

Juni 2022



Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

in der Sommerausgabe des House of Labour Quarterly möchten wir thematische Einblicke einer Exkursion der Europäischen Akademie der Arbeit geben. Der 86. Jahrgang absolvierte eine Bildungsreise nach Brüssel, die sich der Untersuchung der Organisation europäischer Arbeitsbeziehungen widmete. Im Quarterly blicken wir anlässlich der Reise auf EU-weite Herausforderungen gewerkschaftlicher Interessensvertretung. Wie diese organisiert und strukturiert erlernt werden kann, ist unter anderem in den Tipps aus dem House of Labour kurz und bündig dargestellt: Die Weiterbildung Gremienarbeit 4.0, die Bachelorstudiengänge und der neue Zertifikatslehrgang Arbeitsrecht beginnen neben vielem anderen im Spätsommer.

In Aktuelles erzählt Hygert Doci über seine Wege zum Studium der Europäischen Akademie der Arbeit und berichtet über die Interessenschwerpunkte und Erforder-

nisse, Arbeitsbeziehungen auf internationaler Ebene zu betrachten. Wir freuen uns außerdem über ein kurzes Interview mit Dr. Daniel Fackler, der seit 2021 Dozent für Wirtschaftswissenschaften hier im Haus ist und mit uns über seine Motivation und Arbeit gesprochen hat. In der Rubrik Forschung geben wir einen Einblick in die Arbeit von Daniel Fackler und haben aktuelle wissenschaftliche Arbeiten von ihm zusammengefasst.

Und wie immer findet ihr in dieser Ausgabe auch Hinweise auf aktuelle Veranstaltungen und Bildungsangebote des House of Labour.

Viel Spaß beim Lesen! Wir hoffen, euch bald (wieder) persönlich im House of Labour anzutreffen!

Prof. Dr. Martin Allespach
Geschäftsführer

Rainer Gröbel
Geschäftsführer



Prof. Dr. Martin Allespach
(links) und
Rainer Gröbel (rechts)

Inhalt

Thema: Die europäische Ebene der Organisation von Arbeitsbeziehungen	2	Das House of Labour stellt sich vor:	
Tipps aus dem House of Labour	4	Dr. Daniel Fackler	8
Aktuell: Einblicke in die Studierendenschaft der EAdA	6	Forschung aus dem House of Labour	9
		Termine, Veranstaltungen und Bildungsangebote aus dem HoL	11

Thema: Die europäische Ebene der Organisation von Arbeitsbeziehungen

In der Rubrik Thema blicken wir in dieser Ausgabe auf die europäische Lage der Organisation von Arbeitsbeziehungen, denn Interessenverbände für Arbeitnehmer:innen agieren lange nicht mehr nur auf Bundesebene. Der diesjährige EAdA-Jahrgang machte zum Zweck der Ergründung der europäischen Verbindungen Ende Mai eine Exkursion nach Brüssel, in die wir nachfolgend einen Einblick gewähren.

Bereits seit den 1960er Jahren kämpften die Gewerkschaften für europaweite grenzüberschreitende Arbeitnehmervertretungen, um die nationalen Interessenvertretungen zu ergänzen. Ihre Bemühungen führten schließlich zur Richtlinie über Europäische Betriebsräte von 1994.

Spätestens zu diesem Zeitpunkt war klar, dass es nötig ist, Studierende auf eine Realität vorzubereiten, deren Herausforderungen längst nicht mehr nur auf nationaler Ebene bestehen, und so trägt die traditions-

reiche Akademie der Arbeit seit 2009 den Zusatz „Europäisch“ im Namen.

Die gewerkschaftliche Kooperation in Europa erweiterte sich seitdem parallel zum europäischen Integrationsprozess. Debatten werden heute auf transnationaler Ebene geführt und es ist selbstverständlich, dass das Thema Europa im Lehrplan der Europäischen Akademie der Arbeit angemessen behandelt werden muss.

Die Studierenden der EAdA nahmen daher in diesem Jahr an einer Exkursion nach Brüssel teil, um vor Ort mehr über die Institutionen und Politikfelder in der Europäischen Union zu erfahren. So besuchte die Gruppe während ihres Aufenthalts in Brüssel die Europäische Kommission, das Europäische Parlament, den Europäischen Gewerkschaftsverband IndustriAll Europe, die Brüsseler Vertretungen der Deutschen Arbeitgeberverbände, das European Trade Union Institute (ETUI) sowie den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB).



