

Transferforschung – ein methodisches Konzept für den transdisziplinären Dialog zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften

Von: **Manuela Maschke** (Referatsleiterin in der Hans-Böckler-Stiftung), **Prof. Dr. Manfred Wannöffel** (Geschäftsführender Leiter der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM)

In der vorliegenden Ausgabe von DENK-doch-Mal argumentieren Sabine Pfeiffer, Ute Kupfer und Thomas Ressel im Gespräch mit Roman Jaich und Bernd Kaßbaum, dass der Dialog zwischen Vertreter*innen von Experten- (Wissenschaft) und Interessenorganisationen (Gewerkschaften) besondere Rahmenbedingungen benötigt, die einen Dialog erfolgreich strukturieren. [1] Dieser sollte in erster Linie problembezogen sein. Und in der Zusammenarbeit sollte der Austausch über Inhalte und nicht über Positionen überwiegen. Dabei geht es um einen Dialog an offenen arbeits- und sozialpolitischen Fragestellungen sowie über ungeklärte Sachverhalte der Arbeits- und Gesellschaftsforschung, die im Idealfall auf einer gemeinsamen Problemsicht basieren.

Die Wissenschaft kann dann mit ihren methodischen Mitteln und Sachkenntnissen ihren Beitrag zur Klärung dieser offenen Fragen leisten. Doch bedarf der Dialog zwischen Vertretern unterschiedlicher Organisationstypen besonderer Strukturen und Formate der Zusammenarbeit, die über punktuelle Begegnungen zwischen Wissenschaftler*innen und Gewerkschafter*innen hinausreichen. Wenig attraktiv und problematisch sind demnach aneinanderreihende Vorträge aus der Wissenschaft oder Vortragsveranstaltungen am Ende von – über einen längeren Zeitraum durchgeführten – Forschungsprojekten, bei denen der Wissenstransfer der wissenschaftlichen Erkenntnisse oftmals nicht mehr mit den aktuellen Problemlagen und der sozialen Praxis von betrieblichen Interessenvertretungen und Gewerkschaften übereinstimmen.

Die Interviewpassagen weisen darauf hin, dass die Zusammenarbeit zwischen Vertreter*innen aus Einrichtungen der Wissenschaft und Arbeitswelt weder ein banales Unterfangen darstellt noch sich programmatisch einfordern lässt. Es bedarf vielmehr konzeptioneller Überlegungen, mit welchen Methoden und Instrumenten praktisches und wissenschaftliches Wissen zusammengeführt werden kann.

Die zentrale Problemstellung des vorliegenden Artikels lautet: Wie finden wissenschaftliche Erkenntnisse ihren Weg in die Praxis? Wissenschaftstransfer findet meist in Form von Vorträgen, Workshops, Weiterbildung und letztlich Handlungshilfen für die Praxis statt. Nicht selten kommt es vor, dass nach zwei Jahren Forschung beim Erscheinen der Forschungsergebnisse, Praktikerinnen und Praktiker sich längst schon wieder anderen Fragen und Herausforderungen ausgesetzt sehen. Die Forschungsergebnisse und ihre Publikation sind für die Reputation und wissenschaftliche Community hoch relevant, für die Praxis zu diesem Zeitpunkt nicht mehr unbedingt. Die herkömmliche Arbeitsweise vor allem in sozialwissenschaftlichen Forschungsprojekten wirft daher die Frage auf: Wird sie der heutigen Dynamik von Veränderungen noch gerecht? Neben dem Timing stellt sich auch die Frage: Trifft die

Manuela Maschke

Referatsleiterin in der Hans-Böckler-Stiftung



geb. 1968, Industriekauffrau,

Diplom-Volkswirtin, promoviert in Politikwissenschaften, berufliche Stationen: Metallindustrie, Wissenschaft, Medienbranche, Non Profit und Beratung. Seit 2004 Referatsleiterin in der Hans-Böckler-Stiftung. Schwerpunkte: Arbeiten und mitbestimmen in der digitalisierten Welt, sozial-ökologische Transformation, Mitbestimmung der Zukunft.

Prof. Dr. Manfred Wannöffel

Geschäftsführender Leiter der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM



Geschäftsführender Leiter der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM. Lehrt an der Fakultäten Maschinenbau und Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum.

forschungsgebende Leitfrage im Forschungsprozess tatsächlich das Problem der Praxis? Wie werden Beforschte aktive Begleiter*innen und Nutznießer*innen unserer Forschung?

Gesucht wird deshalb ein Konzept, das Erfahrungswissen aus der Praxis bereits im Arbeitsprozess der Forschung einbezieht und das möglichst von Beginn an. Problemstellungen und Erfahrungen aus der Praxis sollten gut auf die Forschungsfragen bezogen sein, um einen möglichst hohen Mehrwert für die Praxis zu erreichen, ohne sich dabei dem Vorwurf der Parteilichkeit und damit der Unwissenschaftlichkeit auszusetzen, wie es beim Konzept der arbeitnehmerorientierten Forschung und der Aktionsforschung über viele Jahrzehnte der Fall war (Bosch 1980, Schumann 2014).

