RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

GEMEINSAME ARBEITSSTELLE RUB IGM

JAHRESBERICHT 2017

UNIVERSITÄRE LEHRE

FORSCHUNGS KOOPERATION

GESTALTUNGS PROJEKTE

WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG

ARBEITSBEZIEHUNGEN

ZUKUNFT DES INDUSTRIESTANDORTES

BILDUNG

RUHR UNIVERSITÄT BOCHUM RUB

RUB-IGM@RUB.DE

WWW.RUBIGM.RUHR-UNI-BOCHUM.DE

Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM

Konrad-Zuse-Str. 16
44801 Bochum
Fon +49 (0)234 32-26899
Fax +49 (0)234 32-14404
rub-igm@rub.de
www.rub.de/rub-igm

Inhaltsverzeichnis

I	Einleitung	3
II	Projektmanagement und Aufgabenbereiche	7
	1. Transdisziplinäre Forschungskooperationen	7
	2. Transformationsprojekte	11
	3. Wissenschaftliche Weiterbildung	13
	4. Interdisziplinäre Lehre	19
	5. Wissenstransfer	22
III	Personal und Organisationsentwicklung 2017	26
IV	Personalliste 2017	27
V	Publikationsliste 2017	27

I. Einleitung

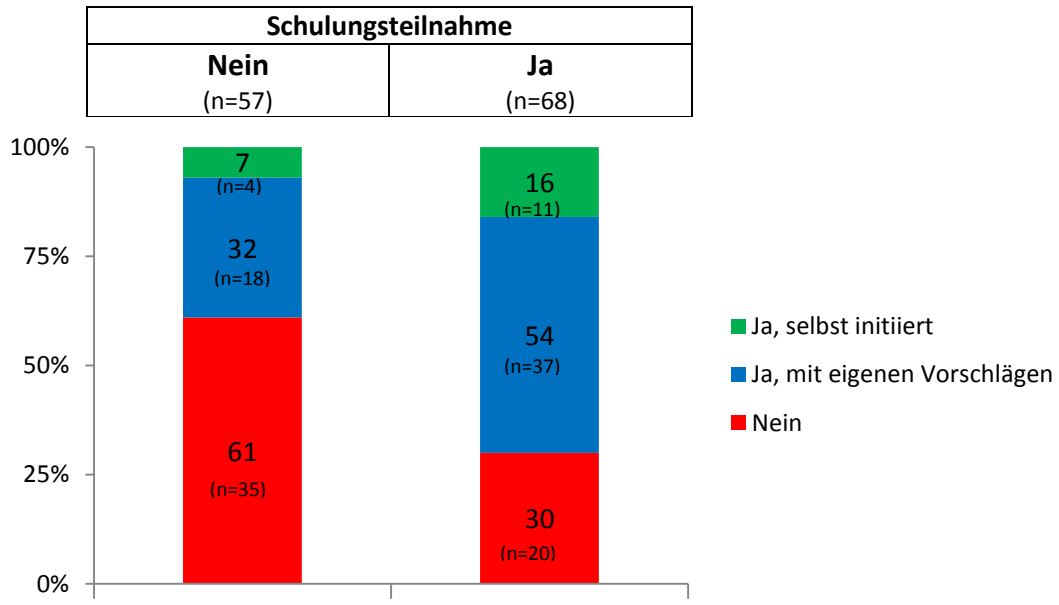
Das Berichtsjahr 2017 stand ganz im Zeichen der Debatten um die Digitalisierung der Arbeitswelten. Die diskutierten Szenarien dieses neuen Typus von Industriearbeit, die neue Formen der Mensch-Technik-Interaktion beinhalten, kennzeichnen sowohl technik- als auch arbeitszentrierte Gestaltungsfelder. Gerade vor dem Hintergrund der wissenschaftlichen Erkenntnis, dass diese Felder vor allem durch Betriebsräte und Mitarbeiter arbeitspolitisch gestaltbar sind, hat die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM in einem Gemeinschaftsprojekt mit dem Lehrstuhl für Produktionssysteme der Ruhr-Universität Bochum und dem Institut für Informationsmanagement Bremen GmbH eine quantitative Befragung von 137 Beschäftigten, 144 Betriebsrät*innen und 52 Geschäftsführer*innen nordrhein-westfälischer Unternehmen mit dem Schwerpunkt Mitbestimmung durchgeführt. Im Rahmen des vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen geförderten Projektes „Industrie 4.0: Mitbestimmen – mitgestalten (IMit²)“ aus dem Förderprogramm des Forschungsinstituts für gesellschaftliche Weiterentwicklung (FGW) wurde untersucht, wie Mitbestimmung und Mitgestalten in der Organisation von Arbeit und Technik wirken.

Da die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM ein transdisziplinäres Konzept von wissenschaftlicher Forschung verfolgt, wurden die ermittelten wissenschaftlichen Ergebnisse nicht von der sozialen Praxis und den Interessenlagen der Betriebsräte und Mitarbeiter entkoppelt. Das Forschungsprojekt war so gestaltet, dass Ergebnisse und arbeitspolitische Praxis strukturell in der Lern- und Forschungsfabrik des Lehrstuhls für Produktionssysteme der RUB durch eine systematische Qualifizierung von Beschäftigten und Betriebsrät*innen verknüpft wurden.

Ein häufig angeführtes Beispiel für potenzielle Risiken einer technikzentrierten Entwicklung bei der Einführung von Industrie 4.0 bildet die steigende psychische Arbeitsbelastung der Beschäftigten, ausgelöst durch die zunehmende Komplexität der Arbeitstätigkeit und erhöhte fachliche Anforderungen. Diese Tendenz konnte durch die Angaben der Beschäftigten in der Studie eindeutig abgebildet werden: Qualifikationsübergreifend berichten Beschäftigte von einer Steigerung der Komplexität und der fachlichen Anforderungen an die Tätigkeit. Als wesentliche herausragende Veränderung der Arbeitsbedingungen wird von Beschäftigten wie auch von Betriebsrät*innen eine gewachsene psychische Arbeitsbelastung beschrieben. Diese Befunde stehen in einem sachlogischen Zusammenhang, der in unserer Studie auch statistisch nachgewiesen werden konnte. Es zeigte sich jedoch auch, dass systematische Mitarbeiterqualifizierungen die entscheidende Ressource darstellen, um dem Anstieg der psychischen Arbeitsbelastung vorzubeugen respektive ihn zu reduzieren. Im Rahmen solcher Qualifizierungen kann den Mitarbeitenden zu einem rationalen Umgang mit steigenden fachlichen Anforderungen verholfen und Ängsten vor dem Einsatz neuer Technologien entgegengewirkt werden.

Auf Seiten der Betriebsrät*innen ragt das Ergebnis heraus, dass betriebliche Interessenvertreter*innen, die eine Schulung zum Thema *Digitalisierung/Industrie 4.0* besucht haben, sich deutlich häufiger an technologischen Veränderungsprozessen im Betrieb aktiv beteiligen. Dieses kann als wichtiges Indiz dafür aufgefasst werden, dass Betriebsrät*innen durch Qualifizierung eine Anregung hinsichtlich ihrer Mitbestimmungsmöglichkeiten bei Innovationsprozessen im Betrieb erhalten und für die aktive Gestaltung befähigt werden.

Abb. 1: Schulungsteilnahme von Betriebsrät*innen
und Beteiligung an technologischen Neuerungen im Betrieb



Quelle: Eigene Darstellung, Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM

Dieses aktivierte Gestaltungspotenzial eines qualifizierten, in technologische Veränderungsprozesse eingebundenen Betriebsrates beschränkt sich nicht nur auf die Ebene technologischer Innovations- und Veränderungsprozesse, sondern äußert sich zudem in der proaktiven Einbindung der Beschäftigten auf Initiative der betrieblichen Interessenvertretung.

Arbeitspolitische Bildungs- und Gestaltungsprojekte der IG Metall wie „Arbeit und Innovation: Kompetenzen stärken +> Zukunft gestalten“, das in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Produktionssysteme und der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM durchgeführt wird, sind in diesem Kontext zu verorten. Vor dem Hintergrund dieses Kooperationsprojektes erscheint die Tatsache umso

bedeutsamer, dass nur eine Minderheit der befragten Betriebsrät*innen sich aktuell ausreichend qualifiziert fühlt, um beim Thema der Digitalisierung der Arbeitswelten aktiv mitwirken zu können.

