RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

GEMEINSAME ARBEITSSTELLE RUB/IGM

JAHRESBERICHT 2023

INHALT

I EINLEITUNG 04

II PROJEKTMANAGEMENT UND AUFGABENBEREICHE 05

2.1 Transdisziplinäre Forschungskooperationen 05

2.2 Transformationsprojekte 09

2.3 Wissenschaftliche Weiterbildung 11

2.4 Interdisziplinäre Lehre 12

2.5 Wissenstransfer 14

III ORGANISATIONSENTWICKLUNG 2023 18

IV PERSONALLISTE 2023 18

V PUBLIKATIONSLISTE 2023 19

1 EINLEITUNG

Die sozial-ökologische Transformation in Wirtschaft und Arbeit begründete im Berichtsjahr 2023 breite Unsicherheiten in der Gesellschaft. Insbesondere rechtsradikale, antidemokratische Strömungen verbreiten vor allem in den Sozialen Medien eine Katastrophenstimmung, wo keine Katastrophe ist. Bei der gegenwärtigen, doppelten Transformation handelt es sich vielmehr um komplexe ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Herausforderungen im Kontext zunehmender globaler Krisenentwicklungen, die in den nächsten Jahrzehnten im Rahmen demokratischer Prozesse zu bewältigen sind. Deutlicher ausgedrückt: Der eingeschlagene Weg der sozial-ökologischen Transformation wird politisch scheitern, wenn er nicht sozial und demokratisch gestaltet wird, mit dann weitreichenden Folgen für die gesellschaftliche Entwicklung.

Zum Ende des Berichtsjahres 2023 wurde der Begriff „Krisenmodus" von der Gesellschaft für deutsche Sprache zum Wort des Jahres ausgewählt, während sich der Begriff „Remigration" nach Beschluss der sprachkritischen „Unwort"-Aktion in Marburg als Unwort des Jahres 2023 schimpfen lässt[1]. Erkenntnisse aus der Erinnerungsgeschichte zeigen, dass stabile politische Demokratien in Zeiten tiefer Umbrüche keineswegs eine Selbstverständlichkeit darstellen. Insbesondere die demokratische Teilhabe in der Arbeitswelt sowie Partizipation und Mitbestimmung der Beschäftigten in der Wirtschaft sind wesentliche Errungenschaften der bundesrepublikanischen Gesellschaft nach dem Zusammenbruch des Nationalsozialismus. Gerade die Ausschaltung politischer und ziviler Rechte während der Herrschaft des Nationalsozialismus hat in dramatischer Weise vor Augen geführt, was immer wieder geschehen kann, wenn sich gesellschaftliche Teilhabe nach der sozialen und ethnischen Herkunft richtet. Die Gesellschaft gerät dann zu einer „Teufelsmühle", wie es Karl Polanyi in seinem Buch „The Great Transformation" aus dem Jahr 1944 überaus treffend umschrieb. Es sind gerade diese Erfahrungen aus der Zeit der nationalsozialistischen Herrschaft, die in der jungen Bunderepublik zu einer grundsätzlichen Übereinkunft zwischen den verschiedenen gesellschaftlichen Interessengruppen geführt haben, dass Demokratie, Teilhabe, Meinungsfreiheit und Humanität in Arbeit und Wirtschaft zentrale Fundamente für die Aufrechterhaltung der sozialen und zivilen Ordnung des Gemeinwesens darstellen.