Unser Beitrag nimmt dieses Spannungsverhältnis des Forschungs- und Wissenstransfers zum Anlass, das methodische Konzept der Transferforschung zu erläutern, das u. E. Rahmenbedingungen für einen nachhaltigen, transdisziplinären Dialog zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften bietet. Die Erörterung der Frage, wie Erfahrungswissen und wissenschaftliches Wissen im Dialog verzahnt werden können, erfolgt vor dem Hintergrund der Forschungspraxis zweier Einrichtungen, die sich am Konzept der Transferforschung orientieren. Dies ist zum einen das Institut für Mitbestimmung und Unternehmensforschung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung, das in seiner Ausrichtung Forschung, Beratung und Qualifizierung eng miteinander verschränkt. In seiner Kernkompetenz Arbeit und Mitbestimmung richtet sich das Institut allerdings nicht allein an die wissenschaftliche und politische (Fach)Öffentlichkeit, sondern vor allem auch an Betriebsräte, Gewerkschafter*innen und Beschäftigte. Zum anderen ist es die Gemeinsame Arbeitsstelle RUBIGM, eine zentrale Einrichtung der Ruhr-Universität Bochum, die auf einem Kooperationsvertrag der IG Metall mit der RUB aus dem Jahr 1975 beruht und das Themenfeld Technik – Arbeit – Organisation (TAO) inter- und transdisziplinär bearbeitet.[2]

Der gemeinsam verfasste Beitrag ist in drei Abschnitte gegliedert. Zunächst wird das Konzept der Transferforschung entwickelt und am Beispiel eines Ende 2019 abgeschlossenen BMBF-Verbundprojektes zum Thema Digitalisierung der Arbeit dargestellt, das mit Wissenschaftler*innen der RUB, Expert*innen der Abteilung „Zukunft der Arbeit“ (ZdA) der IG Metall und Betriebsrät*innen der beteiligten Unternehmen durchgeführt wurde. Als weiteres Beispiel wird ein Projekt des I.M.U. zur Qualifizierung von Betriebsrät*innen präsentiert, das im Dialog zwischen Wissenschaftler*innen und den Bildungsreferent*innen des DGB-Bildungswerkes und sechs Einzelgewerkschaften nach zwei Jahren Laufzeit im Juni 2021 abgeschlossen wurde.

Aus diesen Beispielen ableitend, werden anschließend Thesen zur Diskussion gestellt, auf welche Weise die programmatischen Vorschläge des Wissenschaftsrates und der Hochschulrektorenkonferenz mit dem Konzept der Transferforschung in einer nach wie vor stark disziplinär ausgerichteten Wissenschaftslandschaft an Einfluss gewinnen kann.

Das Konzept der Transferforschung

Ausgangspunkt der folgenden Argumentation ist der Aufsatz „Praxisorientierte Industriesoziologie. Eine kritische Bilanz in eigener Sache“ von Michael Schumann aus dem Jahr 2014 (Schumann 2014). In diesem Beitrag revidiert der renommierte Arbeits- und Industriesoziologe vom Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) 30 Jahre nach dem Erscheinen zentrale Aussagen der sehr einflussreichen Studie „Das Ende der Arbeitsteilung?“ (Kern/Schumann 1984). Schumann ist heute der Auffassung, dass er im Laufe seiner empirischen Forschungen die Lernfähigkeit des Kapitals falsch eingeschätzt hatte. Welche Gründe brachten Michael Schumann zu dieser späten Einsicht? Zur Erinnerung: Horst Kern und Michael Schumann eröffneten im Jahr 1984 eine – bis weit in die 2000er Jahre reichende – breite wissenschaftliche und arbeitspolitische Debatte über den Umbruch des tayloristisch-fordistischen Produktionssystems, der erstmals nicht nur der Logik einer technologischen Rationalisierung folgte, sondern auf die Reorganisation des menschlichen Arbeitseinsatzes und der Arbeitsorganisation in der industriellen Produktion fokussierte.

Die zentrale These der SOFI-Wissenschaftler lautete 1984: „Mit Neuen Produktionskonzepten kommt in den Unternehmen eine Nutzungsform von Arbeitskraft ins Spiel, die grundlegend veränderte, auch verbesserte Möglichkeiten bietet, Beschäftigteninteressen wahrzunehmen“ (Schumann 2014). In der Rückschau stellte nun Schumann 2014 fest, dass durch die empirische Forschung zu Beginn der 1980er Jahre lediglich die Erscheinungsebene der einsetzenden Reorganisationsmaßnahmen erfasst, jedoch die Wesensebene von Rationalisierung verkannt wurde.

Die Reorganisation des tayloristischen Produktionssystems vollzog sich im Kontext stark veränderter Konkurrenzbedingungen auf dem Weltmarkt mit dem bahnbrechenden Erfolg des japanischen Toyotismus-Modells (Wannöffel 1991; Womack et al. 1991). Schumann stellt 2014 klar: „Aber diese Profitperspektive bleibt das Nadelöhr, durch das jede Gestaltungsmaßnahme durchschlüpfen muss. Dieses Nadelöhr stellt den Zensor dar, der festlegt, was geht und was nicht geht“ (Schumann 2014). Das methodische Defizit der 1984er Studie lag vor allem darin, dass die Annahmen, die über zwei Dekaden die arbeits- und industriesoziologische Forschung und die Arbeitspolitik der IG Metall sowie zahlreicher Betriebsratsgremien prägten, lediglich auf der empirischen Basis von gerade einem Prozent der Fertigungsbelegschaft (Funktion des Straßenführers) in den untersuchten Betrieben basierten. Die Göttinger Forscher hatten aus sehr großer Distanz die Wirklichkeit in den Betrieben – mit den Worten des damaligen Kritikers Lothar Hack – um den Begriff gebracht. Ihre empirische Forschung erfolgte von außen und wurde nicht in ausreichendem Maße im Dialog mit den betrieblichen Akteur*innen und die Forschungsergebnisse mit ihrer sozialen Praxis rückgekoppelt (Hack 1987; Wannöffel 1989).

