

Perspektiven von Mitbestimmung und Partizipation in Zeiten multipler Krisen: eine Einführung

Manfred Wannöffel, Fabian Hoose, Claudia Niewerth und Hans-Jürgen Urban

Diesem Sammelband „Mitbestimmung und Partizipation 2030“ kommt wegen des 50-jährigen Geburtstages des Kooperationsvertrages zwischen der Ruhr-Universität Bochum (RUB) und der IG Metall (IGM) im Juli 2025 eine besondere Bedeutung zu. Über Rückblicke auf die in diesem halben Jahrhundert geleistete Zusammenarbeit in Forschung, Lehre und wissenschaftlicher Weiterbildung zwischen einer Universität und einer Industriegewerkschaft hinaus, sollen hier vor allem die Perspektiven von Mitbestimmung und Partizipation im Angesicht aktueller gesellschaftlicher Veränderungen im Vordergrund stehen (Pries, Urban, Wannöffel 2015; Wannöffel 2020). Absicht ist es somit, vor dem Hintergrund einer tiefen, krisenhaften sozial-ökologischen Transformation des gegenwärtigen Wirtschafts- und Gesellschaftsmodells ausgewählte Beiträge zu den Entwicklungsperspektiven der Mitbestimmung und der Beschäftigtenpartizipation sowohl in einer inter- und transdisziplinären als auch in einer inter- und transnationalen Perspektive vorzulegen.

Die betriebliche Mitbestimmung durch Betriebsräte und die Unternehmensmitbestimmung durch Aufsichtsräte bilden seit der Gründung der Bundesrepublik Deutschland wesentliche Fundamente des bundesdeutschen Modells einer sozialen Demokratie, das international weithin eine Besonderheit darstellt (Berger, Pries, Wannöffel 2019). Insbesondere in der industriellen Wachstumsphase während dreier Nachkriegsdekaden haben diese Grundpfeiler sowohl zum wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen als auch zu vergleichsweise stabilen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im dualen System der Interessenregulierung beigetragen. Über drei Jahrzehnte hing diese Stabilität maßgeblich von den errungenen gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Handlungsmöglichkeiten und somit von den betrieblichen und gesellschaftlichen Machtressourcen der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen ab, die sich seit 1951 mit der Unternehmensmitbestimmung und ab 1952 im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in einer weitreichenden Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen

niederschlagen. Mit dem Umbruch der Arbeitsgesellschaft ab Mitte der 1980er-Jahren verändert sich jedoch das Aufgabenspektrum der Betriebs- und Personalräte durch Initiativen einer direkten Beschäftigtenpartizipation nicht nur erheblich. Zugleich erweitert es sich, da auch Tarifverträge auf der betrieblichen Ebene konkretisiert werden. Diese Erweiterung vollzog sich bei stetig wachsender Ungleichheit, sinkender Tarifbindung sowie verstärktem Druck der globalen Märkte und zusätzlichen Sondereffekten im Zuge der deutschen Wiedervereinigung zu Beginn der 1990er-Jahre. In empirischen Reihenuntersuchungen zur Betriebsrätequalifizierung wird von den Mitbestimmungsakteuren der Eindruck einer kontinuierlich schwindenden arbeitspolitischen Gestaltbarkeit komplexer betrieblicher Problemstellungen vermittelt. Betriebsräte berichten von einer rasant gestiegenen Aufgabenkomplexität in der Interessenvertretungsarbeit, sodass die Bewältigung der ökonomischen und ökologischen Herausforderungen mit den vorhandenen Ressourcen in den nächsten Jahren ungleich schwieriger ausfallen dürfte. Es werden Befürchtungen geäußert, dass eine Nichtbewältigung der epochalen Krise der Automobilindustrie, die über vergleichsweise starke Betriebsräte und gewerkschaftlich hoch organisierte Belegschaften verfügt, zu einer negativen Sogwirkung auf andere Branchen wie Stahl, Maschinenbau und Chemie führen könnte (Wannöffel 2024).

