



RUB



**UNIVERSITÄRE
LEHRE**



**FORSCHUNGS
KOOPERATIONEN**



**GESTALTUNGS
PROJEKTE**



**WISSENSCHAFTLICHE
WEITERBILDUNG**



ARBEITSBEZIEHUNGEN



**ZUKUNFT DES
INDUSTRIESTANDORTES**



BILDUNG

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

GEMEINSAME ARBEITSSTELLE RUB/IGM

JAHRESBERICHT 2025



INHALT

I	EINLEITUNG	04
II	PROJEKTMANAGEMENT UND AUFGABENBEREICHE	06
1.	Transdisziplinäre Forschungsk Kooperationen	06
1.1	ADREAN - Verbundprojekt: Adaption von wirtschaftlicher Resilienz und Lean Manufacturing in der Produktion	06
1.2	Qualifizierungsmonitoring für Betriebsräte: Empirische Analysen und theoretische Modellierungen auf Basis einer Wiederholungs-befragung von Betriebsräten (QuBA ³) / Nacherhebung Qualifikationsbedarf JAV	07
1.3	Demokratie am Arbeitsplatz in Europa 1973 – 2023	07
1.4	EURO-DEM Projekt: Workplace democracy: A European Ideal? Discourses and practices about the democratization of work after 1945	08
1.5	Forschungsk Kooperation - Interessenvertretung in der industriellen Transformation	08
2.	Transformationsprojekt: Kompetenzzentrum HUMAINE Transfer-Hub der Metropole Ruhr für humanzentrierte Arbeit mit KI	09
3.	Wissenschaftliche Weiterbildung	11
4.	Interdisziplinäre Lehre	11
5.	Wissenstransfer	14
III	Personal und Organisationsentwicklung 2025	21
IV	Personalliste 2025	22
V	Publikationsliste 2025	23

I EINLEITUNG

Das Jahr 2025 steht für die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM gleichermaßen für Kontinuität und Wandel: Einerseits konnte das 50-jährige Jubiläum des Kooperationsvertrags zwischen Ruhr-Universität und Industriegewerkschaft Metall begangen und damit die Tradition dieser Verbindung unterstrichen werden. Andererseits markierte der festliche Anlass im Sommer 2025 eine personelle und strukturelle Veränderung: Organisatorisch ist die Arbeitsstelle seit August 2025 innerhalb der Universität nun zugehörig zum Lehrstuhl für Produktionssysteme, zu dem es bereits zuvor langjährige Kooperationen in Forschung und Lehre gab. Zeitgleich erfolgte ein Wechsel in der Geschäftsführung der Arbeitsstelle. Der langjährige Geschäftsführer Prof. Dr. Manfred Wannöfel wechselte in den Ruhestand und übergab die Leitung an Dr. Fabian Hoose. Als Seniorprofessor begleitet Manfred Wannöfel die Aktivitäten der Arbeitsstelle weiterhin in neuer Funktion.

Das 50-jährige Jubiläum des Kooperationsvertrages RUB/IGM (1975) wurde am 9. Juli 2025 mit einer festlichen Veranstaltung im Atrium des O-Werks gefeiert ([Kurzfilm Jubiläumsfeier](#)). Auf Grundlage des Kooperationsvertrags wurde im Jahr 1979 die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM als ständige Anlauf-, Koordinations- und Initiative zum Themenbereich arbeitsorientierter Forschung eingerichtet.

Die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM ist durch ihr Konzept der Transferforschung ein wichtiger Bestandteil der Zukunftsgestaltung beider Einrichtungen, der Universität und der Gewerkschaft. Diese Kooperation gilt bis heute als deutschlandweiter Meilenstein und wird besonders vor dem Hintergrund der sozial-ökologischen Transformation als Institution immer wichtiger. 170 Gäste aus Wissenschaft, Gewerkschaft, Politik und Zivilgesellschaft folgten der Einladung der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM und würdigten die bundesweit einmalige Zusammenarbeit zwischen einer Universität und einer Industriegewerkschaft. „50 Jahre Kooperationsvertrag – daraus sind nicht nur gelebte Transformation auf dem ehemaligen Opelgelände erwachsen, sondern auch zahlreiche trans- und interdisziplinäre Forschungsprojekte in einem konkreten Anwendungskontext“, so Dr. Christina Reinhardt, Kanzlerin der Ruhr-Universität Bochum in ihrem Grußwort. Auch Prof. Dr. Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, sowie Bochums Oberbürgermeister Thomas Eiskirch hoben die besondere Bedeutung der jahrzehntelangen Kooperation hervor.

Im Blickpunkt standen die Präsentation des anlässlich des Jubiläums erschienenen Sammelbandes „[Mitbestimmung & Partizipation 2030](#)“ sowie ein Rückblick auf die Entwicklung der Zusammenarbeit – verbunden mit der Frage, wie die Kooperation in Zeiten tiefgreifender gesell-



Abbildung 1: Jubiläumsfeier am 9. Juli 2025: Prof. Dr.-Ing. Bernd Kuhlentötter, Prof. Dr. Manfred Wannöfel, Dr. Christina Reinhardt, Dr. Fabian Hoose und Prof. Dr. Hans-Jürgen Urban (v.l.n.r.). Quelle: Marquard, RUB

schaftlicher Transformationen weiterentwickelt werden kann. In der Kommentierung des Sammelbandes durch Prof. Dr. Birgit Apitzsch (Lehrstuhl Arbeit, Wirtschaft und Wohlfahrt der RUB) und Dr. Detlef Gerst (IG Metall, Ressort Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik) wurden aktuelle Herausforderungen von Demokratie und Mitbestimmung in der Arbeitswelt ebenso thematisiert wie die Rolle gewerkschaftlich inspirierter Wissenschaft.

Die Jubiläumsfeier war nicht nur Anlass zum Rückblick, sondern auch Ausgangspunkt für eine gemeinsame Neuausrichtung der Kooperation. In einer Zeit, in der technologische Umbrüche, ökologische Krisen und soziale Ungleichheiten neue Anforderungen an Arbeitsgestaltung und Demokratie stellen, wollen die Ruhr-Universität und die IG Metall ihre Zusammenarbeit zukünftig weiter vertiefen und die Gemeinsame Arbeitsstelle als Ort reflexiver, beteiligungsorientierter Forschung stärken. Nach einer Präsentation von Studierenden zum Wandel der Kooperation rückte Prof. Dr. Manfred Wannöffle, langjähriger Geschäftsführer der Gemeinsamen Arbeitsstelle, zentrale Meilensteine der vergangenen zwei Jahrzehnte in den Fokus und dankte den Wegbegleiterinnen und Wegbegleitern.

Im Anschluss beleuchteten Prof. Dr.-Ing. Bernd Kuhlentötter ([Lehrstuhl für Produktionssysteme](#)) und Prof. Dr. Hans-Jürgen Urban Perspektiven einer zukünftigen

Arbeitsforschung. „Demokratische Widerstandsfähigkeit erfordert mehr als die Verteidigung politischer Strukturen. Sie lebt davon, dass demokratische Prinzipien auch in Unternehmen, Wirtschaft und Wirtschaftspolitik Einzug halten“, so Urban. Der Kooperationsvertrag zwischen der IG Metall und der Ruhr-Universität sowie die von der Gemeinsamen Arbeitsstelle verfolgte Transferforschung seien in diesem Sinne ein Beispiel dafür, wie sich Wissenschaft und Gewerkschaft gemeinsam für eine Demokratisierung des Ökonomischen einsetzen – durch Forschung im Anwendungskontext, interdisziplinären Dialog und konkrete Gestaltungsperspektiven in der Arbeitswelt.

Der vorliegende Jahresbericht gibt einen Überblick über die zentralen Aktivitäten, Projekte und Kooperationen der Gemeinsamen Arbeitsstelle im Jahr 2025 und verdeutlicht zugleich ihre Rolle als Ort interdisziplinärer und transferorientierter Forschung im Kontext aktueller Transformationsprozesse von Arbeit und Wirtschaft.

II PROJEKTMANAGEMENT UND AUFGABENBEREICHE

1. TRANSDISZIPLINÄRE FORSCHUNGSKOOPERATIONEN

1.1 ADREAN – Verbundprojekt: Adaption von wirtschaftlicher Resilienz und Lean Manufacturing in der Produktion

In Kooperation mit dem [Lehrstuhl für Produktionssysteme](#) (LPS) der Ruhr-Universität führt die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM in Zusammenarbeit mit der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes, den Forschungspartnern MPDV Mikrolab GmbH und SimPlan AG sowie den Anwendungspartnern ANSMANN AG, Breuckmann GmbH & Co. KG, Jacobi Eloxal GmbH und Vorwerk SE & Co. KG das vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2027 vom BMFT geförderte transdisziplinäre Verbundprojekt „Adaption von wirtschaftlicher Resilienz und Lean Manufacturing in der Produktion ([ADREAN](#))“ durch.

Das Projekt zielt auf die Verstärkung der Resilienz von produktionsnahen Unternehmen ab. Die Gemeinsame Arbeitsstelle untersucht dabei die Rahmenbedingungen der unternehmerischen Resilienz der Organisationen sowie ihrer Mitarbeitenden, um auf Grundlage der Erkenntnisse sowie mithilfe von sozialpartnerschaftlicher Begleitung einen Partizipationsindex zu entwickeln.

Seit dem Kick-off am 20. Februar 2025 mit allen Forschungs- und Anwendungspartnern sowie dem Projekt-

träger konnte im Jahr 2025 im Kontext umfassender Betriebsbegehungen für jedes Unternehmen ein zu untersuchender Pilotbereich identifiziert werden. In diesem Zusammenhang sind erste Expertengespräche mit den Beschäftigten der Unternehmen geführt worden.