In diesem Zusammenhang revidiert Schumann seine damaligen methodischen Bedenken aus den 1970er Jahren insbesondere gegenüber dem Aktionsforschungsansatz in den Studien von Else und Werner Fricke (Stahlwerk Salzgitter): „Er (Werner Fricke, M.W.) stellte die Selbstbeteiligung ins Zentrum seines Peiner Projekts. Das war gerade aus heutiger Sicht konzeptionell richtig“ (Schumann 2014). Diese ist eine sehr bemerkenswerte, wenn auch späte Einsicht, denn es war gerade Michael Schumann, der im Kontext des HdA-Programmes gerade dem Aktionsforschungsansatz und den Wissenschaftler*innen, die sich an diesem Ansatz orientierten, mangelnde wissenschaftliche Distanz und zu viel soziales Engagement in ihrer Forschungspraxis vorgeworfen hatte.[3] Else und Werner Fricke beabsichtigten mit dem methodischen Ansatz und empirischen Ergebnissen die Handlungen von Beschäftigten in emanzipatorischer Absicht aktiv zu beeinflussen.

Diese starke Verknüpfung von wissenschaftlichen (Erkennen) und politischen Interessen (Verändern) hat dazu geführt, dass sich das Konzept der Aktionsforschung in der Arbeitsforschung nicht wirklich hat durchsetzen können. Fricke et al. hatten damit die Trennung zwischen Erkenntnis und Interesse explizit aufgegeben, um als Forscher*innen selbst Teil des Veränderungsprozesses im Betrieb zu sein. Sie stellten ihre Expertise in den Dienst der Beschäftigten, um zusammen mit deren Erfahrungswissen über das methodische Vorgehen zu entscheiden. Die vorrangige Aufgabe der Forscher*innen bestand darin, Situationen zu planen, herzustellen und aufrechtzuerhalten, in denen die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen durch ihre spezifischen Qualifikationen (Primärmacht) aktiv verändern konnten. Eine vollumfängliche Anerkennung des Aktionsforschungsansatzes ist in der Arbeitsforschung auf Grund der Kritik an dem Uno-actu-Prinzips[4] auch in Zukunft nicht zu erwarten.

Allerdings wirken ausgewählte Merkmale der Aktionsforschung wie die Prozessorientierung, der strukturierte Dialog zwischen Wissenschaftlern und Praxisakteuren und die Selbstreflexion der Wissenschaftler*innen und der Praxisakteur*innen bis heute fort. So ist die Problematik der Gestaltung des Verhältnis von Wissenschaft und sozialer Praxis und des Wissenstransfers zwischen unterschiedlichen Akteur*innengruppen ein aktuelles Thema sowohl des Wissenschaftsrates als auch der Hochschulrektorenkonferenz.[5] Im Grundsatzpapiers des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Wissenschaftskommunikation (BMBF 2019) und in der Richtlinie zur Förderung von BMBF-Forschungsprojekten zum Thema „Wissenstransfer“ im Bundesanzeiger vom 21.01.2021 findet die Problemstellung des Forschungstransfers und der Transforschung aktuell eine lebendige Betrachtung.

Dabei verweist das Konzept der Transferforschung in zwei Forschungsrichtungen. In der Disziplin der Bildungswissenschaften bezieht sich das Konzept auf die Erforschung des Transfererfolges von Lerninhalten und seine Wirkungen auf die Zielgruppe der Lernenden (Gräsel 2010). Eine zweite Richtung beschäftigt sich mit dem Strukturproblem von Erkenntnis und Interesse in der Forschung, nämlich wie der Wissenstransfer als ein konstitutiver Teil eines Forschungsprozesses integriert werden kann. In der Transferforschung erfolgt die Wissensvermittlung nicht ausschließlich in eine Richtung von der Wissenschaft in die soziale Praxis. Vielmehr wird Transferforschung als dialogischer und rekursiver Prozess zwischen der Forschung und Organisationen aus der sozialen Praxis verstanden, deren Akteur*innen nicht erst bei der Vorstellung der finalen Forschungsergebnisse, sondern bereits bei der Entwicklung einer Forschungsfragestellung, der Auswahl der Forschungsmethoden und der Interpretation der Ergebnisse aktiv miteinbezogen werden. Es geht schließlich um ein transparentes, methodisches Vorgehen, nach dessen Kriterien ein Forschungsprozess auf eine Weise zu gestalten ist, der die Kooperation mit der sozialen Praxis und den Aspekt des kontinuierlichen Wissenstransfers im Anwendungskontext integriert. Dieses Konzept der Transferforschung orientiert sich an den Kriterien:

- Methodentransparenz

- Systematischer Einbezug der Akteur*innen in den Forschungsprozess (Transdisziplinarität)
- Rekursives Vorgehen
- Adaptiver Forschungsprozess
- Transparenz der Ergebnisdarstellungen

Diese methodischen Bausteine der Transferforschung werden im Folgenden am Beispiel zweier aktueller Forschungsk Kooperationen näher erläutert.