Niklas Franke (Project Officer beim EGB) und Stefan Gran (Senior Advisor beim EGB) am 12. Mai 2022



Die Studierenden des 86. EAdA-Jahrgangs in Brüssel

Beispielhafte Einblicke in die Arbeit des EGB gewährte ein Vortrag von Aline Brüser, die als Beraterin für Gleichstellungsfragen derzeit mit einem der Projekte betraut ist, welches auf EU-Ebene gleichstellungspolitische Erfolgsbilanzen steigern soll. Durch die Corona-Pandemie und eine Re-Traditionalisierung der Geschlechterverhältnisse in einigen Ländern Europas, steigt die Notwendigkeit, maximale Transparenz bei der geschlechtsspezifischen Verteilung von Entgelt herzustellen, um entsprechende Forderungen daraus abzuleiten. Aline Brüser verweist auf die Rolle von Gewerkschaften: denn als Vertretung der Arbeitnehmer:innen gilt es, die bestehenden Ungleichheiten abzuschaffen. Und gerade hier gibt es noch viel zu tun: So beschreibt Aline Brüser, dass ein kürzlich von EGB und industriAll durchgeführter Vergleich der Löhne im verarbeitenden Gewerbe erneut gezeigt hat, dass Frauen, die gleichwertige Tätigkeiten ausüben, die auf dem gleichen Niveau an Fähigkeiten, Ausbildung und körperlicher Anstrengung beruhen wie die von Männern ausgeführten Tätigkeiten, immer noch schlechter bezahlt werden. Mit seiner Modellrichtlinie hat der

EGB bereits die Machbarkeit und den Mehrwert einer kriteriengestützten Bewertung von Arbeitsplätzen aufgezeigt und es könnten daraus ableitend gesetzliche Grundlagen zur Gerechtigkeit geschaffen werden.

Im Hinblick auf die bevorstehende, lang erwartete Richtlinie über die Transparenz des geschlechtsspezifischen Entgelts bekräftigt die Gleichstellungsberaterin des EGB daher die elementare Verankerung der Bestimmungen, die es Arbeitnehmer:innen und Gewerkschaften ermöglichen, Zugang zu Informationen über die Kriterien für die Festlegung der Entgelthöhe zu erhalten, um sie bei den Verhandlungen über gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit zu unterstützen und eine Vergleichsgröße für gleichwertige Arbeit vorzusehen.

Für die Studierenden trugen die Vorträge und Diskussionen dazu bei, die Ziele und Aktivitäten der Interessenvertretungen auf europäischer Ebene näher kennenzulernen sowie praktische Bezüge zu den Lehrveranstaltungen zum Thema Europäische Integration herzustellen.

Tipps aus dem House of Labour



Die Transformation der Arbeitswelt erfordert neue Kompetenzen in und Perspektiven auf Interessensvertretungen. Um sich darauf optimal vorbereiten zu können, bieten wir im House of Labour spezifische Weiterbildungsprogramme für Interessensvertretungen an, welche wir im Folgenden vorstellen.

Weiterbildungsprogramm Gremienarbeit 4.0

Im Juli startet im House of Labour die Weiterbildungsreihe Gremienarbeit 4.0 – Strategisch Planen und Beraten, die sich gezielt an Stabsmitarbeiter:innen und Referent:innen von Betriebs- und Personalräten richtet. In vier Modulen und zwei Wahlpflichtmodulen werden Inhalte vermittelt, die methodische Kompetenzfelder wie Rollenfindung, Konfliktmanagement, beteiligungsorientierte Entscheidungsfindung, agile Arbeitsorganisation sowie Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung umfassen. Das Programm schließt mit der Ausrichtung gezielt an den vielfältigen und anspruchsvollen Tätigkeitsfeldern der Zielgruppe an und wurde in Kooperation mit der Hans-Böckler-Stiftung entwickelt. Weitere

Informationen und die Beschreibung der einzelnen Module finden sich [hier](#).