Beim ersten Meilensteintreffen am 4. September 2025 bei der Breuckmann GmbH in Heiligenhaus wurden bisherige Projektergebnisse vorgestellt. Im Rahmen von interaktiven Workshops wurden unterschiedliche Einflüsse auf Resilienz und ein individueller Zielzustand für den jeweiligen Pilotbereich diskutiert. Die Gemeinsame Arbeitsstelle konnte daran anknüpfend weitere Expertengespräche mit den entsprechenden Produktionsleitungen und Interessenvertretungen in den jeweiligen Unternehmen führen. Diese Gespräche wurden ausgewertet und im Hinblick auf die Rolle der Mitarbeitenden im Kontext von unternehmerischer Resilienz konsolidiert. Das Jahr 2026 wird im Zeichen der Fragebogenerhebung stehen. Dabei sollen die Erkenntnisse aus den Betrieben transferorientiert in die Gestaltung des Fragebogens einfließen. Der Fokus wird damit auf der finalen Adaption des entsprechenden Fragebogeninstrumentes liegen. Auf Grundlage der Erkenntnisse aus der Fragebogenerhebung wird gemeinsam mit den betrieblichen Akteuren ein Partizipationsindex entwickelt werden. Weitere Informationen zum Projekt sind [hier](#) zu finden.



Abbildung 2: Kick-off-Meeting in Bochum beim LPS

1.2 Qualifizierungsmonitoring für Betriebsräte – Empirische Analysen und theoretische Modellierungen auf Basis einer Wiederholungsbefragung von Betriebsräten (QuBA³) / Nacherhebung Qualifikationsbedarf JAV

Das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte und durch das I.M.U. begleitete Forschungsprojekt „[QuBA³](#) – Qualifizierungsmonitoring für Betriebsräte“ ging im Jahr 2025 nach zweijähriger Projektlaufzeit in die finale Phase und wurde nach einer kostenneutralen Verlängerung im Oktober 2025 abgeschlossen. Das Projekt entstand in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl „Soziologie der digitalen Transformation“ (Prof. Dr. Hertwig) des Instituts für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum und untersuchte, inwiefern sich die Qualifikationsanforderungen und Qualifizierungsbedarfe von Betriebsrät:innen entwickeln. Die Ergebnisse der nun dritten Betriebsrätebefragung im Rahmen der Projektreihe QuBA wurden zu Beginn des Jahres gewerkschaftsspezifisch aufbereitet und anschließend mit den beteiligten Einzelgewerkschaften diskutiert. Die Gespräche mit Vertreter:innen der Gewerkschaften sowie weiteren Akteur:innen der gewerkschaftlichen Bildungspraxis lieferten wichtige Impulse für vertiefende Auswertungen und Interpretationen der Befunde. Vergleichende Analysen mit den vorhergehenden QuBA-Erhebungswellen sowie zwischen den Organisationsbereichen der beteiligten Gewerkschaften ermöglichten es, längerfristige Entwicklungen und branchenspezifische Unterschiede im Weiterbildungsverhalten von Betriebsrät:innen zu identifizieren. Zusätzlich wurden einzelne Themen, wie digitale Bildungsangebote und bestimmte Teilgruppen der Betriebsrät:innen, darunter auch geschlechtsspezifische Unterschiede, gesondert ausgewertet. Insgesamt führten die Auswertungen zu genaueren Erkenntnissen über das strukturelle Spannungsverhältnis zwischen einerseits steigenden Qualifikationsanforderungen infolge komplexer werdender betrieblicher Herausforderungen und andererseits begrenzten Weiterbildungsmöglichkeiten, die insbesondere durch hohe Arbeitsbelastungen und organisatorische Hürden eingeschränkt werden.

Zur Untersuchung der Strukturen des Weiterbildungsverhaltens identifizierte das Projektteam auf Basis von Mustern und Regelmäßigkeiten in der Nutzung von Weiterbildungsangeboten sechs Weiterbildungstypen. Die Nutzung von Weiterbildung wurde dabei anhand verschiedener Dimensionen, unter anderem der Intensität der Teilnahme, der Anbieterwahl, der Nutzung unterschiedlicher Formate sowie von Verhinderungsgründen, untersucht. Unterschiede im Nutzungsverhalten der ermittelten Typen

lassen sich sowohl auf strukturelle und institutionelle Rahmenbedingungen als auch auf individuelle Präferenzen und Einstellungen zurückführen. Die Weiterbildungstypen sowie ein zusammenfassendes Fazit der Ergebnisse aus den drei Befragungswellen wurden in der Beiratssitzung am 7. Mai 2025 vorgestellt und diskutiert. Im Rahmen der LABOR.A am 1. Oktober 2025 diskutierte das Projektteam gemeinsam mit Vertreter:innen des I.M.U., der IG BCE und der EVG, wie gerechte und wirksame Zugänge zur Qualifizierung von Betriebsrät:innen gestaltet werden können. Abschließend wurden wissenschaftliche Publikationen für eine Veröffentlichung im Jahr 2026 vorbereitet. Inhaltlich handelt es sich dabei zum einen um einen Beitrag zum Thema „Union Busting“ sowie zum anderen um die Veröffentlichung der Projektergebnisse im Rahmen einer „Study“ der Hans-Böckler-Stiftung.

Im Anschluss an das dritte Qualifizierungsmonitoring für Betriebsräte startete im Herbst 2025 das Projekt QuBA-JAV zur Befragung von Jugend- und Auszubildendenvertreter:innen. Dies erfolgt insbesondere aufgrund der zentralen Rolle von Jugendauszubildendenvertretungen (JAVen) für die zukünftige Entwicklung der betrieblichen Interessenvertretung vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in den Betriebsratsgremien. Ziel des Projekts ist es, die spezifischen Qualifizierungsbedarfe von JAV-Mitgliedern zu erfassen und einen Überblick über ihre bisherigen Weiterbildungserfahrungen sowie ihre Anforderungen an zukünftige Bildungsangebote zu gewinnen. Die gewonnenen Erkenntnisse zu den Qualifizierungsbedarfen der JAVen sollen dazu beitragen, bestehende Bildungsangebote weiterzuentwickeln und damit betriebliche Mitbestimmungskompetenzen zu fördern und betriebliche Mitbestimmung insgesamt zu stärken.

1.3 Demokratie am Arbeitsplatz in Europa 1973 – 2023

Zusammen mit dem Institut für soziale Bewegungen ist die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM für die kommenden vier Jahre am EU-Projekt [EURODEM_WORKSIPG](#) „Democracy at work in Europe: actors, cultures and models in historical and comparative perspective (1973-2023). Case studies from Germany, Spain, Italy and Portugal in the railway and energy sector“ beteiligt. Das Projekt analysiert, wie sich die Demokratie am Arbeitsplatz in Europa und in den 50 Jahren ab 1973 verändert hat. Im Fokus stehen dabei Arbeitgeber und Arbeitnehmer der vier Länder im Schienenverkehr- und im Energiesektor. Aufgrund des interdisziplinären Ansatzes des Projektes arbeiten erfahrene Wissenschaftler:innen und Nachwuchsforschende

aus der Geschichtswissenschaft, Sozialwissenschaft, politischen Theorie und Rechtswissenschaft zusammen mit Akteur:innen außerhalb der Wissenschaft daran, sektübergreifende Ergebnisse zu formulieren. Diese sollen politischen Entscheidungsträgern, Unternehmensleitungen und Gewerkschaften Empfehlungen zur Stärkung der betrieblichen Demokratie liefern.

1.4 EURO-DEM Projekt – Workplace democracy: A European Ideal? Discourses and practices about the democratization of work after 1945

Das europäische Forschungsprojekt „Workplace democracy: a European ideal?: discourses and practices about the democratisation of work after 1945“ war im Juli 2021 gestartet und wird von der DFG und ANR (Agence Nationale de la Recherche de France) gefördert. Nachdem drei der Teilprojekte bereits ihren Abschluss gefunden haben, gab es in Teilprojekt vier einen personellen Wechsel: Seit dem Frühjahr 2025 untersuchen Prof. Dr. Manfred Wannöffel und Sophia Friedel zusammen die Gegensätze zwischen akademischem und gewerkschaftlichem Diskurs über die Demokratisierung der Arbeit sowie die erlebten Erfahrungen von Akteuren auf betrieblicher Ebene. Dazu wurden seit September 2025 qualitative Interviews mit Vertreter:innen aus Wissenschaft und Praxis geführt, deren Auswertung bei der am 27. Februar 2026 stattfindenden Konferenz „Between Practice and Research: Democratization of Work in the Realm of Transfer Research“ im Institut für Soziale Bewegungen präsentiert werden wird. Ein Beitrag von Sophia Friedel zum Thema „Reformmodelle der industriellen Demokratie: Nationale Mitbestimmungsgesetze und supranationale Impulse in Westeuropa (1968-1976)“ wurde in der Zeitschrift *Arbeit und Recht* (7/2025) publiziert.