Beispiele aus der Transferforschung

Eine über die letzten drei Jahre laufende Forschungsk Kooperation an der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUBIGM, in dem dieser für Transferforschung charakteristische Leitgedanke zur Anwendung kam, ist das Ende 2019 abgeschlossene, BMBF-geförderte Verbundprojekt „Verrichtungsbasierte, digitale Planung kollaborativer Montagesysteme und Integration in variable Produktionsszenarien“ (KoMPI) (Miro et al. 2021). Dieses Forschungsprojekt verfolgte die sozio-technische Perspektive der Integration des Themas der betrieblichen Mitbestimmung und der Beschäftigtenpartizipation in Prozesse der Einführung von Mensch-Roboter-Kollaborationen (MRK).

Das Projekt wurde in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Produktionssysteme (LPS) der Ruhr-Universität Bochum und der Abteilung „Zukunft der Arbeit“ (ZdA) beim IG Metall – Vorstand durchgeführt. Die dem Projekt KoMPI zugrundeliegende Forschungsk Kooperation vereinte in einem interdisziplinären Ansatz sozialwissenschaftliche wie auch ingenieurwissenschaftliche Forschungsmethoden der wissenschaftlichen Projektpartner.

Darüber hinaus wurden Akteur*innen aus der betrieblichen Praxis beteiligungsorientiert einbezogen – der Forschungsprozess war also nicht nur über die sozialwissenschaftlichen Fachgrenzen hinaus inter-, sondern auch trans-disziplinär ausgelegt. Als Akteur*innen aus der sozialen Praxis sind zum einen Geschäftsführer*innen und Betriebsrät*innen aus 14 Betrieben aus dem Themenfeld „Kompetenz Montage – kollaborativ und wandlungsfähig“ und zum anderen die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen des Ressorts Zukunft der Arbeit (ZdA) der IG Metall zu nennen.

Dem direkten, in Form von zahlreichen Forschungsworkshops konzipierten Wissensaustausch mit diesen Akteur*innen kam auch deshalb eine besondere Bedeutung zu, weil das Thema der Mensch-Roboter-Kollaboration ein kaum empirisch erforschtes Feld der Arbeitsforschung ist. Das Erfahrungswissen der betrieblichen und gewerkschaftlichen Akteur*innen, die zu großen Teilen bereits erste Berührungen mit der Thematik MRK vorweisen konnten, war in Anbetracht der wenigen bisher existierenden Erfahrungsberichte aus der betrieblichen Praxis empirisch als besonders wertvoll einzustufen.

Der Forschungsprozess in den Betrieben war also ein gemeinsamer, wodurch nicht zuletzt der Wissenstransfer der qualitativen Forschungsergebnisse in die zukünftige betriebliche Umsetzung der Mensch-Roboter-Kollaboration gewährleistet wurde. Diese Transferierbarkeit der Forschungsergebnisse in den konkreten Handlungskontext der betrieblichen Akteur*innen bildet eine zentrale Zielsetzung der Transferforschung. Eine Entkopplung der ermittelten wissenschaftlichen Ergebnisse von der sozialen Praxis sollte ausdrücklich vermieden werden.

In diesem Sinne wurde das Projekt KoMPI umsetzungsorientiert gestaltet, was durch das zweite Projektergebnis unterstrichen wird: Dieses stellt einen Leitfaden zur MRK-Einführung dar, welcher sich sowohl an betriebliche Interessenvertreter*innen als auch an das Management richtet und ihnen eine Orientierungshilfe für den beteiligungsorientierten Implementierungsprozess von MRK-Systemen in der Montage bietet. Der Leitfaden beinhaltet zudem eine kommentierte Musterbetriebsvereinbarung zur Einführung und zum Einsatz von MRK-Systemen, welche Betriebsrät*innen und Vertreter*innen der Geschäftsführung als Grundlage für die Entwicklung einer eigenen, auf die konkrete betriebliche Situation zugeschnittenen Betriebsvereinbarung dient. Für die Erstellung dieses Projektergebnisses wurde die in den Workshops aufgenommene Empirie inhaltlich strukturiert und mit Unterstützung der Ressorts ZdA der IG Metall dahingehend überarbeitet, um die Ergebnisse auch für Betriebe zur Verfügung zu stellen, die nicht am Projekt beteiligt waren. [6]

Insbesondere in transdisziplinär angelegten Forschungsk Kooperationen ist der Aspekt der Methodentransparenz hervorzuheben. Um erst gar keine Zweifel am Erkenntnisinteresse aufkommen zu lassen, ist es unabdingbar, sowohl das Zustandekommen der Datengrundlage als auch das analytische Vorgehen offen zu kommunizieren. Erst durch diese Transparenz können die erzielten Ergebnisse einer allgemeinen Überprüfung im Hinblick auf Gütekriterien qualitativer oder quantitativer Forschung unterzogen werden. Wie der Einführungsleitfaden inklusive der kommentierten Musterbetriebsvereinbarung darüber hinaus verdeutlicht, wird durch die Projektergebnisse von KoMPI kein Handeln der betrieblichen Akteur*innen durch die Forschungsergebnisse empfohlen, sondern es handelt sich bei der Transferforschung vielmehr um ein Handlungsmöglichkeiten aufzeigendes Unterstützungsangebot für die sozialen Akteur*innen, auf das sie bei Bedarf zurückgreifen können.

