und Partizipation einher. Die positiven Effekte betrieblicher Mitbestimmung sind gut dokumentiert (Schnabel 2020; Svarstad/Kostøl 2022; Struck 2023b). Zudem gibt es Spillover-Effekte, etwa durch Tarif-Leitsektoren oder die Übernahme von Abschlüssen in nicht tarifgebundenen Bereichen (Jäger et al. 2024).

Einen weiteren Ansatzpunkt können Beteiligungsrechte von Betriebs- und Personalräten im Zuge technischer und digitaler Veränderungen bieten. Wenn sich Arbeitsverfahren durch neue Technologien (aktuell u. a. durch KI) verändern, sind deren Auswirkungen auf Arbeit und Qualifikation mit Betriebs- und Personalräten zu beraten. Änderungen von Arbeitsmethoden oder technischen Einsatzmöglichkeiten unterliegen der Mitbestimmung. Dies gilt auch dann, wenn Arbeitgeber:innen diese nicht aktiv nutzen möchten. In der Praxis betrifft dies die Arbeitsbedingungen von rund der Hälfte aller Beschäftigten (Chakrabarti/Kaufman 2025).

Allgemeine Perspektiven zur Stärkung der Arbeitnehmer:innenvertretung bietet die Literatur zur „labour revitalisation“ oder spezieller zum „organizing“ (Badigannavar/Kelly 2005; Bronfenbrenner/Hickey 2004; Brinkmann et al. 2008; De Turberville 2004; Frege/Kelly 2003, 2004; Rehder 2014; Voss/Sherman 2000; Waddington 2014; Wetzel 2013). Kampagnenbasierte Ansätze zur gewerkschaftlichen Vitalisierung konnten in einzelnen Sektoren – etwa Erziehung, Gesundheit, Gebäudereinigung oder in Teilen des Einzelhandels – Erfolge erzielen, auch bei der Mitgliedergewinnung (Dribbusch/Birke 2019). Studien weisen zudem auf einen Zusammenhang zwischen betrieblichen Konflikten und der Eintrittsbereitschaft in Gewerkschaften hin (Waddington 2014). Cregan (2013) zeigte, dass Arbeitskämpfmaßnahmen Beitritte zu einer Gewerkschaft fördern, während sie keinen Einfluss auf Austritte haben. Allerdings ist labour revitalisation oder organizing in der kleingliedrigen Betriebslandschaft mit mobiler und vielfach teilzeitiger Beschäftigung personell sehr aufwändig. Hinzu kommt, dass nationale Rahmenbedingungen, institutionelle Machtressourcen sowie branchenspezifische Strukturen die Übertragbarkeit internationaler Konzepte wie organizing oder comprehensive campaigns stark begrenzen (Brinkmann et al. 2008: 146; Hyman 2001). Gleichwohl liefern diese Ansätze wertvolle Hinweise auf Faktoren und Mechanismen, die auch im deutschen Kontext zu einer erfolgreichen Mitbestimmung beitragen können.

Forschungsbedarf besteht hinsichtlich der Revitalisierung auf Organisationsebene *erstens*, da es bislang nur wenige evidenzbasierte empirische Studien zu Erfolgsfaktoren in Deutschland gibt. Es liegen einzelne Fallstudien aus Unternehmen und Branchen vor (z. B. Dietrich 2017; Dribbusch 2008; Thiel 2023; Thünken 2018; Beiträge in Bremme et al. 2007), die nicht verallgemeinerbar sind.

Zweitens fokussieren die Beschreibungen zu labour revitalisation oder organizing primär die Perspektive von Gewerkschaften oder Betriebsräten. Empirische Untersuchungen, die gezielt die Wirkung unterschiedlicher Machtressourcen und Interessen von Beschäftigten auf Aufbau, Erhalt und längerfristige Unterstützung organisierter Interessenvertretung analysieren, fehlen weitgehend. Forschungsbedarfe liegen besonders darin, die zentralen Mechanismen erfolgreicher Sicherung von Qualitätsmerkmalen sowie die Bedeutung von Machtressourcen auf den Ebenen von Individuen, Betrieben, Tarifverträgen und Staat evidenzbasiert zu erfassen. Kaum untersucht ist zudem ein solches Zusammenwirken in unterschiedlichen wirtschaftlichen und berufsqualifikatorischen Kontexten. Relevant ist dabei die Beobachtung kumulativer Ungleichheiten oder kompensierender Wirkungen, etwa, wenn Stress die Gewerkschaftsneigung prekär Beschäftigter mindert, sie bei sicher Beschäftigten aber verstärkt (Guillot et al. 2024). Solche Zusammenhänge lassen sich erst durch Studien mit größeren Fallzahlen und einem Mehrebenen-Design, dass individuelle, betriebliche und institutionelle Faktoren vereint, zuverlässig identifizieren.

Weiterer Forschungsbedarf besteht *drittens* darin, ob und inwieweit große nationale Transformationsprojekte (Energie, Verkehr, Gesundheit, Verteidigung, High-Tech-Agenda) sowie Schlüsselindustrien wie Automobil, Maschinenbau, Chemie oder Luftfahrt als Transmissionsräume für den Erhalt oder die Weiterentwicklung von Mitbestimmung und Arbeitsqualität dienen. Analysiert werden sollte, welche Gewerkschaften, Unternehmen, Wirtschaftszweige und Beschäftigtengruppen von diesen Transformationsprozessen profitieren und welche nicht. Offen ist zudem, ob es zu einer wirtschaftlichen Spaltung zulasten jener Wirtschaftszweige kommt, die als weniger bedeutsam für die volkswirtschaftliche Resilienz gelten. Hier spielen sowohl die Machtressourcen von Beschäftigten, die Durchsetzungsstärke von Gewerkschaften und Betriebsräten als auch deren institutionelle Einbindung und politischen Entscheidungen eine zentrale Rolle.

Empirisch kaum erforscht, sind hierbei *viertens* die Verhältnisse und Wechselwirkungen zwischen Primär-, Organisations- und institutioneller Macht. Interessant ist die Frage nach dem Verhältnis von Primär- und Organisationsmacht: In der „ersten Welt“ industrieller Beziehungen (Schroeder/Greef 2014: 142 f.), d.h. in den Kernsektoren, finden sich überdurchschnittlich qualifizierte, betriebsspezifisch ausgebildete Beschäftigte mit hoher Primärmacht. Erklärt dies die ebenfalls überdurchschnittliche Tarifbindung und Betriebsratsdeckung in diesen Branchen (Hohendanner/Kohaut 2025)? Demgegenüber zeigen andere Wirtschafts- und Berufsbereiche ein niedriges Qualifikationsniveau und hohe Austauschbarkeit von Arbeitskräften (Schroeder/Greef 2014: 142 f.). Der Rückgang institutionell geschützter Tätigkeiten bei gleichzeitiger Ausweitung einfacher Tätigkeiten erschwert die Mobilisierung kollektiver Machtressourcen. In Branchen wie Einzelhandel, Nahrungsmittelindustrie, Gastronomie, Transport oder personenbezogenen Dienstleistungen ist zudem atypische Beschäftigung weit verbreitet. Primär- wie Sekundärmacht sind schwach ausgeprägt (Keller 2017). Gewerkschaften haben es hier schwer Organisationsmacht aufzubauen und auch institutionelle Macht bietet wenig Unterstützung (Hassel/Schroeder 2018). Entsprechend gering ist das tarifpolitische Niveau, etwa bei Entgelt, Arbeitszeitgestaltung, Qualifizierung oder Gesundheitsschutz. Führt hohe Primärmacht (Knappheit, geringe Substituierbarkeit, Streikfähigkeit) zu stärkerer Organisationsmacht? Welche zusätzlichen Faktoren sind erforderlich? Offen ist, wie Merkmale von Organisationsmacht von Gewerkschaften (etwa der Organisationsgrad) konkret auf Tarifbindung, betriebliche Mitbestimmung und allgemeine politische Repräsentation gegenüber Arbeitgeber:innen und Staat wirken. Untersuchungsbedürftig ist dabei auch, ob Merkmale von Organisationsmacht den Einfluss in politischen und wirtschaftlichen Gremien (Aufsichtsräte, Sozialversicherung, Kammern, Beiräte) positiv oder negativ beeinflussen – und welche moderierenden Faktoren (etwa Konjunktur etc.) hierbei mitwirken. Dabei besteht allgemein empirischer Forschungsbedarf zu der Frage, welche Bedingungen Erfolge oder Misserfolge erklären, etwa Konfliktstrategien, technologische Veränderungen, betriebliche Strukturen oder makroökonomische Rahmenbedingungen. Schließlich stellt sich die Frage, wie staatliche Einbettungen (Tarifvertragsgesetz, Betriebsverfassung, EU-Mindestlohnrichtlinie, Tariftreuegesetze) das Handeln von Gewerkschaften und Betriebsräten beeinflussen: Erhöhen sie

deren Wirkungskraft oder mindern sie zugleich die Eigeninitiative und Selbstorganisationsbereitschaft von Beschäftigten?