Damit nicht genug. Unternehmen, Interessenvertretungen und Beschäftigte stehen in den kommenden Jahren vor den Herausforderungen einer sich zuspitzenden Klimaerwärmung. Die Klimaerwärmung stellt das auf fossilen Energieträgern basierende Wirtschafts- und Gesellschaftsmodell vor historische Anforderungen. In den nächsten Jahrzehnten sind ein grundlegender Wandel von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft sowie tiefgreifende Umstrukturierungen von Produktion, Dienstleistung und Beschäftigung zu erwarten. In diesem Zusammenhang haben nicht nur Wirtschaft und Politik, sondern auch die Interessenvertretungen im dualen System von Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und Tarifvertragswesen ihre Rolle bei der Gestaltung eines sozial-ökologischen Entwicklungsmodells neu zu finden. Es ist keinesfalls auszuschließen, dass die multiple Transformation in den kommenden Jahren zu weiteren Wachstumseinbußen, Verlusten von Arbeitsplätzen und Einkommen sowie zu einer Zunahme sozialer Unsicherheit führt. Doch die Angst vor der sozial-ökologischen Transformation ist ein schlechter Ratgeber (Schaupp 2025): Unternehmensbezogene Verzögerungen oder politische Rückschritte bei der sozial-ökologischen Transformation, wie sie in den USA seit Januar 2025 und zugleich bei führenden deutschen Automobilherstellern zu beobachten sind,

hätten zweifelsohne neue und verschärfte Krisen in Ökologie, Wirtschaft und schließlich auch in der Gesellschaft zur Folge.

In diesem Kontext thematisiert der vorliegende Sammelband „Mitbestimmung und Partizipation 2030“ die Frage nach einer demokratischen Gestaltung des absehbar tiefen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungsprozesses. Dabei folgt er der These, dass Demokratie in Gesellschaft und Politik ohne eine voranschreitende Demokratisierung an den Orten der Wertschöpfung, also in den Betrieben und am Arbeitsplatz, keine dauerhafte Stabilität gewinnen kann.¹ Die politische Demokratie bedarf der sozialen Demokratie und damit demokratischer Verhältnisse in Betrieben und Wirtschaft (Honneth 2023). Es ist hinlänglich bekannt, dass stabile politische Demokratien in Zeiten tiefer ökonomischer, gesellschaftlicher und weltpolitischer Umbrüche keineswegs eine Selbstverständlichkeit darstellen. Die sozial-ökologische Transformation kann, ja dürfte scheitern, wenn sie nicht sozial und demokratisch gestaltet wird. Ein solches Scheitern hätte jedoch weitaus höhere Kosten zur Folge als die unbestreitbaren gesellschaftlichen Belastungen, die mit dem Transformationsprozess selbst einhergehen.

Um Herausforderungen und Handlungsoptionen von Mitbestimmung und Beschäftigtenpartizipation in der sozial-ökologischen Transformation einschätzen zu können, bedarf es eines Verständnisses über erwartbare Strukturveränderungen in Wirtschaft und Arbeit. Dabei lassen sich einige Herausforderungen benennen, die Arbeitspolitik und Mitbestimmung in den nächsten Jahren maßgeblich beeinflussen werden. Zu nennen sind die allesübergreifende Klimakrise und die unter diesem Eindruck eingeleiteten politischen Maßnahmen zur Energie- und Mobilitätswende (Klimaneutralität in der EU bis 2050; Deutschland 2045) und das Aus des Verbrennermotors ab 2035. Maßnahmen dieser Art treffen auf eine Reihe externer Schocks (Corona-Pandemie, Krieg in Osteuropa und Lieferstopp von vergleichsweise billiger Energie aus Russland) und eine geringe wirtschaftliche Wachstumsdynamik insbesondere der industriellen Wertschöpfung. Die Stagnation der deutschen Wirtschaft könnte sich in den kommenden Jahren zudem durch eine wachstumshemmende demografische Entwicklung und drohende Fachkräfteengpässe verstetigen. Voranschreiten werden jedoch tiefgreifende Veränderungen der Arbeitsstrukturen und Tätigkeitspro-

1 Und dies gilt auch für jene Bereiche von Wertschöpfung, die sich außerhalb dieses „traditionellen“ Settings von Erwerbsarbeit finden (vgl. Hoose und Glanz in diesem Band).

file durch den steigenden Einsatz digitaler Technologien und Künstlicher Intelligenz (siehe auch den Beitrag von Sabine Pfeiffer in diesem Band).