Erwerbsarbeit ist dabei nicht nur das Mittel zur materiellen Existenzsicherung und der gesellschaftlichen Teilhabe für die – im Jahr 2024 – annähernd 45 Millionen Beschäftigten, sondern auch die zentrale soziale Institution, in welcher die Anerkennung von Arbeitsleistung und kooperative Formen der Konfliktaustragung erlernt und praktiziert werden. Dazu tragen insbesondere Betriebs- und Personalrät*innen sowie Tarifverträge zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften im Rahmen ihrer im Grundgesetz verankerten Rechte bei. Eine Arbeitswelt, die auf gegenseitiger Anerkennung und Solidarität basiert, fördert die demokratische Entwicklung einer Gesellschaft, wie Axel Honneth jüngst in seinem Buch „Der arbeitende Souverän" (2023) argumentiert. Die seit drei Dekaden zu beobachtende, wachsende Zahl von Beschäftigungsverhältnissen und von Niedriglohnsektoren ohne Interessenvertretungen und Tarifverträge untergräbt die Voraussetzungen zur aktiven Teilnahme an der demokratischen Meinungs- und Willensbildung in der Arbeitswelt. Diese Entwicklung hat schließlich auch langfristige Folgen für die demokratische Entwicklung der Gesellschaft insgesamt. Wenn Beschäftigte über wenig Möglichkeiten zur Entfaltung und zur Partizipation an der Gestaltung ihrer alltäglichen Arbeit verfügen, welche Versprechen soll die Demokratie für sie dann bereithalten? Diese seit über 30 Jahren zu konstatierenden Erosionstendenzen in der Erwerbsarbeit stellen einen wesentlichen Nährboden für das Wachstum rechtsradikaler, antidemokratischer politischer Bestrebungen dar.

Im Kontext dieser Entwicklungen, begann die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM Ende des Jahres 2023 eine Veranstaltungsreihe mit dem Titel **„Arbeit und Demokratie"** zu entwickeln, innerhalb welcher das Netzwerk der Arbeits- und Gewerkschaftsforschung in der Universitätsallianz Ruhr von Ende April bis Ende Juni 2024 mit der breiten Öffentlichkeit in eine Diskussion über demokratische Teilhabe in Arbeit und Wirtschaft gehen will. Diese Reihe wird von der Akademie der RUB organisiert. Die einzelnen Beiträge stehen auf dem YouTube-Kanal der Akademie zur Verfügung.

1 https://www.tagesschau.de/inland/gesellschaft/unwort-remigration-deutschland-100.html

2 PROJEKTMANAGEMENT UND AUFGABENBEREICHE

2.1 TRANSDISZIPLINÄRE FORSCHUNGSKOOPERATIONEN

2.1.1 BR-Remote: Interessensvertretung unter Remote-Bedingungen

Das im Dezember 2021 gestartete und von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Projekt „Interessenvertretung unter Remote-Bedingungen: Erfahrungen und Einschätzungen von Betriebs- und Personalräten zu ihrer Online-Arbeitssituation im Kontext der Corona-Pandemie" endete im Herbst des Berichtsjahres 2023 mit der Aufbereitung der Projektergebnisse für interessierte Akteure. Die aus qualitativen Interviews mit Betriebsrät*innen und einem daran anknüpfenden quantitativen Online-Survey mit Betriebs- und Personalrät*innen bestehende Mixed-Methods-Studie befasste sich mit den Erfahrungen, welche Betriebs- und Personalrät*innen während der Corona-Pandemie mit Remote-Arbeit gemacht haben, und mit den Konsequenzen dieses Arbeitsmodus für die Mitbestimmungskultur. Dabei stellte sich insbesondere heraus, dass Mitbestimmungsorgane unter der Belastung einer doppelten Transformation standen, da sie sowohl die Veränderungen in der Arbeitssituation der Beschäftigten begleiten als auch ihre eigene Arbeitssituation an die Bedingungen der Pandemie anpassen mussten. Darüber hinaus zeigte sich bei den Betriebsrät*innen ein Rollenkonflikt: In ihrer Rolle als Beschäftigte beobachteten sie neben den Herausforderungen auch die Potenziale der Remote-Arbeit (z.B. im Sinne von eingesparter Fahrtzeit und Chancen für die Work-Life-Balance), während sie in ihrer Rolle als Mitbestimmungsakteure vor allem eine Veränderung der Mitbestimmungskultur wahrnahmen, welche sich in zunehmender Rationalisierung, Formalisierung und Entfremdung sowie einem erschwerten Kontakt zur Belegschaft ausdrückte.