Wie genau gestaltete sich nun der Ergebnistransfer des transdisziplinär angelegten Forschungsprojektes *IMit²*? Als Ort des Lernens in einem konkreten Situationsbezug hat sich die arbeitspolitisch ausgerichtete Lern- und Forschungsfabrik des Lehrstuhls für Produktionssysteme (LPS) der Ruhr-Universität Bochum bundesweit etabliert. In einem Wechselspiel von praktischem Handeln und empirischen Erkenntnissen aus dem Forschungsprojekt orientieren sich Lerngegenstände an realen betrieblichen Aufgabenstellungen. Damit sollen sowohl Betriebsrät*innen und Beschäftigte als auch Studierende der Ingenieur- und Sozialwissenschaft zur Entwicklung eines reflexiven Verständnisses von Theorie und Praxis wie auch von sozialen, ökonomischen und arbeits- bzw. machtpolitischen Prozessen befähigt werden. Die Forschungsergebnisse von *IMit²* wurden in der LPS-Lern- und Forschungsfabrik im Anwendungskontext von Unternehmen zusammen mit Betriebsrät*innen und Beschäftigten angewandt und überprüft. Auf dieser Grundlage wurden daraufhin die Ergebnisse in das Ausbildungsprojekt „Arbeit und Innovation: Kompetenzen stärken +> Zukunft gestalten“ der IG Metall integriert. Die Zielsetzung dieses transdisziplinären Kooperationsprojektes besteht darin, Qualifizierungskonzepte für eine innovative Arbeitspolitik im Kontext der fortschreitenden Digitalisierung von Arbeits- und Geschäftsprozessen zu entwickeln. Diese sollen dann nach Auslauf des Projektes im Jahr 2019 in die Praxis der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit überführt werden. Konkrete Ergebnisse der Forschungsstudie *IMit²* fließen bereits 2018 in das bundesweite Bildungsprogramm der IG Metall ein, sodass die LPS-Lern- und Forschungsfabrik nicht nur einen Bestandteil der Qualifizierungsreihe des Projekts „Arbeit und Innovation: Kompetenzen stärken +> Zukunft gestalten“, sondern auch des Moduls „Industrie 4.0 erleben und gestalten“ bildet, das bundesweit angeboten wird.

Darüber hinaus stellt die LPS-Lern- und Forschungsfabrik das zentrale Element des zweisemestrigen Masterseminars „Management und Organisation von Arbeit (MAO)“ dar. Diese fakultätsübergreifende Lehrveranstaltung für Studierende der Ingenieur- und Sozialwissenschaften wird in Kooperation mit der Fakultät für Maschinenbau (Lehrstuhl für Produktionssysteme), der Fakultät für Sozialwissenschaft und der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM bereits seit dem Jahr 2011 kontinuierlich angeboten. Ziel des Lehrangebots ist es, die Studierenden bereits während des Studiums als angehende Fach- und Führungskräfte anzusprechen und sie für Fragen der Gestaltung und des Managements von Arbeit sowie für die Rolle der Mitbestimmung und der Sozialpartner im betrieblichen Geschehen zu sensibilisieren. Gemeinsam mit Betriebsrät*innen von regional ansässigen Unternehmen wurden die Ergebnisse von *IMit²* erörtert.

Kurzum: Über die Durchführung einzelner Projekte hinaus trugen die vier Aktivitätsfelder der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM – transdisziplinäre Forschung, Transformation in die soziale Praxis, wissen-

schaftliche Weiterbildung und interdisziplinäre Lehre – im Jahr 2017 weiterhin zur Strukturbildung für eine transdisziplinäre Kooperation zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Arbeitswelt bei. Dank Transformationsprojekten wie „Arbeit und Innovation: Kompetenzen stärken +> Zukunft gestalten“ und der Einbindung in die LPS-Lern- und Forschungsfabrik, deren interdisziplinär und arbeitspolitisch ausgerichtetes Konzept bislang ein Alleinstellungsmerkmal in der bundesdeutschen Hochschullandschaft darstellt, verfügt die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM über strukturelle Ressourcen, um auch über das Jahr 2017 hinaus wissenschaftliche Erkenntnisinteressen jeweils mit gesellschaftlichem Praxisbezug zu verknüpfen und somit den Weg einer praxisorientierten, transdisziplinären Wissenschaft erfolgreich fortzusetzen.

Abbildung 2: Arbeitsfelder der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM

Quelle: Eigene Darstellung, Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM

II Projektmanagement und Aufgabenbereiche

1. TRANSDISZIPLINÄRE FORSCHUNGSKOOPERATIONEN

1.1 SOPHIE – Synchrone Produktion durch teilautonome Planung und humanzentrierte Entscheidungsunterstützung

Der betriebliche Einsatz von Digitalen Systemen der Entscheidungsunterstützung (DSS) ist mit einem doppelten Rationalisierungseffekt verbunden, so ein der Befund der qualitativen Forschungsarbeiten der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM im Rahmen des BMBF-Verbundprojekts SOPHIE, das innerhalb der RUB in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Produktionssysteme durchgeführt wurde. Explizites Ziel von DSS-Technologien ist es erstens, die Wahrscheinlichkeit von wirtschaftlich suboptimalen Maschinenbelegungs- und Wartungsentscheidungen („Fehlentscheidungen“) zu verringern. In den im Rahmen von SOPHIE untersuchten Fallunternehmen wurde dieses Ziel in den Pilotbereichen erreicht. Zweitens und implizit übernehmen DSS schrittweise koordinierende Arbeitsaufgaben, die in die Kompetenz von mittleren Führungskräften in der Produktion fallen. Damit ist die Frage nach dem zukünftigen Aufgabenprofil der mittleren Managementebene gestellt, die disponierende Aufgaben verliert. Ein weiterer Effekt von DSS ist, dass sie die Koordinatorenfunktion verändern und die Autonomie in Bezug auf bestimmte repetitive Entscheidungen einschränken; dies betrifft über die mittleren Führungskräfte hinaus auch die Entscheidungsspielräume von Produktionsbeschäftigten sowie von teilautonomen Arbeitsgruppen. Die Falluntersuchungen haben gezeigt, dass dieser Wandel nicht zwingend in ein Automatisierungsszenario führen muss, sondern Führungskräfte durch DSS auch vom Risiko von Fehlentscheidungen entlastet werden und Raum für andere, nicht-repetitive Aufgaben gewinnen. Aus arbeitspolitischer Perspektive scheint es dennoch sinnvoll, DSS kritisch zu beobachten, da sie der Automatisierung von Entscheidungen Vorschub leisten und die Autonomie menschlicher Akteure begrenzen, die auch jenseits von Effizienzüberlegungen eine gesellschaftliche Norm und eine Schlüsselkategorie der Arbeitspolitik bildet. In diesem Kontext lässt sich abschließend konstatieren, dass die Bezeichnung „Entscheidungsunterstützung“ den Stand und die Ziele der Technologie nicht (mehr) angemessen repräsentiert, sondern deren Funktionalität und Automatisierungspotenzial unterschätzt.