1.5 Forschungsk Kooperation – Interessenvertretung in der industriellen Transformation

Im Rahmen der Forschungsk Kooperation bildete am 27. Mai 2025 ein Workshop im Atrium des O-Werks in Bochum den Abschluss des gleichnamigen Forschungsmoduls im sozialwissenschaftlichen Studienprogramm Management und Regulierung von Arbeit Wirtschaft und Organisation (MaRAWO) und des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projektes unter Leitung von Prof. Dr. Birgit Apitzsch, Prof. Dr. Manfred Wannöffel, Prof. Dr. Rasmus Beck (jeweils Ruhr-Universität Bochum) und Prof. Dr. Daniel Buhr (Eberhard Karls Universität Tübingen). Forschende, Studierende sowie Vertreter:innen von Gewerkschaften und Betrieben konnten Erfahrungen mit und Forschungsergebnisse zu den Herausforderungen des industriellen Strukturwandels für Unternehmen und für gewerkschaftliche wie betriebliche Interessenvertretung diskutieren. Nach Impulsvorträgen der Projektpartner folgten eine Key Note zu den konjunkturellen Aussichten für den Wirtschaftsstandort Deutschland (Prof. Dr. Achim Truger) sowie ein Podium zum Austausch mit der gewerkschaftlichen und betrieblichen Praxis. Im Anschluss wurden die studentischen Forschungsprojekte zur Interessenvertretung in der industriellen Transformation vorgestellt und diskutiert. Prof. Manfred Wannöffel (Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM) und Michael Müller (IG Metall Ruhrgebiet Mitte) hielten einen Impulsvortrag zur Kooperation in der industriellen Transformation und zeichneten dabei die Geschichte über den Wandel vom Opel-Werk zu Mark 51'7 nach. Abschließend folgte ein erneuter Austausch mit gewerkschaftlicher und betrieblicher Praxis und u.a. Dr. Jörg Weingarten (DGB NRW), Dr. Marc Schietinger (IG Metall NRW, Agentur T NRW) und Dr. Urs Peter Ruf (TBS NRW e.V.) auf dem Podium. Sie berichteten von der (über-)betrieblichen Unterstützung und Begleitung ihrer Institutionen bei aktuellen Transformationsdebatten.



Abbildung 3: Dr. Rasmus Beck, Prof. Dr. Apitzsch, Ralf Meyer, Prof. Dr. Manfred Wannöffel, Tekin Nasikkol, Tobias J. Nadjib, Prof. Dr. Daniel Buhr (v.l.n.r.), ©Can Yalcinkaya

2. TRANSFORMATIONSPROJEKT

KOMPETENZZENTRUM HUMAINE – TRANSFER-HUB DER METROPOLE RUHR FÜR HUMANZENTRIERTE ARBEIT MIT KI

Das im April 2021 gestartete, vom BMBF bis März 2026 geförderte Verbundprojekt **HUMAINE** fokussiert die Entwicklung menschenzentrierter KI-Lösungen für betriebliche Arbeitsprozesse in enger Zusammenarbeit mit Praxispartnern in der Industrie und dem Gesundheitssektor. Durch den hohen Anwendungsbezug während der Projektlaufzeit werden Unternehmen aus der Region bei der humanzentrierten KI-Entwicklung und -Einführung mit dem Ziel begleitet, einen Kompetenz-Hub zu etablieren. Um die bisher erzielten Ergebnisse zu verbreiten, wurden im Jahr 2025 insbesondere sog. Multiplikatorfälle fokussiert. Auf Grundlage der in diesem Zusammenhang erzielten Ergebnisse konnten die HUMAINE-Toolbox-Inhalte – also im Fall der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM die Mitbestimmungsdialoge sowie die Muster-Betriebsvereinbarung KI (Muster-BV KI) – durch die Zusammenarbeit mit weiteren Unternehmen und der damit einhergehenden Anwendung in der betrieblichen Praxis erprobt, evaluiert und entsprechend angepasst werden.

Mit dem Beginn des Kalenderjahres 2025 war zeitgleich auch das letzte Jahr im regulären Förderzeitraum von HUMAINE angebrochen. Da einige Projektpartner – darunter auch die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM – im Rahmen einer einjährigen Verlängerung bis März 2026 jedoch auch über das Frühjahr 2025 hinweg die Multiplikation der HUMAINE-Toolbox-Inhalte vorantreiben, fand am 15. Januar 2025 das Jahresplanungstreffen im Forschungsbau ZESS statt. Zu diesem Anlass konnten einerseits die scheidenden Projektpartner, die in den vergangenen vier Jahren im Rahmen von HUMAINE erzielten Ergebnisse präsentieren. Andererseits konnten die verbleibenden Pro-

jektpartner das für die kommenden Monate geplante Vorgehen mit dem Projektkonsortium teilen.

Am 30. Januar 2025 nahm die Gemeinsame Arbeitsstelle darüber hinaus auch am im Rahmen von HUMAINE stattfindenden „Global Young Faculty-Industry-Symposium for responsible AI“ teil. Alexander Ranft referierte dabei anhand eines Vergleiches zwischen den nationalen Ansätzen von Deutschland, Frankreich, den USA und China zur Regulation und Gestaltung von Künstlicher Intelligenz zum Thema Beschäftigtenpartizipation und Mitbestimmung.

Am 6. und 7. März 2025 fanden die HUMAINE-Frühjahrs- sowie Karrieremesse im Forschungsbau ZESS statt. Während im Zuge der Frühjahrsmesse die HUMAINE-Ergebnisse für die interessierte Öffentlichkeit zugänglich gemacht wurden, lag der Fokus bei der am darauffolgenden Tag stattfindenden Karrieremesse auf dem Aspekt der Nachwuchsförderung. So bot sich für die Lehrstühle und lokal ansässigen Unternehmen aus dem HUMAINE-Projekt die Möglichkeit, mit Interessent:innen über Praktika- und Jobangebote oder Abschlussarbeiten an Messeständen im Forschungsbau ZESS ins Gespräch zu kommen.

Im Hinblick auf das Pilotprojekt bei der Doncasters Precision Casting Bochum GmbH (DPC) und den Multiplikatorfällen bei der IHK Gesellschaft für Informationsverarbeitung mbH (IHK-GfI) und der Gebr. Eickhoff Maschinenfabrik und Eisengießerei Bochum (Eickhoff) konnten im Laufe der ersten Jahreshälfte ebenfalls einige Meilensteine in der Arbeit mit den Mitbestimmungs-



Abbildung 4: Humaine-Karrieremesse 2025, Quelle: RUB, Marquard

dialogen und der Muster-BV KI erreicht werden. In der Pilotanwendung bei DPC wurde die rechtliche Prüfung des in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern erarbeiteten Entwurfes einer Rahmenbetriebsvereinbarung KI (RBV KI) abgeschlossen.

Erste Entwurfsfassungen zu einer RBV KI wurden bei den Multiplikatorfällen, der IHK-GfI und Eickhoff, im Mai 2025 finalisiert. In der Durchführung der Mitbestimmungsdialoge und der Erstellung der Rahmenbetriebsvereinbarungen konnten durch die in Zusammenarbeit mit DPC gewonnenen Erkenntnisse und erzielten Ergebnisse die unternehmensrelevanten Themenfelder mit den betrieblichen Sozialpartnern identifiziert werden, die über die RBV reguliert werden sollen. Auf diese Weise können DPC, die IHK GfI sowie Eickhoff die Handlungserfordernisse, die durch das teilweise Inkrafttreten des EU AI Acts im Februar 2025 resultieren, insbesondere mit Blick auf Artikel 4, 5 und 6 adressieren und den rechtskonformen Einsatz von KI gewährleisten.

In der zweiten Jahreshälfte von 2025 konnte die Gemeinsame Arbeitsstelle zusammen mit dem Pilotpartner DPC sowie den Multiplikator-Unternehmen IHK-GfI und Eickhoff die im bisherigen Projektverlauf mit den betrieblichen Sozialpartnern auf Grundlage der Mitbestimmungsdialoge erarbeiteten RBV KI inhaltlich finalisieren. Die im Dezember 2025 von den Betriebsparteien bei Eickhoff unterzeichnete RBV KI bildet den erfolgreichen Abschluss des Erarbeitungsprozesses und zugleich den Ausgangspunkt für die inhaltliche Finalisierung der HUMAINE-Toolbox-Inhalte: der Muster-BV KI sowie der Mitbestimmungsdialoge. Der Abschluss dieses Prozesses und die Überführung

in einen Handlungsleitfaden für Praxisakteure ist für das erste Quartal 2026 angedacht.

In den letzten Monaten des Jahres 2025 konnten darüber hinaus wichtige Schritte in Richtung des wissenschaftlichen, praxisorientierten Transfers der HUMAINE-Ergebnisse gemacht werden. Die Gemeinsame Arbeitsstelle arbeitete außerdem an drei inter- bzw. transdisziplinär ausgerichteten Beiträgen zu Mitbestimmungsdialogen, zur Muster-BV KI sowie zur Thematik eines KI-assistierte Befundungsworkflows in der Radiologie für die Ausgabe „Applied AI Ethics in the Workplace“ des Journals „Industry 4.0 Science (Special Issue 2026)“.

Mit Blick auf den Projektabschluss von HUMAINE Ende März 2026 arbeitete das Projektkonsortium bereits an der abschließenden [HUMAINE-Frühjahrsmesse 2026 XL](#), auf der neueste Erkenntnisse aus Forschung, Praxis und Vernetzung präsentiert werden, sowie an der anschließenden Eröffnung der Ausstellungsrouten [„Route Zukunft – ARBEIT IM POTT“](#) am 26. Februar 2026. Die Route führt quer durch das Ruhrgebiet rund um die Themen Arbeitswelt, KI und Humanzentrierung. Während die HUMAINE-Frühjahrsmesse im Atrium des O-Werks in Bochum stattfinden wird, wird die Ausstellung im RUB-Makerspace eröffnet und bis Ende August 2026 für die interessierte Öffentlichkeit auf Mark 517 in Bochum zugänglich sein. Die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM partizipiert daran durch die inhaltliche Ausgestaltung einer Station zum Thema „Ethik und Mitbestimmung des KI-Einsatzes“.