2.3 Gemeinsame inhaltliche Ausrichtung und Zusammenarbeit

Das Kolleg widmet sich der zentralen Frage, warum Qualitätsmerkmale von Arbeit und Machtressourcen von Beschäftigten ungleich verteilt sind und wie sich diese Ungleichheiten im Zuge sozialer, ökonomischer und ökologischer Transformationen verändern. Im Fokus stehen Entwicklungen in zentralen Qualitätsdimensionen von Erwerbsarbeit, etwa Beschäftigungs- und Arbeitssicherheit, Qualifikationsmöglichkeiten, Entscheidungs- und Handlungsspielräume, Zeitautonomie, Einkommen und Gesundheit. Diese Dimensionen werden nicht, wie zumeist isoliert betrachtet, sondern sie werden in ihren wechselseitigen Zusammenhängen mit primären und sekundären Machtressourcen analysiert, die wiederum entscheidend für Mitbestimmung und Teilhabechancen von Beschäftigten sind. Dies bildet den inhaltlichen Rahmen des Forschungsprogramms des Kollegs.

Besonderes Augenmerk liegt auf aktivem gewerkschaftlichem Handeln, den Organisationsstrategien von Betriebsräten und Gewerkschaften sowie den inhaltlich-strategischen Feldern betrieblicher Mitbestimmung. Mit diesem Zugang trägt das Kolleg zur Weiterentwicklung der Arbeitsforschung bei, indem es differenzierte Ursachen und Wechselwirkungen auf individueller, organisationaler und gesellschaftlicher Ebene in den Blick nimmt.

a) **Gemeinsamer Fokus auf Mehrebenen**

Für die Promotions- und Forschungsvorhaben des Kollegs sind ursächliche Erklärungen von zentraler Bedeutung. Dabei ist das differenzierte Zusammenwirken von Erklärungsfaktoren auf individueller, organisationaler und gesellschaftlicher Ebene zu berücksichtigen.

Auf Gesellschaftsebene wirken *makrostrukturelle* Strukturen und Veränderungen auf Betriebe und Wirtschaftszweige unterschiedlich. Einflussfaktoren können beispielsweise neue digitale Technologien, veränderte Arbeitskräftepotenziale durch Migration, Alterung oder geburtenschwache Jahrgänge, wirtschaftsstrukturelle Transformationen oder wirtschaftliche Krisen sein. Ebenso können politische und rechtliche Maßnahmen – etwa Wirtschaftsförderung, öffentliche Nachfrage, Steuer- und Zollpolitik sowie Arbeitsmarkt-, Familien-, Migrations- und Sozialpolitik – die Nachfrage und das Angebot von Arbeit sowohl quantitativ als auch qualitativ prägen.

Veränderungen auf der Makroebene werden auf der *Mesoebene* der Betriebe unterschiedlich verarbeitet. Einflussfaktoren sind etwa die Einbettung von Betrieben in Produkt-, Finanz- und Arbeitsmärkte, ihre technischen, organisatorischen und personellen Strukturen sowie die Gestaltung von Mikro- und Mitbestimmungsprozessen.

In ähnlicher Weise bearbeiten auch Gewerkschaften und betriebliche Mitbestimmungsakteure, wie Betriebsräte, die Entwicklungen der Makroebene in Abhängigkeit von Wirtschaftszweig, Betriebsgröße, Finanz- und Organisationsstrukturen, Erfahrung in Interessensauseinandersetzungen sowie mikro- und mitbestimmungspolitischen Prozessen unterschiedlich. Dabei sind insb. Pfadabhängigkeiten und bestehende Strukturen in Organisation, Personal und Finanzen zu berücksichtigen.

Auf der *Mikroebene* sind Individuen auf sehr unterschiedliche Weise in die jeweiligen Strukturen und Politiken der betrieblichen Meso- und der Makroebene eingebettet. Sie sind einerseits oft nur partiell betroffen (z. B. als Mitglied eines Betriebes oder eines lokalen bzw. berufsqualifikatorischen Arbeitsmarktes). Zudem verfügen sie über unterschiedliche finanzielle, soziale, qualifikatorische, familiäre oder gesundheitliche Ressourcen, die ihnen in ihren jeweiligen betrieblichen und sozialen Kontexten mehr oder weniger große Entscheidungs- und Handlungsspielräume eröffnen. Es existieren vielfältige strukturelle und intersektionale Ungleichheiten in der Ausstattung mit Ressourcen, z. B. nach Geschlecht oder Migrationserfahrung.

Es wird angestrebt, dass alle Forschungsvorhaben des Promotionskollegs in ihren theoretischen und methodischen Zugängen jeweils wichtige Einflussfaktoren der Makro-, Meso- und Mikroebene berücksichtigen. Dies ist unabhängig davon, ob sie sich ihrem jeweiligen Forschungsgegenstand eher aus einer institutionellen, (struktur-)funktionalen, systemtheoretischen, konflikttheoretischen, interaktionistischen oder eher individuellen oder handlungstheoretischen Perspektive nähern (Struck 2010).

b) Gemeinsamer Fokus auf systematische Vergleichsanalysen (bei freier Methodenwahl)

Methodisch verbindet das Vorhaben aktuelle qualitative und quantitative Ansätze und integriert neben Mehr-Ebenen-Analysen auch Vergleichsanalysen, etwa über die Zeit hinweg, zwischen Bevölkerungsgruppen, Rechts- und Tarifbereichen oder Regionen. Ziel ist es, eine belastbare Grundlage zu schaffen, um Transformationsprozesse und mögliche Dynamiken der Qualität von Arbeit im Zusammenspiel mit Veränderungen von Machtressourcen systematisch und präzise zu erfassen, um so wissenschaftlich wie gesellschaftlich relevante Erkenntnisse zu generieren.

Diese methodologische und methodische Orientierung bildet den Rahmen für die Erhebungs- und Forschungsplanung in den eigenständigen Promotionsprojekten.

1.) In der *qualitativen* Forschung kann es beispielsweise ertragreich sein, biographische Interviews im Längsschnittdesign zu erheben (Qualitative Longitudinal Research, QLR). Solche Studien sind bislang noch selten (Holland et al. 2006; Struck 2005). Um die Zusammenhänge auf Mikro-, Meso- und Makroebene erfassen zu können, bietet es sich an, zu einem frühen Messzeitpunkt die Lebenssituation der Befragten zu dokumentieren. Zugleich werden Aspirationen, Ziele und Wege zur Erreichung nächster Schritte erhoben. Zu einem späteren Messzeitpunkt können dann wahrgenommene Ursachen erfragt werden, die das Erreichen oder Nichterreichen dieser Ziele oder Veränderungen der Wege bedingt haben. Um Ursachen besser erfassen zu können, können Erhebungen durch digitale Daten, beispielsweise aus Social-Media-Profilen, (Vertrags-)Dokumenten, Medienberichten oder durch Interviews mit einflussreichen Dritten (Partner:innen, Vorgesetzte, Kolleg:innen etc.) ergänzt werden. Es ist zu erwarten, dass computergestützte qualitative Inhaltsanalysen (CATA), ggf. unterstützt durch KI, eingesetzt werden, um größere Textkorpora (z. B. Tarifverträge, Selbstdarstellungen von Unternehmen oder Verbänden, Social-Media-Beiträge, Bundestagsdebatten) transparent zu codieren. Methodisch sind Kombinationen von induktiver Kategorienbildung mit maschinellem Clustering denkbar. Zudem ist zu erwarten, dass theoretisches Sampling angewendet wird: Auf Basis der aktuellen Theorie und Erkenntnislage werden dabei gezielt in einem iterativen Prozess neue Datenquellen ausgewählt, um die Theorie und empirischen Ergebnisse auf dem Weg zu theoretischen Aussagen systematisch zu verfeinern oder zu bestätigen.

2.) Auch in der *quantitativen* Forschung können Panelanalysen im Mehrebenenendesign (u. a. Region, Nation) sehr ertragreich sein (Möhring/Weiland 2025). Dabei werden Erklärungen auf Ebene einzelner oder kollektiver Akteure, organisatorische sowie gesellschaftliche Kontexte systematisch variiert und vergleichend analysiert. Solche Designs sind in der Arbeits- und Arbeitsmarktforschung bisher selten, unter anderem, weil nur wenige Datensätze die hohen methodischen Anforderungen erfüllen (Struck/Ganesch 2018). Besonders geeignet sind kombinierte Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen (z. B. IAB-LIAB, SOEP-LEEB) sowie Längsschnitt-Survey-Daten, die sich mit amtlichen Daten, Aggregatdaten oder auch qualitativ erfassten Merkmalen – etwa aus Tarifverträgen – verknüpfen lassen (z. B. NEPS, SOEP), und bislang nicht ausgeschöpft werden.

Für ein methodisch hochwertiges gemeinsames Lernen und Forschen bietet das Kolleg exzellente Voraussetzungen. Dies wird durch die enge personelle, räumliche und vertragliche Anbindung an Kooperationspartner:innen und deren Datenquellen (BAuA, IAB, NEPS, SOEP), ergänzt durch Kolleg:innen des DGB-Index, „Gute Arbeit“ und durch Erfahrungen mit internationalen Datensätzen (Labour Force Survey, European Social Survey, European Skills and Jobs Survey) gewährleistet. Die hohe Methodenkompetenz stellt dabei ein ausdrückliches Alleinstellungsmerkmal des Kollegs dar.

