



Ursprünglich erschienen in "denk-doch-mal.de (2021), H. 2"

# Praxisbezug und Kooperationsmöglichkeiten der Arbeitssoziologie am Beispiel der Forschungslinie Innovative Arbeitspolitik

Von: **Dr. Martin Kuhlmann** (*Arbeitssoziologe und Direktor am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V. an der Universität Göttingen*)

In der Arbeitssoziologie hat die Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften eine lange Tradition und war dennoch nicht frei von Kontroversen. Für einen empirischen Arbeitssoziologen – und nur aus dieser Perspektive wird im Folgenden gesprochen – geht es bei der Frage der Zusammenarbeit vor allem um den Praxisbezug von Wissenschaft. In welchem Verhältnis stehen wissenschaftliche Forschung und gewerkschaftliche Praxis zueinander oder noch konkreter: Inwieweit kann und sollte Forschung praxiswirksam werden, einen praktischen Nutzen haben? Und vor allem: Wie lässt dieser sich organisieren?

Arbeitssoziolog\*innen verbinden mit ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit vielfach zumindest die Hoffnung auf gesellschaftliche Relevanz. Zugleich haben insbesondere die deutschen Gewerkschaften Erwartungen an Wissenschaft, die in den letzten Jahrzehnten tendenziell gestiegen sind (exemplarisch: Urban 2015). Ausdruck gefunden hat dies in der Gründung von Kooperationsstellen an Hochschulen, aber auch darin, dass Einzelgewerkschaften Forschungsprojekte – teilweise über eigene Institutionen – finanzieren. Die Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes ist zudem eine wichtige Fördergeberin für arbeitsbezogene Forschung und die Gewerkschaften als Sozialpartner sind ein relevanter Akteur im Rahmen der Ressortforschung von Bund und Ländern.

## Von HdA bis heute

Seit der HdA-Forschung (Programm „Humanisierung des Arbeitslebens“ der Bundesregierung von 1974 bis 1989) der zweiten Hälfte der 1970er Jahre hat es gerade in der Arbeitssoziologie immer wieder auch kontroverse Debatten über die Möglichkeit und Bedeutung von Praxisrelevanz in der Arbeitssoziologie generell sowie über die Rolle der Gewerkschaften als Adressaten von Forschung gegeben. Die Geschichte dieser Debatten ist bisher nicht geschrieben. Grob charakterisieren lässt sie sich jedoch so, dass sich zu Beginn sehr gegensätzliche Positionen gegenüberstanden.

Die einen kritisierten die Arbeitsforschung für einen zu geringen Praxisbezug und formulierten den Anspruch, dass gerade Forschung, die sich als kritische Wissenschaft versteht, in die Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnissen eingreifen müsse, konkrete Hinweise zu formulieren habe und aktiv an der Umgestaltung der Arbeitswelt mitarbeiten solle (Fricke/Fricke 1977). Andere betonten, dass Wissenschaft dabei allzu leicht zur Dienerin der Interessen der Mächtigen („servants of power“) werde (Kern 1979), dass die Stärke der Arbeitssoziologie gerade in ihrer analytischen Funktion liege, dass sie über wenig praxistaugliches Gestaltungswissen verfüge und sich bei Versuchen praxiswirksam zu werden regelmäßig in betriebliche Interessengegensätze verheddere (Lutz 1981, Bergmann 1982). Bilanzierungen der frühen HdA-Erfahrungen aus gewerkschaftlicher Sicht fallen, was die Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften und den Nutzen etlicher Projekte anbelangt, eher negativ aus (Trautwein-Kalms/Gerlach 1980). Es gab seitens der Wissenschaft allerdings auch Stimmen, die sich gegen

### Dr. Martin Kuhlmann

*Arbeitssoziologe und Direktor am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V. an der Universität Göttingen*



Dr. Martin Kuhlmann ist Arbeitssoziologe und Direktor am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V. an der Universität Göttingen. Er verfügt über langjährige Forschungserfahrung in den Bereichen Arbeits-/Industriesoziologie, Industrielle Beziehungen und Arbeitspolitikforschung und ist Lehrbeauftragter am Institut für Soziologie der Universität Göttingen. In einer Reihe von Projekten beschäftigt er sich in den letzten Jahren insbesondere mit dem Zusammenhang von Digitalisierung und Arbeit. Auf der Basis von vergleichenden Betriebsfall- und Branchenstudien geht es dabei u.a. um Arbeitswirkungen und ...