1.2 ADAPTION: Migration zum cyber-physischen Produktionssystem

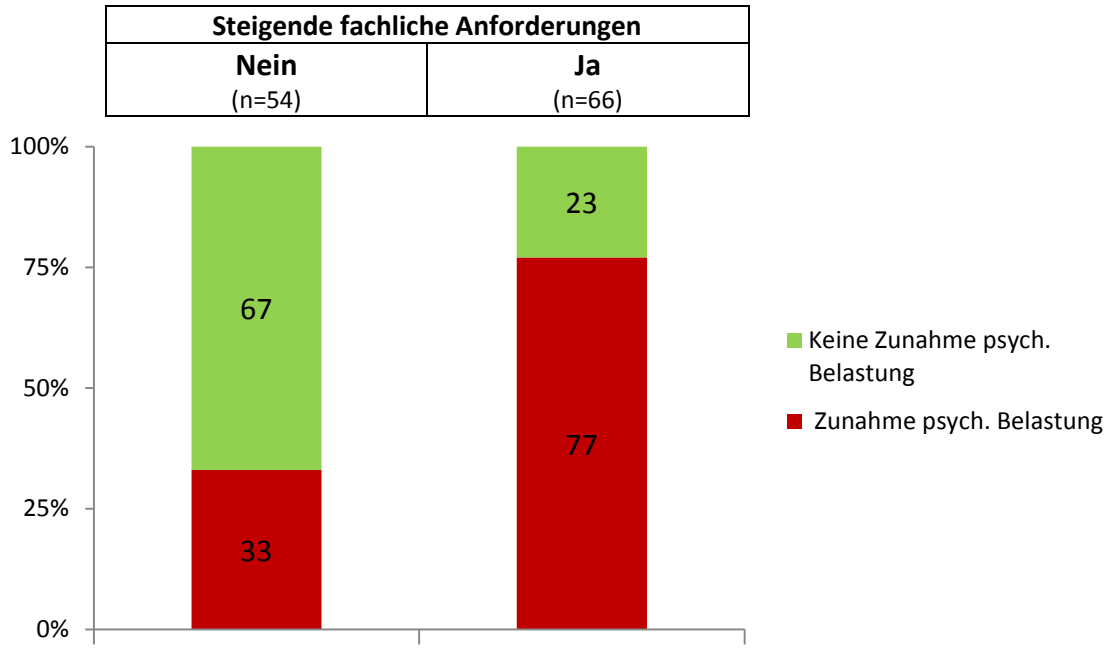
Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung für drei Jahre geförderte Industrie-4.0–Verbundprojekt „ADAPTION – Reifegradbasierte Migration zum CPPS“ ist 2017 in das zweite Projektjahr gestartet. Im Rahmen der Forschungskooperation, unter anderem mit dem Lehrstuhl für Produktionssysteme der RUB (LPS), ist die Entwicklung eines Reifegradmodells gelungen, um insbesondere klein- und mittelständische Produktionsunternehmen auf dem Migrationspfad zum cyber-physischen Produktionssystem (CPPS) zu befähigen. Das entwickelte Reifegradmodell verfolgt einen dimensionsintegrativen Ansatz, welcher auf dem Verständnis von Industrie 4.0 als soziotechnisches System (Hirsch-Kreinsen et. al 2018) basiert. Diesem Ansatz liegt die Auffassung zugrunde, dass Veränderungsprozesse im Rahmen von Industrie-4.0-Vorhaben gleichermaßen die Dimensionen Technik, Organisation und Personal betreffen. Somit ergibt sich ein Gestaltungsspielraum für die Einführung von Industrie-4.0-Technologien seitens der Betriebsparteien. Die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM unterstützte den beteiligungsorientierten Entwicklungs- und Umsetzungsprozess des Reifegradmodells im Sinne eines dimensionsintegrativen Ansatzes bei den Anwenderunternehmen, indem innerbetriebliche Dialogprozesse begleitet wurden. Die Umsetzung des Reifegradmodells erlaubt nicht nur eine dimensionsübergreifende Bestimmung des IST-Zustands eines definierten Unternehmensbereiches, sondern ermöglicht zudem die Zielbestimmung im Sinne eines SOLL-Konzepts. Auf Basis einer Gap-Analyse zwischen IST- und SOLL-Zustand werden Maßnahmen zur Zielerreichung abgeleitet, bei welchem die Anwenderunternehmen von dem Entwicklerkreis unterstützt wurden. Dabei basiert die Vorgehensweise des Reifegradmodells auf dem Leitbild der Agilität, das heißt Entwicklungsziele werden iterativ bestimmt und verfolgt, um rasch auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren zu können und um Anpassungen leichter vornehmen zu können. Die erste Iteration des Modells wurde im zweiten Projektjahr abgeschlossen, die nächste Iteration erfolgte in der Jahresmitte. Durch die entwicklerseitige Begleitung des Prozesses konnten erste empirische Befunde mit Blick auf die Abhängigkeiten zwischen den Dimensionen Technik, Organisation und Personal abgeleitet werden. Diese wurden auf dem dritten Meilenstein im September 2017 präsentiert und diskutiert. Auf Basis dieser Befunde wurde eine Szenarioanalyse entwickelt, um zum einen Abhängigkeiten und Korrelationen zwischen den Dimensionen aufzuzeigen und zum anderen die Gestaltungsspielräume und –erfordernisse von Industrie-4.0-Einführungen zu verdeutlichen. Wie die Betriebsbeispiele zeigen, sind Industrie-4.0-Vorhaben weit weniger technikdeterminiert, als in der Debatte vielmals angenommen.

1.3 Industrie 4.0: Mitbestimmen – mitgestalten (IMit²)

Das im September 2016 gestartete Gemeinschaftsprojekt mit dem Lehrstuhl für Produktionssysteme (LPS) der Ruhr-Universität Bochum und dem Institut für Informationsmanagement Bremen GmbH „Industrie 4.0: Mitbestimmen – mitgestalten (IMit²)“ aus dem Förderprogramm des Forschungsinstituts für gesellschaftliche Weiterentwicklung (FGW) wurde zum 30. November 2017 erfolgreich abgeschlossen (siehe hierzu auch Kapitel 1. Einleitung). Die Zielsetzung des Projektes bestand darin, verlässliche Informationen über die Veränderungen der Arbeitswelt durch die Digitalisierung der industriellen Produktion zu gewinnen. Hierbei stand nicht bloß die technische Dimension im Zentrum des Interesses, sondern die interdependenten Dimensionen Organisation und Personal wurden gleichermaßen untersucht, sodass ein ganzheitlicher Betrachtungsansatz des soziotechnischen Spannungsfeldes Technik-Organisation-Personal verfolgt wurde. Insbesondere in der Gestaltungsdimension Personal sollte die identifizierte Forschungslücke hinsichtlich der bisher wahrgenommenen Veränderungen der Arbeitsbedingungen und –tätigkeiten, der betrieblichen Mitbestimmung und der Mitarbeitereinbindung sowie der Qualifizierungsmaßnahmen geschlossen werden.

Im Rahmen einer Abschlusspräsentation, die am 28. November 2017 in der neuen LPS-Lernfabrik stattfand, wurden die zentralen Ergebnisse, basierend auf den Angaben von 137 Beschäftigten, 144 Betriebsrät*innen und 52 Vertreter*innen der Geschäftsführung, dieser vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen geförderten quantitativen Studie vorgestellt.

Abbildung 3: steigende fachliche Anforderungen und zunehmende psychische Belastung der Beschäftigten



Quelle: Eigene Darstellung, Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM

1.4 Lernfabriken an Hochschulen

Im September 2017 startete ein neues Forschungskooperationsprojekt, das mit dem Lehrstuhl für Produktionssysteme (Prof. Dr. Dieter Kreimeier) und dem Lehrstuhl für Allgemeine Soziologie, Arbeit und Wirtschaft (Prof. Dr. Rolf G. Heinze) durchgeführt wird. Das Projekt wird von der Hans-Böckler-Stiftung für zwei Jahre gefördert und endet im Sommer 2019.

Ziel der Forschungskooperation ist eine empirische Bestandsaufnahme von Lernfabriken an Hochschulen (Zielsetzungen, Zielgruppen, Gestaltung einer Morphologie, Entwicklung einer Methode zur Realisierung von Lernfabriken), die Analyse der curricularen Ausrichtungen der Lernfabriken an Hochschulen (Lerninhalte, insbesondere arbeitspolitische Lerninhalte und Lernziele, didaktische Konzepte) und der regionalen Effekte auf Wirtschaft und Arbeit (Unternehmensausgründungen aus den Hochschulen, Ansiedlungen von Unternehmen um die Hochschule, Ausweitung von Zielgruppen).

Lernfabriken sind Einrichtungen an Hochschulen mit einem realitätsnahem Fabrikumfeld und einem Zugriff auf Produktionsprozesse und -bedingungen, welche ein problem- und handlungsorientiertes Lernen von Studierenden ermöglichen. Diese werden seit zehn Jahren in einem wachsenden Ausmaß an bundesdeutschen Hochschulen (z.B. an der Ruhr-Universität Bochum oder an der TU Darmstadt) eingerichtet. Die Lernfabrik als Bestandteil von Hochschulen unterscheidet sich durch den Praxisbezug von der rein akademischen Forschung und Lehre als dritter Hochschulraum („third space“). Das Ziel ist die Vermittlung von Kompetenzen im Kontext der Digitalisierung von Produktions- und Arbeitsprozessen. Weiterhin sollen in Lernfabriken praxis- und handlungsorientierte Ansätze, die vornehmlich aus der beruflichen Bildung stammen, in akademische Lehrformen im Sinne des Konzeptes einer modernen, erweiterten Beruflichkeit integriert werden. Der Wissenserwerb erfolgt in einem vom Lernenden aktiv-aufbauenden Prozess. Lerngegenstände stehen in einem konkreten Situationsbezug. Die Lernenden entwickeln ihr Wissen selbst und passen es ihren individuellen Wissensstrukturen an. Zu den übergeordneten Ausbildungszielen in den Lernfabriken gehören selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren von Arbeitstätigkeiten. Zudem werden auch Schlüsselqualifikationen im sozialen Ort einer Fabrik vermittelt. Diese umfassen zum einen den Umgang mit Fachwissen und zum anderen die Fähigkeiten sowie die entsprechenden Kenntnisse, um den sich stetig ändernden Anforderungen und Herausforderungen in der digitalen Produktion von Morgen gerecht zu werden.

Lernfabriken können darüber hinaus die Kooperation von Wissenschaft, Wirtschaft und Gewerkschaften fördern. Um einen Wissenstransfer zu bewerkstelligen, schaffen Lernfabriken spezielle Räume, in denen die unterschiedlichen Logiken von Wissenschaft und beruflicher Praxis ihre Berechtigung finden. Insbesondere an der Ruhr-Universität Bochum werden auch die Perspektiven der Arbeitnehmer*innen und ihrer Interessenvertreter*innen in Forschung und Lehre miteinbezogen. Bislang fehlten jedoch umfassende empirisch-vergleichende

Untersuchungen über die unterschiedlichen Ausgestaltungen von Lernfabriken und ihre nachhaltigen Wirkungen auf das regionale Umfeld von Hochschulen.