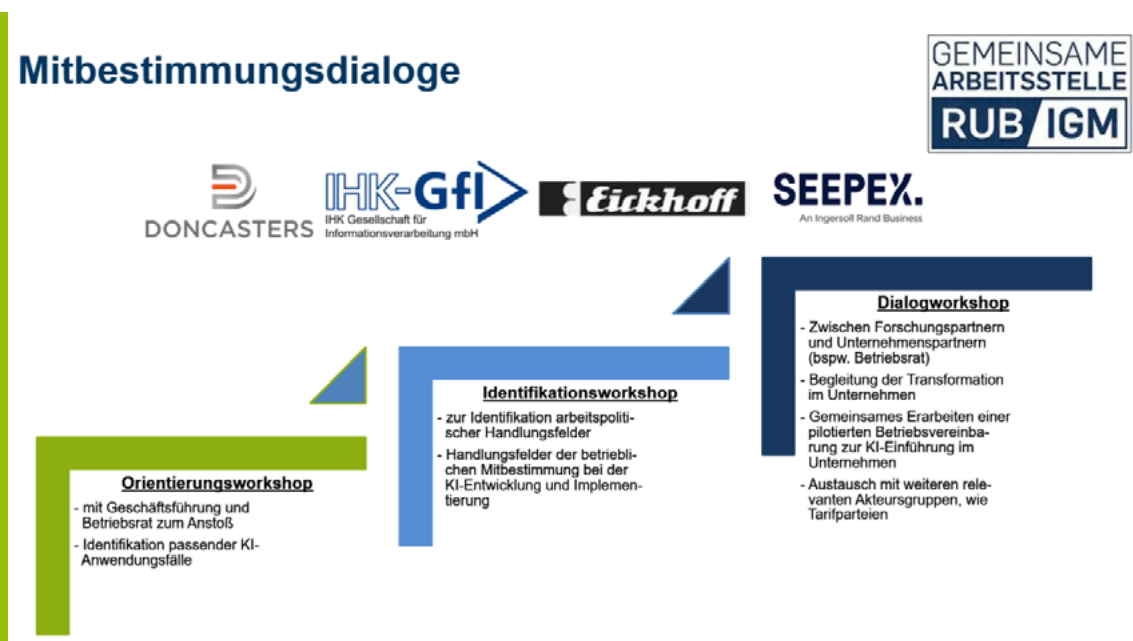


Abbildung 5: Prozess KI-Implementierung, Quelle: Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM

3. WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG

AKADEMIE FÜR MITBESTIMMUNG: 17. STAFFEL DES WEITERBILDENDEN STUDIUMS „STRATEGISCHES BETRIEBSRATSMANAGEMENT“

Im Februar 2025 ist die 17. Staffel des Weiterbildenden Studiums „**Strategisches Betriebsratsmanagement**“ an der Ruhr-Universität Bochum gestartet. Neben Prof. Dr. Manfred Wannöffel von der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM ist Prof. Dr. Markus Hertwig vom Lehrstuhl für Soziologie der digitalen Transformation an der Ruhr-Universität Bochum als wissenschaftlicher Leiter tätig. Betriebsratsvorsitzende, deren Stellvertretungen und Freigestellte sowie Betriebsratsmitglieder, die in der Zukunft eine wichtige Position im Gremium übernehmen sollen, können sich im Rahmen des Studiums wichtige Kompetenzen erarbeiten. Mit der Fortbildungsreihe werden Einzelthemen, z.B. Handlungsmöglichkeiten und Strategien des Betriebsrates in der Arbeitswelt 4.0, der zielgesicherte Umgang mit wirtschaftlichen Informationen, Themen aus den Bereichen Recht, Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit und Personalmanagement, zu einem ganzheitlichen Angebot zum Strategischen Betriebsratsmanagement verbunden. Ziel des Kooperationsprojektes zwischen dem Projektpartner Arbeit und Leben NRW / Arbeit und Leben DGB/

VHS NRW e.V. und der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM ist es, Betriebsratsarbeit weiter zu professionalisieren, Wissen zu erweitern und strategische Kompetenzen bei der Entwicklung, Planung und Umsetzung inhaltlicher Ziele in einer digitalen Arbeitswelt auszubauen. Mehr als 150 Betriebsrätinnen und Betriebsräte haben die Ausbildung inzwischen erfolgreich durchlaufen und setzen das erworbene Wissen im Sinne von Beschäftigten und Gremium in den Betrieben um. Am 12. Dezember 2025 endete an der Akademie der Mitbestimmung in Kooperation mit Arbeit und Leben NRW der 17. Jahrgang des Weiterbildenden Studiums „Strategisches Betriebsratsmanagement“. Nach einer Präsentation der Forschungsergebnisse und einer bestandenen Prüfung erhielten die Teilnehmer:innen das Certificate of Advanced Studies (CAS), inkl. 10 ECTS, ein europaweit anerkanntes Zertifikat gemäß § 62, Abs. 1 Hochschulgesetz NRW. Der 18. Jahrgang des Weiterbildenden Studiums wird nach den Betriebsratswahlen im Oktober 2026 beginnen.

4. INTERDISZIPLINÄRE LEHRE

4.1 Bachelor-Bereich

Im Bachelor-Seminar „Arbeit und Digitalisierung: Gestaltungsoptionen von Arbeit im Kontext von KI und anderen digitalen Technologien (AWOrg, Teil II)“ wurden im Sommersemester 2025 grundlegende Konzepte und Erklärungsansätze der Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationssoziologie vermittelt und mit aktuellen Fragestellungen der Digitalisierung und des Einsatzes Künstlicher Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt verknüpft. Im Mittelpunkt stand die Analyse der Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeit im Kontext neuer digitaler Technologien. Dabei wurden sowohl arbeitssoziologische Theorien zur Strukturierung und Organisation von Arbeit als auch organisations- und techniksoziologische Perspektiven auf den Wandel durch KI, Automatisierung und andere digitale Technologien thematisiert. Zentrale Fragestellungen des Seminars umfassten unter anderem: Wie können Arbeitsprozesse und Arbeitsorganisation durch digitale Technologien und KI verändert und ausgestaltet werden? Wie können betriebliche Akteur:innen diese Gestaltungsoptionen

realisieren? Welche sozialen, ethischen und organisationalen Herausforderungen ergeben sich durch den Einsatz von KI in der Arbeitswelt? Wie lassen sich digitale Technologien partizipativ gestalten, sodass sie sowohl betriebliche Effizienz als auch gute Arbeitsbedingungen fördern? Anhand theoretischer Ansätze und empirischer Studien wurden diese Fragen diskutiert und durch Fallbeispiele aus verschiedenen Branchen illustriert. Besonders Augenmerk lag auf der Rolle von Beschäftigten und Interessenvertretungen in der Gestaltung technologischer Transformationsprozesse. Das Seminar verfolgte das Ziel, Studierenden ein tiefgehendes Verständnis für die Wechselwirkungen zwischen Digitalisierung, KI und Arbeitswelt zu vermitteln und sie zu befähigen, kritisch-reflektierte Perspektiven auf technologische Entwicklungen und deren soziale Implikationen einzunehmen. Leitung: Alexander Ranft

Zusammen mit Günter Schneider (eh. Geschäftsführer Arbeit und Leben NRW und Lehrbeauftragter an der Fakultät für Sozialwissenschaft) veranstaltete die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM im WS 2025/26 das Bachelor-Seminar „Die Zukunft des 8 Stunden Tages. Konflikt- und Gestaltungsfeld Arbeitszeitregulierung“. In zwei Sitzungen kamen Studierende mit Betriebsrät:innen zusammen, um die Herausforderungen der Arbeitszeitgestaltungen gemeinsam zu diskutieren. Leitung: Prof. Dr. Manfred Wannöffel, Günter Schneider (eh. Geschäftsführer Arbeit und Leben NRW und Lehrbeauftragter an der Fakultät für Sozialwissenschaft)

Im Bachelor-Seminar „Einführung in die Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationssoziologie“ wurden im Wintersemester 2025/26 ein grundlegender Überblick über die Themenbereiche und Erklärungsansätze gegeben. Ergänzt wurden diese durch aktuelle Frage- und Problemstellungen der wissenschaftlichen Diskussion um Arbeit, Wirtschaft und Organisation. Neben begrifflichen Klärungen zur Rolle und Struktur der Arbeit in modernen Gesellschaften wurden so auch Wandlungsprozesse in der Wirtschaft thematisiert: Welche Probleme und Chancen sind mit den Wandlungsprozessen wie der Digitalisierung, der sozial-ökologischen Transformation oder der globalen Vernetzung von Ökonomien verknüpft? Welche zukünftigen Entwicklungen sind absehbar und was bedeutet dies für wirtschaftliche und politische Akteure? Leitung: Dr. Fabian Hoose

Das Bachelor-Seminar „Content Creation als Erwerbsarbeit“ im Wintersemester 2025/26 beschäftigte sich mit neuen Formen von Erwerbsarbeit. Social-Media-Plattformen wie YouTube, Instagram, TikTok oder Twitch sind allgegenwärtig im Alltag – nicht nur als Räume der Unterhaltung, Information und Kommunikation, sondern zunehmend auch als Orte digitaler Erwerbsarbeit. Wer Inhalte auf diesen Plattformen produziert und eine ausreichende Reichweite erzielt, kann Einkünfte erzielen – sei es durch Werbung, Spenden oder Plattformvergütungen. Damit entstehen neue Arbeitsmärkte, Content Creation wird zu einer Form (digitaler) Selbstständigkeit. Das Seminar rückt diese Erwerbsarbeit ins Zentrum: Aus arbeits-, wirtschafts- und organisationssoziologischer Perspektive werden die Strukturen und Mechanismen dieser neuen Erwerbsform analysiert. Es wurde diskutiert, wie Plattformunternehmen Märkte kuratieren, welche ökonomischen Abhängigkeiten sich für Content Creators ergeben und welche Erwerbsstrategien sie entwickeln. Dabei wurden aktuelle theoretische und empirische Ansätze zu Plattformökonomie, digitaler Arbeit und Selbstständigkeit diskutiert.