In jüngster Zeit sind diverse Versuche unternommen worden, diese gleichzeitig auftretenden Krisen und Herausforderungen zu ordnen. Dörre fasst die aktuelle Konstellation als Zangenkrise zwischen ökologischen Anpassungsmaßnahmen und einer langanhaltenden wirtschaftlichen Rezessionsphase. Seine These lautet, dass das über viele Dekaden wirksamste Mittel zur Überwindung einer geringen wirtschaftlichen Dynamik – die Steigerung des Wirtschaftswachstums – eine nachweislich ökologisch destruktive Wirkung haben wird. (Meadows, Meadows, Behrens III, Randers 1972; Dörre 2022). Hans-Jürgen Urban rekurriert in seinem Beitrag im vorliegenden Sammelband auf das Konzept der Polykrise von Adam Tooze (2022). Nach Tooze existieren die gegenwärtigen Krisen nicht einfach nebeneinander, sondern beeinflussen sich gegenseitig. Die einzelnen Krisen seien über vielfältige Wirkungskanäle miteinander verbunden und verstärkten sich wechselseitig. Bereits vor Jahrzehnten wurden die sich damals abzeichnenden Wachstums- und Umweltkrisen als Krisenphänomene identifiziert, die als Beginn einer Formationskrise des fordistischen Akkumulationsregimes verstanden wurden (Altvater 2022). Während diese Analyse eine strukturelle Krise des fordistischen Produktionsmodells diagnostizierte, stellen die heutigen Krisendynamiken eine Fortsetzung, aber auch eine Weiterentwicklung dieser Problemzusammenhänge dar. Die gegenwärtige Krise ist nicht einfach eine Wiederholung früherer Krisen, sondern folgt auf die fordistische Formationskrise, wobei sie sich aus deren ungelösten Widersprüchen speist und durch neue Faktoren – insbesondere die Klimakrise und die Digitalisierung – geprägt wird. Die heutige Polykrise kann somit als Krise eines spezifischen, auf fossilen Energieträgern basierenden Produktionsmodells charakterisiert werden, das – ausgehend von tiefgreifenden Restrukturierungen des Arbeits- und Produktionsprozesses – schließlich eine allgemeine Transformation gesellschaftlicher Institutionen einleitet. Globale, geopolitische Instabilitäten unter den Bedingungen verschärfter Weltmarktkonkurrenz aus China und zunehmender Handelskonflikte mit den USA kennzeichnen den Rahmen von ökonomischen, technologischen und organisationalen Anpassungsstrategien hiesiger Unternehmen, denen sich die Akteure der Mitbestimmung und Beschäftigte im laufenden Jahrzehnt massiv konfrontiert sehen. Insbesondere die industrielle Produktion weist einen kontinuierlichen Wertschöpfungsverlust aus, der durch abnehmende Investitionen in Maschinen und Anlagen sowie einen deutlichen Rückgang von Beschäftigung gekennzeichnet ist. Dagegen entwickeln sich

Investitionen in Forschung und Entwicklung sowie Software, Datenbanken und Plattformen seit Jahren dynamisch. Diese Entwicklung weist auf einen bedeutsamen Strukturbruch hin: Zukünftig wird weniger in physisch-technische Produktionsanlagen als mehr in Richtung Softwareentwicklung und Künstliche Intelligenz (KI)-Lösungen investiert werden (siehe den Beitrag von Prinz, Hoose, Kuhlenkötter in diesem Band). Im Zentrum dieser Transformation des dominanten Produktionsmodells steht die für die bundesdeutsche Wirtschaft bedeutsame Automobilwirtschaft, die zusammen mit ihren Zulieferern und starken Verflechtungen in nachgelagerte Branchen, wie Stahlverarbeitung, Maschinenbau (Werkzeugmaschinen) und Chemie weiterhin über 20 % der industriellen Wertschöpfung ausmacht. Da sich jedoch die Weltmärkte im globalen Automobilsektor bis 2035 mit China als größtem Produzenten und Exporteur im Volumensegment von Elektrofahrzeugen massiv verändern werden, steht die hiesige Automobilwirtschaft vor der Herausforderung einer doppelten Transformation (Prognos 2025; Haipeter und Rosenbohm in diesem Band). Klimaerwärmung und Umbruch des globalen Automobilmarktes erfordern sowohl die Gestaltung der Transformation des Produktionsmodells hin zum elektrifizierten Antriebsstrang als auch die Entwicklung von resilienten Geschäftsmodellen, die nachhaltig die Wettbewerbsfähigkeit gegenüber chinesischen Produzenten gewährleisten.