[\[weitere Informationen\]](#)

gewerkschaftliche Forderungen einer parteilichen, arbeitnehmerorientierten Forschung wehrten. Und wieder andere plädierten allenfalls für einen generalisierten Interessenbezug (Interessen der Arbeitnehmenden), der nicht zwingend identisch sei mit den Interessen von Gewerkschaften als kollektiven Akteuren.

Gleichwohl hat sich die Forderung nach Praxiswirksamkeit („Gestaltungsorientierung“) und die Sinnhaftigkeit der Kooperation mit Gewerkschaften und/oder Arbeitnehmenden in der Arbeitssoziologie seit den 1980er Jahren immer stärker etabliert. Während Konzeptionen einer „arbeitnehmerorientierten Wissenschaft“ zu Beginn der 1980er Jahre noch heftige Gegenreaktionen auslösten (Hedtke 1981), waren Gewerkschaften spätestens seit Ende der 1990er Jahre nur mehr ein möglicher Kooperationspartner einer praxisorientierten Arbeits- und Organisationssoziologie. Diskutiert wurde nicht mehr über die Frage *ob*, sondern nur noch *wie* Wissenschaft in Form von sozialwissenschaftlicher Organisationsberatung praxiswirksam werden könne (Howaldt/Kopp 1998). Friedrich Weltz und Heinrich Bollinger plädierten in diesen Diskussionen für eine arbeitsorientierte Organisationsberatung, in der sie die Möglichkeit sahen, den Fallstricken einer zu engen Anbindung an einzelne Akteur zu entgehen und eine unabhängige, aber gleichwohl gestaltungsorientierte Sicht auf betriebliche Interessenaueinandersetzungen zu gewinnen (Bollinger/Weltz 1989, Bollinger 1998).

## Kooperation als Normalfall

Mittlerweile ist die Kooperation von Wissenschaft und Gewerkschaften in unterschiedlichen Ausprägungen zu einem normalen Bestandteil einer Arbeitssoziologie geworden, die den Anspruch hat, gesellschaftlich relevant zu sein und dem Wissenstransfer einen eigenständigen Stellenwert zumisst. Die Spannbreite reicht von angewandter Forschung oder Evaluationsstudien im unmittelbaren Auftrag von Gewerkschaften oder gewerkschaftsnahen Stiftungen (exemplarisch: Brandl/Wagner 2011 bezogen auf die Umsetzung von Tarifverträgen), über die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Betriebs- oder Personalräten in öffentlich geförderten Verbundforschungsprojekten oder Forschungsprojekte, in denen auf neue gesellschaftliche Problemlagen hingewiesen wird, die aus gewerkschaftlicher Sicht besonders bedeutsam sind, bis hin zu Kooperationen mit Praxispartnern, in denen der arbeitssoziologischen Forschung deshalb Gestaltungsrelevanz zukommt, weil sie betriebliche oder gesellschaftliche Phänomene unter dem Gesichtspunkt von Wirkungszusammenhängen und Einflussmöglichkeiten sowie auf Veränderungsperspektiven hin analysiert. Auf diese letzte Ausprägung von Praxisrelevanz haben frühzeitig Burkart Lutz und Rainer Schultz-Wild unter der Überschrift „Aufklärung als Gestaltung“ hingewiesen (Lutz/Schultz-Wild 1986).