Eine gemeinsame Nutzung eines Datenfundus für qualitative und quantitative Analysen durch Promovierende (und PIs, Postdoc oder andere Forschende im Umfeld des Kollegs) wird aktiv gefördert, so dass inhaltliche und methodische Synergien entstehen. Im Fall von eng miteinander abgestimmten Promotions- und Forschungsvorhaben, werden zudem Mixed-Methods-Designs (etwa qualitative Interviews als Hypothesengenerator, anschließend Validierung in Paneldaten – oder umgekehrt sowie auch Kombinationen mit Experimenten, systematischen Beobachtungen etc.) möglich, die ansonsten aufgrund der zeitlichen Restriktionen für Promotionsvorhaben schwierig sind.

Im Rahmen des Kollegs sollen Praktiker:innen aus Unternehmen, Verbänden, NGOs, Behörden, Politik etc. aktiv in die Forschungsprozesse eingebunden werden (Participatory-, Co-Creation-Research), um die Validität und Praxisrelevanz der Ergebnisse zu erhöhen.

c) Bezugspunkte zu den Leitthemen der Hans-Böckler-Stiftung

Mit der Erforschung von Merkmalen der Qualität von Arbeit, insb. Einkommen, Qualifikation, Beschäftigungsperspektiven, Gesundheitsförderung, Vereinbarkeit von Arbeit, Freizeit und Familie arbeitet der Promotionsverbund dem HBS-Forschungsschwerpunkt „*Strukturwandel und Innovation*“ zu. Die Promotionsvorhaben werden für die HBS zentrale Fragestellungen des Wechselspiels von individuellen Arbeitsbedingungen und strukturellen Machtressourcen bearbeiten.

Die damit verbundenen Analysen zu Ursachen und Wirkungen von Machtressourcen auf Seiten von Erwerbspersonen, Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräten sowie anderen Arbeitnehmervertretungen in Aufsichtsräten, Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherung, Arbeitsagenturen, Sozialgerichtsbarkeit, Kammern etc. beziehen sich auf den HBS-Forschungsschwerpunkt „*Mitbestimmung und Wandel der Arbeitswelt*“.

Neue digitale Techniken, Klimawandel, geopolitische Neuordnungen und ihre wirtschaftlichen Folgen sind zentrale Treiber von Transformationsprozessen. Entsprechend sollen Kooperationen mit Projekten des HBS-Forschungsschwerpunkts „*Transformation*“ aufgebaut werden.

Die Veränderungsdynamiken in diesen Bereichen sollen in den einzelnen Forschungsarbeiten, insbesondere aber im wissenschaftlichen Austausch im Promotionskolleg, gemeinsam mit allen Beteiligten und externen Partnern analysiert werden. Ziel ist es, Erkenntnisse für die Wissenschaft und den Transfer in die Anwendungspraxis systematisch aufzubereiten.

2.4.4. Themen der einzelnen Dissertationen

Die im Folgenden vorgestellten Themen orientieren sich am Grundprogramm des Kollegs „Arbeit: Qualität und Machtressourcen“, sind jedoch nicht verbindlich festgelegt. In der Regel werden die Themen frühzeitig, häufig vor einer Bewerbung im HBS-Promotionskolleg, gemeinsam mit einer Gruppe der PIs und der/dem Postdoktorandin/en entwickelt, teilweise unterstützt durch einschlägige Kolleg:innen. In Fällen, in denen bereits konkrete Exposés oder Vorstellungen zu Inhalten und Methoden bestehen, werden diese gemeinsam mit den PIs zur Umsetzungsreife fortentwickelt.

Promovierende wählen auf Basis ihrer jeweiligen sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Interessen eigene Themen. Der Mehrebenenansatz soll eine gemeinsame Diskussionsgrundlage schaffen und die Gruppe sowie die einzelnen Forschungsarbeiten inhaltlich zusammenhalten. Zugleich vermuten wir, dass die Promovierenden insbesondere aus den folgenden drei Perspektiven auf den Gegenstand *Qualität von Arbeit und Machtressourcen* blicken werden.

a) Erstens richten Forschende ihren Blick auf Qualitätsmerkmale von Arbeit an individuellen Arbeitsplätzen, in unterschiedlichen Vertragsformen und für verschiedene Beschäftigtengruppen in Betrieben und Wirtschaftszweigen. Sie vergleichen Entwicklungen von Merkmalen, um die Wirkungen wesentlicher Qualitätsmerkmale – sowie deren Kombinationen – herauszuarbeiten, die ursächlich dafür

sind, dass Beschäftigte und Organisationen der Interessenvertretung Machtressourcen aufbauen, fortentwickeln oder verlieren.

b) Zweitens untersuchen Forschende aus umgekehrter Perspektive, in welcher Weise Betriebs- und Personalräte, Gewerkschaften und deren Vertreter:innen in ihren unterschiedlichen Funktionen und Einflussräumen ursächlich auf die Qualität von Arbeit in verschiedenen Berufsbereichen und Wirtschaftszweigen einwirken. Dabei werden die heterogenen wirtschaftsstrukturellen und rechtlichen Kontexte vergleichend berücksichtigt.

c) Drittens konzentrieren sich wieder andere Forschende besonders auf das Zusammenwirken von primären und sekundären Machtressourcen, d. h. auch auf organisatorische und institutionelle Ressourcen. Ziel ist es, die Stärke der jeweiligen ursächlichen Effekte zu ermitteln, die von staatlicher und rechtlicher Institutionenseite, von Konflikt- bzw. Tarifparteien – Gewerkschaften und Arbeitgeber:innen(verbände) – oder von spezifischen, starken, ggf. homogenen Berufsgruppen ausgehen können.

a) Forschungsthemen: Wirkungen von Qualitätsmerkmalen von Arbeit auf Machtressourcen

Dieses Themenfeld legt den Fokus auf die positiven und negativen Ursachen der Qualitätsmerkmale von Arbeit. Vor dem Hintergrund der aktuellen Transformationsprozesse sowie der differenzierten Entwicklungen in einzelnen Wirtschaftszweigen, Beschäftigungsstrukturen, Arbeits- und Vertragsformen sowie Arbeitsplatzanforderungen besteht ein erheblicher Forschungsbedarf, diese Veränderungen und ihre Wirkungen systematisch zu erfassen. Zum Zeitpunkt dieser Antragstellung fordern Arbeitgeber:innen und Teile der Regierung beispielsweise längere und flexiblere Arbeitszeiten, kürzere Ruhezeiten sowie die Abschaffung der Arbeitgeber:innenpflicht zur Arbeitszeiterfassung (Urban 2025). In den Forschungsarbeiten kann analysiert werden, in welchem Umfang solche Veränderungen der Erwerbsarbeit die Handlungsmöglichkeiten von Beschäftigten, Betriebs- und Personalräten, Gewerkschaften oder staatlichen Akteuren beeinflussen und welchen Effekt sie auf den Erhalt von Beschäftigung sowie die Gestaltung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen haben.

Viele Qualitätsmerkmale von Arbeit wirken ambivalent: Sie können Engagement fördern, zugleich aber auch hemmen, wobei negativ wahrgenommene Faktoren selbst Anlass für Engagement und Veränderung sein können. Grundsätzlich treten dabei ausgleichende (Walzer 1983), intersektionale (Winker/Degele 2011) oder kumulative Effekte (Blossfeld et al. 2020; Dütsch/Bruttel 2021; O’Rand/Henretta 1999) bei der Segmentierung oder Diskriminierung von Beschäftigtengruppen auf. Entscheidend ist, welche Abwägungen Beschäftigte zwischen positiven und negativen Merkmalen treffen und wie dies in Zusammenspiel mit ihren individuellen Ressourcen steht. Streben z. B. jüngere Frauen häufiger als Männer in stabile Berufe des öffentlichen Dienstes – aber auch in teilweise instabilere NGOs –, um mehr Selbstbestimmung über Arbeits- und Familienzeit zu erlangen? Nehmen sie dafür bewusste Lohneinbußen in Kauf (so Nancy et al. 2008 für Frankreich)? In welchem Verhältnis stehen Entscheidungen für Teilzeit zu hohen Belastungen am Arbeitsplatz (Senghaas/Struck 2023)? Und welche Wirkung haben Lohnsteigerungen auf die Bereitschaft zur Mehrarbeit? Ein vertieftes Verständnis solcher Zusammenhänge ermöglicht es, Interessen und feine Segmentationslinien am Arbeitsmarkt präziser zu identifizieren, sodass Arbeitnehmervertretungen gezielt jene Qualitätsmerkmale verbessern können, die für Beschäftigte besonders relevant und akzeptiert sind.

Mit Blick auf Ansatzpunkte von Interessenpolitik könnte untersucht werden, welche Qualitätsmerkmale von Arbeit – etwa Arbeitsplatz- oder Beschäftigungsstabilität, Einkommen, Qualifizierung, Gesundheitsschutz oder individuell mitbestimmte Arbeitszeitflexibilität – für unterschiedliche Beschäftigtengruppen in verschiedenen Lebensphasen besonders wichtig sind. Einige Gewerkschaften haben jüngst flexible Arbeitsarrangements eingeführt, bei denen Beschäftigte jährlich zwischen mehr Zeit oder mehr Einkommen wählen können (Mellies et al. 2025).

Es könnte untersucht werden, welche Interessen an Arbeitsqualitätsmerkmalen und welche Wahrnehmungen einzelner Merkmale für unterschiedliche Beschäftigtengruppen bestehen (Dütsch et

al. 2025). Welche Merkmale oder Kombinationen erzeugen für welche Gruppen – nach Geschlecht, beruflichem Status, Alter etc. – individuelle oder kollektive Handlungsfähigkeit? Insbesondere geht es darum, wie diese Merkmale Engagement in Betriebsräten, Gewerkschaften oder in Gremien begünstigen. Zudem sollte analysiert werden, welche Rolle zeitliche und finanzielle Ressourcen, Belastungen am Arbeitsplatz und außerhalb, das soziale Umfeld, Kolleg:innen sowie die Präsenz von Gewerkschaften vor Ort spielen (Cregan 2013).