Die erheblichen Produktions- und Beschäftigungseinbußen der deutschen Automobil- und Zulieferindustrie haben im Herbst 2024 insbesondere beim größten europäischen Autobauer – der Volkswagen Group – für eine breite öffentliche Beachtung gesorgt. Dabei gilt Volkswagen sowohl als Beispiel für die krisenhafte Transformation des dominanten Produktionsmodells ins CO₂-freie Zeitalter als auch für die Kompromissbildung zwischen den Tarifparteien mit der kurz vor Weihnachten 2024 geschlossenen Vereinbarung „Zukunft Volkswagen“ (Mitbestimmen 2024). Der eingeleitete Umbruch des Produktionsmodells bei Volkswagen betrifft allein in Deutschland 13 Fertigungsstandorte in Ost und West mit annähernd 600.000 Beschäftigten in der direkten Produktion und bei den Zulieferern. Dramatischer Krisentreiber ist der massive Einbruch auf dem bedeutsamen chinesischen Markt bei den Verbrennern und die strukturelle Absatzschwäche im Volumensegment der E-Autos. Die Krisenlösungsfordernungen des VW-Managements vom September 2024 beinhalteten im Kern die Schließung von bis zu drei Standorten in Deutschland bei gleichzeitiger Aufkündigung der 30 Jahre lang währenden Beschäftigungsgarantie aus dem Jahr 1994, Kürzung des tariflichen Monatsentgelts um 10 %, Ent-

fall von zahlreichen tariflichen Zulagen, drastische Änderungen bei der Eingruppierung und schließlich eine Reduzierung der Ausbildungsplätze um 60 %. Damit bedeuteten die Forderungen des Managements nichts weniger als den Bruch mit der besonderen, historisch gewachsenen Mitbestimmungskultur bei VW. Nach dreimonatigen, harten und konfliktiven Verhandlungen stand schließlich der Kompromiss „Vereinbarung Zukunft Volkswagen“, der die Transformation – weg vom auf fossilen Energieträgern basierenden Produktionsmodell – hin zur Elektromobilität bis zunächst zum Jahr 2030 arbeitspolitisch gestalten wird. Alle VW-Standorte in Deutschland haben trotz einer Reduzierung der Produktionskapazitäten eine Perspektive, Erneuerung der Beschäftigungssicherung bis 2030, die Tariferhöhungen von 5 % ab November 2024 werden bis zum Januar 2031 nicht ausgezahlt, sondern fließen in einen Transformationsfonds, Überarbeitung des Entgeltssystems, Ergebnisbeteiligung des Managements und des Vorstands am Transformationsfond und schließlich die Sicherung von 600 Ausbildungsplätzen an den bundesdeutschen Standorten. Dieser Kompromiss schafft für die nächsten fünf Jahre Raum und Zeit für den weiteren Ausbau der Elektromobilität unter den Rahmenbedingungen der doppelten Transformation, sowohl der Klimaerwärmung als auch der Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit im globalen, perspektivisch von China dominierten, Automobilmarkt. Auch für kritische Beobachtende stellt dieser Tarifvertrag der Transformation eine klimapolitische Pionierleistung dar, die auch die zukünftigen Pfade der Mitbestimmung bei der Umgestaltung der Produktionsstrukturen, der Arbeitsorganisation und der Qualifikationserfordernisse der Beschäftigten bis 2030 beeinflussen kann (Hickel 2024). In den kommenden Jahren kommt es nun darauf an, diese Zukunftsvereinbarung an den einzelnen Standorten mit ihren jeweiligen betriebsspezifischen Besonderheiten arbeitspolitisch umzusetzen und ihre Praktikabilität im Wettbewerb unter Beweis zu stellen. Wenn dies gelingt, kann diese Vereinbarung auch für weitere Unternehmen, die vor vergleichbaren Herausforderungen einer doppelten Transformation stehen, als Orientierung dienen. Zum Zeitpunkt der Formulierung dieser Einleitung im Februar 2025 waren es vor allem die AUDI AG und Mercedes-Benz, deren Managementvertretung mit vergleichbaren Forderungen an den Betriebsrat herangetreten ist, ohne jedoch bislang die aktuelle Beschäftigungsgarantie infrage zu stellen.