Die Gegenübersetzung von Vereinnahmungs- und Irrelevanz-Vorwürfen ist – zumindest bezogen auf die Arbeitssoziologie – Geschichte, wozu sicherlich beigetragen hat, dass akademisch qualifizierte Personen mittlerweile in relevantem Umfang Funktionen in den Gewerkschaften bekleiden. Und auch in den Diskussionen der vergangenen Jahre über „öffentliche Soziologie“ (Aulenbacher u.a. 2017) spielen alte Frontlinien nur noch eine geringe Rolle. Weit verbreitet ist die Erkenntnis, dass Wissenschaft und (gewerkschaftliche) Praxis ihre jeweiligen, nicht hintergehbaren Eigenlogiken besitzen. Im Bereich der Wissenschaft hat sich zudem die Einschätzung durchgesetzt, dass keine generelle Unvereinbarkeit besteht zwischen Erkenntnisgewinnung durch Analysen und Praxisrelevanz durch Gestaltungsorientierung. In Zeiten eines Nebeneinanders verschiedener Modi der Wissensproduktion (Novotny u.a. 2003, Carayannis/Campbell 2011) und einer „dritten Mission“ von Hochschulen (Roessler u.a. 2015) wird die Kooperation von Wissenschaft und Praxis zum Normalfall. Dass Arbeitssoziologie aufgrund ihrer theoretischen Zugänge, der im Fach gewachsenen Expertise und ihrer Forschungsmethoden in der Lage ist, Impulse (auch) für die gewerkschaftliche Praxis zu liefern, wird mittlerweile nicht mehr infrage gestellt.

## Und im SOFI? Die Forschungslinie Innovative Arbeitspolitik als Beispiel

Kooperationen mit Gewerkschaften haben in verschiedenen Ausprägungen auch im SOFI (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen) eine lange Geschichte und prägen – in unterschiedlicher Intensität – die Entwicklung des Instituts nahezu von Beginn an mit. Am Beispiel einer Forschungslinie des SOFI, die im Kern darauf ausgerichtet ist, Entwicklungstrends und Wirkungszusammenhänge im Feld der Arbeit mit wissenschaftlichen Methoden zu analysieren und die hierbei gewonnenen Erkenntnisse im engen Austausch mit Praxisakteuren praxiswirksam werden zu lassen, sollen im Folgenden ein paar Erfahrungen und Erkenntnisse der Kooperation von Wissenschaft und Gewerkschaften bilanziert werden. In verschiedenen Projekten des SOFI, die sich dieser Forschungslinie zuordnen lassen, war die Rolle der Gewerkschaften durchaus unterschiedlich: Mal handelte es sich um gewerkschaftsnah (typischerweise durch die HBS) geförderte Projekte, die sich explizit mit den Wirkungen etwa von Tarifpolitik

beschäftigten (z.B. Kuhlmann/Sperling 2009, Brandl/Wagner 2011), mal um Begleitforschungsprojekte, in denen finanziert unter anderem von Gewerkschaften, die Effekte neuer arbeits- und arbeitsmarktpolitischer Konzepte in den Blick genommen wurden (z.B. Schumann u.a. 2006), mal wurden, unternehmensfinanziert, die Auswirkungen und möglicherweise bestehenden Veränderungsbedarfe von zwischen Management und Betriebsräten ausgehandelten, vorläufigen Betriebsvereinbarungen untersucht (Gerst/Kuhlmann 1998).

Entscheidend ist, dass es sich in sämtlichen Fällen um mehr handelt, als „nur“ um den Transfer von wissenschaftlichen Erkenntnissen in die gewerkschaftliche Praxis, wie dies üblicherweise durch Vorträge, Mitarbeit in Arbeitskreisen, Beiräten oder Kommissionen, durch Praxisleitfäden und Handlungsempfehlungen oder durch Veröffentlichungen in praxisorientierten Fachzeitschriften erfolgt. Kennzeichnend ist vielmehr, dass in den verschiedenen Phasen dieser Projekte eine enge Kooperation (auch) mit gewerkschaftlichen Akteuren bestand: bei den Erkenntnisabsichten und der Wahl von Fragestellungen, bei der Konzipierung des Forschungsdesigns, den Methoden und der Forschungspraxis sowie bei der Darstellung und der Rückbindung von Forschungsergebnissen in die Praxis. Die Forschungslinie Innovative Arbeitspolitik (Kuhlmann u.a. 2004, Kuhlmann 2017) ist ein Beispiel dafür, *wie* eine Kooperation Wissenschaft und Gewerkschaften aussehen kann.