Ziel des Seminars war es, neue Formen digitaler Arbeit wie Content Creation als genuines Feld gegenwärtiger Erwerbsarbeit zu verstehen und analytisch fassbar zu machen. Leitung: Dr. Fabian Hoose

Im Aufbaumodul „Arbeit“ wird eine Seminarreihe zu Vergütungssystemen angeboten, die vier verschiedene Seminare umfasst, die sich mit der Debatte um das Verhältnis von Arbeit, Entgelt und Leistung auseinandersetzen. Pro Semester wird eines der vier Seminarthemen angeboten und kann – unabhängig von der Teilnahme an den übrigen Seminarteilen – besucht werden. Im Seminar „Arbeitsbewertung und Grundentgeltfindung“ (Teil 1) werden die Grundlagen für die Bewertung von Arbeit und die Grundentgeltfindung in Organisationen vermittelt. Im Seminar „Leistung lohnt sich? Methoden betrieblicher Leistungsentgelte“ (Teil 2) werden - aufbauend auf den Inhalten des Seminars zur Arbeitsbewertung und Grundentgeltfindung - die Anwendung von Leistungsentgeltsystemen in der Praxis behandelt: dazu zählen insbesondere die Ausgestaltung von Akkord-, Prämien und Zielvereinbarungssystemen sowie die Ermittlung von variablen Entgeltbestandteilen durch Leistungsbeurteilungen. Vertieft wird die Seminarreihe durch den Schwerpunkt „new work“ Das Seminar „Vergütungssysteme in der new work – Methoden betrieblicher Leistungsentgelte“ (Teil 3) befasst sich mit Entgeltsystemen in neuen Formen der Arbeitsorganisation. Aus der Perspektive der ‚new work‘ werden Grundlagen für die Gestaltung von Leistung und Entgelt im Betrieb diskutiert. Dabei wird der Fokus sowohl auf tarifgebundene wie tarifungebundene Betriebe gelegt. Weiterhin werden Beispiele neuer Formen von Leistungsentgeltgestaltung und Entlohnungsmodelle aus der Praxis diskutiert, die in Unternehmen unter den Prinzipien eines ‚new pay‘ erprobt werden. Unter dem Titel „Bitte Abstand halten! Die Vergütung von außertariflichen Beschäftigten in Wirtschaft und Verwaltung“ (Teil 4) werden Vergütungssysteme jenseits einer tariflichen Eingruppierung betrachtet und diskutiert. Dabei liegt das Hauptaugenmerk auf der Ausgestaltung von Vergütungs- und Leistungssystemen für außertarifliche Angestellte und Beschäftigte in Managementfunktionen. Im Sommersemester 2025 wurde das Thema der Vergütung von außertariflichen Beschäftigten angeboten; im Wintersemester 2025/26 startete die Seminarreihe wieder mit Teil 1 und der Frage nach Arbeitsbewertung und betrieblicher Grundentgeltfindung. Leitung: Dr. Claudia Niewerth

4.2 Master-Bereich

Im Sommersemester 2025 fand das Master-Seminar „Arbeit und Digitalisierung: Gestaltungsoptionen von Arbeit im Kontext von KI und anderen digitalen Technologien“ statt, welches dem Aufbaumodul Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationssoziologie im Bachelor Sozialwissenschaft zugeordnet ist. Im Mittelpunkt stand die Analyse der Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeit im Kontext neuer digitaler Technologien. Dabei wurden sowohl arbeitssoziologische Theorien zur Strukturierung und Organisation von Arbeit als auch organisations- und techniksoziologische Perspektiven auf den Wandel durch KI, Automatisierung und andere digitale Technologien thematisiert. Zentrale Fragestellungen des Seminars umfassten unter anderem: Wie können Arbeitsprozesse und Arbeitsorganisation durch digitale Technologien und KI verändert und ausgestaltet werden? Wie können betriebliche Akteur:innen diese Gestaltungsoptionen realisieren? Welche sozialen, ethischen und organisationalen Herausforderungen ergeben sich durch den Einsatz von KI in der Arbeitswelt? Wie lassen sich digitale Technologien partizipativ gestalten, sodass sie sowohl betriebliche Effizienz als auch gute Arbeitsbedingungen fördern? Anhand theoretischer Ansätze und empirischer Studien wurden diese Fragen diskutiert und durch Fallbeispiele aus verschiedenen Branchen illustriert. Besonderes Augenmerk lag auf der Rolle von Beschäftigten und Interessenvertretungen in der Gestaltung technologischer Transformationsprozesse. Leitung: Prof. Dr. Manfred Wannöffel

Das Master-Seminar „Gestaltung von Arbeit mit und durch KI: Theorien-Konzepte-Empirie“ im Sommersemester 2025 setzte sich mit dem Spannungsfeld Mensch-Technik-Organisation auseinander. Besonderer Fokus lag auf dem Thema Mitbestimmung bei KI. Es wurden unter anderem aktuelle Einsatzbereiche in der Arbeitswelt untersucht, neue Entwicklungen besprochen, Chancen und Risiken der Technologie diskutiert und Herausforderungen für Mitbestimmung und Partizipation aufgezeigt. Die durch und mit KI gestalteten Arbeitssysteme wurden im Seminar sowohl aus einer prozessualen und als auch einer arbeitspolitischen Perspektive erschlossen. Komplexe digitale Systeme, die Mitarbeitende in ihrem Arbeits- und Entscheidungshandeln unterstützen oder beeinflussen sollen, können nicht ohne deren systematische Partizipation und unter Berücksichtigung der durch das Betriebsverfassungsgesetz garantierten Beteiligungsrechte entwickelt und erfolgreich implementiert werden. Neben theoretischen Ansätzen zum Thema Einführung und Anwendung von künstlicher Intelligenz in der Arbeits-

welt wurden auch aktuelle Ergebnisse der empirischen Forschung diskutiert. Außerdem gab es die Möglichkeit, gemeinsam mit Betriebsrät:innen aus verschiedenen Betrieben über die betriebliche Praxis zu diskutieren. Leitung: Prof. Dr. Manfred Wannöffel

Im Jahr 1975 wurde der Kooperationsvertrag zwischen der Ruhr-Universität Bochum (RUB) und der IG Metall (IGM) geschlossen, aus dem vier Jahre später die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM als Transferforschungsstelle hervorging. In einem historischen Rückblick wurde in diesem Master-Seminar „Wissenschaft und Gewerkschaften: Eine Kooperation im Wandel“ im Sommersemester 2025 diskutiert, wie sehr sich politische Rahmenbedingungen, Aufgabenstellungen der Arbeitsforschung und praktische Wirkungsmöglichkeiten inzwischen verändert haben. Die Studierenden bearbeiteten gemeinsam aktuelle Herausforderungen der Arbeits- und Mitbestimmungsforschung, die sie auf der Jubiläumsveranstaltung am 9. Juli 2025 den geladenen Gästen vorstellten. Leitung: Prof. Dr. Manfred Wannöffel

Vom 6. bis 8. Oktober 2025 veranstaltete die Gemeinsame Arbeitsstelle zusammen mit Arbeit und Leben NRW das Master-Blockseminar „Digitalisierung, Künstliche Intelligenz und Mitbestimmung - Neue Ansätze aus Theorie und betrieblicher Praxis“. Studierende und Betriebsrät:innen diskutierten gemeinsam über drei Tage die arbeitspolitischen Herausforderungen bei der Gestaltung von Arbeit mit Künstlicher Intelligenz. Im Mittelpunkt standen Besuche bei namhaften Unternehmen aus der Region, wie VW Infotainment, Eickhoff und der IHK GFI. Alle Unternehmen sind Partner des „HUMAINE“-Netzwerkes. Leitung: Prof. Dr. Manfred Wannöffel, Günter Schneider (eh. Geschäftsführer Arbeit und Leben NRW und Lehrbeauftragter an der Fakultät für Sozialwissenschaft)

Im Master-Seminar „Partizipation und Regulierung in der Plattformökonomie“ wurde im Wintersemester 2025/26 untersucht, wie Arbeit in der Plattformökonomie strukturiert ist und welche Spielräume und Restriktionen sich daraus für arbeitende Personen ergeben. Das Aufkommen der Plattformökonomie verändert nicht nur Konsum- und Kommunikationsgewohnheiten, sondern auch Erwerbsarbeit und deren institutionelle Einbettung. Plattformvermittelte Arbeit – ob als Crowdwork, Gigwork oder Content Creation – stellt bestehende arbeitsweltliche Strukturen infrage und schafft neue Herausforderungen für Regulierung, Interessenvertretung und soziale Sicherung. Im Zentrum des Seminars standen Fragen der Regulierung, der Partizipation sowie der institutionellen

Einbettung. Die Betrachtung erfolgte auf Basis aktueller Forschungsbefunde zu unterschiedlichen Segmenten der Plattformarbeit – von hochqualifizierter Cloudwork bis zu lokalem Gigwork. Ziel war es, die Herausforderungen etablierter arbeitspolitischer Regulierungen durch die Plattformökonomie zu verstehen und eigene analytische Perspektiven auf Partizipation und Regulierung in diesem dynamischen Bereich zu entwickeln. Leitung: Dr. Fabian Hoose

Das interdisziplinäre Forschungsmodul „Management – Arbeit – Organisation (MAO)“ basiert auf einer Kooperation zwischen den Fakultäten Maschinenbau ([Lehrstuhl für Produktionssysteme](#)) und Sozialwissenschaft sowie der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM. Ziel ist es, den Studierenden Einblicke in die betriebliche Praxis zu ermöglichen, sie für Fragen der Organisation und des Managements von Arbeit zu sensibilisieren und ihnen die Rolle der Mitbestimmung und der Sozialpartnerschaft im

betrieblichen Geschehen zu verdeutlichen. Im Frühjahr 2025 endete der erste Teil des Forschungsmoduls, in dem die theoretischen Grundlagen über die Gestaltung von Arbeit, Fragestellungen der betrieblichen Mitbestimmung sowie neue Entwicklungen der industriellen Produktion – beispielsweise Industrie 4.0 – vermittelt wurden. Daran anschließend bearbeiteten die Studierenden im Sommersemester 2025 ein betriebliches Forschungsprojekt, in dem spezifische Fragestellungen interdisziplinär durch die Moduleilnehmenden in einem Realbetrieb durch qualitative Forschungsmethoden erhoben und bearbeitet wurden. Im zweiten Teil des Forschungsmoduls standen die Ausarbeitung eines Methodenpapiers für die sozialwissenschaftlich Studierenden und die Vorstellung der Projektergebnisse im Betrieb im Fokus. Im Wintersemester 2025/26 startete das Forschungsmodul als einsemestriges Blockseminar an der Fakultät für Maschinenbau. Leitung: Dr. Fabian Hoose und Dr.-Ing. Christopher Prinz ([Lehrstuhl für Produktionssysteme, RUB](#))