1.5 Erinnerungskulturen der sozialen Demokratie

Die Kommission „Erinnerungskulturen der sozialen Demokratie“ am Institut für soziale Bewegungen (Prof. Dr. Stefan Berger und Dr. Wolfgang Jäger) hat im September 2017 ihre Arbeit aufgenommen. In den folgenden drei Jahren wird sich die Kommission, der auch Prof. Dr. Manfred Wannöffel als kooptiertes Mitglied angehört, mit verschiedenen Institutionen und Handlungsmaximen der sozialen Demokratie beschäftigen. Hierunter fallen beispielsweise die gesetzliche Sozialversicherung, die Organisation der Arbeitnehmer*innen, die Tarifautonomie, die gerechte Einkommens- und Vermögensverteilung, die Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen, die Chancengleichheit im Bildungswesen, die Gleichstellung der Geschlechter, die Integration von Zuwanderern sowie soziale Bewegungen und ihr Verhältnis zur Demokratie. Dabei sollen die Erinnerungskulturen der sozialen Demokratie in Deutschland aufgearbeitet und gesellschaftlich stärker verankert werden, Impulse für die aktuellen Auseinandersetzungen um die soziale Demokratie in Deutschland gegeben und die Geschichte der sozialen Demokratie resümierend und didaktisch aufbereitet und für den öffentlichen Diskurs zur Verfügung gestellt werden.

2. TRANSFORMATIONSPROJEKTE

2.1 Untersuchung von Qualifizierungsbedarf und Qualifizierungspraxis von Betriebsräten (QuBA)

Das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Projekt einer repräsentativen Betriebsrätebefragung mit den Themenschwerpunkten Weiterbildungsaktivität, Qualifizierungsthemen und -formen findet große Resonanz in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Aufgrund des großen Auswertungspotenzials des 8173 Fälle umfassenden Datensatzes hinsichtlich gewerkschaftsübergreifender und gewerkschaftsspezifischer Fragestellungen richteten sich verschiedene Anfragen an die Hans-Böckler-Stiftung und die Gemeinsame Arbeitsstelle. So wurde ein organisationsspezifischer Vergleich der Befunde dieser Studie am 28. Juni 2017 bei dem „Erfahrungsaustausch gewerkschaftliche Bildung“ des DGB Bildungswerks in Saalfeld präsentiert und diskutiert. Gegenstand der Präsentation waren unter anderem organisationsspezifische Themen und Herausforderungen, die die Weiterbildungsplanung und das Weiterbildungsverhalten der Betriebsräte betreffen. Im Anschluss an die Studienpräsentation fand ein Austausch über die Schlussfolgerungen statt, die in den Organisationen bislang gezogen wurden, ebenso wurden weitere Handlungsfelder und Entwicklungsperspek-

tiven identifiziert. Weitere Befunde der Untersuchung wurden ebenfalls in der Rubrik Forschung aktuell der Ausgabe 6/2017 der WSI Mitteilungen unter dem Titel „Weiterbildungsverhalten von Betriebsräten – Ergebnisse einer repräsentativen Befragung“ veröffentlicht. Gegenstand dieses Artikels ist die Untersuchung von fördernden und hemmenden Faktoren für die Weiterbildungsbeteiligung von Betriebsräten mittels verschiedener multivariater Regressionsmodelle. Die Befunde zeigen, dass das Weiterbildungsverhalten von Betriebsräten aufgrund verschiedener struktureller und individueller Merkmale variiert. Auf Basis dieser Befunde zeigt der Artikel verschiedene Ansatzpunkte für die Zukunft der Kompetenzentwicklung der betrieblichen Mitbestimmungsakteure.

2.2 Evaluierung von Lernfabriken

Parallel zu dem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekt „Lernfabriken an Hochschulen“ etablierte die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM eine Forschungskooperation mit dem Ressort „Zukunft der Arbeit“ des IG Metall Vorstands mit dem Ziel, die Entwicklung von Lernfabriken hinsichtlich der Vermittlung arbeitspolitischer Gestaltungskompetenzen zu analysieren.

Die Zahl von Lernfabriken an Hochschulen, in Betrieben und in privatwirtschaftlichen Instituten hat in den letzten Jahren enorm zugenommen. Hochschulen nutzen Lernfabriken zur Ausbildung von Studierenden - vorwiegend in den Ingenieurstudiengängen, Betriebe qualifizieren Beschäftigte für den Einsatz in ganzheitlichen Produktionssystemen und für kontinuierliche Verbesserungs prozesse, Unternehmensberatungen nutzen sie für Managementtrainings. Die Gestaltung von Produktionsprozessen und Produktionssystemen, die Begleitung kontinuierlicher Verbesserungsprozesse und die Entwicklung neuer Fabrikkonzepte sind auch Themen der Gewerkschaften und der betrieblichen Interessenvertretungen. Lernfabriken gewinnen insbesondere in der aktuellen Diskussion um Industrie 4.0 und die damit einhergehenden Veränderungen der Industriearbeit an Bedeutung. Lernfabriken sollen hier im Sinne eines problem- und handlungsorientierten Erlernens arbeitspolitischer Gestaltungskompetenzen genutzt werden. Im Rahmen der Evaluationsstudie ist zu prüfen, wie der Lernort Lernfabrik und die dort angewandten didaktischen Konzepte sowie die verwendeten Methoden und Inhalte den Anforderungen „Guter Arbeit“ gerecht werden können. Ziel der Evaluationsstudie ist es Merkmale von Lernfabriken zu identifizieren, die für die Nutzung im gewerkschaftlichen Kontext relevant sind, und Erfahrungswerte aus bisherigen Kooperationen zwischen Lernfabriken und der IG Metall zu erheben und auszuwerten. Dazu soll anhand von ausgewählten Lernfabriken die Spanne der Angebote von Lernfabriken dargestellt werden. Das Vorgehen erfolgt in drei Schritten. Erstens soll ein Kriterienkatalog zur Evaluierung erarbeitet werden, der zum einen auf wissenschaftlichen Erkenntnissen und zum anderen auf den praktischen Erfahrungen der IG Metall in der Kooperation mit Lernfabriken beruht. Im zweiten Schritt erfolgt eine Be-

wertung der Angebote anhand des Kriterienkataloges. Drittens werden als Ergebnis der Evaluierung Empfehlungen für die Anbahnung von Kontakten zu Lernfabriken und die inhaltliche und didaktische Gestaltung von Angeboten in Lernfabriken erarbeitet.

2.3 Transnationale Gewerkschaftspolitik beim IGM Vorstand

Die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM kooperiert mit dem Funktionsbereich Transnationale Gewerkschaftspolitik beim IG Metall Vorstand bei Fragen der grenzübergreifenden Zusammenarbeit der Gewerkschaften und einer Bewertung möglicher Ergebnisse und berät bei der Entwicklung interner Bewertungsprozesse. Für den im Jahr 2018 geplanten Evaluierungszyklus werden ein Analyseinstrument und Kriterien zur Projektsteuerung entwickelt.

2.4 ELLI – Exzellentes Lehren und Lernen in den Ingenieurwissenschaften

Unter dem Titel „Viele Wege führen in den Hörsaal“ fand im Rahmen des Kooperationsprojektes „Exzellentes Lehren und Lernen in den Ingenieurwissenschaften“ (ELLI) am 10.03.2017 im Blue Square der RUB und am 28.06.2017 in den Räumlichkeiten der Agentur für Arbeit in Bochum eine allgemeine Informationsveranstaltung zum Thema Studium ohne Abitur statt. Die Veranstaltung war speziell auf Studieninteressierte ausgerichtet, deren Schulausbildung schon längere Zeit zurückliegt. Vertreter*innen der Zentralen Studienberatung, der Zulassungsstelle und der Sozialberatung (Studienfinanzierung) stellten in einem Vortrag die Studienmöglichkeiten und Zulassungsvoraussetzungen für Studieninteressierte ohne Abitur vor. Im Anschluss standen den jeweils rund 30 Teilnehmenden Expert*innen der Bochumer Hochschulen für Einzelgespräche zur Verfügung, in denen spezifische Einzelfragen geklärt werden konnten. Für die an der RUB zugelassenen beruflich qualifizierten Studienbewerber*innen wurde am 22.09.2017 zusätzlich eine spezifische Informationsveranstaltung auf dem Campus angeboten, in der sie hilfreiche Tipps rund ums Studium und zum Studieneinstieg sowie Informationen zur Studienfinanzierung erhielten. Ende 2017 endete die Beteiligung der GAS RUB/IGM an diesem Projekt.

3. WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG

3.1 Arbeit und Innovation: Kompetenzen stärken +> Zukunft gestalten

Nach Monaten der Konzeption und Vorbereitung im Jahr 2016 starteten im Januar 2017 die ersten Schulungen in der Lernfabrik der Ruhr-Universität Bochum im Rahmen des Kooperationsprojekts „Arbeit und Innovation: Kompetenzen stärken – Zukunft gestalten“. Im Jahr 2017 wurden in elf Schulungen über 180 Teilnehmer*innen in der Lernfabrik qualifiziert. Im Verlauf der Zeit wird das Schulungsprogramm kontinuierlich weiter-

entwickelt und immer wieder neu an die Bedürfnisse und Interessen der Teilnehmenden angepasst, da sich die teilnehmenden Betriebe teilweise grundlegend im Stand ihres Industrie-4.0-Ausbaus und auch in ihren Betriebsprojekten unterscheiden.

Das Projekt, eines der größten Kooperationsprojekte in der Zusammenarbeit der Ruhr-Universität Bochum und der IG Metall, wird vom Europäischen Sozialfonds für Deutschland (ESF) und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit einer Gesamtfördersumme von etwa fünf Millionen Euro bis Februar 2019 unterstützt. Insgesamt gibt es fünf Einzelprojekte, in denen Betriebsrät*innen, Vertrauensleute sowie betriebliche Expert*innen in der beteiligungsorientierten Gestaltung von Industrie 4.0 qualifiziert werden. Das Projekt ist im IG Metall Vorstand (Fachbereich Betriebspolitik) angesiedelt und soll den Teilnehmer*innen Kompetenzen zur proaktiven Gestaltung von „Arbeit 4.0“ vermitteln. Die zwei Kernsäulen des Projektes sind zum einen die Konzeption und Durchführung von Qualifizierungsreihen und zum anderen die Begleitung von betrieblichen, sozialpartnerschaftlich angelegten Umsetzungsprojekten, sodass sich die Teilnehmer*innen sowohl aus betrieblichen Interessenvertreter*innen als auch aus Arbeitgebervertreter*innen zusammensetzen. Die Qualifizierungsreihen werden in den Bildungszentren der IG Metall (Bildungszentrum Sprockhövel, Bildungszentrum Lohr/Bad Orb, Bildungszentrum Berlin-Pichelsee und Kritische Akademie Inzell) durchgeführt und beschäftigen sich beispielsweise mit der Rolle des Betriebsrates in Innovationsprozessen, den Möglichkeiten und Herausforderungen technologischer Veränderungen und betrieblichen Handlungsfeldern.

Eines der fünf Module der Qualifizierungsreihen wird in der Lernfabrik des Lehrstuhls für Produktionssysteme (LPS) der Ruhr-Universität durchgeführt, die als „arbeitspolitische Lernfabrik“ in enger Zusammenarbeit zwischen IG Metall, Gemeinsamer Arbeitsstelle RUB/IGM und LPS konzipiert wurde. In dem dreitägigen Modul können die Teilnehmer*innen experimentieren und ausprobieren, wie Arbeiten 4.0 aussehen könnte. Anhand eines „Technologierundgangs“ erhalten sie Einblicke in aktuelle Forschungsprojekte des LPS im Bereich Industrie 4.0, wie z.B. Mensch-Roboter-Kollaboration (MRK), Rapid Prototyping oder virtuelle Inbetriebnahme. Darüber hinaus können die Teilnehmer*innen in verschiedenen Showcases z.B. Virtual und Augmented Reality Devices ausprobieren und deren möglichen Einsatz diskutieren.

Im Fokus des Moduls stehen allerdings vor allem die praktischen Übungen, in denen die Teilnehmer*innen selbst mit verschiedenen Versionen eines Werkerassistenzsystems arbeiten und eigens für das Projekt entwickelte Montage- und Instandhaltungsszenarien in Form eines Planspiels durchlaufen. So wird Industrie 4.0 spielerisch, praktisch und sinnlich erfahrbar. Im Anschluss an den praktischen Teil der Übungen bewerten die Teilnehmer*innen ihre Arbeit und die Assistenzsysteme mithilfe verschiedener Bewertungsinstrumente hinsichtlich ihrer Chancen und Risiken für die Beschäftigten, um daraus in einem nächsten Schritt betriebliche Handlungsfelder abzuleiten. In den Übungen bil-

det die Lernfabrik den ganzheitlichen Produktionsprozess eines mittelständischen Unternehmens ab und betrachtet sowohl Technik-, Organisations- als auch Personalfragen und zeigt so die Stärken der interdisziplinären Zusammenarbeit von Maschinenbau und Sozialwissenschaft.

Im Sinne des exemplarischen Lernens sind die in Planspielen vermittelten Lerninhalte auf andere Tätigkeiten übertragbar. Der Mix aus theoretischem und praktischem Wissen sowie Planspielen soll die Basis für den Transfer in die betriebliche Praxis darstellen. Ein wichtiges Ziel dieser Lernfabrikübungen ist es, ein Verständnis dafür zu entwickeln, dass neue Technologien, die im Bereich Industrie 4.0 angewendet werden, weder pauschal als „gut" noch „schlecht" bewertet werden können, sondern es vielmehr von ihrem Einsatz und ihrer betrieblichen Gestaltung abhängt, ob Risiken oder Chancen überwiegen. An dieser Stelle wird besonders für die proaktive Rolle der Interessenvertreter*innen im Sinne einer sozio-technischen Gestaltung sensibilisiert. Damit ist die Arbeitsweise der Lernfabrik einzigartig, weil sie neben der Gestaltung neuer Technologien auch die Beschäftigungsbedingungen für Gute Arbeit in den Mittelpunkt stellt.

Ein Video, das auf dem YouTube-Channel der IG Metall oder dem YouTube-Channel des LPS aufgerufen werden kann, bietet einen kurzen Einblick in die Lernfabrik.

Weitere Informationen zum Projekt liefern die Broschüre sowie die Projekthomepage.

Halbzeitkonferenz „Arbeit und Innovation"

Vom 2. bis 3. November 2017 fand die Halbzeitkonferenz des Projektes „Arbeit und Innovation" im Bildungszentrum der IG Metall in Sprockhövel statt. 180 Teilnehmer*innen aus Gewerkschaften, Wissenschaft und Politik kamen zusammen, um erste Ergebnisse aus den betrieblichen Umsetzungsprojekten zu präsentieren und aktuelle Herausforderungen der Digitalisierung und Arbeiten 4.0 in der betrieblichen Praxis zu diskutieren. Die Teilnehmer*innen konnten an acht Fachforen zu verschiedenen Themenbereichen im Kontext von Arbeiten 4.0 teilnehmen. Melissa Reuter (Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM), Henning Oberc (LPS) und Peter Pawlicki (IG Metall Vorstand) leiteten gemeinsam das Forum zum Thema „Lernen im Prozess der Arbeit". In einer interaktiven Praxisübung konnten die Teilnehmer*innen mit dem Prototypen eines Lern- und Assistenzsystems (*DigiLernPro*) arbeiten und im Anschluss mögliche Chancen und Risiken für die Beschäftigten diskutieren, die mit solchen Systemen arbeiten. Dafür erstellten sie im System anhand von Fotos oder Videos selbst Schritt-für-Schritt-Anleitungen für die verschiedenen Montageabschnitte, die dann in einer weiteren Spielrunde anderen, an der Station ungeübten Teilnehmer*innen als Hilfestellung dienten. So konnten die Teilnehmer*innen spielerisch erleben, welche Schritte bei der Einführung und beim Einsatz von Lern- und Assistenzsystemen beachtet werden müssten.

Neben den Foren präsentierten Teilnehmer*innen aus 25 Unternehmen die Ergebnisse ihrer betrieblichen Umsetzungsprojekte zum Thema Digitalisierung und Arbeiten

4.0 in einem Gallery Walk. Viele Projekte beschäftigten sich z.B. mit der Erstellung einer Betriebslandkarte, um Industrie-4.0-Projekte zusammenzufassen, Qualifizierungsbedarfe zu ermitteln oder einen Beteiligungsprozess anzustoßen, oder mit den Möglichkeiten von Industrie-4.0-Anwendungen im Bereich der Wartung oder betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Auch die Lernfabrik war mit einem Stand vertreten, an dem Besucher*innen unter anderem eine Virtual- und Augmented-Reality-Brille ausprobieren und sich über die Arbeitsweisen und Methoden der Lernfabrik informieren konnten.

Die Veranstaltung wurde mit einer Podiumsdiskussion abgeschlossen, in der Vertreter*innen der teilnehmenden Unternehmen gemeinsam mit dem ersten Vorsitzenden der IG Metall Jörg Hofmann und dem Publikum über den aktuellen betrieblichen Umsetzungsstand von Industrie 4.0 sowie aktuelle und zukünftige Herausforderungen für Beschäftigte, Betriebsräte, Vertrauensleute und die Gewerkschaft diskutierten.