Entstanden ist diese Forschungslinie in Untersuchungen, in denen seit Mitte der 1990er Jahre die mit Lean Produktion beginnende und sich bis in die Gegenwart hinein („agiles Arbeiten“) stets erneuernde Flut (immer) neuer Managementkonzepte auf ihre Wirkungen und ihre Gestaltbarkeit hin untersucht wird. Die Analyse der hierdurch in Gang gesetzten Entwicklungsdynamiken ist nicht nur aus wissenschaftlicher Sicht relevant, gehen hiermit in der Regel doch weitreichende Annahmen über grundlegende Umbrüche der Arbeitswelt einher. Einen erheblichen Bedarf an Orientierungswissen erzeugen neue Managementkonzepte bzw. allgemeiner gesprochen: arbeitspolitische Strategien der Unternehmen auch für Gewerkschaften sowie Betriebs- und Personalräte. Gerade letztere stehen dabei vor der Frage, inwieweit und mit welchen Perspektiven, inhaltlichen Vorstellungen und Forderungen, sie sich an der Gestaltung von (Re-)Organisationskonzepten beteiligen sollten und können.

## Forschungsfragen und Erkenntnisabsichten

Bereits bei der Identifikation relevanter Managementkonzepte und bei der Entwicklung von Forschungsfragen, kann Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften daher eine wichtige Rolle spielen. Die Erkenntnisabsicht vieler Untersuchungen dieser Forschungslinie sind im Kern darauf ausgerichtet, Effekte zu identifizieren, Wirkungszusammenhänge zu analysieren und Einflussmöglichkeiten zu bestimmen. Ein forschungsleitender Gedanke hierbei, dafür steht der Zusatz *innovative* Arbeitspolitik, ist die Frage, inwieweit Organisationskonzepte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit mit Arbeitsverbesserungen im Sinne von wechselseitigen Vorteilen („mutual gains“) kombinieren (können). Aus wissenschaftlicher Sicht ist dies – abgesehen von der Wahl des Forschungsthemas – im Kern keine normative, sondern eine empirische Frage: Welche Organisationsformen (Good Practice-Konzepte) sind geeignet, mutual gains-Effekte zu erzielen? Welche Voraussetzungen und Rahmenbedingungen sind hier für notwendig? Wie steht es um die Verbreitungschancen derartiger arbeitspolitischer Ansätze? Welche Einflussmöglichkeiten haben gewerkschaftliche Akteure und wie können sie diese nutzen? Alle hier genannten Fragen sind unmittelbar praxisrelevant. Beiträge für Antworten auf diese Fragen durch Forschung zu liefern, sind eine Basis für Kooperationen zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften, die die Rollentrennung zwischen den Akteuren nicht verwischen und die jeweilige Eigenlogik der beiden Handlungsfelder anerkennen.

## Forschungsdesign und Forschungsmethoden

Eine Erkenntnis aus den Projekten der Forschungslinie Innovative Arbeitspolitik lautet, dass ein derartiger Forschungsansatz Konsequenzen auch auf der Ebene des Forschungsdesigns hat. Auch hier können nur einige Hauptpunkte zu benannt werden. Zunächst einmal erfordern Untersuchungen arbeitspolitischer Konzepte einen ausgeprägt empirischen Zugriff, der sich jeweils auf besonders weitreichende Realisierungen, aber auch unterschiedliche Ausprägungen der im Fokus stehenden Konzepte richten und bei der Auswahl der konkreten Fälle unterschiedliche Kontextbedingungen berücksichtigen sollte. Bereits auf dieser Stufe der Vorbereitung von Studien (wie auch später bei der Anbahnung von Betriebskontakten) ist die Kooperation (auch) mit Gewerkschaften bedeutsam.