5. WISSENSTRANSFER

5.1 Workshop KI im Mittelstand

Gemeinsam mit dem Netzwerk Arbeitsforschung NRW/Ch@nge Ruhr, einer Kooperation der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM mit der Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs), dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) und dem Institut Arbeit und Technik (IAT), lud EDIH-DO am 29. Januar, 25. Februar und 26. März 2025 zu einer 3-teiligen Workshopreihe „Praxisworkshop KI im Mittelstand: Von der Vision zur Umsetzung“ ein. Die praxisorientierten Workshops richteten sich speziell an kleine und mittelständische Unternehmen, die das Potenzial der Digitalisierung für sich entdeckten und erfolgreich in ihre Unternehmensstrategie integrieren wollten. Im Fokus standen dabei insbesondere die Auswirkungen auf die Mitarbeitenden sowie die praktische Umsetzung von KI-Projekten. Die Einführung von KI stellt viele Unternehmen vor strategische, technologische und kulturelle Herausforderungen. Die Workshops vermittelten fundierte Ansätze zur Entwicklung einer KI-Vision und unterstützten bei der Identifikation und Umsetzung relevanter Anwendungsfälle. In drei intensiven Workshop-Blöcken führte die Reihe durch alle wichtigen Aspekte der Einführung von KI und digitalen Tools im Unternehmen – von der strategischen Planung bis hin zur Umsetzung erster Projekte.

5.2 Mitbestimmung und Künstliche Intelligenz

Am 26. Februar 2025 referierte Manfred Wannöfel im Rahmen der Fachtagung „Mitbestimmung und Künstliche Intelligenz“ der Betriebsräte-Akademie zum Thema „Mitbestimmung und KI: Chancen und Risiken für Arbeitnehmer:innen“ in Oberursel.

5.3 Qualifizierung von IGM-Trainees in der LFF

Am 1. und 3. April 2025 begrüßten Mitarbeiter:innen der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM gemeinsam mit Mitarbeiter:innen des [Lehrstuhls für Produktionssysteme](#) (LPS) Gewerkschaftssekretär:innen-Trainees des Ende April 2025 auslaufenden Jahrgangs der IG Metall in der LPS Lern- und Forschungsfabrik zu den Themen „Assistenzsysteme“ und „Künstliche Intelligenz“. Neben den technischen Aspekten wurde der Fokus insbesondere auf die betriebspolitische Gestaltung der entsprechenden Technologien gelegt. In diesem Zusammenhang wurde unter anderem die aktualisierte Fassung der „HUMAINE-Muster-Betriebsvereinbarung Künstliche Intelligenz“ mit den Teilnehmer:innen besprochen und auf Grundlage der während des Seminars gesammelten Eindrücke und Erkenntnisse zum Thema KI sowie mithilfe des Praxiswissens der Trainees evaluiert.

5.4 Künstliche Intelligenz und Mitbestimmungsforschung

Am 15. Mai 2025 referierte Manfred Wannöffel auf dem Summit des KI-Kompetenzzentrums „Arbeitswelt plus“ in Bielefeld zum Thema „Künstliche Intelligenz aus Sicht der Mitbestimmungsforschung“. Der Einsatz von KI-Programmen in Unternehmen und Verwaltungen erfordert eine aktive Arbeitspolitik, die den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen die Möglichkeiten einräumt, den gesamten Einführungszyklus von Künstlicher Intelligenz (KI) zu begleiten. Dieser KI-Gestaltungsprozess ist sowohl für die Beschäftigten als auch für die Interessenvertretungen sehr weiterbildungsintensiv; aufgrund der Regelungen des [EU AI ACT](#) seit Februar 2025 für die Unternehmen nunmehr obligatorisch. Ein mehrstufiges Partizipationskonzept ist im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten, regionalen Kompetenzzentrums „[HUMAINE](#)“ an der Ruhr-Universität Bochum (RUB) von der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM erarbeitet worden.

5.5 O-Werk Bochum: Ort des Wandels und der betrieblichen Mitbestimmung

Am 22. Mai 2025 referierte Manfred Wannöffel im Atrium des O-Werks Bochum vor einer Besuchergruppe des IG Metall-Bildungszentrums Sprockhövel zum Thema „Das O-Werk Bochum: Ort des Wandels & Ort der betrieblichen Mitbestimmung“.

5.6 BILDUNGsRepublik[a] der IG BCE in Bad Münden

Am 20./21. Juni 2025 fand die erste [BILDUNGsRepublik\[a\]](#) der IG BCE Bildung im Tagungszentrum Bad Münden statt. Fabian Hoose und Ole Borgert stellten Ergebnisse aus dem Projekt „Qualifizierungsmonitoring für Betriebsrät:innen (QuBA)“ vor und diskutierten sie mit Vertreter:innen aus Gewerkschaften, Wissenschaft und Praxis. Die Veranstaltung bot eine wichtige Plattform für den Austausch über aktuelle Qualifizierungsbedarfe von Betriebsrät:innen und die Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit.

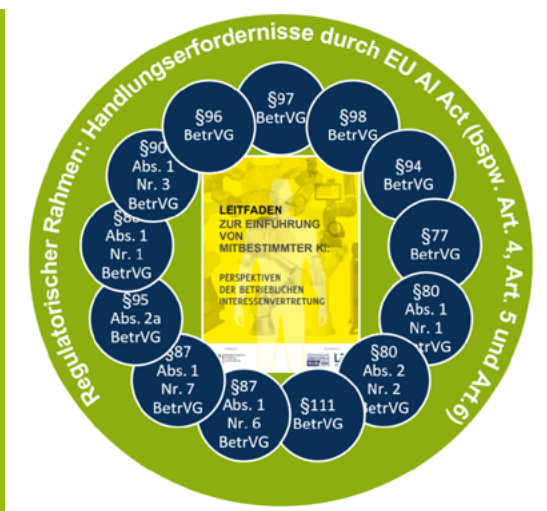


Abbildung 6: Regulierung von KI, Quelle: Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM



Abbildung 7: Präsentation der Ergebnisse bei der IG BCE in Bad Münden, [Quelle IG BCE](#)

5.7 Auslagerung und soziale Sicherung in der Plattformökonomie

ZDFheute berichtete in einem [Beitrag](#) am 12. August 2025 über aktuelle Entwicklungen beim Lieferdienst Lieferando und holte dafür auch eine wissenschaftliche Einschätzung von Dr. Fabian Hoose ein. Im Fokus stehen der verstärkte Einsatz von Subunternehmen und der Abbau eigener Stellen bei Plattformunternehmen. [Forschungsergebnisse](#) des Projektes PlaSoSi („Plattformökonomie und soziale Sicherung“) zeigen, dass Auslagerungs- und Flexibilisierungsstrategien in der Plattformökonomie verbreitet sind und die sozialen Sicherungssysteme vor neue Herausforderungen stellen.

5.8 Beitrag auf der ILERA 2025 „AI regulation in the workplace: A look on actors, resources and practices in German companies“

Am 10. September 2025 haben Alexander Ranft (Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM) und Dr. Paul-Fiete Kramer vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg Essen den Vortrag „AI regulation in the workplace: A look on actors, resources and practices in German companies“ auf dem 14. ILERA-Europakongress (10. bis 12. September 2025) präsentiert, der von der Durham University Business School ausgerichtet wurde. Die Regulierung von Künstlicher Intelligenz (KI) stellt ein strategisch wichtiges Thema dar, das aktive Betriebsräte erfordert, um sowohl Risiken zu minimieren als auch die Chancen von KI betriebspezifisch zu fördern. Allerdings gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Akteuren, ihren Ressourcen, Praktiken und Erfahrungen im Hinblick auf KI. Fortschrittliche und ressourcenintensive Regulierungspraktiken, die in großen Unternehmen erfolgreich sind, können auch in kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs) angewendet werden, müssen jedoch entsprechend angepasst werden, um den Rahmenbedingungen in diesen Unternehmen zu entsprechen. Hier sind Transferkonzepte von großer Bedeutung.



Abbildung 8: Interview mit Fabian Hoose, in: ZDFheute, ZDF, 12.08.2025, <https://www.zdfheute.de/wirtschaft/unternehmen/lieferando-stellenabbau-subunternehmen-outsourcing-fleetlery-100.html>, Screenshot (eigene Aufnahme)



Abbildung 9: Plattformarbeit, v
© David Fuentes Prieto –stock.adobe.com

5.9 Expert:innendialog zum Thema KI im MAGS NRW

Die Gemeinsame Arbeitsstelle nahm am Fachgespräch „Künstliche Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt“ im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen teil, welches am 12. September 2025 in Düsseldorf stattfand. Im Rahmen des Austauschs diskutierten Vertreter:innen aus Wissenschaft, Praxis und Verwaltung aktuelle Chancen und Herausforderungen des KI-Einsatzes für Wirtschaft und Beschäftigung.