Über die Durchführung des erfolgreich abgeschlossenen Projektes KoMPI hinaus, verfügen die hier erzielten Ergebnisse sowie auch die entwickelte didaktisch-methodische Vorgehensweise über eine strukturbildende Wirkung. Dies verdeutlicht das dritte Projektergebnis, welches nach der Anschaffung eines mobilen Schulungsroboters (mit BMBF-Projektmitteln) die Entwicklung eines MRK-Schulungskonzeptes für betriebliche Interessenvertretungen bildete. Es verfolgt die Zielsetzung, insbesondere Betriebsrät*innen und Mitarbeiter*innen ohne Vorerfahrung im Bereich MRK in die thematischen Grundlagen der Roboter-kollaboration einzuführen und sie für die grundsätzliche Gestaltbarkeit der genauen Ausgestaltung der MRK-Anwendung im Betrieb zu qualifizieren.

Durch den portablen Schulungsdemonstrator können die Schulungen zukünftig entweder in der Lern- und Forschungsfabrik des Lehrstuhls für Produktionssysteme der RUB oder in den Betrieben der zu qualifizierenden Betriebsratsgremien und Mitarbeiter*innen durchgeführt werden. Das einmal entwickelte Schulungskonzept bleibt dabei nicht statisch, sondern erfährt eine kontinuierliche Weiterentwicklung, an der die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM, der LPS sowie die IG Metall/ZdA in enger Abstimmung transdisziplinär arbeiten.

Kennzeichnend für das Schulungskonzept ist das Wechselspiel von praktischem Handeln und theoriegeleitetem Wissen – hier wird dem Schulungsroboter eine Schlüsselposition zuteil. Nach praktisch ausgerichteten Lernphasen bereiten Reflexionsrunden in einem rekursiven Prozess wiederum die Weiterentwicklung des theoretischen Wissens vor.

Die Forschungsergebnisse von KoMPI stärken ferner die interdisziplinäre Ausbildung von Studierenden: Das Schulungskonzept zur Mensch-Roboter-Kollaboration wird auch in praktische Übungen von interdisziplinären Modulen integriert, in denen Studierende der Sozial- und Ingenieurwissenschaften in dem realitätsnahen Umfeld der Lern- und Forschungsfabrik in mitbestimmungs- und arbeitspolitischen Gestaltungsaufgaben der betrieblichen Interessenvertretung ausgebildet werden. Aus der interdisziplinären Lehre in der Arbeitsforschung entstehen wiederum neue Problemstellungen für zukünftige inter- und transdisziplinäre Forschungsk Kooperationen (Wannöffle 2021).

Qualifizierungsherausforderungen für Betriebsrät*innen

Das zweite Beispiel aus der Transferforschung stellt das Projekt „Qualifizierungsmonitoring für Betriebsräte – empirische Analysen und theoretische Modellierungen auf Basis einer Wiederholungsbefragung von Betriebsräten“ aus dem Jahr 2016 dar, das von 2019 bis Juni 2021 vom Institut für Mitbestimmung und Unternehmensforschung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung nicht nur finanziell gefördert und administriert, sondern auch inhaltlich begleitet wurde. Ziel der I.M.U.-Projekte ist es, mit wissenschaftlicher Forschung Handlungs- und Orientierungswissen für die Praxis von Mitbestimmungsakteuren zu verknüpfen.

Dieses Forschungsprojekt zur Qualifizierung von Betriebsrät*innen wurde von seiner Problemstellung und der Durchführung so konzipiert, dass hier nicht nur gemeinsam interessierende Fragen erforscht wurden, sondern dass der Forschungsprozess selbst von der Fragestellung bis zum Ergebnis ein gemeinsamer war. Beteiligt waren RUB-Wissenschaftler*innen, Bildungsexperten*innen des DGB Bildungswerk Bund sowie Bildungsreferenten*innen von sechs DGB-Einzelgewerkschaften. Diese Forschungsk Kooperation ließ auch erwarten, dass der Wissenstransfer der Forschungsergebnisse nicht losgelöst von der sozialen Praxis der Bildungsreferent*innen erfolgen, sondern Forschung und Transfer über den gesamten Forschungsprozess zusammenführen würde.

Angesichts vielfältiger Herausforderungen im betrieblichen Alltag (technische Innovationen, Veränderungen in der Arbeitsorganisation, Neujustierung von Wertschöpfungsketten, digitale Vernetzung, Digitalisierung der Arbeitswelten, demografische Veränderungen in der Belegschaft) mit denen sich Betriebsrät*innen aktuell konfrontiert sehen, stellte sich zum einen die Frage, wie sich die konkreten Qualifikationsanforderungen und Qualifizierungsbedarfe der Betriebsrät*innen entwickeln und inwiefern aktuell bestehende Qualifizierungsangebote diesem Bedarf entsprechen.