Bei der Auswahl der Forschungsmethoden sind Erhebungen auf der Arbeitsprozessebene mittels Beobachtungsverfahren nahezu unverzichtbar (Kuhlmann 2009). Ergänzt werden müssen diese jedoch durch qualitative Interviews mit Beschäftigten, in denen Wahrnehmungen, Sichtweisen und Bewertungen zum Thema gemacht sowie Gründe und Begründungen untersucht werden können. Entscheidend ist, dass durch Beobachtungsmethoden sowie durch die Kombination mit Interviews Nähe zu den Praxisakteuren und ein Verständnis für ihre Sichtweisen hergestellt wird, zugleich aber auch Distanz, ein unabhängiger Blick möglich ist.

Als drittes – und auch hier kommt nochmals die Kooperation mit gewerkschaftlichen Akteuren ins Spiel – sind Interviews mit der betrieblichen Interessenvertretung sowie Managementakteuren der verschiedenen Funktionsbereiche und Hierarchieebenen notwendig, um Kontextbedingungen, Dynamiken und Perspektiven der untersuchten Organisationskonzepte abschätzen zu können. Über den aus dem Fallstudienansatz (Wittemann u.a. 2010) resultierenden intensiven Austausch mit den betrieblichen Expertinnen und Experten entstehen auch auf dieser Ebene Kooperationsbeziehungen.

Und schließlich hat sich der Einsatz quantitativer Erhebungsverfahren (insbesondere Beschäftigtenbefragungen) bewährt, da auf dieser Basis Wechselwirkungen und Einflussfaktoren besser bestimmbar sind. Letztlich erhöht gerade die Kombination von qualitativen und quantitativen Erhebungsmethoden die Verlässlichkeit, Aussagekraft sowie die Generalisierungsmöglichkeiten von Untersuchungsergebnissen. Und auch für die Überzeugungskraft der Forschungsergebnisse gegenüber Praxisakteuren auf der Managementseite sowie bei den Gewerkschaften haben methodenintegrierte Vorgehensweisen einen hohen Wert.

## Praxisrelevanz

Womit wir bei der Frage der Praxisrelevanz von Untersuchungsergebnissen und des Transfers von Erkenntnissen der Forschung in die Praxis wären. In Untersuchungen der Forschungslinie Innovative Arbeitspolitik werden Untersuchungsergebnisse – im günstigen Fall – in zweifacher Weise praxisrelevant. Ebenfalls in enger Kooperation vor allem mit den betrieblichen Praxisakteuren der betrieblichen Interessenvertretung und des Managements werden empirische Befunde, Deutungen der Forschenden sowie daraus entwickelte Handlungsempfehlungen oder Gestaltungshinweise zunächst in Form von Feedback-Workshops unter Beteiligung der Beschäftigten vorgestellt und diskutiert. Diese Vorgehensweise (Kuhlmann 2009) ist aus wissenschaftlicher Sicht ein wichtiger Schritt einer interaktiven Validierung von Untersuchungsergebnissen, hat darüber hinaus aber vor allem den Zweck Forschungsergebnisse praxiswirksam werden zu lassen. Dass dies in sehr unterschiedlichem Maße gelingt und nur zu sehr geringen Anteilen in der Macht der Forscher\*innen liegt, muss angesichts der Handlungsbedingungen betrieblicher Akteure, der Interessendurchzogenheit der Arbeitswelt und der sehr unterschiedlichen Geübtheit der Betriebe mit ergebnisoffenen, sämtliche Akteursgruppen beteiligenden Vorgehensweisen sicherlich nicht weiter ausgeführt werden.