Zertifikatslehrgang Arbeitsrecht

Der Zertifikatslehrgang Arbeitsrecht vermittelt praxisorientiert vertiefte Kenntnisse im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht. Zur Zielgruppe des 12-monatigen Lehrgangs gehören neben Betriebsräten, Interessenvertreter:innen aus Gewerkschaften, Verbänden und Non-Profit-Organisationen auch im Personalwesen Tätige sowie alle, die sich für die Thematik Arbeitsrecht im Allgemeinen interessieren. Mit dem Angebot ergibt sich auch für Personen ohne Hochschulzugangsberechtigung die Möglichkeit, ECTS-Punkte zu erhalten und damit einen möglichen Schritt in Richtung einer akademischen Weiterbildung mit Bachelorabschluss zu gehen. Ferner sind die Kosten für die Teilnahme am Lehrgang nach einem entsprechenden Beschluss durch den zuständigen Betriebsrat nach § 37 Abs. 6 BetrVG vom Arbeitgeber zu übernehmen. Weitere Informationen und genaue Beschreibungen der Module finden sich [hier](#).

Bachelorstudiengänge

Zum Wintersemester 2022 gehen die Bachelorstudiengänge Angewandte Betriebswirtschaftslehre (B.A.) Arbeitsbeziehungen und soziale Nachhaltigkeit & Angewandte Bildungswissenschaften (B.A.) Humane Arbeit und Personalentwicklung in die zweite Runde. Beide Studiengänge verbindet ihre Arbeitnehmerorientierung und Fokussierung auf Arbeitsbeziehungen. Während der Bachelorstudiengang Angewandte Betriebswirtschaftslehre (B.A.) Management aus wirtschaftlicher, rechtlicher und organisatorischer Perspektive zentriert, visiert der Bachelorstudiengang Angewandte Bildungswissenschaften die Professionalisierung strategischer Personalentwicklung und die Bildungsbereiche in Unternehmen an. Zielgruppen der Studiengänge sind alle interessierten Personen, die im Personalbereich tätig sind, in Managementpositionen und/oder Interessensvertretungen arbeiten und gerne berufsintegrativ studieren möchten. Das Studium

ermöglicht nicht nur Aufstiegschancen durch Weiterbildung, sondern auch die Bearbeitung eines Projekts in dem Unternehmen, in dem die Studierenden tätig sind, mit professioneller Unterstützung und Evaluation durch unsere Professor:innen.

Interesse geweckt?



[Hier](#) gibt es mehr Infos zum Studiengang Angewandte Betriebswirtschaftslehre (B.A.) und [hier](#) zum Studiengang Angewandte Bildungswissenschaften (B.A.)

“ Nachdem ich die EAdA erfolgreich beendet habe, sah ich mit der UoL eine gute Möglichkeit mich weiter zu qualifizieren, um höhere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu gewinnen und neue berufliche Wege zu gehen. Aus meiner Sicht ist das berufsintegrative Studium ein sehr gelungenes und positives Konzept, zumal die eigenen beruflichen Erfahrungen bestens in das Studium eingebracht werden können. “



Abdullah Yilmaz,
Betriebsrat bei Vallourec
im Werk Reisholz,
Studierender der
Angewandten
Betriebswirtschaftslehre
im Jahrgang 21/22

Aktuell: Einblicke in die Studierendenschaft der EAdA

Hygert Doci (26) studiert derzeit an der Europäischen Akademie der Arbeit. Mit uns sprach er über seine Zeit an der EAdA und die Notwendigkeit von Bildung für die Gewerkschaftsarbeit der Zukunft. Das Gespräch führte Tobias Schmitz (EAdA).

Was hast du vor der EAdA beruflich gemacht?

Vor der EAdA habe ich bei der MTU Friedrichshafen am Bodensee, die heute Rolls-Royce Power Systems AG heißt, eine Ausbildung zum Industriemechaniker absolviert und war dort nach meiner Ausbildung als Monteur tätig.

Wie bist du auf die EAdA aufmerksam geworden?

Auf die EAdA bin ich über ehemalige Absolventen, die mit mir im Bezirksjugendausschuss der IG Metall aktiv waren, aufmerksam geworden. Auf einem Gewerkschaftstag hatte ich am Stand der EAdA die Möglichkeit, mir einen ersten Eindruck über die Akademie zu verschaffen.

Als ich mich in meinem letzten Jahr als Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) meines Betriebes befand, war mir klar, dass ich mich weiter für Arbeitnehmer:innen, deren Rechte und ihre Arbeitsbedingungen engagieren möchte. Nach einem Qualifizierungsgespräch war ich mir sicher, dass ich bei der EAdA mein Wissen weiterentwickeln kann.

Du warst also schon vor der EAdA gewerkschaftlich aktiv, wie genau hast du dich damals engagiert?