Und nicht zuletzt kann Engagement und Mitgliedschaft in der Interessenvertretung selbst mit psychosozialen Beanspruchungen einhergehen (Rabe et al. 2012). Welche Faktoren wirken in welchen Kombinationen bei aktiv Tätigen be- oder entlastend (Van der Doef/Maes 1999)? Welche Rolle spielen dabei institutionalisierte Rechte?

b) Forschungsthemen: Wirkungen von Machtressourcen auf die Qualität von Arbeit

In diesem Themenfeld werden Erfolgsfaktoren untersucht, die es Beschäftigten ermöglichen, die Qualitätsmerkmale ihrer Arbeit zu verbessern. Dazu zählen primäre Machtressourcen wie Arbeitsmarktmacht – etwa durch Knappheit von Fachkräften in sicherheits-, systemrelevanten oder wirtschaftlich bedeutsamen Kernbereichen (Wright 2000; Hassel 2023) – sowie Produktionsmacht und disruptive Macht, beispielsweise durch Streiks oder Lieferunterbrechungen, insb. in zuvor genannten Kernsektoren (Silver 2003; Schmalz/Dörre 2014).

Darüber hinaus sind Strategien und Bedingungen von Tarifaueinandersetzungen zu analysieren, etwa im Branchenvergleich und in Bezug auf Erfolge bei Regelungsinhalten und deren Verbindlichkeit (Jäger et al. 2024). Untersucht werden können Wirkungen von Organisationsmacht durch Gewerkschaften und Betriebsräte, einschließlich kampagnen- oder mitgliederbasierter Strategien, u.a. „organizing“ (Brinkmann et al. 2008; Frege/Kelly 2003).

Ein Fokus kann zudem auf der Wirkung diskursiver Macht durch Kooperationen mit gesellschaftlichen Akteuren wie NGOs, Beratungsinstituten, Think Tanks, Sozialverbänden oder Kirchen als moralische Autoritäten gelegt werden. Hier wird seit langem ein Nutzen solcher Allianzen diskutiert (Schmalz/Dörre 2014; Frege et al. 2004). Forschungsarbeiten können diese Kooperationen hinsichtlich ihrer Vor- und Nachteile analysieren oder allgemein untersuchen, inwiefern Gerechtigkeitsempfinden von Belegschaften oder der allgemeinen Bevölkerung Einfluss auf die Durchsetzung von Arbeitsqualität nimmt (Brüggemann et al. 2025; Gerlach et al. 2008; Struck et al. 2006, 2017).

Mit Blick auf die aktuellen Transformationsprozesse und die damit verbundenen Herausforderungen für Wirtschaftszweige, Unternehmen und Staat kann untersucht werden, ob und in welcher Weise Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen von Arbeitgeber:innen funktional für eine sichere und effektive Bewältigung wirtschaftlicher und sozialer Herausforderungen benötigt werden. Dabei kann auch geprüft werden, ob und wie Organe der Interessenvertretung Einfluss gewinnen können, etwa auf Mitbestimmung oder auf Merkmale von Arbeitsqualität (Bombardieri 2024; Hassel/Schroeder 2021). Vergleichbare Analysen lassen sich für Betriebs- und Personalräte im Kontext neuer Technologien und veränderter Arbeitsmethoden durchführen (Chakrabarti/Kaufman 2025).

In der Vergangenheit wurden Zielkonflikte von Organen der Interessenvertretung zwischen In- und Outsiders (Lindbeck/Snower 2001, 2002) oder soziale Schließungen aufgrund von Eigenklientel-Interessen (Parkin 1974) berichtet, etwa im Kontext von Leiharbeit (Faust/Holst 2006; Keller 2017). Solche Zielkonflikte können zum Beispiel auch zwischen dem Schutz von Qualifikationsstandards und allgemeinen zertifikatsbezogenen Schließungsinteressen für Berufsgruppen einerseits (Abraham et al. 2018) und einer schnelleren beruflichen Integration von Zuwandernden durch Absenken von Zertifizierungsstandards andererseits bestehen (Wolff et al. 2025). Wie werden mögliche Zielkonflikte heute von Organen der Interessenvertretung bearbeitet? Bestehen auch heute Auswirkungen auf Merkmale von Arbeitsqualität für einzelne Beschäftigtengruppen?

Gewerkschafter:innen, Betriebs- und Personalrät:innen stehen vor hohen Anforderungen: Die Menge und Qualifikation des haupt- und ehrenamtlichen Personals sind begrenzt, während die Aufgaben inhaltlich und strategisch komplex sind. Sie umfassen Mitglieder- oder Klientelarbeit (Gewinnung, Service, Beratung), Unterstützung von Betriebs- und Personalräten, Bildungsarbeit sowie Verhandlungen und Mitbestimmung auf verschiedenen Ebenen. Dabei müssen digitale und industrielle Transformationen, permanente Umstrukturierungen und komplexe Rechtslagen inhaltlich und strategisch erfasst werden (Gröbel et al. 2023). Forschungen können untersuchen, wie diese Anforderungen in unterschiedlichen Bereichen der Interessenvertretung – z. B. Gewerkschaftsgeschäftsstellen, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Schwerbehinderten- und Gleichstellungsbeauftragte, Aufsichtsräte oder Beiräte – bewältigt werden.

Zudem verändern technischer Fortschritt und sozioökonomische Umbrüche Arbeitsformen und Kommunikationsanforderungen. Digitale Gewerkschaftsarbeit gewinnt an Bedeutung. Forschungsfragen können sich darauf richten: Wie gelingt digitale Arbeit? Welche Vor- und Nachteile ergeben sich für eigene Qualitätsmerkmale und Handlungsmöglichkeiten in neuen Arbeitsstrukturen? Welche Tools haben sich in welchen individuellen und organisatorischen Kontexten als hilfreich erwiesen und welche nicht (ETUC 2025)?

c) Forschungsthemen: Machtressourcen im Verhältnis zueinander

Mit der Organisationsmacht, insb. dem Organisationsgrad von Gewerkschaften, wird unter anderem der Einfluss bestimmt, den Gewerkschaften gegenüber Arbeitgeber:innen, deren Verbänden und staatlichen Akteuren haben (Boltranski/Chiapello 2003; Brinkmann et al. 2008). Promotionsvorhaben können untersuchen, in welchem Maße Organisationsmacht auf tarifliche Vereinbarungen, auf Mitgliedschaften in Industrie- und Wirtschaftsverbänden oder auf Mitgliedschaften ohne Tarifbindung wirkt und welche weiteren Faktoren – etwa Konfliktstrategien, konjunkturelle oder wirtschaftsstrukturelle Einflüsse – ebenfalls Wirkung entfalten.

Forschungen können sich auf vielfältige Bereiche richten: Welche gewerkschaftlichen Gegenstrategien existieren, und unter welchen Bedingungen führen sie zu Erfolgen oder Misserfolgen (u. a. ebd.; Rehder 2014; Waddington 2014; Wetzel 2013)? Dabei sind Kontexte auf verschiedenen Ebenen zu beachten: Auf der Mikroebene etwa das Vorhandensein von Primärmachtressourcen und knappem, für Arbeitsprozesse und Produktivität bedeutsamem Wissen; auf der Mesoebene des Betriebes Technikeinsatz, Automatisierungspotenziale, Arbeitsorganisation (Heteronomie vs. Autonomie), Vertragsformen und Qualifikationsstrukturen (Gomez-Salvador et al. 2006); auf der Makroebene bisherige Tarifvereinbarungen, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Arbeitsschutzrechte sowie wirtschaftsstrukturelle und konjunkturelle Rahmenbedingungen (Ebbinghaus/Visser 1999).

Interessant ist dabei auch, das Verhältnis von primären Machtressourcen, also Knappheit von benötigten Fachkenntnissen, geringe Substituierbarkeit, disruptive Macht aufgrund von Möglichkeiten durch Arbeitsniederlegung, Streik oder Verweigerung Produktions- und Wertschöpfungsketten zu stören usw. auf Organisationsmacht, ihre Entstehung, ihre Strategien, ihre Erfolge usw. genauer als bisher in der Forschung zu analysieren (Silver 2003; Wright 2000). Zu klären sind Fragen wie: Entsteht eine Wechselbeziehung zwischen Organisationsmacht und Beschäftigten mit Primärmacht? Welche Faktoren unterstützen diesen Prozess? Ist Primärmacht eine notwendige und hinreichende Bedingung für die Vertretung von Eigeninteressen (also Partizipation ohne organisierte Mitbestimmung), oder lediglich notwendig, aber nicht hinreichend? Kann umgekehrt Organisationsmacht – etwa über gezielte Arbeitskampfstrategien, oder auch längerfristigen Politiken der qualifikatorischen Schließung bzw. Strategien zur gezielten Knappheit u. a. – Primärmachtressourcen stärken und diese, neben möglichen Qualitätssteigerungen, in stärkere Mitbestimmungsstrukturen überführen?