Jenseits dieser konkret betriebsbezogenen Bemühungen um Praxisrelevanz der Forschungsergebnisse sind auf einer zweiten Stufe aber auch die sonst üblichen Methoden des direkten und indirekten Transfers von wissenschaftlichen Erkenntnissen bedeutsam: Publikationen, Vorträge, Weiterbildungsveranstaltungen und universitäre Lehre sowie Praxis-Arbeitskreise. Gerade in diesen eher traditionellen Transferformaten spielt die Kooperation mit Gewerkschaften und insbesondere die Frage, welche Formen des Transfers von Forschungsergebnissen von den Gewerkschaften angeboten und genutzt werden, eine wichtige Rolle. Die Erfahrung lehrt, dass gerade in der Arbeitssoziologie die Erwartungen der Wissenschaft an die Nutzung ihrer Befunde und Empfehlungen durch Praxis-Akteure allerdings nicht allzu hoch sein sollten. Bezogen auf die hier angedeutete Forschungslinie Innovative Arbeitspolitik bietet die Kooperation mit Gewerkschaften (und notwendigerweise auch dem Management) jedoch zumindest die Möglichkeit, dass arbeitspolitische Konzepte durch pilothafte praktische Erprobungen, systematische Bilanzierung von Erfahrungen und die Organisation von arbeitspolitischen Aushandlungs- und Entwicklungsprozessen (auch) in Richtung konkreter Utopien, „Real Utopias“ (Wright 2017) weiterentwickelt werden. Sicherlich aber nur in der kleineren Münze von humaneren Arbeitsformen und Arbeitsbedingungen, erhöhten Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten und etwas demokratischeren Verhältnissen in der Arbeitswelt.

## Resümee

Obwohl es einer detaillierteren Diskussion bedürfte, sind aus Sicht eines empirischen Arbeitssoziologen beim Thema Praxisbezug von Wissenschaft sowie Kooperationsmöglichkeiten zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften vier Punkte zu betonen.

1. Die jeweilige Eigenlogik von Wissenschaft und Praxis ist nicht hintergebar und sollte bei Kooperationen als Grundlage anerkannt werden. Die Produktion wissenschaftlicher Erkenntnisse auf der einen Seite und die Gestaltung der Arbeitswelt ausgehend von (gewerkschaftlichen) normativen Grundüberzeugungen sind unterschiedliche Handlungssysteme mit je eigenen Erfordernissen, Regeln und Zielsetzungen.
2. Weil dies so ist, setzt eine fruchtbare Kooperation gemeinsame Fragestellungen und Erkenntnisabsichten voraus. Bei der Suche zunächst nach gemeinsamen Fragen und anschließend nach Antworten auf diese Fragen, können normative Erwägungen zwar eine Rolle spielen, allerdings auf der Stufe der Identifikation von sinnvollen Fragestellungen und der Bestimmung von Untersuchungsgegenständen.
3. Am Beispiel der Forschungslinie Innovative Arbeitspolitik wurden ein paar Hinweise gegeben, dass eine gelingende Kooperation von Wissenschaft und Gewerkschaften (ähnlich wie bei anderen Praxisakteuren) Konsequenzen auch für den Forschungsprozess selbst hat: das Forschungsdesign, die Forschungsmethoden und die Organisation des Praxisbezugs.
4. Ein vierter Aspekt sollte nicht vergessen werden: Sowohl aufseiten der Wissenschaft als auch aufseiten der Gewerkschaften bedarf es nicht nur der Bereitschaft zur Kooperation, sondern auch organisatorischer und personeller Voraussetzungen für Kooperationspraktiken.