Claudia Niewerth bezeichnet in ihrem Beitrag im vorliegenden Sammelband erfolgreiche Entwicklungsmuster arbeits- und tarifpolitischer Vereinbarungen in Anlehnung an den von Walther Müller-Jentsch geprägten Begriff der „Konfliktpartnerschaft“ als zukunftsweisende „betriebliche

Transformationspartnerschaften“, in denen multiple Herausforderungen der doppelten Transformation unter Wertschätzung von Mitbestimmung und Partizipation arbeitspolitisch gestaltet werden. Diese Transformationspartnerschaften bewegen sich an der Schnittstelle von Wirtschafts-, Sozial- und Betriebspolitik. Dem Betrieb kommt hier sowohl als Raum der ökonomischen und ökologischen Transformation als auch als sozialer Ort der täglichen Begegnung und Konflikte sowie der Konfliktbewältigung eine besondere Bedeutung zu. Die alltäglichen Erfahrungen von politischer Teilhabe sowie die Organisation einer inklusiven, alle Beschäftigten einbeziehenden Solidarität sind auch in Zukunft Kern der Mitbestimmung und der Beschäftigtenpartizipation. Die empirischen Ergebnisse der arbeitssoziologischen Forschung sind hier unmissverständlich (Urban 2024).

Wer in betrieblichen oder tariflichen Konfliktrunden oder in der Auseinandersetzung um Arbeitsplätze und Standorterhalt engagiert ist, wer Demokratie im Betrieb einfordert und einen respektvollen Umgang, scharf in der Sache, aber fakten- und sachorientiert trotz aller unterschiedlichen Interessenlagen pflegt, der ist auch in Zukunft weniger anfällig für Spaltungs- und Abwertungspolitiken von rechtsradikaler Einflussnahme in Betrieb und Gesellschaft (siehe den Beitrag von Hans-Jürgen Urban in diesem Band).

Die nächsten Jahre werden von großen ökonomischen und ökologischen Umbrüchen sowie Unsicherheit für die Beschäftigten geprägt sein. In Anlehnung an den italienischen Philosophen Antonio Gramsci ist zu konstatieren, dass der Umbruch des gegenwärtigen Produktionsmodells genau in dem Umstand besteht, dass das Alte stirbt, aber das Neue noch nicht entsteht (Gramsci 1967).

Der vorliegende Sammelband anlässlich des 50-jährigen Jubiläums des Kooperationsvertrags zwischen der Ruhr-Universität Bochum (RUB) und der IG Metall (IGM) soll, wie eingangs geschildert, den Blick auf zentrale Fragestellungen zur Zukunft von Mitbestimmung und Partizipation richten. Vor dem Hintergrund der aktuellen transformativen Herausforderungen von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft haben wir als Herausgeber*innen viele enge und langjährige Kooperationspartner*innen der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM dazu eingeladen, ihre Perspektiven auf die demokratische Beteiligung in einer sich tiefgreifend wandelnden Arbeitswelt zu formulieren. Die eingegangenen und hier versammelten Beiträge reflektieren historische Entwicklungen, analysieren aktuelle Herausforderungen und diskutieren nun innovative Ansätze für die Weiterentwicklung von Mitbestimmung und Partizipation. Der Sammelband gliedert sich dabei in

vier thematische Schwerpunkte, die unterschiedliche Perspektiven auf in dieser Einführung umrissene zentrale Herausforderungen und Zukunftsfragen eröffnen.