Darüber hinaus sind die Auswirkungen von hoher oder niedriger Organisationsmacht auf Repräsentationsmöglichkeiten in politischen und wirtschaftlichen Beratungsgremien zu untersuchen. Dabei können Chancen und Strategien der Einflussnahme in Aufsichtsräten, der Sozialverwaltung, bei

Sozialversicherungsträgern, in Beiräten von Arbeitsagenturen und Jobcentern, in Sozialausschüssen, Kammern, Rundfunkräten sowie auf Bundes- und EU-Ebene – bis hin zu informellen „Küchenkabinetten“ – betrachtet werden. Analysen sollen dabei die moderierenden Einfluss- und Kontrollfaktoren auf den Ebenen Mikro, Meso und Makro berücksichtigen.

Der Staat begleitet die Interessenorganisationen von Arbeitnehmer:innen – darunter Gewerkschaften und Betriebsräte – in vielfältiger Weise (Visser 2019). In Deutschland bilden die Koalitionsfreiheit aus Art. 9 GG, Regelungen im Tarifvertrags- und Betriebsverfassungsgesetz, Allgemeinverbindlichkeitserklärungen, Konsultationsrechte in Politikprozessen sowie soziale Schutzrechte einen Mindeststandard, der den Einsatz für Arbeitnehmer:inneninteressen absichert. Forschungen des Kollegs können untersuchen, wie wirkungsvoll diese staatlichen Rahmenbedingungen auf die Arbeit und Organisationsmöglichkeiten von Gewerkschaften sowie auf die Aktivitäten von Betriebs- und Personalräten sind. Ein Fokus kann auf historischen Vergleichen und Entwicklungen (Fuhrich 2020; Kleinöder 2015) oder auch auf der Entstehung und Wirkung neuer Normen gerichtet sein, so z. B. auf der EU-Mindestlohnrichtlinie oder das Tariftreuegesetzes (DGB 2024). Darüber hinaus lässt sich analysieren, ob eine institutionelle und funktionale Einbettungen von Gewerkschaften – bzw. von Betriebs- und Personalräten – und damit die „Institutionalisierung des Klassenkonflikts“ (Dahrendorf 1957, 224ff.) in Verhandlungsverfahren und von rechtlichen Garantien und Mindestsicherungen die Bereitschaft von Beschäftigten negativ oder positiv beeinflussen, sich aktiv selbst zu organisieren und unter Inkaufnahme persönlicher Kosten zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einzubringen. Die Wirkungen von Mitwirkungen, von Beteiligung und Reformen oder von widerständigeren Strategien sind eine seit langer Zeit immer wieder neu und kontrovers diskutierte Frage (u. a. Dahrendorf 1957; Hyman 2001; Luxemburg 1899; Reinhardt 2013; Silver 2003; Urban 2013) und ebenfalls Gegenstand von Diskussionen im Kolleg.

Literatur

- Abraham, M.; Damelang, A.; Haupt, A. (2018): Berufe und Arbeitsmarkt. In: Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden, 225-259.
- Anhelm, F. E.; Tuttlies, I. (2020): Roadmap Energiewende für Betriebsräte. Von re-aktiv zu pro-aktiv – vier Szenarien. (Working Paper Forschungsförderung, No. 176, Hans-Böckler-Stiftung) Düsseldorf.
- Arntz, M. (2020): Das Ende der Arbeit? Zwischen Potenzial und Rentabilität. In: Maschine & Mensch (16), 126-135.
- Arntz, M.; Terry, G.; Zierahn, U. (2016): The risk of automation for jobs in OECD countries, a comparative analysis. (OECD social, employment and migration working papers no. 189) Paris.
- Autor, D.; Mindell, D.; Reynolds, E. (2020): The Work of the Future: Building Better Jobs in an Age of Intelligent Machines. MIT Task Force on the Work of the Future. Cambridge, MA.
- Baccaro, L.; Howell, C. (2017): Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations Since the 1970s, Cambridge.
- Badigannavar, V.; Kelly, J. (2005): Why Are Some Union Organizing Campaigns More Successful Than Others? In: British Journal of Industrial Relations 43(3), 515-553.
- Bahl, V. (1979): Leiharbeit als flexible Arbeitsmarktreserve und Dumpingstrategie gegen die gewerkschaftliche Tarifpolitik. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 79, 443-448.
- Bakker, A. B. Demerouti, E., Sanz-Vergel, A. (2023): Job Demands-Resources Theory: Ten Years Later. In: Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior 10, 25-53.
- Becker, G. S. (1964): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. New York, London.

- Benassi, C.; Dorigatti, L. (2015): Straight to the Core – Explaining Union Responses to the Casualization of Work: The IG Metall Campaign for Agency Workers. In: *British Journal of Industrial Relations*, 53(3), 533–555.
- Benner, C. (2014): *Crowd Work – Zurück in die Zukunft*, Frankfurt a. M.
- Biermeier, S.; Dony, E.; Greger, S.; Leber, U.; Schreyer, F.; Strien, K. (2023): Warum Betriebe die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte bislang eher wenig nutzen, In: *IAB-Forum* 18. Januar 2023.
- Bispinck, R.; Schulten, T. (2011): Trade union responses to precarious - employment in Germany (WSI-Diskussionspapier Nr. 178), Düsseldorf.
- Blossfeld H.-P.; Kilpi-Jakonen E.; Vono de Vilhena, D.; Buchholz, S. (2020): Is there a Matthew effect in adult learning? Results from a cross-national comparison. In: Schrader J., Ioannidou A. and Blossfeld H.-P. (Eds.): *Monetäre und nicht monetäre Erträge von Weiterbildung: Monetary and non-monetary effects of adult education and training* (ZfE ed., pp. 1-26). Springer.
- BMAS - Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022): *Fachkräftestrategie der Bundesregierung*. Berlin.
- Bombardieri, L. (2024): Trade unions' positions and roles for a just transition. The case of the automotive industry in France, Germany, and Italy. (Sciences Po, School of Public Affairs). Paris.
- Boltanski, L.; Chiapello, E. (2003): *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz.
- Brandl, S.; Stelzl, B. (2013): *Arbeitsbedingungen und Belastungen im öffentlichen Dienst – Ein Überblick zum Forschungsstand und Forschungsbedarf*. (HBS, Arbeitspapier 290), Düsseldorf.
- Bremme, P.; Fürniß, U.; Meinecke, U. (Hrsg.) (2007): *Never work alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften*. Hamburg.
- Brinkmann, U.; Choi, H.-L.; Detje, R.; Dörre, K.; Holst, H.; Karakayali, S.; Schmalstieg, C. (2008): *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden.
- Bronfenbrenner, K.; Hickey, R. (2004): Changing to Organize: A National Assessment of Union Strategies. In: Milkman, R.; Voss, K. (Ed.): *Rebuilding labor. Organizing and organizers in the new unionmovement*. Ithaca, N.Y., 17-61.
- Brüggemann, O.; Hinz, T.; Lang, J.; Strauß, S.; Zubanov, N. (2025): Wie fair empfinde ich meinen Lohn? Das Arbeitsumfeld macht den Unterschied. In: *IAB-Forum*, 3. Februar 2025, Nürnberg.
- Budig, M. J.; England, P. (2001): The Wage Penalty for Motherhood. In: *American Sociological Review*, 66(2), 204–225.
- Butollo, F. (2025): Das knappe Gut Arbeit. Automatisierung und die Zukunft des sozialen Konflikts. In: *WestEnd. Neue Zeitschrift für Sozialforschung* 22(1), 41-62.
- Chakrabarti, J.; Kaufman, M. (2025): Wann der Betriebstrat bei KI mitreden darf. In: *FAZ*, 10.09.2025, 16.
- Chakraverty, V. (2024): *Das Inklusionserleben von Arbeitnehmenden mit dauerhaften gesundheitlichen Beeinträchtigungen, seine organisationalen Rahmenbedingungen und seine Konsequenzen für Gesundheit, Wohlbefinden und Produktivität*. Köln.
- Checchi, D., Visser, J. (2005): Pattern persistence in European trade union density: A longitudinal analysis 1950–1996. In: *European Sociological Review* 21(1), 1–21.
- Checchi, D.; Visser, J.; Van De Werfhorst, H. G. (2010): Inequality and union membership: The influence of relative earnings and inequality attitudes. In: *British Journal of Industrial Relations*, 48(1), 84-108.