Wie bereits angesprochen habe ich mich während meiner Zeit im Betrieb seit der Ausbildung in der JAV und auch anderen betrieblichen Ämtern engagiert. Außerhalb des Betriebes war ich sowohl im Ortsjugendausschuss der IG Metall Friedrichshafen-Oberschwaben als auch in anderen regionalen Gremien aktiv. So konnte ich unsere Jugendthemen mit einbringen und vorantreiben. Auf dem Gewerkschaftstag wie auch auf der Funktionärskonferenz, durfte



Hygert Doci,
Teilnehmer des
86. EAdA-Jahrgangs

ich meine Geschäftsstelle repräsentieren. Des Weiteren wurde ich vom Bezirksjugendausschuss in die Tarifkommission für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg und in das Leitungsteam des Bezirksjugendausschusses gewählt.

Hinzu kommt, dass mir das Vertrauen der Kolleg:innen zuteil wurde, die IG Metall Jugend im Beirat des Vorstands der IG Metall zu vertreten. Ich hatte somit bereits früh die Möglichkeit, über meinen Betrieb hinaus an Themen mitzuwirken.

An der Akademie gibt es ja unterschiedlichste Lehrveranstaltungen aus den Gebieten der Arbeitspolitik und den Arbeitsbeziehungen, den Wirtschaftswissenschaften, den Rechtswissenschaften sowie der der Sozial- und Gesellschaftspolitik. Wo siehst du deinen Interessenschwerpunkt?

Meinen Themenschwerpunkt habe ich auf das Gebiet der Arbeitspolitik und den Arbeitsbeziehungen gelegt. In diesem Gebiet schreibe ich auch meine Abschlussarbeit. Nichtsdestotrotz ist das ein persönliches Empfinden. Ich finde, je länger man an den Themen arbeitet und umso tiefer man in die einzelnen Gebiete geht, zeigt sich, wie sie zusammenhängen und aufeinander einwirken.

Inwiefern glaubst du, dass dir dieses Wissen auf deinem weiteren Weg weiterhelfen wird?

Ich finde, dass einem an der EAdA wichtige Themeninhalte vermittelt werden, mit denen man sowohl in der Interessenvertretung als auch in der Gewerkschaft immer konfrontiert ist. Zudem bin ich mir sicher, dass es mir für meine zukünftige Arbeit in der IG Metall enorm weiterhilft. Sowohl, was die Herangehensweise und das Arbeiten an schwierigen Themen angeht, als auch was das Verständnis für

komplexe und umfangreiche Zusammenhänge verschiedenster Art angeht, wird mir das Jahr an der EAdA enorm weiterhelfen.

Du hast ja vor der EAdA bei einem internationalen Konzern gearbeitet. Wie wichtig ist ein Verständnis internationaler Prozesse für die Gewerkschaftsarbeit der Zukunft?

Durch die sich rasant verändernde Wirtschaft sind wir mit immer neuen Herausforderungen konfrontiert, bei denen es Handlungsbedarf gibt, um den Anschluss zur Gegenseite nicht zu verlieren. Dies betrifft uns alle und nicht nur eine Branche. Hier wird die Wichtigkeit eines wissenschaftlichen Verständnisses von Arbeit nochmal deutlich. Denn Wissen und gut qualifizierte und motivierte Kolleg:innen sind die einzigen Möglichkeiten, wie wir die Herausforderungen gemeinsam gestemmt bekommen.

Was würdest du gerne Leuten mitgeben, die sich für ein Studium an der EAdA interessieren?

Ich bin sehr froh, mich dafür entschieden zu haben, die EADA zu absolvieren und kann das allen Gewerkschafter:innen nur empfehlen. Unabhängig davon, ob sie vorhaben, in die hauptamtliche Gewerkschaftsarbeit einzusteigen oder in der betrieblichen Interessenvertretung durchstarten wollen. Es wird einem ermöglicht, auch mal aus seinem gewohnten Umfeld rauszugehen und komplett neue Erfahrungen zu machen. Es wird einem die Möglichkeit gegeben, mit vielen Kolleg:innen aus anderen Branchen und mit anderem Background, anderen Erfahrungen und Sichtweisen in den Dialog zu kommen. Über die Diskussionen wird man mit neuen Themen konfrontiert und man wächst an dem Erfahrungs- und Wissensaustausch mit den Kommiliton:innen.

Man wächst über sich hinaus.