Abbildung 4: Teil des Kooperations-Teams „Arbeit und Innovation“

(v.l.n.r: Henning Oberc (LPS, RUB), Jochen Schroth (IG Metall), Melissa Reuter (GAS RUB/IGM), Manfred Wannöffel (GAS RUB/IGM), Jörg Hofmann (IG Metall),
Quelle: Thomas Range, Bildjournalist und Fotodesigner

3.2 Innovation durch Mitbestimmung – Weiterbildendes Studium für Betriebsräte, Sechster Jahrgang

Die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM bietet in Kooperation mit dem DGB Bildungswerk NRW e.V., der Akademie der Ruhr-Universität Bochum und dem IG Metall Bezirk NRW das Weiterbildende Studium „Innovation durch Mitbestimmung“ an, das (stellvertretende) Betriebsratsvorsitzende oder freigestellte Betriebsratsmitglieder auf gleichberechtigte Verhandlungen mit dem Management vorbereiten soll. Das Weiterbildende Studium greift Veränderungen in der Gestaltung betrieblicher Mitbestimmung auf und will Betriebsräte und Betriebsrätinnen auf akademischem Niveau, auch mit praxisnahen Übungen in der Lernfabrik des Lehrstuhls für Produktionssysteme der Ruhr-Universität Bochum, für neue Herausforderungen und Anforderungen an die Betriebsratsarbeit qualifizieren. Diese liegen neben der generellen Erwartung an umfangreichem Fachwissen vor allem. in der zunehmenden Bedeutung konzeptioneller und prozessorientierter Kompetenzen. Im Rahmen der sechsten Staffel dieses Studiums leiteten Prof. Dr. Manfred Wannöffel und Thomas Gebauer im Juni 2017 das sechste Modul mit dem Thema „Innovation und Mitbestimmung im Zeitalter 4.0“ im Technologiezentrum der Ruhr-Universität Bochum und besuchten mit den Teilnehmenden die Lern- und Forschungsfabrik der Ruhr-Universität Bochum.

Am 13. Oktober 2017 endete der sechste Jahrgang des Weiterbildenden Studiums für Betriebsräte „Innovation durch Mitbestimmung“ mit dem Thema „Innovation durch Mitbestimmungsmanagement“ im Technologiezentrum der Ruhr-Universität Bochum. Zum Abschluss präsentierten die Teilnehmenden ihre über ein Jahr durchgeführten Projektarbeiten und erhielten daraufhin ihre Zertifikate von der Akademie der Ruhr-Universität Bochum über die erfolgreiche Teilnahme am Studium.

3.3 Strategisches Betriebsratsmanagement – Arbeit und Leben NW, Siebter Jahrgang

Die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM ist im siebten Jahr weiterhin Projektpartner von Arbeit und Leben NW bei der Durchführung und Weiterentwicklung des Weiterbildenden Studiengangs „Strategisches Betriebsratsmanagement“ an der Ruhr-Universität Bochum.

Abb. 5: Betriebsratsmanagement

Quelle: Arbeit und Leben NW

3.4 Weiterbildendes Studium Prozessmanagement: Organisationsorientierte Schlüsselqualifikationen, Siebter Jahrgang

Die im November 2016 gestartete 7. Staffel des Weiterbildenden Studiums für Promotionsstipendiat*innen und –stipendiaten sowie Post-Docs wurde von 16 Teilnehmenden nach zwei Semestern im Mai 2017 abgeschlossen. Die Weiterbildung, die in einer Kooperation zwischen der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM mit der Hans-Böckler-Stiftung und der Akademie der Ruhr-Universität entwickelt wurde, wurde in dieser Form zum vorerst letzten Mal angeboten. Eine Neukonzeption ist aber in Planung.
Das Programm richtet sich an Promovierende aller Förderungswerke, die nach dem Abschluss ihrer Promotion nicht in der Wissenschaft bleiben, sondern in Organisationen, Verwaltungen oder Unternehmen arbeiten wollen. Um sie für die Anforderungen dieser Arbeitsfelder zu qualifizieren, vermittelt das Weiterbildende Studium in vier fachlichen und vier überfachlichen Modulen ein beteiligungsorientiertes Managementwissen über Konzepte und Gestaltung der Führung von Unternehmen und Verwaltungen und bietet darüber hinaus ein Training zu partizipationsorientierter Entscheidungsfindung. Die Dozentinnen und Dozenten kommen sowohl aus dem akademischen Umfeld als auch aus der betrieblichen Praxis. Die Teilnehmenden sollen durch eine promotionsbegleitende, wissenschaftliche Weiterbildung in die Lage versetzt werden, Geschäftsprozesse in Unternehmen und Verwaltungen durch Interaktion zwischen Akteuren, Organisation und Umwelt sowie durch das Zusammenwirken von Unternehmensleitung und Betriebs- oder Personalräten aktiv zu gestalten. Nach Abschluss des Studiums im Mai 2017 und der Ausarbeitung einer schriftlichen Arbeit, die die theoretisch erworbenen Kenntnisse mit einem konkreten Anwendungsfall verbindet, erhielten die Teilnehmenden ein Zertifikat der beteiligten Kooperationspartner.

3.5 IG Metall Bildungsprogramm 2018: Industrie 4.0 erleben und gestalten

Konkrete Ergebnisse des laufenden Gestaltungsprojektes „Arbeit und Innovation: Kompetenzen stärken – Zukunft gestalten“ fließen bereits 2018 in das Bildungsprogramm der IG Metall ein. Ein Teil des Moduls „Industrie 4.0 erleben und gestalten“ findet in Kooperation mit der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM in der Lernfabrik der Ruhr-Universität Bochum statt. Dort wird man an ausgewählten Industrie-4.0-Arbeitsplätzen der Frage nachgehen, wie sich Arbeit verändert und welche Gestaltungsmöglichkeiten Betriebsräte*innen bei Arbeiten 4.0 haben.

4. INTERDISZIPLINÄRE LEHRE

4.1 Management und Organisation von Arbeit

Das interdisziplinäre, zweisemestrige Masterseminar „Management und Organisation von Arbeit (MAO)“, im Jahr 2011 im Rahmen der TeachING-LearnING-Initiative zur Verbesserung der Ingenieursausbildung initiiert, wurde auch im Wintersemester 2016/17 und im Sommersemester 2017 als Wahlfach in den Masterstudiengängen der Ingenieurwissenschaften sowie als Forschungsmodul für Masterstudierende der Sozialwissenschaft an der Ruhr-Universität erfolgreich angeboten. MAO wird gemeinsam vom Lehrstuhl für Produktionssysteme (Fakultät für Maschinenbau) und der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM organisiert und durchgeführt. Das Ziel der Veranstaltung 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 Sozialpartner im betrieblichen Geschehen exemplarisch zu verdeutlichen.

Abb. 6: Ausbildung in der neuen Lern- und Forschungsfabrik

Quelle: Lehrstuhl für Produktionssysteme, RUB

***

Das Wintersemester ist durch den theoretischen Seminarteil geprägt: Hier wird in das Thema und in Fragestellungen der betrieblichen Mitbestimmung, der Gestaltung von Arbeit sowie in neue Entwicklungen der industriellen Produktion eingeführt und die theoretischen Grundlagen durch Übungen in der Lernfabrik des Lehrstuhls für Produktionssysteme vertieft. Das folgende Sommersemester steht ganz im Zeichen einer von den Studierenden weitgehend eigenständig durchgeführten Praxisphase, in der sie ihre theoretisch erworbenen Kenntnisse durch gemeinsame Projekte mit Betriebsrät*innen von regional ansässigen Unternehmen erproben können.

Im Sommersemester 2017 wurden die betrieblichen Gestaltungsprojekte gemeinsam mit Betriebsrät*innen der Unternehmen Doncasters Precision Castings Bochum GmbH, KONE GmbH (Bochum), ThyssenKrupp Steel Europe AG (Bochum) und Vorwerk & Co. KG (Wuppertal) durchgeführt. Den Abschluss der Praxisphase bildete die

Präsentation der Ergebnisse im Juli im Beisein der beteiligten Betriebsrät*innen.
Im Wintersemester 2017/18 startete das aktuelle und mit 25 Studierenden bisher teilnehmerstärkste MAO-Modul. Die die soziotechnischen Entwicklungen und Diskussionen im Kontext von Digitalisierung und Industrie 4.0 aufgreifende Theoriephase wurde durch fakultätsübergreifende Beiträge des Instituts für Arbeitswissenschaft (Prof. Dr.-Ing. Thomas Herrmann, Lehrstuhl für Informations- und Technikmanagement; Dr. Monika Küpper, Fachgebiet Personalwirtschaft und Qualifizierung), der Juristischen Fakultät (Prof. Claudia Schubert, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht, Rechtsvergleich) und der Fakultät für Psychologie (Prof. Dr. Annette Kluge, Lehrstuhl für Wirtschaftspsychologie) komplettiert. Erstmalig fanden die Lernfabrikübungen, in denen die theoretischen Inhalte aus der Theoriephase praktisch erprobt wurden, in der neuen Lernfabrik des Lehrstuhls für Produktionssysteme in Bochum-Langendreer statt. Die Studierenden haben den Theorieteil mit einer Klausur bereits erfolgreich abgeschlossen und befinden sich aktuell in der Praxisphase mit den kooperierenden Unternehmen.