- Cregan, C. (2013): Does workplace industrial action increase trade union membership? An exchange relationship approach to union joining and leaving behaviour. In: *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3363-3377.
- Crouch, C. (2011): *The strange non-death of neoliberalism*. Cambridge, UK; Malden, MA.
- Dahrendorf, R. (1957): *Soziale Klassen und Klassenkonflikt in der industriellen Gesellschaft*. Stuttgart.
- Dauth, W.; Findeisen, S.; Südekum J.; Wößner, N. (2021): The Adjustment of Labor Markets to Robots. In: *Journal of the European Economic Association* 19(6), 3104-3153.
- Deinert, O. (Hrsg.) (2025): *Green transition and the role of workers' representatives*. (HSI-Working Paper Nr. 22). Düsseldorf.
- Dengler, K.; Matthes, B. (2019): Digitalisierung in Deutschland: Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und die möglichen Folgen für die Beschäftigung. In: Dobischat, R. et al. (Hrsg.): *Bildung 2.1 für Arbeit 4.0? Bildung und Arbeit* 6. 49-62.
- De Stefano, V. (2016): The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy" (International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch; Conditions of work and employment series; No. 71). Genf.
- De Turberville, S. (2004): Does the 'organizing model' represent a credible union renewal strategy? In: *Work, Employment & Society* 18(4), 775-794.
- Dietrich, A.-K. (2017): Organizing als Strategie zur Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht. Eine Untersuchung der ver.di-Kampagne bei Amazon. *Berliner Journal für Soziologie* 27(2), 243-269.
- DGB (2024): *Nationaler Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung*. Berlin.
- DGB (2025): *DGB-Mitgliederzahlen*. <https://www.dgb.de/der-dgb/geschichte-des-dgb/mitgliederzahlen/>.
- Doerflinger, N.; Pulignano, V. (2015): Temporary Agency Work and Trade Unions in Comparative Perspective: A Mixed Blessing? *SAGE Open*, 5(2).
- Dribbusch, H. (2008): Organizing in der Fläche: Die ver.di/SEIU-Kampagne im Hamburger Bewachungsgewerbe. In: *WSI-Mitteilungen*, 61(1), 18-24.
- Dribbusch, H.; Birke, P. (2019): *Gewerkschaften in Deutschland: Herausforderungen in Zeiten des Umbruchs*. (Friedrich-Ebert-Stiftung, Internationale Politikanalyse), Berlin.
- Dütsch, M.; Altun, O.; Grundmann, L.; Himmelreicher, R. (2023): What Does the German Minimum Wage Do? The Impact of the Introduction of the Statutory Minimum Wage on the Composition of Low- and Minimum-Wage Labour. In: *Journal of Economics and Statistics*, 243(3-4), 355-396.
- Dütsch, M.; Liebig, V.; Struck, O. (2013): Erosion oder Stabilität der Beruflichkeit? Eine Analyse der Entwicklung und Determinanten beruflicher Mobilität. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 65(34), 505-531.
- Dütsch, M.; Struck, O. (2014): Atypische Beschäftigungen und berufliche Qualifikationsrisiken im Erwerbsverlauf. In: *Industrielle Beziehungen* 21(1), 58-77.
- Dütsch, M.; Struck (2018): Berufliche Qualifikationsrisiken jenseits des „Normalarbeitsverhältnisses“. In: Muckenhuber, J.; Hödl, J.; Griesbacher, M. (Hrsg.): *Normalarbeit. Nur Vergangenheit oder auch Zukunft?* Bielefeld, 289-304.
- Dütsch, M.; Bruttel, O. (2021): Working conditions in minimum wage jobs. *Economia & Lavoro*, 54(3), 31-51.
- Dütsch, M.; Himmelreicher, R. (2020): Characteristics contributing to low- and minimum-wage labour in Germany. In: *Journal of Economics and Statistics*, 240(2-3), 161-200.

- Dütsch, M.; Senghaas, M.; Stephan, G.; Struck, O. (2025): Does organizational context matter? An examination of the factors influencing employees' judgments of minimum wage increases. In: *Journal for Labour Market Research* 59(6).
- Dupuis, M.; Greer, I.; Kirsch, A.; Lechowski, G.; Park, D.; Zimmermann, T. (2024): A Just Transition for Auto Workers? Negotiating the Electric Vehicle Transition in Germany and North America. In: *ILR Review* 77(5), 770-798.
- Dustmann, C.; Fitzenberger, B.; Schönberg, U.; Spitz-Oener, A. (2014): From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy. In: *Journal of Economic Perspectives* 28(1): 167-88.
- Ebbinghaus, B., Armingeon, K.; Hassel, A. (2000): Germany. In: Ebbinghaus, B.; Visser, J. (Eds.): *Trade Unions in Western Europe since 1945*. London. 279-337.
- Ebbinghaus, B.; Visser, J. (1999): When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995. In: *European Sociological Review*, 15(2), 135-158.
- Eichhorst, W.; Marx, P. (2011): Reforming German labour market institutions: A dual path to flexibility. In: *Journal of European Social Policy*, 21(1), 73-87.
- Eichhorst, W.; Weishaupt, J. T. (2013): *Mit Neo-Korporatismus durch die Krise? Die Rolle des sozialen Dialogs in Deutschland, Österreich und der Schweiz*. (IZA Discussion Paper No. 7498) Mannheim.
- ETUC (2025): *Digital Trade Unionism Toolkit*. (European Trade Union Confederation), Brüssel.
- Eurofound (2018): *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*. (Publications Office of the European Union). Luxembourg.
- Eurofound (2020): *Working conditions in sectors*. (Publications Office of the European Union). Luxembourg.
- Eurofound (2023): *Supporting regions in the just transition: Role of social partners*. (Publications Office of the European Union). Luxembourg.
- Faust, A.; Holst, H. (2006): Von der Ignoranz zur Organisierung? Gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit atypisch Beschäftigten am Beispiel von Callcentern und Leiharbeit. In: *Industrielle Beziehungen* 13 (4), 291-313.
- Fazekas, Z. (2011): Institutional effects on the presence of trade unions at the workplace: Moderation in a multilevel setting. In: *European Journal of Industrial Relations*, 17(2), 153-169.
- Findeisen, S.; Dauth, W.; Schlenker, O. (2025): *Organized Labor Versus Robots? Evidence from Microdata*. (ZEW Discussion Paper 25-005) Mannheim.
- Flecker, J. (2009): Outsourcing, Spatial Relocation and the Fragmentation of Employment. In: *Competition & Change*, 13(3), 251-266.
- Findeisen, S., Dauth, W. & Schlenker, O. (2024): *Organized Labor Versus Robots? Evidence from Micro Data*. (CEPR discussion paper / Centre for Economic Policy Research 19192), London.
- Frege, C.; Kelly, J. (2003): Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. In: *European Journal of Industrial Relations* 9(1), 7-24.
- Frege, C.; Kelly, J. (Eds.) (2004): *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford.
- Frege, C.; Heery, E.; Turner, L. (2004): The new solidarity? Trade union coalition-building in five countries. *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*. In: Frege, C.; Kelly, J. (Eds.): *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford. 137-158.

- Fuchs, M.; Weyh, A.; Wydra-Somaggio, G. (2025): Die spezifische Berufs- und Betriebsstruktur vor Ort führt zu deutlichen regionalen Unterschieden in der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen. In: IAB-Forum, 5. März 2025, Serie „Equal Pay Day 2025“, Nürnberg.
- Fuhrich, G. (2020): Humanisierung oder Rationalisierung? Arbeiter als Akteure im Bundesprogramm "Humanisierung des Arbeitslebens" bei der VW AG. Stuttgart.
- Furnaro, A.; Herpich, P.; Brauers, H.; Oei, P.-Y.; Kemfert, C.; Look, W. (2021): German Just Transition: A Review of Public Policies to Assist German Coal Communities in Transition. (Resources for the Future and Environmental Defense Fund, Report 21-13, November 2021). Ohne Ort.
- Gallie, D. (Ed.) (2007): Employment Regimes and the Quality of Work Cover. Oxford.
- Gallie, D.; Gebel, M.; Giesecke, J.; Halldén, K.; Van der Meer, P.; Wielers, R. (2016): Quality of work and job satisfaction: comparing female part-time work in four European countries. In: International Review of Sociology, 26(3), 457-481.
- Gerlach, K.; Levine, D.; Stephan, G.; Struck, O. (2008): Fairness and the employment contract: North American regions versus Germany. In: *Cambridge Journal of Economics* 32(3). 421-439.
- Gröbel, R.; Kühbauch, C.; Söchtig, T. (2023): Strategie und Führung in Gewerkschaften am Beispiel der IG Metall–Kooperative und beteiligungsorientierte Ansätze für die Transformation. In: Unternehmerische Führung und Kultur in Non-Profit-Organisationen: Erfolgsbeispiele und aktuelle Trends. Wiesbaden, 289-298.
- Gomez-Salvador, R., Musso, A.; Stocker, M.; Turunen, J. (2006): Labour productivity developments in the Euro Area. (European Central Bank, Occasional Paper Series, No. 53). Frankfurt.
- Goos, M.; Manning, A.; Salomons, A. (2014): Explaining Job Polarization: Routine-biased Technological Change and Offshoring. In: American Economic Review 104, 2509-2526.
- Guillot, O.; Jaoul-Grammare, M.; Terraz, I. (2024): Job strain and union membership: An empirical study based on French data. (Bureau d'Économie Théorique et Appliquée; Document de Travail n° 2024 – 08). Strasbourg.
- Hassel, A. (2023). Mission impossible? How to increase collective bargaining coverage in Germany and the EU. Transfer
- Hassel, A.; Schroeder, W. (2018): Gewerkschaften 2030: Rekrutierungsdefizite, Repräsentationslücken und neue Strategien der Mitgliederpolitik. (Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, WSI-Report, No. 44). Düsseldorf.
- Hassel, A.; Schroeder, W. (2021): Auswirkungen der Transformation auf die deutsche Sozialpartnerschaft. In: Lemb, W. (Hrsg.): Perspektiven eines Industriemodells der Zukunft. Metropolis.
- Heiland, H. (2020): Workers' Voice in platform labour: An Overview, (Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, WSI Study, No. 21) Düsseldorf.
- Haipeter, Thomas. (2022): German Trade Unions and the Digital Revolution. In: Cuadernos de Relaciones Laborales. 40, 301-323.
- Hendry, C. (2003): Applying employment systems theory to the analysis of national models of HRM. In: The International Journal of Human Resource Management 14, 1430–1442.
- Herberg, J.; Haas, T.; Oppold, D.; von Schneidemesser, D. (2020): A collaborative transformation beyond coal and cars? Co-creation and corporatism in the German energy and mobility transitions. In: Sustainability 12(8), 3278-3298.
- Herrmann, F.; Wrohlich, K. (2025): Gender Pay Gap steigt in allen Bildungsgruppen mit dem Alter stark an. In: DIW-Wochenbericht 10/2025, 131-137.
- Hirsch-Kreienstein, H.; Ittermann, P. (2019): Digitalisierung industrieller Einfacharbeit. In: Dobischat, R. et al. (Hrsg.): Bildung 2.1 für Arbeit 4.0? Bildung und Arbeit 6. 99-117.