Im ersten Abschnitt, „Mitbestimmung als demokratische Ressource“, werden die institutionellen und normativen Grundlagen betrieblicher und gesellschaftlicher Mitbestimmung beleuchtet. Die Beiträge in diesem Teil diskutieren die Rolle von Mitbestimmung als integralem Bestandteil der sozialen Demokratie und analysieren ihre Bedeutung für wirtschaftliche Stabilität, soziale Gerechtigkeit und die Stärkung demokratischer Strukturen in der Arbeitswelt. In seinem Beitrag diskutiert *Hans-Jürgen Urban* dies als Ressource zur Bewältigung von Transformation. Die Rolle von Mitbestimmung im Rahmen sich wandelnder Arbeits- und Lebensverhältnisse diskutiert der Beitrag von *Michaela Evans-Borchers*. Die Beiträge von *Daniel Hay und Cosima Steltner* sowie von *Rolf G. Heinze* betrachten die Rolle von Organisationen als einerseits demokratisch mitgestaltete, andererseits als Demokratie gestaltende Akteure. Gerahmt wird dies vom Blick auf die politische Bedeutung der Erinnerungskultur durch *Stefan Berger* sowie mit einer Diskussion von Entwicklungsperspektiven von Mitbestimmung durch *Claudia Niewerth*.

Zentrale Entwicklungen und gegenwärtige Transformationen der pfad-abhängig entwickelten Beteiligungsformen werden im zweiten Abschnitt, „Wandel und Herausforderungen von Partizipation“ untersucht. Die zunehmende Komplexität betrieblicher Entscheidungsprozesse, veränderte Machtkonstellationen zwischen Kapital und Arbeit sowie der Einfluss globaler wirtschaftlicher Dynamiken auf nationale wie transnationale Mitbestimmungsstrukturen stehen hier im Fokus. Die sechs Beiträge dieses Abschnitts von *Thomas Haipeter und Sophie Rosenbohm*, von *Holm-Detlev Köhler*, von *Oscar Calderon und Alfonso Cano*, von *Peter Ittermann und Jens Maylandt*, von *Christopher Prinz, Fabian Hoose und Bernd Kuhlenkötter* sowie von *Sabine Pfeiffer* reflektieren sowohl strukturelle Veränderungen – etwa durch Digitalisierung und Künstliche Intelligenz (KI) – als auch politische und rechtliche Rahmenbedingungen, die Mitbestimmung und Partizipation neu herausfordern oder erweitern.

Der dritte Abschnitt des Bandes widmet sich mit „Partizipation in de-institutionalisierten Kontexten“ verstärkt jenen Bereichen von Erwerbsarbeit, in denen Formen der Mitbestimmung auch außerhalb klassischer betrieblicher oder tariflicher Strukturen entstehen. Vor dem Hintergrund einer Dezentralisierung und Individualisierung von Erwerbsarbeit, beispielsweise im Zuge der wachsenden Plattformökonomie oder neuen Organisations-

und Beschäftigungsformen, stehen Fragen der Interessenvertretung und demokratischen Teilhabe in bislang wenig regulierten Feldern im Raum. Die hier versammelten Beiträge von *Annette Kluge*, von *Alexander Ranft*, von *Lara Obereiner*, von *Fabian Hoose und Sabrina Glanz* sowie von *Markus Hertwig und Patrick Witzak* untersuchen alternative Beteiligungsformen, neue Akteurskonstellationen und innovative Ansätze zur kollektiven Selbstorganisation jenseits traditioneller Mitbestimmungsgremien.

Im vierten Abschnitt, „Forschung, Bildung und Partizipation“, werden schließlich die Rolle wissenschaftlicher Reflexion und beruflicher Qualifikation für die Weiterentwicklung von Mitbestimmung und Partizipation beleuchtet. Wie in den Beiträgen des Bandes deutlich wird, ist Mitbestimmung kein statisches Konzept, sondern erfordert kontinuierliche Anpassung und Aushandlung – sowohl in der gesellschaftlichen und der betrieblichen Praxis als auch in der akademischen Auseinandersetzung. Die Beiträge im vierten Teil von *Claudia Bogedan, Manuela Maschke und Christina Schildmann*, von *Timo Gayer und Bernd Käßbaum* sowie von *Andrea Bianchi-Weinand und Dieter Kreimeier* diskutieren die Bedeutung von Forschung und Lehre für eine handlungsfähige Mitbestimmung und skizzieren Perspektiven für eine partizipative Arbeits- und Wirtschaftspolitik im 21. Jahrhundert. Der Sammelband schließt mit einem Beitrag von *Manfred Wannöffel*, in dem das Konzept der Transferforschung als ein methodisches Fundament für die Mitbestimmungsforschung dargestellt wird. Die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM verfolgt dieses Konzept in Forschung, Lehre und Qualifizierung nicht nur seit Langem, sondern ist bestrebt, es auch künftig beständig weiterzuentwickeln, um den demokratischen Gestaltungsanspruch der Mitbestimmung in multiplen Transformationsprozessen zu stärken.