Organisationsinterne Herausforderungen innerhalb des Betriebsratsgremiums ergaben sich zudem angesichts eines sich abzeichnenden Generationswechsels in den Gremien. Fragen des Wissenstransfers waren hier von zentraler Bedeutung. Neben den Fragen nach der Veränderung der Altersstruktur, stellte sich angesichts der momentanen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und der immer prävalenter werdenden Debatten um Entgrenzung und Integration durch Arbeit die Frage nach der Veränderung der Arbeit im Betriebsrat und inwiefern die vorhandenen Weiterbildungsangebote ausreichend sind oder neue Inhalte und Methoden der Wissensvermittlung nachgefragt werden.

Ungeklärt war zudem die Frage nach der persönlichen Qualifizierungsperspektive von Betriebsratsmitgliedern. Streben diese eine Betriebsratskarriere an oder wollen sie sich nur temporär im Betriebsrat engagieren und ihren Berufsbezug nicht verlieren? Wie kann vor diesem Hintergrund Weiterbildung die berufliche Perspektive erhalten und beim Problem der Aushandlung des Entgelts freigestellter Betriebsräte helfen? Wie sehen maßgeschneiderte Weiterbildungsangebote für solche Passagen des individuellen beruflichen Lebens aus?

Erstes Merkmal dieses Projekt war auch hier die Inter- und Transdisziplinarität: Der Forschungsprozess war über die engen Fachgrenzen hinaus interdisziplinär und unter Einbezug der Akteure transdisziplinär angelegt. Zweitens erfolgte die Forschung im konkreten Anwendungskontext der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit: Der Forschungsprozess war umsetzungsorientiert gestaltet, so dass sich die ermittelten wissenschaftlichen Ergebnisse nicht von der sozialen Praxis der Bildungsreferenten entkoppelten. Die Ergebnisse bleiben also im jeweiligen Handlungskontext transferierbar. Und drittens diente dieses Projekt auch der Weiterentwicklung des Transferforschungsansatzes im I.M.U: Forschung, Gestaltung und Weiterbildung wirkten über die Durchführung einzelner Projekte hinaus für die Kooperation Wissenschaft und Gewerkschaften strukturbildend, sowohl in der Expertenorganisation Universität als auch in den Interessenorganisationen von Wirtschaft und Arbeit.

Wissenstransfer wird hier nicht vom Ergebnis her gedacht, sondern von der gemeinsamen Identifikation der Problemstellung, der Entwicklung der Fragestellung, Auswahl der Methoden und schließlich von den gemeinsamen Ergebnisinterpretationen. Wissenserzeugung und Wissenserzeugnis fanden in diesem Projekt in einem rekursiven und reflexiven Prozess statt. Das I.M.U. in der Hans-Böckler-Stiftung und ihre Stakeholder können bei der Verfestigung des methodischen Konzeptes der Transferforschung eine wichtige Katalysatorrolle übernehmen (Wannöffle 2021)

Ausblick

Vor dem Hintergrund der aktuellen programmatischen Bekundungen der Hochschulrektoren und des Wissenschaftsrates zum Wissenstransfer, bedarf es in der Kooperation von Wissenschaft und Interessenorganisationen – wie den Gewerkschaften – methodische und institutionelle Anstrengungen, wie das transdisziplinär ausgerichtete Konzept der Transferforschung mehr Reputation in einer vornehmlich disziplinär verfassten Wissenschaftswelt erlangen kann. Ausgehend vom Beispiel der nach 30 Jahren (2014) revidierten Ergebnisse der Kern/Schumann-Studie „Das Ende der Arbeitsteilung?“ (1984) war es das Ziel dieses Aufsatzes zu erläutern, mit welchen methodischen Konzepten wissenschaftliche Forschung näher an die Realität sozialer Praxis herangeführt werden kann. Das hier dargestellte Konzept der Transferforschung setzt allerdings ein respektvolles Zusammenwirken von wissenschaftlicher Forschung und sozialen Akteur*innen voraus. Die Forschung kann von der Kooperation mit sozialen Akteur*innen profitieren, indem die Forscher*innen ihre Fragestellungen und Methoden umso präziser ausrichten, je besser sie Kenntnis von konkreten Herausforderungen aus der sozialen Praxis nehmen. Auch die sozialen Akteur*innen profitieren vom Wissenstransfer, indem sie ihre Handlungsmächtigkeit in Betrieb und Gesellschaft erhöhen.

Zur Stärkung der Transferforschung werden folgende abschließende Thesen formuliert:

1. Konzept der Transferforschung weiter etablieren

Das Konzept der Transferforschung setzt voraus, dass sich die beteiligten Akteur*innen der komplexen Herausforderung des Wissenstransfers von wissenschaftlichen Erkenntnissen in die soziale Praxis bewusst sind und ihre Vertreter*innen einen spezifischen Beitrag zu der erfolgreichen Gestaltung eines gemeinsamen Forschungs- und Arbeitsprozesses leisten. Akteur*innen aus der sozialen Praxis bringen relevante Frage- und Problemstellungen sowie ihr Erfahrungswissen in den Forschungsprozess ein. Soziale Akteur*innen haben hierfür ihre Bedarfe zu ermitteln, sie zu benennen und sich in Transferprozessen zu engagieren. Die Forschung entwickelt auf dieser Basis kontextbezogene, konkrete Lösungsalternativen und bereitet evidenzbasierte Handlungsoptionen vor.