4.2 Bachelorseminare

4.2.1 Einführung in die Arbeitssoziologie

Im Sommersemester 2017 bot Prof. Dr. Manfred Wannöffel an der Fakultät für Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum das Seminar „Einführung in die Arbeitssoziologie“ an, das dem Bachelormodul „Arbeit“ angehört. Das Seminar führt in die zentralen Fragestellungen der Arbeits- und Techniksoziologie ein, wobei schwerpunktmäßig die Akteure und Institutionen sowie Ausprägungen und Wandel der (Erwerbs-) Arbeit behandelt werden.

4.3 Masterseminare

4.3.1 Arbeit, Partizipation und Qualifizierung

Am 27. Juni 2017 präsentierten RUB-Masterstudierende des Forschungsmoduls "Arbeit, Partizipation und Qualifizierung" ihre ersten Forschungsergebnisse zu den Themenbereichen "Weiterbildungs-und Qualifizierungsmaßnahmen für Betriebsräte" der interessierten Fachöffentlichkeit. Das Forschungsprojekt entsprang aus der Kooperation zwischen der Gemeinsamen Arbeitsstelle Ruhr-Universität Bochum / IG Metall und Arbeit und Leben DGB/VHS Nordrhein-Westfalen und wurde von der Hans-Böckler-Stiftung / Abteilung Studienförderung unterstützt. Mit dem Pilotprojekt wurde ein Transfer von Praxis und Wissenschaft forciert, sodass den Masterstudierenden neben Methodenkenntnissen zur Forschungsarbeit auch praxisnahe Inhalte der Erwachsenen-

bildung und der betrieblichen Mitbestimmung vermittelt wurden. Die im Rahmen des Forschungsprojektes gewonnenen Erkenntnisse wurden von den Studierenden zum Ende des Sommersemesters in fünf Abschlussberichten festgehalten.

Abb. 7: Seminarleiter und Masterstudierende des Forschungsmoduls sowie Gäste von Arbeit und Leben NRW

Quelle: Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM

5. WISSENSTRANSFER

5.1 Wissenschaft für die Arbeitswelt

Am 25. Januar 2017 fand eine weitere Veranstaltung der Öffentlichen Vortragsreihe „Wissenschaftsgeschichte des Ruhrgebiets“ statt. Prof. Dr. Manfred Wannöffel referierte in der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM über das Thema „Wissenschaft für die Arbeitswelt: Die Kooperation zwischen der Ruhr-Universität Bochum und der IG Metall im Strukturwandel.

5.2 Workshop: Wann ist ein Studium ein gutes Studium?

Am 6. März 2017 fand an der Ruhr-Universität Bochum ein Workshop zum Thema „Wann ist ein Studium ein gutes Studium?“ statt. Im Rahmen dieser Kooperationsveranstaltung von AStA RUB, LAT NRW, Gemeinsame Arbeitsstelle RUB / IGM, DGB NRW, DGB Jugend NRW, IG Metall NRW, Ver.di NRW, IG BCE Nordrhein, GEW NRW wurden Kriterien für ein gutes Studium diskutiert sowie konkrete Handlungsbedarfe für die teilnehmenden Akteure in ihrer Funktion als Multiplikatoren erarbeitet. Im Anschluss an den Workshop bekamen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer noch die Gelegenheit die Lernfabrik der RUB zu besichtigen.

5.3 7th Conference on Learning Factories, TU Darmstadt

Vom 4. bis 5. April 2017 stellten Prof. Dr. Manfred Wannöffel und Melissa Reuter das Konzept der arbeitspolitischen Lernfabrik auf der siebten Weltkonferenz der Lernfabriken vor und berichteten von den Erfahrungen der ersten Module, die im Rahmen des Kooperationsprojektes „Arbeit und Innovation“ in Bochum durchgeführt wurden. Die Konferenz, die in diesem Jahr vom Institut für Produktionsmanagement der TU Darmstadt ausgerichtet wurde, diente dem Austausch internationaler Wissenschaftler*innen zu neusten Entwicklungen und Forschungsansätzen zum Thema „Learning factories for value adding manufacturing“ und bot über 45 Vorträge zu den fünf Themenbereichen „Learning Factory Concepts“, „Industrie 4.0 Production Concepts“, „Industrie 4.0 Use Cases“, „Integration of Digital Learning“ und „Competency Development“.

Abb. 8: Lernfabrikkonferenz 2017, Darmstadt

Quelle: www.ptw-darmstadt.de

5.4 4. Bochumer Disput

Am 7. April 2017 fand im Haus der Geschichte des Ruhrgebiets der 4. Bochumer Disput statt. Dabei ging es um Allianzen zwischen alten und neuen sozialen Bewegungen – ein Mittel gegen Entsolidarisierung und Populismus. Der Disput wurde vom Institut für soziale Bewegungen (ISB), der Hans-Böckler-Stiftung und der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM organisiert.

5.5 NRW Dialogforum 2017

Am 23. und 24. November 2017 fand im Congress Hotel Düsseldorf das NRW-Dialogforum 2017 "Gesellschaftliche Weiterentwicklung in Zeiten der Partikularisierung" statt. Prof. Dr. Wannöffel nahm am ersten Tag mit einem Beitrag zum Thema "Die Zukunft solidarischer Arbeitsgesellschaften" teil.

5.6 Preisverleihung Arbeit und Leben

Am 5. Dezember 2017 übergab Prof. Dr. Manfred Wannöffel in Düsseldorf dem Betriebsrat der Warsteiner Brauerei, Thomas Gierhard, einen Preis für sein Engagement hinsichtlich der Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsbedingungen im eigenen Betrieb und lobte diesbezüglich seine proaktive Arbeit. Der Preis „Demokratie im Betrieb“ wird von Arbeit und Leben DGB/VHS NRW verliehen und zeichnet alle zwei Jahre Betriebrät*innen aus, die sich in besonderem Maße für Demokratie in der Arbeitswelt einsetzen. Schirmherr des Preises Karl-Josef Laumann, Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW.

5.7 Empfang einer Delegation französischer Gewerkschafter

Am 8. Dezember 2017 empfingen der Lehrstuhl für Produktionssysteme und die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM in der Lern- und Forschungsfabrik eine Delegation französischer Gewerkschafter. Gegenstand waren die Einführung in das Projekt „Arbeit und Innovation: Kompetenzen stärken – Zukunft gestalten“ und die Vorstellung der Aktivitäten der Lern- und Forschungsfabrik. In Anwesenheit des geschäftsführenden Vorstandsmitglieds der IG Metall Wolfgang Lemb wurden die Perspektiven internationaler Kooperationen im Arbeitsfeld der Digitalisierung ausgelotet.

5.8 DGB-Bezirkskonferenz NRW, Düsseldorf/Neuss

Am 8. und 9. Dezember 2017 präsentierte die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM anlässlich der 21. Ordentlichen DGB–Bezirkskonferenz NRW in Düsseldorf/Neuss ihre Projekte und ihre Arbeitsschwerpunkte an einem Informationsstand. Auf der Bezirkskonferenz, die alle vier Jahre stattfindet und in Jahr 2017 unter dem Motto „Wir für faire Arbeit“ stand, wurde Anja Weber als neue Vorsitzende des DGB NRW gewählt. Prominente Redner waren u.a. der DGB-Bundesvorsitzende Reiner Hoffmann und der Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW Karl-Josef Laumann.

Abb. 9: DGB-Bezirkskonferenz, Düsseldorf/Neuss

Quelle: Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM

5.9 Deutscher Betriebsrätetag, Bonn

Vom 12. bis 14. Dezember 2017 beteiligten sich der Lehrstuhl für Produktionssysteme (LPS) und die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM am Deutschen Betriebsrätetag. Hunderte Betriebsrätinnen und Betriebsräte aller Branchen kamen im Plenarsaal des alten Bonner Bundestags zum größten Treffpunkt für "Mitbestimmen" in Deutschland zusammen – ein "Parlament der Betriebsräte". Mit Exponaten aus der arbeitspolitischen Lern- und Forschungsfabrik informierten Melissa Reuter und Henning Oberc die teilnehmenden Betriebsräte und Betriebsrätinnen über das Projekt „Arbeit und Innovation“.