5.10 Vorträge auf dem 42. DSG-Kongress „Transitionen“

Vom 22. bis 26. September 2025 fand an der Universität Duisburg-Essen der 42. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie statt. Die Gemeinsame Arbeitsstelle war dort mit zwei Vorträgen von Fabian Hoose vertreten: In der Ad-hoc-Gruppe Arbeit in Transition: Selbstständige Arbeit in der Gegenwartsgesellschaft (AdH9) mit dem Beitrag „Zwischen Plattformabhängigkeit und Marktgestaltung: Einblicke in das Erwerbshandeln selbstständiger Content Creators auf Social-Media-Plattformen“ (gemeinsam mit Fabian Beckmann und Sophie Rosenbohm, IAQ) sowie in der Ad-hoc-Gruppe Algorithmen, künstliche Intelligenz und die Neustrukturierungen des Arbeitsmarktes (AdH4) mit dem Beitrag „Arbeiten zwischen Autonomie

und Algorithmus: Ein Blick auf Plattformabhängigkeit und Prekaritätsrisiken von Content Creators“ (gemeinsam mit Sophie Rosenbohm, IAQ).

5.11 Beitrag zur Enquetekommission IV des Landtags NRW „Arbeitswelt und Weiterbildung“

Am 25. September 2025 leistete Fabian Hoose für die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM einen Beitrag als Sachverständiger in der Enquetekommission IV des Landtags NRW zum Thema ‚Arbeitswelt und Weiterbildung‘. Seit 2021 forscht die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM im Rahmen des Kompetenzzentrums HUMAINE an der regulierten Einführung humanzentrierter KI. Gemeinsam mit Verbundpartnern wurden in den vergangenen Jahren die HUMAINE-Toolbox-Inhalte „Mitbestimmungsdialoge“ und „Muster-BV KI“ erarbeitet. Um die Chancen von KI zukünftig erfolgreich zu nutzen, ist es unabdingbar, einen vertrauensvollen Einsatz und Umgang mit KI im Unternehmen sicherzustellen. Hierbei stellt die Qualifizierung der Akteure im Betrieb und dabei insbesondere derer, die in ihrem Arbeitsalltag unmittelbar von dem Einsatz der KI betroffen sind, einen wichtigen Baustein für Akzeptanz und einen vertrauensvollen KI-Einsatz dar. Nicht zuletzt durch das Inkrafttreten von [Art. 4 der EU KI-VO](#) sind Unternehmen diesbezüglich in der Handlungspflicht.



Abbildung 10: Fachgespräch KI in der Arbeitswelt; Quelle: MAGS

5.12 Beitrag auf der LABOR.A 2025 „Welche Qualifizierung brauchen Betriebsräte?“

Am 1. Oktober 2025 lud die Hans-Böckler-Stiftung unter der Fragestellung: „Wie gestalten wir gemeinsam eine Zukunft, in der Mitbestimmung, Fairness und Solidarität im Zentrum stehen?“ zum Austausch ein. Fabian Hoose und Sabrina Glanz von der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM diskutierten im Rahmen einer Session auf der LABOR.A gemeinsam mit Oliver Venzke (IG BCE), Johanna Ueckermann (EVA Akademie der EVG) sowie Sandra Mierich und Nils Werner (I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung) die Ergebnisse der groß angelegten Betriebsrätebefragung im Rahmen des Forschungsprojektes [QuBA³](#). Der Fokus lag auf der Frage, wie gerechte und wirksame Zugänge zur Qualifizierung von Betriebsrät:innen gestaltet werden können. Eine umfassende Nachberichterstattung kann [hier](#) nachgelesen werden.

5.13 Beitrag auf dem FIS-Forum 2025 „Gender-spezifische Motive und Deutungsmuster in der Plattformarbeit?“

Am 4. November 2025 haben Sabrina Glanz (Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM) und Anna Korn (Universität Kassel) einen Vortrag auf dem FIS-Forum 2025 (Solidarität im Sozialstaat) des Deutschen Institutes für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (DIFIS) im Panel „Wer sorgt - und wer sichert ab?“ gehalten. Zentrale Erkenntnisse sind, dass Effekte der Ungleichheit sich im Kontext von Plattformarbeit nicht aufheben, sondern z.B. in Bezug auf die Sichtbarkeit (insbesondere von Frauen) noch verstärken, und dass die Motive, Wahrnehmungen und das Sicherungsverhalten sich branchenspezifisch unterscheiden, sich jedoch in jeder Branche genderspezifische Anforderungen abzeichnen. Darüber hinaus hat sich gezeigt, dass sich die zentralen Regulierungsproblematiken im Rahmen der Plattformarbeit fortsetzen und dass die EU-Richtlinie zur Plattformarbeit Geschlecht und intersektionale Diskriminierung nicht ausreichend berücksichtigt.



Abbildung 11: LABOR.A, © Gerngross + Glowinski



Abbildung 12: LABOR.A, © Gerngross + Glowinski

5.14 Humaine - Beschäftigtendialog KI

Am 25. November 2025 hielt Alexander Ranft, Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM, im Rahmen des Beschäftigtendialogs einen Vortrag zum Aufbau von KI-Kompetenzen im Betrieb und gab dabei Einblicke in die Praxis aus dem Bereich Maschinenbau.

5.15 Beitrag auf der ADAPT International Conference 2025 „Work and Non Work, today. Reframing the Issue through an Interdisciplinary Perspective“

Am 27. November 2025 stellte Fabian Hoose gemeinsam mit Sophie Rosenbohm (IAQ) auf der ADAPT International Conference 2025 in Bergamo Ergebnisse eines gemeinsam mit Fabian Beckmann (IAQ) erarbeiteten Forschungsbeitrags vor. Unter dem Titel „From leisure to labour: Content creation between creative autonomy, platform control, and regulatory gaps“ zeigten sie, wie Content Creation als neue Form digitaler Selbstständigkeit entsteht und zugleich durch Plattformregeln, algorithmische Steuerung und ökonomischen Druck geprägt wird. Die digitalen Selbstständigkeiten zeichnen sich durch hohe Abhängigkeit von Plattformen, volatile Einkommensstruk-

turen und permanente Anforderungen an Sichtbarkeit und Interaktion aus. Damit verbunden sind Herausforderungen für Regulierung, soziale Sicherung und kollektive Interessenvertretung.

5.16 Fachtagung „Arbeitsrecht 2025 – Umbrüche gestalten“

Am 6. Dezember 2025 referierte Manfred Wannöfel auf der Fachtagung „Arbeitsrecht 2025: Umbrüche gestalten“ in der Kritischen Akademie Inzell zum Thema „Herausforderungen bei der KI-Gestaltung“. Expert:innen und Praktiker:innen diskutierten konkrete Perspektiven der Rechtsentwicklung, insbesondere des EU AI Act in Kombination mit dem Betriebsverfassungsgesetz.

5.17 Der digitalisierte Arbeitsplatz

Am 8. Dezember 2025 referierte Manfred Wannöfel an der Akademie der RUB zum Thema „Der digitalisierte Arbeitsplatz: Konstruktion, Produktion und Montage“ im Rahmen der Qualifizierungswoche für ehemalige Produktionsmitarbeitende der Vallourec Röhrenwerke Deutschland.



Abbildung 13: ADAPT- International Conference, Vortrag von Dr. Fabian Hoose, Quelle: ADAPT

PROJEKTÜBERSICHT 2025/2026

PROJEKTTITEL	GEFÖRDERT DURCH / KOOPERATION MIT	LAUFZEIT
FORSCHUNGSKOOPERATIONEN / TRANSFORMATIONSPROJEKTE		
Interessenvertretung in der industriellen Transformation – Forschungsmodul im sozialwissenschaftlichen Studienprogramm Management und Regulierung von Arbeit Wirtschaft und Organisation (MaRA-WO)	Hans-Böckler- Stiftung Prof. Dr. Birgit Aplitzsch (Lehrstuhl für Soziologie/ Arbeit, Wirtschaft und Wohlfahrt), Prof. Dr. Rasmus Beck (beide Ruhr-Universität Bochum) und Prof. Dr. Daniel Buhr (Eberhard Karls Universität Tübingen)	12/2024 – 7/2025
QuBA ³ – Quantitative Analyse von BR-Qualifizierungsmustern	Hans-Böckler-Stiftung	10/2023 – 10/2025
QuBA ³ - JAV – Jugendauszubildendenvertretung	Hans-Böckler-Stiftung	10/2025 – 9/2026
Humaine – Transfer-Hub der Metropole Ruhr für humanzentrierte Arbeit mit KI	BMBF-Projekt IAQ; Institut für Arbeitswissenschaft; Institut für Neuroinformatik	4/2021 – 10/2026
Workplace Democracy – a European Ideal? Discourses and Practices about the Democratization of Work after 1945	DFG-Projekt Institut für soziale Bewegungen	7/2021 – 11/2026
ADREAN – Adaption von wirtschaftlicher Resilienz und Lean Manufacturing in der Produktion	BMFTR-Projekt LPS, Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes	1/2025 – 12/2027
Democracy at work in Europe: actors, cultures and models in historical and comparative perspective (1973-2023). Case studies from Germany, Spain, Italy and Portugal in the railway and energy sector	EURODEM WORKSIPG Institut für soziale Bewegungen	1/2026 – 12/2029
AKADEMIE FÜR MITBESTIMMUNG		
Zertifikatsstudium – „Strategisches Betriebsratsmanagement“	Akademie der RUB gGmbH; Arbeit und Leben NRW	jährlicher Turnus
LEHRE		
BA-Seminar - Arbeit und Digitalisierung: Gestaltungsoptionen von Arbeit im Kontext von KI und anderen digitalen Technologien (AWOrg, Teil II)	Dozent: Alexander Ranft	SS 2025
BA-Seminar - Die Zukunft des 8 Stunden Tages, Konflikt- und Gestaltungsfeld Arbeitszeitregulierung	Dozenten: Günter Schneider und Prof. Dr. Manfred Wannöffel	WS 2025/26
BA-Seminar - Einführung in die Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationssoziologie	Dozent: Dr. Fabian Hoose	WS 2025/26
BA-Seminar - Content Creation als Erwerbsarbeit	Dozent: Dr. Fabian Hoose	WS 2025/26
BA-Seminar - Vergütungssysteme	Dozentin: Dr. Claudia Niewerth	SS 2025 WS 2025/26
MA-Seminar - Arbeit und Digitalisierung: Gestaltungsoptionen von Arbeit im Kontext von KI und anderen digitalen Technologien	Dozent: Prof. Dr. Manfred Wannöffel	SS 2025
MA-Seminar – Gestaltung von Arbeit mit und durch KI: Theorien-Konzepte-Empirie	Dozent: Prof. Dr. Manfred Wannöffel	SS 2025
MA-Seminar – Wissenschaft und Gewerkschaften: Eine Kooperation im Wandel	Dozent: Prof. Dr. Manfred Wannöffel	SS 2025
MA-Seminar – Digitalisierung, Künstliche Intelligenz und Mitbestimmung – Neue Ansätze aus Theorie und Betrieblicher Praxis	Dozenten: Günter Schneider und Prof. Dr. Manfred Wannöffel	WS 2025/26
MA-Seminar – Partizipation und Regulierung der Plattformökonomie	Dozent: Dr. Fabian Hoose	WS 2025/26
MA-Forschungsmodul MAO: Management-Arbeit-Organisation Teil I (Vorlesung), Teil II (Betriebsprojekte)	Dozenten: Dr.-Ing. Christopher Prinz (LPS) und Dr. Fabian Hoose	jährlicher Turnus