Das House of Labour stellt sich vor: Dr. Daniel Fackler

Daniel Fackler ist seit dem 1. März 2021 Dozent für Wirtschaftswissenschaften an der Europäischen Akademie der Arbeit. Er studierte zuvor Volkswirtschaftslehre an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und promovierte dort im Anschluss am Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik. Von 2014 bis 2021 war er Forschungsgruppenleiter am Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) und lehrte nebenbei an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg sowie der Technischen Hochschule Nürnberg.

Warum arbeitest du an der EAdA?

Dafür gibt es mehrere Gründe. Zum einen schätze ich die interdisziplinäre Ausrichtung an der EAdA und dem House of Labour, die ich gerade in der Arbeitsmarktforschung für außerordentlich wichtig halte. Zum anderen empfinde ich die Arbeit und den Austausch mit unseren Studierenden, die sich alle durch ein sehr hohes Engagement auszeichnen und über viel Praxiserfahrung verfügen, als besonders bereichernd.

Warum brennst du für Bildung von Arbeitnehmer:innen?

Die Arbeitswelt steht vor großen Herausforderungen. Diese zu bewältigen und die Arbeitswelt von morgen partizipativ im Sinne der Arbeitnehmer:innen mitzugestalten setzt eine breite Bildung voraus. Dazu möchte ich gemeinsam mit den Kolleg:innen am House of Labour einen Beitrag leisten.

Was ist aus deiner Sicht die aktuell größte Herausforderung der Arbeitsmarktpolitik?

Die dicht aufeinanderfolgenden Krisen, die sich letztlich auch auf den Arbeitsmarkt auswirken. Die Covid-19-Krise ist kaum überwunden und ihre Folgen werden uns voraussichtlich noch lange beschäftigen. Hinzu kommen nun die wirtschaftlichen Folgen des Krieges in der Ukraine. In der Covid-19-Krise hat man gesehen, dass vor allem unzureichend abgesicherte und ohnehin bereits benachteiligte Gruppen einen erheblichen Teil der ökonomischen Lasten zu tragen hatten. Das gilt es künftig zu vermeiden.

Und was ist (d)eine Antwort auf diese Herausforderung?

Generell natürlich mehr Umverteilung, eine bessere soziale Absicherung benachteiligter Gruppen und die Stärkung ihrer Position auf dem Arbeitsmarkt, was im Detail aber oftmals kompliziert ist. Man muss sich die Auswirkungen konkreter Maßnahmen stets sehr genau anschauen und das aus unterschiedlichen Perspektiven.

Vielen Dank! Zum Schluss: Verrätst du uns deinen aktuellen Lieblingssong?

„One hundred years“ von The Cure



Dr. Daniel Fackler

Wir haben Daniel nach seinem Blick auf aktuelle Herausforderungen der Arbeitsmarktpolitik und einschlägigen Ergebnissen der empirischen Arbeitsmarktforschung gefragt. Kurze Fragen – kurze Antworten.

Forschung aus dem House of Labour

Hier findest du Zusammenfassungen aktueller Forschungsprojekte und Publikationen der Wissenschaftler:innen des House of Labour rund um wirtschafts-, sozial- und bildungswissenschaftliche sowie arbeitsrechtliche Fragestellungen.



Prof. Dr. Jana Wienberg: Leibliche Resonanzerfahrungen in Zeiten von Distance Learning

In einem Beitrag in der Zeitschrift *Erwachsenenbildung für Theorie und Praxis* thematisieren Jana Wienberg (UoL) und Jeska Beißner die Bedeutung von Leiblichkeit sowie den Umgang mit erlebten Resonanz- und Entfremdungsmomenten in der digitalen Erwachsenenbildung. Das DFG-Forschungsprojekt schließt an das vorangegangene Habilitationsprojekt von Jana Wienberg an, in dem sie u. a. Relationale Resonanzstrategien im Umgang mit Leiblichkeit aus Teilnehmendensicht herausarbeitete. Diese übertragen, überprüfen und erweitern die Autorinnen auf die bislang unerforschte Zielgruppe der Trainer:innen. Dabei zeigte sich, dass die Kursleitenden insbesondere die Resonanzstrategien Suche nach Kongruenz (bewusste Achtsamkeit für den Körper, In-Sich-Hineinspüren) und Ambivalente Selbstoptimierung (Training und gezielter Einsatz von Sprache, Gestik und Mimik, Beherrschung des Körpers, Abspaltung des Körpers vom Geist) anwendeten. Letztere steigert sich in der Strategie Äquivoke Inkongruenz bis hin zu einer Ignoranz, Unterdrückung oder Leugnung von Symptomen. Unter der Strategie Anerkennung der