2. Grundlagenorientierte Anwendungsforschung

Soziale Akteur*innen artikulieren ihren Bedarf stärker in Richtung Wissenschaft und stellen aber auch ihrerseits Kapazitäten zur Verfügung, Transferforschungsprojekte aktiv mitzugestalten. Wissenschaftler*innen an Hochschulen und in Forschungseinrichtungen sind anzuregen, sich auch in kleineren Transferforschungsprojekten mit überschaubarem Zeithorizont der Problematik des Wissenstransfers zu widmen. Mittels des direkten Transfers können bedarfsgerecht Lösungen erarbeitet werden. Gleichzeitig ist die Durchführung von kontextbezogenen Transferprojekten für beide Seiten gewinnbringend. Daraus resultieren neue Impulse für zukünftige Transferforschungsaktivitäten.

3. Professionalisierung der Transferforschung

Die Transferforschung zwischen Akteur*innen aus der Wissenschaft und der sozialen Praxis erfordert strukturierte Vorgehensweisen. Die Transferforschung profitiert von gegenseitiger Verlässlichkeit im Forschungsprozess: Vertrauen zwischen den Partnern*innen ist unerlässlich, um mögliche Interessensgegensätze von Forscher*innen und beteiligten sozialen Akteur*innen zu überwinden und einen nachhaltigen Wissenstransfer zu etablieren. Der rekursive und adaptive Prozess der Transferforschung ist aufwendig und stellt alle Beteiligten vor kontinuierliche Steuerungsaufgaben.

4. Unterstützungsstrukturen für die Transferforschung

Zur Unterstützung und Stärkung der Transferforschung wird es nicht nur ein Instrument oder ein Dialogforum geben. So rekursiv und adaptiv die Methoden der Transferforschung sind, so vielfältig werden auch die Unterstützungsinstrumente sein. Nicht zuletzt setzen auch forschungsfördernde Organisationen Akzente. Einrichtungen wie die Hans-Böckler-Stiftung können systematisch die verschiedenen Schritte des Forschungs- und Kommunikationsprozesses der Transferforschung und die unterschiedlichen Bedarfe von Forschenden und Praktiker*innen miteinander verzahnen. Der gesamte Transferforschungsprozess sollte transparent abgedeckt sein: von der Projektidee, dem Antrag über die Forschungsmethoden, die Kommunikation zwischen den Akteursgruppen bis hin zu den vielfältigen Ergebnisdiskussionen in den verschiedensten, bereits vorhandenen Publikationsformaten.

5. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die gängigen, disziplinären Reputationsmuster in der Wissenschaft erkennen bislang nicht die komplexen Anforderungen an die Transferforschung an (Inter- und Transdisziplinarität, Praxisbezug, Kurzfristigkeit). Relevant ist daher, zukünftig auch Karrieremöglichkeiten für junge Wissenschaftler*innen zu ermöglichen, sich in der Transferforschung zu engagieren. Dazu ist die Anerkennung für entsprechende Transferaufgaben zu erhöhen. Hierzu kann die Berücksichtigung der grundlagenorientierten Anwendungsforschung bei internen Bewertungen von Wissenschaftler*innen beitragen. Schließlich bedarf es auch der Einrichtung von Instituten oder Lehrstühlen an Universitäten und Hochschulen, die Forschung und Transfer verknüpfen – wie es bereits in ausgewählten Lern- und Forschungsfabriken an Hochschulen geschieht – und damit schließlich auch der Schaffung attraktiver Karrieremodelle in der Wissenschaft (Heinze et. al. 2021).

[1] Die Gegenüberstellung von Gewerkschaften als Interessenorganisationen und wissenschaftliche Einrichtungen als Expertenorganisationen erfolgt idealtypisch, da die Gewerkschaften in den letzten Dekaden selbst einen Akademisierungsprozess durchlaufen haben (Wannöffel 2015); siehe den Beitrag von Hans-Jürgen Urban in dieser Ausgabe.

[2] Siehe auch den Beitrag über die Bedeutung von Lern- und Forschungsfabriken für die Kooperation von Wissenschaft und sozialer Praxis von Andrea Bianchi-Weinand in dieser Ausgabe

[3] Diesen Wissenschaftlern wurde auch eine akademische Karriere an Hochschulen und Universitäten verunmöglicht.

[4] Uno-actu-Prinzip: ursprünglich aus der Betriebswirtschaftslehre; hier: Forschung und Handlung fallen zusammen. Genau das hatte die arbeitnehmerorientierte Wissenschaft nach Bosch in den 70er Jahren im Fokus.

[5] Vgl. hierzu die Veröffentlichungen des Wissenschaftsrates aus dem Jahr 2016 (online unter <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5665-16.html>) sowie der Hochschulrektorenkonferenz aus dem Jahr 2017 (online unter https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/Entschliessung_Primaerqualifizierende_Studiengaenge_14112017.pdf) (22. 6. 2021)

[6] Vgl. hierzu den Leitfaden zur Einführung von Mensch Roboter Kollaboration von u. a. Niewerth/Wannöffel 2019.