III PERSONAL UND ORGANISATIONS- ENTWICKLUNG 2025

Die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM wurde 1979 als zentrale Einrichtung der Ruhr-Universität Bochum gegründet. Seit dem 1. August 2025 ist sie organisatorisch dem Lehrstuhl für Produktionssysteme zugeordnet. Während die Grundausrüstung der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM zu 100% aus dem Globalhaushalt der Ruhr-Universität finanziert wird, unterstützt die IG Metall im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Drittmittelakquise. Organisatorisch zugehörig zum Lehrstuhl für Produktionssysteme und damit Teil der Fakultät für Maschinenbau, kooperiert die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM innerhalb der Ruhr-Universität in Forschung, Weiterbildung und Lehre insbesondere mit den Fakultäten für Geschichtswissenschaften und Sozialwissenschaft, mit den Instituten für Arbeitswissenschaft und soziale Bewegungen sowie mit der Akademie der Ruhr-Universität. Insbesondere durch die kontinuierliche Übernahme von Lehrveranstaltungen an der Fakultät für Sozialwissenschaft und der Fakultät für Maschinenbau ist die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM in die wissenschaftliche Grundausbildung an der RUB mit zwölf Semesterwochenstunden (SWS) eingebunden. Die Lehre zu arbeitsweltlichen Themen schließt dabei umfangreiche Prüfungsleistungen, die Betreuung und die Begutachtung von Master- und Bachelorarbeiten sowie Promotionen mit ein. Außerhalb der Ruhr-Universität Bochum unterhält die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/

IGM regionale Kooperationen mit dem Zentrum für Hochschulbildung an der Technischen Universität Dortmund und der Sozialforschungsstelle (sfs), mit dem IAQ an der Universität Duisburg-Essen, mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie mit Vertreter:innen aus Politik und Wirtschaft. International kooperiert die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM mit den Universitäten in Puebla (Mexiko) und Oviedo (Spanien).

Personell haben sich im Berichtsjahr 2025 folgende Änderungen ergeben: Seit dem 1. August 2025 ist Dr. Fabian Hoose geschäftsführender Leiter der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM. Prof. Dr. Manfred Wannöffle wechselte in den Ruhestand und begleitet die Tätigkeiten und Arbeitsschwerpunkte der Arbeitsstelle in neuer Funktion als Seniorprofessor. Seit dem 1. April 2025 unterstützt Dr. Claudia Niewerth die Arbeitsstelle nicht mehr in ihrer Funktion als wissenschaftliche Mitarbeiterin, sondern als Lehrbeauftragte.

Die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM freut sich mit Sabrina Glanz über ihre erfolgreiche Disputation am 16. Dezember 2025 zum Thema „Zwischen Notwendigkeit und Komfort. Eine sozialwissenschaftliche Analyse des Wärmekonsums“.

IV PERSONALLISTE 2025

Dr. Fabian Hoose (Geschäftsführer seit 8/2025, wissenschaftlicher Mitarbeiter bis 7/2025)

Prof. Dr. Manfred Wannöfel (Seniorprofessor seit 8/2025, Geschäftsführer bis 7/2025)

Andrea Bianchi-Weinand (wissenschaftliche Koordination)

Dr. Claudia Niewerth (Lehrbeauftragte seit 4/2025, wissenschaftliche Mitarbeiterin bis 3/2025)

Lara Obereiner, M.A. (wissenschaftliche Mitarbeiterin)

Sophia Friedel, M.A. (wissenschaftliche Mitarbeiterin)

Sabrina Glanz, M.A. (wissenschaftliche Mitarbeiterin)

Alexander Ranft, M.A. (wissenschaftliche Mitarbeiterin)

Sandra Schaffarczik, B.A. (wissenschaftliche Mitarbeiterin bis 3/2025)

Ole Borgert, B.A. (wissenschaftliche Hilfskraft)

Lilian Donner, B.A. (wissenschaftliche Hilfskraft)

Darius Fabry, B.A. (wissenschaftliche Hilfskraft)



Abbildung 14: Team der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM, Quelle: Marquard, RUB

V PUBLIKATIONSLISTE 2025

- Bianchi-Weinand, A. & Kreimeier, D. (2025). Lernfabriken an Hochschulen – innovative Lernumgebungen für die Vermittlung betriebs- und organisationssoziologischer Lerninhalte?. In: M. Wannöfel et al. (Hrsg.). (S. 457-473).
- Friedel, S. (2025). Reformmodelle der industriellen Demokratie: Nationale Mitbestimmungsgesetze und supranationale Impulse in Westeuropa (1968-1976). Arbeit und Recht, 7/2025.
- Hoose, F., Beckmann, F., Topal, S. & Glanz, S. (2025). Innovativer Wurf oder am Ziel vorbei? Die Bewertung der EU Plattformrichtlinie durch deutsche Arbeitsmarktakteure. In: WSI-Mitteilungen, 2025 (6), 461-468. <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-innovativer-wurf-oder-am-ziel-vorbei-73163.htm>
- Hoose, F., Beckmann, F., Topal, S. & Glanz, S. (2025). Soziale Sicherung in der Plattformökonomie: Analysen, Befunde und Regulierungsansätze: Abschlussbericht des Projekts „Plattformökonomie und soziale Sicherung“. In: IAQ-Forschung, 2025(2). https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00082962
- Hoose, F. & Topal, S. (2025). Geteilte Interessen bei individualisierter Arbeit in der Plattformökonomie? Empirische Befunde zur objektiven Erwerbssituation und zu den subjektiven Präferenzen von Plattformselbstständigen an Arbeit und Mitbestimmung. In: N. Ackermann, S. Gigl & U. Hagedorn (Hrsg.), Sozioökonomische Bildung und Wissenschaft. Transformationen der Arbeit: Herausforderung für sozioökonomische Forschung, Bildung und Lehre (S. 213–234). Springer VS; Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Hoose, F., Prinz, C. & Kühlenkötter, B. (2025). Die Krise der doppelten Transformation. Aktuelle Herausforderungen der deutschen Industrie unter Berücksichtigung der Wirtschaftskrise im globalen Kontext. In: M. Wannöfel et al. (Hrsg.). (S. 233-245).
- Hoose, F. & Glanz, S. (2025). Hürdenlauf: Interessenvertretung bei hybrider Plattformarbeit. In: M. Wannöfel et al. (Hrsg.). (S. 357-379).
- Niewerth, C. (2025). Experimentierräume der Mitbestimmung: betriebliche Transformationspartnerschaften. In: M. Wannöfel et al. (Hrsg.). (S. 123-145).
- Obereiner, L. (2025). Die „soziale Welt“ von Start-ups – ein explorativer Blick auf Partizipationsmuster in Betrieben ohne Mitbestimmung. In: M. Wannöfel et al. (Hrsg.). (S. 327-355).
- Ranft, A. (2025). Alternative Wege der Interessenvertretung? Herausforderungen der Zusammenarbeit mit anderen Vertretungsorganen in betrieblichen Transformationsprojekten. In: M. Wannöfel et al. (Hrsg.). (S. 297-326).
- Wannöfel, M. & Gensterblum, Y. (2025). Künstliche Intelligenz (KI) in der Weiterbildung. In: M. Wannöfel et al. (Hrsg.). (S. 435-456).
- Wannöfel, M. (2025). Transferforschung im Feld der Mitbestimmung. In: M. Wannöfel et al. (Hrsg.). (S. 475-498).
- Wannöfel, M., Hoose, F., Niewerth, C. & Urban, H.-J. (2025). Perspektiven von Mitbestimmung und Partizipation in Zeiten multipler Krisen: eine Einführung. In: M. Wannöfel et al. (Hrsg.). (S. 19-28).
- Wannöfel, M., Hoose, F., Niewerth, C. & Urban, H.-J. (2025). Mitbestimmung und Partizipation 2030. Demokratische Perspektiven auf Arbeit und Beschäftigung. Baden-Baden: Nomos. <https://www.nomos-shop.de/en/p/mitbestimmung-und-partizipation-2030-gr-978-3-7560-3028-6>
- Wannöfel, M. & Hlatshwayo, M. (2025). The Automotive Sector of Germany and the Rise of China: What about Africa. In: Mizoram University Journal of Humanities & Social Sciences, 11(1), 159-173. <https://drive.google.com/file/d/1FuBpUmB4kCdSGgxvA6rjdc4lsbOoFtef/view>