Im Rückblick auf frühere Debatten zum Verhältnis von Wissenschaft und Gewerkschaften lässt sich konstatieren, dass die Bereitschaft zur Kooperation, Erfahrungen mit Kooperation und die Chancen für eine intensivere Kooperation gewachsen sind. Systemtheoretisch gesprochen, hat die Fähigkeit zugenommen, wechselseitig produktive Irritationen zuzulassen. Zugleich sind die Bedingungen für gelingende Kooperationen, die den gewerkschaftlichen Zielen einer Humanisierung der Arbeitswelt gerecht werden und Schritte auf dem Weg dorthin sind, angesichts unter anderem der eingeschränkten Handlungsmacht der Gewerkschaften in vielen Bereichen nicht besser geworden und die Erfolge eher begrenzt. Gleichzeitig wächst aufgrund zunehmender wirtschaftlicher, arbeitsbezogener und gesellschaftlicher sowie ökologischer Probleme aber auch die Notwendigkeit einer intensiveren Kooperation zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften. In einer Reihe von Handlungsfeldern wie insbesondere dem der Digitalisierung oder dem der Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft in Richtung Klimaneutralität dürften Erfolge allerdings, auch dies lässt sich aus der Forschungslinie Innovative Arbeitspolitik lernen, nicht ohne Einbeziehung von Management und Arbeitgeberseite gelingen.

Auch aus diesem Grund erscheinen auf mutual gains orientierte arbeitspolitische Konzepte und die sie ermöglichenden Kooperationsprozesse als *eine*, aber sicherlich nicht die einzige sinnvolle Basis für Kooperationen zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften und einen stärkeren Praxisbezug von Wissenschaft. Arbeitssoziolog\*innen sind bei der Suche nach einer humaneren Arbeitswelt in doppelter Hinsicht gefordert: Als Bürger\*innen mit ihren Werten und ihrem Engagement, als Wissenschaftler\*innen mit den von ihnen zu entwickelnden Methoden der Gewinnung von Erkenntnissen in Zusammenarbeit mit Praxisakteuren und in Rückbindung an die gesellschaftliche Praxis.

## Literatur:

---

Aulenbacher, Brigitte; Burawoy, Michael; Dörre, Klaus; Sittel, Johanna (Hg.) (2017): Öffentliche Soziologie: Wissenschaft im Dialog mit der Gesellschaft, Frankfurt/Main: Campus.

Bergmann, Joachim (1982): Industriesoziologie – eine unpraktische Wissenschaft?, in: Ulrich Beck (Hg.) (1982): Soziologie und Praxis – Erfahrungen, Konflikte, Perspektiven, Soziale Welt, Sonderband 1, S. 397-416.

Bollinger, Heinrich; Weltz; Friedrich (1989): Zwischen Rezeptwissen und Arbeitnehmerorientierung. Der Arbeitsbezug soziologischer Beratung von Unternehmen; in: Beck, Ulrich, Wolfgang Bonß (Hg.): Weder Sozialtechnologie noch Aufklärung? Analysen zur Verwendung sozialwissenschaftlichen Wissens. Frankfurt/Main: Suhrkamp, S. 248-275.

Brandl, Sebastian; Wagner, Hilde (Hg.): Ein „Meilenstein der Tarifpolitik“ wird besichtigt. Die Entgelttarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie: Erfahrungen – Resultate – Auseinandersetzungen, Berlin: Ed. Sigma.

Carayannis, Elias G.; Campbell, David F. J. (2011): Open Innovation Diplomacy and a 21st Century Fractal Research, Education and Innovation (FREIE) Ecosystem: Building on the Quadruple and Quintuple Helix Innovation Concepts and the “Mode 3” Knowledge Production System, in: Journal of the Knowledge Economy 2, S. 327–372. DOI 10.1007/s13132-011-0058-3