Literatur:

Bosch, G. (1980): Zur Konzeption arbeitnehmerorientierter Wissenschaft. In: Katterle, S., Krahn, K. (Hg.). Wissenschaft und Arbeitnehmerinteressen, Köln: Bund-Verlag, 102–157.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019): Grundsatzpapier des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Wissenschaftskommunikation, Bonn, online unter: <https://www.bmbf.de/de/wissenschaftskommunikation-216.html> (abgerufen am 26. 5. 2021).

Faulstich, P. (Hg.) (2006): Öffentliche Wissenschaft. Neue Perspektiven der Vermittlung wissenschaftlicher Weiterbildung, Theorie bilden, 4, Bielefeld: Transcript.

Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), Fricke, E., Fricke, W., Schönwälder, M., Stiegler, B. (1981): Qualifikation und Beteiligung. Das „Peiner Modell“, „Humanisierung des Arbeitslebens“, 12, Frankfurt am Main/New York: Campus.

Fricke, W. (2014): Aktionsforschung in schwierigen Zeiten, in: Jostmeier, M., Georg, A., Jacobsen, H. (Hg.), Sozialen Wandel gestalten. Zum gesellschaftlichen Innovationspotenzial von Arbeits- und Organisationsforschung, Dortmunder Beiträge zur Sozialforschung, Wiesbaden: Springer VS, 213-235, online unter https://doi.org/10.1007/978-3-531-19298-7_15 (abgerufen am 19. 5. 2021).

Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM (2020): Jahresbericht 2019, Bochum: Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM, online unter https://rubigm.ruhr-uni-bochum.de/Jahresbericht/RUB_IGM-Jahresbericht%202019-digital.pdf (abgerufen am 19. 5. 2021).

Gibbons, M., Limoges, C., Nowotny, H., Schwartzman, S., Scott, P., Trow, M. (1994): The New Production of Knowledge. The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies, London/Thousand Oaks/New Delhi: SAGE Publications.

Gräsel, C. (2010): Stichwort: Transfer und Transforschung im Bildungsbereich, in: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 13(1), 7-20, online unter <https://doi.org/10.1007/s11618-010-0109-8> (abgerufen am 19.10.2020).

Hack, L. (1987): Wie man die Wirklichkeit auf/um den Begriff bringt. Zur handlungstheoretischen Erzeugung ungeahnter Autonomiespielräume, in: Malsch, T., Seltz, R. (Hg.), Die neuen Produktionskonzepte auf dem Prüfstand. Beiträge zur Entwicklung der Industriearbeit, Berlin: Ed. Sigma, 155-194.

Hochschulrektorenkonferenz (2017) (Hg.): Transfer und Kooperation als Aufgaben der Hochschulen. Entschließung der 23. Mitgliederversammlung der HRK am 14. November 2017 in Potsdam. Berlin/Bonn, online unter https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/Entschliessung_Primaerqualifizierende_Studiengaenge_14112017.pdf (abgerufen am 22.6.2021).

Heinze, R.G., Kreimeier, D., Wannöfel, M. (2021) (Hg.): Lernfabriken an Hochschulen, Study der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Kern, H., Schumann, M. (1984): Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung, München: Beck.

Muster, M., Wannöfel, M. (1989): Gruppenarbeit in der Automobilindustrie, Dokumentationen, Berichte, Materialien der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM, Bochum.

Niewerth, C., Schäfer, M., Miro, M. (2019): Leitfaden zur Einführung von Mensch-Roboter-Kollaboration. Perspektiven der Betrieblichen Interessenvertretung. Wannöfel, M., Kuhlenkötter, B., Hypki, A. (Hg.), online unter <https://rubigm.ruhr-uni-bochum.de/Transfer/MRK%20Leitfaden.pdf> (abgerufen am 22.6.2021).

Schäfer, M., Wannöfel, M., Miro, M., Kuhlenkötter, B. (2021): Akzeptanzsteigerung bei MRK. Der qualifizierte Betriebsrat im Einführungsprozess, in: atp magazin.

Schumann, M. (2014): Praxisorientierte Industriosozilogie. Eine kritische Bilanz in eigener Sache, in: Wetzel, D., Hofmann, J., Urban, H.-J. (Hg.), Industriearbeit und Arbeitspolitik. Kooperationsfelder von Wissenschaft und Gewerkschaften, Hamburg: VSA-Verlag, 20-31.

Wannöfel, M. (1991): Sachzwang Japan, Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.

Wannöfel, M. (2015): Wissenschaft und Arbeitswelt- eine Kooperation im Wandel, in: Pries, L., Urban, H.-J., Wannöfel, M. (Hg.) Wissenschaft und Arbeitswelt. Eine Kooperation im Wandel: Zum 40. Jubiläum des Kooperationsvertrags zwischen der Ruhr-Universität Bochum und der IG Metall. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, 20-45.

Wannöfel, M. (2021): Vom Forschungstransfer zur Transferforschung, Working Paper, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Womack, J.P., Jones, D.T., Roos, D. (1991): The Machine That Changed the World: The Story of Lean Production. How Japan's Secret Weapon in the Global Auto Wars Will Revolutionize Western Industry, New York: Harper Perennial.

Wissenschaftsrat (2016) (Hg.): Wissens- und Technologietransfer als Gegenstand institutioneller Strategien. Positionsparteien. Weimar, online unter <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5665-16.html> (abgerufen am 22.6.2021).