Zielorientiertes Partizipatives Projektmanagement 2016 - 2019

Auszug aus dem Projektmanagement der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM - ausgewählte Projekte Es stehen Themenkomplexe im Vordergrund, die für die Gestaltung der Erwerbsarbeit von besonderer Bedeutung sind: Arbeitsbeziehungen, Zukunft des Industriestandortes Deutschland, Bildung				
Handlungsfelder 2016-2019				
Transdisziplinäre Forschungskooperationen Die GAS RUB/IGM kooperiert im Rahmen von Forschungskooperationen mit ausgewählten Lehrstühlen und Forschungseinrichtungen inner- und außerhalb der RUB.	FGW-Projekt: IMit^2 – Industrie 4.0 – Mitbestimmen – mitgestalten. Kooperation: Lehrstuhl für Produktionssysteme (LPS), RUB, Institut für Informationsmanagement Bremen GmbH Laufzeit: 9/2016 – 11/2017	BMBF-Projekt: ADAPTION – Reifegradbasierte Migration zum CPPS. Kooperation: Lehrstuhl für Produktionssysteme (LPS), RUB Laufzeit: 1/2016 – 12/2018	HBS-Projekt: Lernfabriken an Hochschulen Kooperation: Lehrstuhl für Produktionssysteme (LPS), Lehrstuhl für Allgemeine Soziologie, Arbeit und Wirtschaft (beide RUB) Laufzeit 9/2017 – 6/2019	BMBF-Projekt: KoMPI –Ver-richtungsbasierte, digitale Planung kollaborativer Montagesysteme und Integration in variable Produktszenarien Kooperation: Lehrstuhl für Produktionssysteme, RUB Laufzeit: 1/2018 – 12/2019
Gestaltungsprojekte: Die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM führt mit ausgewählten Partnern inner- und außerhalb der RUB anwendungsorientierte Projekte durch.	Qualifizierungsbedarfe von Betriebsräten und Qualifizierungsangebote für Betriebsräte Förderung: HBS Kooperation: IG Metall, ver-di, IG BCE, IG Bau, EVG Laufzeit 12/2016 – 9/2017	Aufbau einer arbeitspolitischen Lernfabrik Förderung: keine Kooperation: Lehrstuhl für Produktionssysteme (LPS), RUB, IG Metall Laufzeit: seit 2011	Evaluation der Lernfabriken hinsichtlich der Vermittlung arbeitspolitischer Gestaltungskompetenzen Kooperation: IG Metall Laufzeit 10/2017-07/2018	Dritter Bildungsweg an der RUB – Im Rahmen des Bund Länder-Programms für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre. Kooperation: ELLI – Exzellentes Lehren und Lernen in den Ingenieurwissenschaften Laufzeit: 12/2017
Wissenschaftliche Weiterbildungen: Die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM bietet zusammen mit ausgewählten Partnern inner- und außerhalb der RUB innovative Weiterbildungsprogramme an.	Arbeit und Innovation: Kompetenzen stärken +> Zukunft gestalten Förderung: ESF Kooperation: IG Metall, Lehrstuhl für Produktionssysteme (LPS), RUB Laufzeit: 01/2016 – 01/2019	7. Staffel: Innovation durch Mit-bestimmung. Weiterbildendes Studium für Betriebsräte. Kooperation: Akademie der RUB; DGB-Bildungswerk NRW e.V. Laufzeit: 2015 – 2019	7. Staffel: Strategisches Betriebsratsmanagement. Weiterbildendes Studium für Betriebsräte. Kooperation: Arbeit und Leben DGB / VHS NW; Ver.di Landesbezirk NRW Laufzeit: 2016 – 2017	Prozessmanagement: Organisations-orientierte Schlüsselqualifikationen. Weiterbildung für Promotionsstipendiaten Kooperation: Hans Böckler Stiftung Laufzeit: 10/2014 – 10/2019
(Interdisziplinäre) Lehre: Die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM bietet fakultätsübergreifende Lehrveranstaltungen an.	Interdisziplinäre Lehrveranstaltung für MA-Studierende der Ingenieur- und Sozialwissenschaft Koop.: Lehrstuhl für Produk-tionssysteme; Fakultät für Sozialwissenschaft.(beide RUB)	Lehrangebote im Masterstudienprogramm an der Fak. für Sozialwissenschaft: Kooperation: Arbeit und Leben NW	BA-Lehrangebote an der Fak. für Sozialwissenschaft:	BA-Lehrangebote an der Fakultät für Sportwissenschaft

III. Personal und Organisationsentwicklung 2017

Die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM ist seit 1979 eine zentrale Einrichtung der Ruhr-Universität Bochum. Während die Grundausstattung 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. Die Arbeitsschwerpunkte und Aufgabenbereiche werden durch einen paritätisch besetzten Arbeitsausschuss bestehend aus Mitgliedern der IG Metall und der Ruhr-Universität festgelegt. Im Jahr 2017 gehörten dem Arbeitsausschuss auf Seiten der IG Metall Dr. Hans-Jürgen Urban (Geschäftsführendes Vorstandsmitglied), Timo Gayer, Gabi Schilling, Jochen Schroth und Fritz Janitz an. Die Ruhr-Universität ist durch Prof. Dr. Britta Rehder, Prof. Dr. Stefan Berger, Prorektor Prof. Dr.-Ing. Andreas Ostendorf, Prof. Dr.-Ing. Dieter Kreimeier und Prof. Dr. Manfred Wannöffel (Geschäftsführender Leiter der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM) vertreten. Die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM kooperiert innerhalb der Ruhr-Universität in Forschung, Weiterbildung und Lehre insbesondere mit den Fakultäten für Geschichtswissenschaften, Sozialwissenschaft, Sportwissenschaft und Maschinenbau (Lehrstuhl für Produktionssysteme), mit den Instituten für Arbeitswissenschaft, Pädagogik und soziale Bewegungen, mit der Akademie der Ruhr-Universität. Insbesondere durch die kontinuierliche Übernahme von Lehrveranstaltungen an der Fakultät für Sozialwissenschaft, der Fakultät für Sportwissenschaft und der Fakultät für Maschinenbau ist die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM in die wissenschaftliche Grundausbildung an der RUB mit zwölf Semesterwochenstunden (SWS) strukturell 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 Vertreterinnen aus Politik und Wirtschaft. International kooperiert die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM mit den Universitäten in Antalya (Türkei), Puebla (Mexiko) und Oviedo (Spanien).

Prof. Dr. Manfred Wannöffel als Geschäftsführender Leiter der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM engagiert sich weiterhin als Vertrauensdozent der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung. Petra Müller leitet das Sekretariat. Personell haben sich im Berichtjahr 2017 folgende Änderungen ergeben:

Andrea Bianchi-Weinand bearbeitet seit September 2017 als wissenschaftliche Mitarbeiterin das Forschungsprojekt „Lernfabriken an Hochschulen“ und unterstützt die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM weiterhin im Office-Bereich.

Mark Esteban Palomo, wissenschaftlicher Mitarbeiter der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM, verließ zum Oktober 2017 die Ruhr-Universität Bochum.

IV. Personalliste 2017

Prof. Dr. Manfred Wannöffel (Geschäftsführender Leiter)
Petra Müller (Verwaltungsangestellte)
Andrea Bianchi-Weinand (wissenschaftliche Mitarbeiterin) ab 01.09.2017
Kathrin Filipiak (wissenschaftliche Mitarbeiterin)
Gernot Mühge (wissenschaftliche Mitarbeiter)
Dr. Claudia Niewerth (wissenschaftliche Mitarbeiterin)
Mark Julian Esteban Palomo (wissenschaftlicher Mitarbeiter) bis 10/2017
Melissa Reuter (wissenschaftliche Mitarbeiterin) (bis 12/2017)
Anna-Katharina Conrad (wissenschaftliche Hilfskraft)
Tim Harbecke (wissenschaftliche Hilfskraft)
Marvin Schäfer (wissenschaftliche Hilfskraft)
Lena Spickermann (studentische Hilfskraft)
Lisa Steinkamp (studentische Hilfskraft)

V. Publikationsliste 2017

Ahlene, E. / Palomo, M.E. / Filipiak, K. / Hauser-Ditz, A. / Wannöffel, M. (2017): Weiterbildungsverhalten von Betriebsräten – Ergebnisse einer repräsentativen Befragung, in: WSI Mitteilungen, 70. Jahrgang, 6/2017, S. 442-451.

Kaßebaum, B. / Wannöffel, M. (2017): „Berufliches Lernen im Studium: die Lernfabrik“, in: Friese, M., Rützel, J. (Hrsg.): berufsbildung. Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog, 71. Jahrgang, Heft 164, S. 36-38.

Mühge, G. (2017): „Fairness im Stellenabbau als Ausgangsbedingung für arbeitsmarktpolitische Beratung“ in: Arbeit 26 (3-4), S. 343–364.

Mühge, G. (2017): Qualifizierung und Teilqualifizierung in Transfergesellschaften, Study der Hans-Böckler-Stiftung, 371, Düsseldorf.

Mühge, G. / Filipiak, K. / Marx, S.(2017): „Leitbild Gute Transferberatung. Impuls für eine moderne arbeitsmarktpolitische Beratung. in: WISO direkt, 39/2017, Friedrich-Ebert-Stiftung.

Massolle, J. / Niewerth, C. (2017): Generationenwechsel im Betriebsrat - Wissensmanagement und Nachfolgeplanung im Betriebsrat. Mitbestimmungspraxis Nr. 8, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.).