Literatur

- Altvater, E. (2022). *Das Ende des Kapitalismus wie wir ihn kennen*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Berger, S., Pries, L. & Wannöffel, M. (Hrsg.). (2019). *The Palgrave Handbook of Workers' Participation at Plant Level*. Frankfurt/New York: Springer Verlag.
- Dörre, K. (2022). Alle reden vom Klima. Perspektiven sozial-ökologischer Transformation. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 1(2022), 114–121.
- Gramsci, A. (1967). *Philosophie der Praxis*. Frankfurt.

- Hickel, R. (2024, 31. Dezember). Neustart der VW-Group: Mit hartem Kompromiss in die Transformation. *Frankfurter Rundschau*. URL: <https://www.fr.de/meinung/gastbeitraege/epochaler-tarifvertrag-93491548.html> [abgerufen am 28.02.2025]
- Honneth, A. (2023). Der arbeitende Souverän. Eine normative Theorie der Arbeit. Berlin: Suhrkamp.
- Meadows, D., Meadows, D., Behrens III, W. & Randers, J. (1972). *Die Grenzen des Wachstums – Bericht des Club of Rome zur Lage der Menschheit*. Stuttgart: DVA.
- Mitbestimmen! (2024, Dezember). Beschäftigungssicherung bis Ende 2030. *Zeitschrift des Volkswagen Betriebsrates*.
- Pries, L., Urban, H.-J. & Wannöffel, M. (Hrsg.) (2015). *Wissenschaft und Arbeitswelt – eine Kooperation im Wandel*. Baden-Baden: Nomos.
- Prognos. (2025). *Die deutsche Volkswirtschaft zwischen den geopolitischen Rivalen USA und China*. URL: https://www.prognos.com/sites/default/files/2025-01/2025-01_Prognos_Deutschland_zwischen_USA_und_China.pdf [abgerufen am 05.03.2025].
- Schaupp, S. (2025). The fear of uselessness: From the normalization to the enjoyment of ecological destructiveness. Thesis Eleven, Artikel 07255136241308885. Vorab-Onlinepublikation. <https://doi.org/10.1177/07255136241308885>
- Toozé, A. (2022). Zeitenwende oder Polykrise? Das Modell Deutschland auf dem Prüfstand. *Willy Brandt Lecture 2022*. URL: <https://willy-brandt.de/aktuelles/audio-video/adam-tooze-willy-brandt-lecture-2022-2/> [abgerufen am 05.03.2025].
- Urban, H.-J. (Hrsg.) (2024). *Gute Arbeit gegen rechts*. Hamburg: VSA.
- Wannöffel, M. (2020). Wissenschaft für die Arbeitswelt. Die Kooperation zwischen der IG Metall und der Ruhr-Universität Bochum. In: J. Adamski, S. Berger, S. Goch, H. Maier, D. Schmidt (Hrsg.), *Forschung, Kultur und Bildung. Wissenschaft im Ruhrgebiet zwischen Hochindustrialisierung und Wissensgesellschaft*, Beiträge Bd. 22 (S. 417–434). Essen: Klartext.
- Wannöffel, M. (2024). Qualifikation als primäre Machtressource. In: S. Berger & A. Hohmeyer (Hrsg.), *Betriebsräte in deutschen Unternehmen von der Weimarer Republik bis heute. Sozialgeschichte in Bewegung*, Bd. 73 (S. 171–188). Köln: Böhlau Verlag.