Vulnerabilität wurde die Veränderung der Kommunikation in Online-Formaten und eine sich daraus ergebende zusätzliche Moderations- und Organisationsleistung bemängelt. Im Zuge der Covid-19-Pandemie berichteten einige Trainer:innen von einer regelrechten Entfremdung, die mit einem noch stärkeren Wunsch nach zwischenmenschlicher Resonanz einhergeht. Somit scheint die Herausforderung in einer verstärkten digitalisierten Erwachsenenbildung darin zu liegen, die leibliche Resonanz trotz Distance Learning (wieder-)herzustellen.



Dr. Heiko Hoßfeld (mit Martin Wolfslast): Text Classification in Organizational Research – A Hybrid Approach Combining Dictionary Content Analysis and Supervised Machine Learning Techniques

Aufgrund des digitalen Wandels und der damit einhergehend starken Zunahme an Datenmengen nimmt Big Data auch in der Organisationsforschung eine immer wichtigere Rolle ein. Eine zentrale Aufgabe kommt hierbei der Textklassifikation zu, also der Zuordnung von Texten in vordefinierte Kategorien. Hiermit kann zum Beispiel automatisiert die mediale Berichterstattung über eine Organisation untersucht werden, indem zwischen kritischen und neutralen Artikeln unterschieden wird. Allerdings sind in der Organisationsforschung Textmining-Methoden, die eine schnelle und günstige Analyse großer Datenmengen ermöglichen, bisher weitgehend Neuland. Vor diesem Hintergrund stellt Heiko Hoßfeld gemeinsam mit Martin Wolfslast

Der gesamte Artikel von Prof. Dr. Jana Wienberg kann über die E-Bibliothek des [Vandenhoeck & Ruprecht Verlags](#) bezogen werden.

Der Zugriff auf den vollständigen Artikel von Dr. Heiko Hoßfeld ist über die [Nomos eLibrary](#) möglich.

in einem Beitrag der Fachzeitschrift *Management Revue* einen eigens entwickelten methodischen Ansatz vor, der eine automatisierte und trotzdem exakte Textklassifikation erlaubt. Ihr Verfahren kombiniert einen existierenden Ansatz aus den Sozialwissenschaften mit einer Methode maschinellen Lernens aus der Informatik in einer Weise, dass die spezifischen Stärken der beiden Ansätze zu Nutze gemacht und gleichzeitig deren Schwächen reduziert werden können.



Dr. Daniel Fackler: Mitbestimmung und Beschäftigungsentwicklung während der Covid-19-Pandemie

In einem Diskussionspapier des IZA Institute of Labor Economics untersucht Daniel Fackler (EAdA) gemeinsam mit Claus Schnabel und Jens Stegmaier die Beschäftigungsentwicklung während der Covid-19-Pandemie in Betrieben mit bzw. ohne Betriebsrat. Sowohl die Einstellungs- und Entlassungsquote und damit die gesamte Fluktuation fiel in mitbestimmten Unternehmen geringer aus. Hinsichtlich der Entwicklung der Gesamtbeschäftigung und dem Einsatz von Kurzarbeit ließen sich dagegen keine signifikanten Unterschiede beobachten. Die Autoren kommen zu dem Schluss, dass Mitbestimmung während der Pandemie insgesamt zu einer stärkeren Beschäftigungsstabilität geführt hat.

Does working at a start-up pay off?

Im Journal *Small Business Economics* analysiert Daniel Fackler (EAdA) gemeinsam mit Lisa Hölscher, Claus Schnabel und Antje Weyh kurz- und langfristige Unterschiede in den Erwerbsverläufen für Arbeitnehmer:innen, die in Start-ups bzw. in etablierte Unternehmen eintreten. Die Studie verfolgt beide Gruppen von Arbeitnehmer:innen über einen Zeitraum von zehn Jahren. Der Eintritt in ein Start-up anstelle eines etablierten Unternehmens ist mit enormen Nachteilen in Bezug auf Löhne und Beschäftigungsstabilität verbunden. Obwohl die Analyse verschiedener späterer Karrierewege in Start-ups viel Heterogenität aufzeigt, lässt sich keine Strategie erkennen, durch die Arbeitnehmer:innen, die in ein Start-up eintreten, das Einkommen von vergleichbaren Arbeitnehmer:innen in etablierten Unternehmen aufholen können.