- Hofbauer, J., S. et al. (2023): Erwerbsarbeit. In: Görg, C. V. (Hrsg.): APCC Special Report: Strukturen für ein klimafreundliches Leben (APCC SR Klimafreundliches Leben). Berlin/ Heidelberg, 285-307.
- Hohendanner, C.; Kohaut, S. (2025): Tarifbindung und betriebliche Mitbestimmung: keine Trendwende in Sicht, In: IAB-Forum 30. Mai 2025.
- Holland, J.; Thomson, R.; Henderson, S. (2006): Qualitative Longitudinal Research: A Discussion Paper. (Families & Social Capital ESRC Research Group) London.
- Hyman, R. (2001): Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society. London.
- ILO - International Labour Office (2019): Work for a brighter future – Global commission on the future of work. Genf.
- Jäger, S.; Naidu, S.; Schoefer, B. (2024): Collective Bargaining, Unions, and the Wage Structure: An International Perspective. (NBER Working Papers 33267) Cambridge, MA.
- Jürgens, U. (1984): Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozeß. Eine Problemskizze zur Arbeitspolitik. In: Jürgens, U.; Naschhold, F. (Hrsg.): Arbeitspolitik. Opladen. 58-91.
- Kalleberg, A. L. (2009): Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. In: American Sociological Review, 74(1), 1-22.
- Kalleberg, A. L. (2011): Good jobs, bad jobs: the rise of polarized and precarious employment systems in the United States. New York.
- Kalt, T. (2022): Agenten des Übergangs oder Verteidiger des Status quo? Gewerkschaftsstrategien im grünen Übergang. In: Journal of Industrial Relations, 64(4), 499-521.
- Kalter, F., Granato, N. (2018): Migration und ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. In: Abraham, M., Hinz, T. (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Wiesbaden, 355-387.
- Keller, B. (2017): Interessenvertretung bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen – ein strategisches Dilemma. In: WSI-Mitteilungen 1/2017. 27-35.
- Kleinert, C.; Leuze, K.; Bächmann, A.-C.; Gatermann, D.; Hägglund, A. E.; Rompczyk, K. (2023): Occupational sex segregation and its consequences for the (re-)production of gender inequalities in the German labour market. In: Weinert, S.; Blossfeld, G.; Blossfeld, H.-P. (Eds.). Education, competence development and career trajectories. Analysing data of the National Educational Panel Study (NEPS). Cham, 295-317.
- Kleinöder, N. (2015): Unternehmen und Sicherheit. Strukturen, Akteure und Verflechtungsprozesse im betrieblichen Arbeitsschutz der westdeutschen Eisen- und Stahlindustrie nach 1945. Stuttgart.
- Kleinöder, N., Müller, S. & Uhl, K. (Hrsg.) (2019): „Humanisierung der Arbeit“. Aufbrüche und Konflikte in der rationalisierten Arbeitswelt des 20. Jahrhundert. Bielefeld.
- Kocka, J.; Offe, C. (Hrsg.) (2000): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt a. M., New York.
- Köhler, C.; Sesselmeier, W.; Struck, O. (2015): Der Einfluss industrieller Beziehungen auf die Arbeitsmarktstruktur. Ein Essay. In: Industrielle Beziehungen 22(3-4), 201-216.
- Kristen, C., Spörlein, C., Schmidt, R.; Welker, J. (2020): Mehrheit der Geflüchteten hat höhere Bildung im Vergleich zur Herkunftsgesellschaft. In: DIW Wochenbericht 34, 563-570.
- Lammers, A.; Lukowski, F.; Weis, K. (2023): The relationship between works councils and firms' further training provision in times of technological change. In: British Journal of Industrial Relations 61(2), 392-424.
- Lazear, E. P. (2009): Firm-Specific Human Capital: A Skill-Weights Approach. Journal of Political Economy, 117(5), 914-940.

- Lepak, D. P.; Hui Liao, Y. C.; Harden, E. E. (2006): A conceptual review of human resource management systems in strategic human resource management research. In: *Research in personnel and human resources management* 25, 217-271.
- Lindbeck, A.; Snower, D. J. (2001): Insiders versus outsiders. In: *Journal of Economic perspectives*, 15(1), 165-188.
- Lindbeck, A.; Snower, D. J. (2002): The insider-outsider theory: a survey (IZA Discussion Papers. No. 534) Bonn.
- Lott, Y.; Hobler, D.; Pfahl, S.; Unrau, E. (2022): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. (WSI Report 72; Hans-Böckler-Stiftung). Düsseldorf.
- Lott, Y.; Hövermann, A. (2025): Computer Use and Digital Frustration in German Workplaces: Is There a Gendered Part-Time Gap? In: *Work, Employment and Society*, 0(0) (Online First).
- Lupu, I.; Empson, L. (2015): Illusio and overwork: playing the game in the accounting field. *Accounting*. In: *Auditing & Accountability Journal*. 28. 1310-1340.
- Luxemburg, R. (1899): Sozialreform oder Revolution. Leipzig.
- Manske, A., Schnell, C. (2018): Arbeit und Beschäftigung in der Kultur- und Kreativwirtschaft. In: Böhle, F.; Voß, G. G.; Wachtler, G. (Hrsg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden. 423-450.
- Mellies, A.; Abendroth, A.-K.; Bächmann, A.-C.; Ruf, K. (2025): Die Qual der Wahl? Soziale Strukturierungen der tariflichen Wahlmöglichkeit zwischen Zeit und Geld. In: *WSI-Mitteilungen* 78(1), 22-29.
- Mergenthaler, A.; Konzelmann, L.; Cihlar, V.; Micheel, F.; Schneider, N. F. (2020): Vom Ruhestand zu (Un-)Ruheständen Ergebnisse der Studie „Transitions and Old Age Potential“ (TOP) von 2013 bis 2019. (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung) Wiesbaden.
- Mitsch, F.; Hassel, A.; Soskice, D. (2024): Southern Germany's Innovation Clusters: Regional Growth Coalitions in the Knowledge Economy. (International Inequalities Institute, LSE; Working Paper 148). London.
- Möhring, K.; Weiland, A. P. (2025): Longitudinal and life course analyses with individual panel data. In: Ebbinghaus, B.; Nelson, M. (Eds.): *Handbook of Welfare State Reform*, Cheltenham, UK: E. Elgar, im Erscheinen.
- Möhring, K.; Bennett, J. (2015): Arbeitslosigkeit und Frührente älterer Personen in Europa – Die Rolle von Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik aus der Lebenslaufperspektive. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, 61(4), 379-402.
- Müller-Jentsch, W. (2021): Wirtschaftsordnung und Sozialverfassung als mitbestimmte Institutionen. *Studien zur sozialen und industriellen Demokratie II*. Wiesbaden.
- Narcy, M.; Lanfranchi, J.; Meurs, D. (2008): Do women choose to work in the public and nonprofit sectors? Empirical evidence from a French national survey (Centre d'Etudes de l'Emploi; MPRA Paper No. 14372). München.
- Niewerth, C.; Massolle, J.; Schaffarczyk, S.; Grabski, C. (2022): Betriebsräte in der doppelten Transformation – Ein Transferforschungsprojekt zur Organisationsentwicklung von Betriebsgremien (Study der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 468), Düsseldorf.
- OECD (2019), *OECD Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World*, OECD Publishing, Paris.
- O'Rand, A. M.; Henretta, J. C. (1999): Cumulative processes in the life course. In: Elder, G. H. Jr., Giele, J. Z. (Eds.): *The craft of life course research* New York: The Guilford Press. 121-140.
- Parkin, F. (1974): Strategies of Social Closure in Class Formation. In: ders. (Ed.): *The Social Analysis of Class Structure*. London, 1-18.
- Pries, L. (1991): Betrieblicher Wandel in der Risikogesellschaft. Empirische Befunde und konzeptionelle Überlegungen. Opladen.