- Fricke, Werner; Fricke, Else (1977): Industriesoziologie und Humanisierung der Arbeit; in: Soziale Welt 28, S. 91-108.
- Gerst, Detlef; Kuhlmann, Martin (1998): Unternehmensfinanzierte Sozialforschung – Erfahrungen im Rahmen einer Evaluation von Gruppenarbeitsprojekten, in: Jürgen Howaldt, Ralf Kopp (Hg.): Sozialwissenschaftliche Organisationsberatung, Berlin: Ed. Sigma, S. 251-271.
- Hedtke, Reinhold (1981): Zur Kritik einer Konzeption arbeitnehmerorientierter Wissenschaft, in: Leviathan 9, S. 571-581.
- Howaldt, Jürgen; Kopp, Ralf (Hg.) (1998): Sozialwissenschaftliche Organisationsberatung. Berlin: Ed. Sigma.
- Kern, Horst (1979): Kritische Industriesoziologie?, in: Horst Kern (1979): Kampf um Arbeitsbedingungen. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Kuhlmann, Martin (2009): Beobachtungsinterview, in: Stefan Kühl, Petra Strodtz, Andreas Taffertshofer (Hg.): Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Quantitative und Qualitative Methoden, Wiesbaden: VS Verlag, S. 78-99.
- Kuhlmann, Martin (2017): Neue Produktionskonzepte/innovative Arbeitspolitik, in: Hartmut Hirsch-Kreinsen, Heiner Minssen (Hg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie, 2. Aufl., Baden-Baden: Nomos, S. 236-240.
- Kuhlmann, Martin; Sperling, Hans Joachim (2009): Der Niedersachsen-Weg – Tarifregelungen, Einführungsprozesse und Wirkungen von ERA im Tarifgebiet Niedersachsen, in: WSI-Mitteilungen 62, Nr. 3, S. 127-135.
- Kuhlmann, Martin; Sperling, Hans Joachim; Balzert, Sonja (2004): Konzepte innovativer Arbeitspolitik. Good-Practice-Beispiele aus dem Maschinenbau, der Automobil-, Elektro- und Chemischen Industrie, Berlin: Ed. Sigma.
- Lutz, Burkhard (1981): Möglichkeiten und Grenzen industriesoziologischer Begleitforschung bei der Implementierung neuer Fertigungstechnologie, in: Peter Brödner (Hg.) (1981): Neue Fertigungstechnologien und Qualität der Arbeitsplätze. Karlsruhe: Kernforschungszentrum Karlsruhe, S. 201-203.
- Lutz, Burkhard; Schultz Wild, Rainer (1986): Aufklärung als Gestaltung, in: WSI-Mitteilungen 39, S. 669-678.
- Nowotny, Helga; Scott, Peter; Gibbons, Michael (2003): Introduction: 'Mode 2' Revisited: The New Production of Knowledge, in: Minerva 41 (2003), S. 179-194. DOI 10.1023/A:1025505528250
- Roessler, Isabel; Duong, Sindy; Hachmeister, Cort-Denis (2015): Welche Missionen haben Hochschulen? Third Mission als Leistung der Fachhochschulen für die und mit der Gesellschaft. CHE (Centrum für Hochschulentwicklung), Arbeitspapier Nr. 182, Gütersloh
- Schumann, Michael; Kuhlmann, Martin; Sanders, Frauke; Sperling, Hans Joachim (2006) (Hg.): VW Auto 5000: ein neues Produktionskonzept. Die deutsche Antwort auf den Toyota-Weg? Hamburg: VSA.
- Trautwein-Kalms, Gudrun; Gerlach, Gerhard (1980): Gewerkschaften und Humanisierung der Arbeit. Frankfurt/Main: Campus.
- Urban, Hans-Jürgen (2015): Kapitalismus, Gewerkschaften und Sozialwissenschaften heute. Chancen für eine Kooperation in (wirtschafts-)demokratischer Absicht?, in: Ludger Pries, Hans-Jürgen Urban, Manfred Wannöffel (Hg.) (2015): Wissenschaft und Arbeitswelt – Eine Kooperation im Wandel. Zum 40. Jubiläum des Kooperationsvertrags zwischen der Ruhr-Universität Bochum und der IG Metall. Baden-Baden: Nomos, S. 43-61.
- Wittemann, Klaus Peter; Kuhlmann, Martin; Schumann, Michael (2010): SOFI-Fallstudien-Ansatz im Wandel. Exemplarische Empirie zur Entwicklung von Industriearbeit, in: Hans J. Pongratz, Rainer Trinczek (Hrsg.): Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie, Berlin: Ed. Sigma, S. 73-117.
- Wright, Erik Olin (2017): Reale Utopien. Wege aus dem Kapitalismus. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
-