Das Diskussionspapier **Mitbestimmung und Beschäftigungsentwicklung während der Covid-19-Pandemie** steht [hier](#) kostenfrei zur Verfügung.

Der Artikel **Does working at a start-up pay off? kann [hier](#) kostenfrei gelesen werden.**



Termine, Veranstaltungen und Bildungsangebote aus dem HoL

Fristen und Termine zu den Studiengängen

In diesem Jahr starten die Bachelorstudiengänge [Angewandte Betriebswirtschaftslehre](#) und [Angewandte Bildungswissenschaften](#) schon Anfang September. Bei offenen Fragen zu Möglichkeiten der Bewerbung, wende dich an die Studiengangsmangerin Anne-Line Bodestedt: anne-line.bodestedt@university-of-labour.de

Der Bewerbungszeitraum für den [MBA Nachhaltiges Management](#) ist noch nicht vorbei, weitere Infos über den [Link](#).

Weiterbildung

Am 12.07.2022 startet das Weiterbildungsprogramm für Stabsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter von Betriebs- und Personalräten. Unter dem Titel Gremienarbeit 4.0 werden in vier Modulen zentrale Aufgabengebiete abgesteckt und methodische Kompetenzfelder vermittelt.

Alle weiteren Infos zum Weiterbildungsangebot findest du [hier](#).

Modulreihen im Herbst

Am 19.09.2022 beginnt die Modulreihe für Arbeitsdirektorinnen und -direktoren **Humane Relations Professional**, die sich mit der spannenden Rolle und Verantwortung von Arbeitsdirektor:innen beschäftigt. Weitere Infos [hier](#).
Am 21.09.2022 beginnt die Modulreihe **Humane Relations – Arbeitsbeziehungen neu gestalten – Weiterbildungsprogramm für Fach- und Führungskräfte aus dem Bereich HR & People & Culture**, die sich auf die Weiterbildung von methodischen und sozialen Kompetenzen von Personaler:innen fokussiert. Alle weiteren Infos zu Inhalten und Anmeldung findest du [hier](#).

Unverbindlich teilnehmen

Am 07.07.2022 ermöglicht eine digitale Veranstaltung in Zusammenarbeit mit dem BPM Einblicke in **New Work** und Herausforderungen zu **Neuen Formen der Zusammenarbeit**. Rainer Gröbel aus dem Haus und Thomas Resch (Metafinanz) moderieren mit spannenden Speakern durch die aktuellen Themen und Herausforderungen hinsichtlich New Work.

Mehr Infos und den Link zur Anmeldung erreichst du über die [Homepage](#) des BPM.

Tagungen

Vom 07.09.2022 bis 09.09.2022 findet im House of Labour die Jahrestagung für Gewerkschaftsjuristinnen und -juristen statt. Infos und Anmeldeumöglichkeiten über folgenden [Link](#).

Aufgrund gewachsener Anforderungen an Betriebs- und Personalräte sowie Schwerbehindertenvertretungen durch Long-Covid, findet beginnend am 19.09.2022 eine Tagung im Bildungswerk Steinbach statt. Alle weiteren Infos und der Link zur Anmeldung [hier](#).

Zertifikatslehrgang

Vom 12.09.2022 bis 16.09.2022 findet das erste von vier Modulen des Zertifikatslehrgangs Beteiligungsmanagement statt.

Weitere Informationen [hier](#).

Alle Termine, Veranstaltungen und Bildungsangebote findest du auch in unserem [Seminarkalender](#).

Impressum

Herausgeber: Academy of Labour gGmbH • Eschersheimer Landstraße 155 – 157 • 60323 Frankfurt am Main
E-Mail: info@academy-of-labour.de • Website: www.academy-of-labour.de

Verantwortlich: Rainer Gröbel, Prof. Dr. Martin Allespach

Redaktion: Hannah Zoller

Beteiligte Autor:innen: Ruben Armbruster, Franziska Elfers & Tobias Schmitz

Gestaltung: Werbeagentur Zimmermann GmbH • Frankfurt am Main • Juni 2022

Fragen, Rückmeldungen und Anmerkungen gerne an hannah.zoller@university-of-labour.de.