- Pulignano, V.; Hauptmeier, M.; Frans, D. (2023): Determinants of union strategies towards the twin digital and green transitions in the German and Belgian automotive industry. In: *Transfer: European Review of Labour and Research*, 29(1), 121-138.
- Rabe, M.; Giacomuzzi, S.; Nübling, M. (2012): Psychosocial workload and stress in the workers' representative. In: *BMC public health*, 12, 909.
- Raiber, K., Möhring, K., Visser, M.; Verbakel, E. (2025): Wage Premium or Wage Penalty? Gendered Long-term Wage Development of Family Caregivers. In: *Work, Employment and Society*, 0(0). (Online First)
- Rauch, A.; Tophoven, S. (2020): *Integration in den Arbeitsmarkt: Teilhabe von Menschen mit Förder- und Unterstützungsbedarf*. Stuttgart.
- Rehder, B. (2014): Vom Korporatismus zur Kampagne? Organizing als Strategie der gewerkschaftlichen Erneuerung. In: Schroeder, W. (Hrsg.): *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland* (2.Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 241-264.
- Reifenscheid, M.; Möhring, K. (2023): Towards a new working time paradigm? Public support for trade union demands for working time reduction. In: *Industrielle Beziehungen*, 29(3+4), 186-210.
- Reinhardt, M. (2013): Zwischen freier Assoziation und moralischem Staat. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 63(40-41), 29-35.
- Rihl, A., Link, E., Jakob, A. et al. (2024): Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen des DGPuK-Mittelbaus: Eine Bestandsaufnahme vor dem Hintergrund aktueller wissenschaftspolitischer Entwicklungen. In: *Publizistik* 69, 429-454.
- Rhodes, M. (2000): The Political Economy of Social Pacts: 'Competitive Corporatism' and European Welfare Reform. In: Esping-Andersen, Gøsta und Regini, M. (Hrsg): *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford u. a., 165-194.
- Rotenstein, L. S.; Torre, M.; Ramos, M. A., Rosales, R. C.; Guille, C.; Sen, S.; Mata, D. A. (2018): Prevalence of Burnout Among Physicians: A Systematic Review. In: *JAMA* 320(11), 1131-1150.
- Schäfer, A.; Streeck, W. (Eds.) (2013): *Politics in the Age of Austerity*. Cambridge.
- Schmalz, S.; Dörre, K. (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. In: *Industrielle Beziehungen* 21(3), 217-237.
- Schnabel, C. (2020): Betriebliche Mitbestimmung in Deutschland: Verbreitung, Auswirkungen und Implikationen. In: *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 21(4), 361-378.
- Schneider, P.; Struck, O. (2024): Digitale Technik und schwindende Machtressourcen in der Transportlogistik 4.0. In: *WSI-Mitteilungen*, 77(1), 3-9.
- Schroeder, W.; Greef, S. (2015): Deutsches Gewerkschaftsmodell, In: dies. (Hg.) *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. Wiesbaden: S. 123-151
- Schulz, W.; Zoch, G. (o. J.): The Job Task Penalty for Motherhood. <https://osf.io/2qza6/download>.
- Senghaas, M.; Struck, O. (2023): Arbeits- und Personalsituation in der Alten- und Krankenpflege. Wie beurteilen Beschäftigte und Führungskräfte Belastungsfaktoren, Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten? IAB-Forschungsbericht 8/ 2023, Nürnberg.
- Silver, B. J. (2003): *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization since 1870*. Cambridge University Press.
- Simms, M.; Eversberg, D.; Dupuy, C.; Hipp, L. (2018): Organizing Young Workers Under Precarious Conditions: What Hinders or Facilitates Union Success. In: *Work and Occupations*, 45(4), 420-450.
- Snell, D.; Fairbrother, P. (2010): Unions as environmental actors. *Transfer*. In: *European Review of Labour and Research*, 16(3), 411-424.

- Stöckl, A.; Struck, O. (2025): Continuous vocational education and training and new technologies: on the importance of educational level and technology in the workplace. In: *Journal of Labour Market Research* 59, 12.
- Struck, O. (2005): Trajectories of Coping Strategies in Eastern Germany. In: Miller, R. (Ed.): *Biographical Research Methods (Four-Volume Set). Part One: Time and Biographical Research*. Thousand Oaks, 133-149.
- Struck, O. (2006): Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität. Wiesbaden.
- Struck, O. (2010): Flexibilität als Problem. In: *Sozialer Fortschritt*, (12), 291-296.
- Struck, O. (2023a): Betriebliche Beschäftigungssysteme. In: Bohn, R. et al. (Hrsg.): *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*. Baden-Baden, 115-118.
- Struck, O. (2023b): Sozialpartnerschaft. Probleme und Möglichkeiten ihrer Vitalisierung für Transformationsaufgaben. In: *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung* 92(4) 35-48.
- Struck, O. (2026): Arbeit, Würde und Macht. Zusammenhänge und Regulierung. Erscheint in: *DIFIS-Study 2026*.
- Struck, O.; Dütsch, M. (2012): Gesicherte Mobilität: Zur Bedeutung berufsfachlicher Qualifikationen in geschlossenen und offenen Beschäftigungssystemen. In: *Industrielle Beziehungen* 2, 154-186.
- Struck, O.; Ganesch, F. (2018): Anforderungen an Datenstrukturen in der Arbeits- und Arbeitsmarktforschung. In: *WSI-Mitteilungen* 71(4), 307-316.
- Struck, O., et al. (2006): Arbeit und Gerechtigkeit: Entlassungen und Lohnkürzungen im Urteil der Bevölkerung. Wiesbaden.
- Struck, O., Dütsch, M.; Stephan, G. (2017): Bonuszahlungen an Geschäftsführungen: Wodurch werden Gerechtigkeitsurteile von Erwerbstätigen beeinflusst? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 69(3), 473-501.
- Svarstad, E.; Kostøl, F. B. (2022): Unions, collective agreements and productivity: A firm-level analysis using Norwegian matched employer-employee panel data. In: *British Journal of Industrial Relations* 50(4), 864-894.
- Tarafdar, M.; Stich, J-F.; Maier, C.; Laumer, S. (2024): Techno-eustress creators: Conceptualization and empirical validation. In: *Information Systems Journal* 34(6), 2097-2131.
- Thiel, M. (2023): Wieder mächtig werden. Gewerkschaftliche Erneuerung durch bedingungsgebundene Tarifarbeit? Frankfurt a. M.
- Thünken, O. (2018): Bewegung im Betrieb: Organizing-Projekte und die Revitalisierung der industriellen Beziehungen. In: *Industrielle Beziehungen*, 24(2), 231-251.
- Toubøl, J.; Jensen, C. S. (2014): Why do people join trade unions? The impact of workplace union density on union recruitment. In: *Transfer: European Review of Labour and Research*, 20(1), 135-154.
- Urban, H.-J. (2008): Vorwort. In: Brinkmann, U.; Choi, H.-L.; Detje, R.; Dörre, K.; Holst, H.; Karakayali, S.; Schmalstieg C. (2008): *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umrisse eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 7-13.
- Urban, H.-J. (2013): Arbeiterbewegung heute: Wandel der Arbeit – Wandel der Bewegung. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 63(40–41), 41-46.
- Urban, H.-J. (2022): Gewerkschaftliche Strategiebildung in der ökologischen Transformation. In: *WSI-Mitteilungen*, 337-341.
- Urban, H.-J. (2025): Arbeit, Leben, Transformation. Arbeits- und Zeitpolitiken im transformativen Kapitalismus. In: *WSI-Mitteilungen* 78(1), 68-72.

- Urbina-Garcia, A. (2020): What do we know about university academics' mental health? A systematic literature review. In: *Stress and Health*, 36(5), 563–585.
- Vallas, S.; Schor, J. B. (2020): What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy In: *Annual Review of Sociology* 46, 273-294.
- Van der Doef, M.; Maes, S. (1999): The Job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. In: *Work & Stress*, 13(2), 87-114.
- Visser, J. (2019): Trade Unions in the Balance. (International Labour Organization; ACTRAV; Working Paper) Genf.
- Vobruba, G. (2000): Alternativen zur Vollbeschäftigung. Frankfurt a. M.
- Voss, K.; Sherman, R. (2000): Breaking the Iron Law of Oligarchy. Union Revitalization in the American Labor Movement. In: *American Journal of Sociology* 106, 303-349.
- Waddington, J. (2014): Trade union membership retention and workplace representation in Europe. (ETUI Working Paper 2014.10.) Brussels.
- Walzer, M. (1983): *Spheres of Justice: a defense of pluralism and equality*. New York.
- Weber, E.; Helmrich, R.; Wolter, M. I., Zika, G. (2019): Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Bildung. In: Dobischat, R. et al. (Hrsg.): *Bildung 2.1 für Arbeit 4.0? Bildung und Arbeit* 6. 63-83.
- Wetzel, D. (Hrsg.) (2013): *Organizing. Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung*, Hamburg.
- Whittall, M. (2005): Modell Deutschland under pressure: The growing tensions between works councils and trade unions. In: *Economic and Industrial Democracy*, 26(4), 569-592.
- Williamson, O. E.; Wachter, M. L.; Harris, J. E. (1975): Understanding the employment relation: Analysis of idiosyncratic exchange. In: *Bell Journal of Economics* 6, 250-280.
- Wilts, H. (2022): *The Circular Economy. Kick-Starting the Transformation*. (Wiso-Diskurs; Friedrich-Ebert-Stiftung), Berlin.
- Winker, G., Degele, N. (2011): Intersectionality as multilevel analysis: Dealing with social inequality. In: *European Journal of Women's Studies*, 18(1), 51-66.
- Wolff, R. V.; Struck, O.; Osiander, C. (2025): Skilled labour immigration: a vignette analysis on the willingness to accept migrants from outside the EU. In: *Journal of Labour Market Research* 59, (14).
- Wright, E. O. (2000): Working-class power, capitalist-class interests and class compromise. In: *The American Journal of Sociology* 105(4), 957-1002.
- Zwysen, W. (2024): Working apart: Domestic outsourcing in Europe. In: *European Journal of Industrial Relations*, 30(2), 221-241.