In diesem Kontext erschien im Jahr 2023 die Veröffentlichung **„Interessenvertretungen unter Remote-Bedingungen: Herausforderungen und Lösungsansätze"** im Rahmen der Publikationsreihe „Mitbestimmungspraxis" des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung, welche die Bedingungen gelingender Remote-Arbeit sowie deren Auswirkungen auf die betriebliche Mitbestimmung in den Fokus nahm. Weiterhin wurden die Erfahrungen von Jugend- und Auszubildendenvertretungen thematisiert.

Im Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung erschien eine Übersicht über die konkreten Praxiserfahrungen von Betriebs- und Personalrät*innen in der Reihe **„Wissen kompakt"**. Hier können sich Praktiker*innen direkt über Beispiele, Erkenntnisse und Empfehlungen informieren. Beide Veröffentlichungen entstanden in Zusammenarbeit mit dem Helex Institut Bochum. Darüber hinaus befindet sich eine Veröffentlichung der Ergebnisse in der **WSI aktuell** für den Sommer 2024 in Vorbereitung.

Konkret diskutiert wurden die Projektergebnisse am 9. Januar 2023 im Rahmen des Netzwerktreffens „Stabsmitarbeiter*innen" des I.M.U. in Düsseldorf – hier wurden die Forschungsergebnisse Interessierten aus Forschung und Praxis präsentiert und mit ihnen diskutiert. Des Weiteren wurden die Projektergebnisse am 24. Mai 2023 Betriebsrät*innen beim Branchenseminar Milchwirtschaft der Gewerkschaft NGG im Bildungszentrum Oberjosbach (Hessen) vorgestellt.

2.1.2 Etablierung einer nachhaltigen Bildungsberatung und -begleitung durch innerbetriebliche Weiterbildungsmentor*innen

Am 1. Januar 2023 startete das vom BMBF geförderte und in Kooperation mit der IG Metall durchgeführte Projekt **„Etablierung einer nachhaltigen Bildungsberatung und -begleitung durch innerbetriebliche Weiterbildungsmentor*innen"**, welches der Ausbildung von betrieblichen Multiplikatoren dient, die das Thema der (betrieblichen) Weiterbildung in die Betriebe bringen sollen. Hierfür werden Vertrauensleute, Betriebsrät*innen und Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaft in verschiedenen Modulen zu den gesetzlichen und tariflichen Anforderungen sowie zu der Organisation von Weiterbildungsangeboten innerhalb der Betriebe geschult. Die Ausbildung durch die IG Metall

enthält neben den theoretischen Inhalten auch praktische Anwendungsbeispiele, die von der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Produktionssysteme (LPS) in der Lern- und Forschungsfabrik entwickelt und angeboten werden. Das Angebot wurde den verschiedenen Akteur*innen und Weiterbildungsmentor*innen bei der Zwischentagung der IG Metall vom 3. bis 4. Mai 2023 in Frankfurt vorgestellt.

Im Rahmen einer dreitätigen Veranstaltung (25. bis 27. Juli 2023) fand der hierzu konzipierte Workshop in der LPS Lern- und Forschungsfabrik statt. Gemeinsam mit Milan Huhn (Projektkoordination Weiterbildungsmentor*innen, IG Metall Frankfurt) und verschiedenen Expert*innen des LPS konnte eine Delegation, bestehend aus Betriebsrät*innen und anderen betrieblichen Akteur*innen, verschiedene technologische Szenarien aus den Bereichen der Assistenzsysteme, der Künstlichen Intelligenz und der Mensch-Roboter-Kollaboration praktisch erleben. Im Zuge dessen konnten die Teilnehmer*innen wertvolle Einblicke in die Funktionsweise und Anwendungsszenarien verschiedener Technologien sowie in die Gestaltungschancen und Herausforderungen gewinnen, die im Hinblick auf die Realisierung im Betrieb im Allgemeinen sowie der betrieblichen Mitbestimmung im Speziellen zu bedenken sind. Vom 13. bis 15. Dezember 2023 fand der zweite Durchgang der Workshop-Reihe mit einer Delegation der IG Metall Hessen in der LPS Lern- und Forschungsfabrik statt.

2.1.3 Qualifizierungsmonitoring für Betriebsräte – Empirische Analysen und theoretische Modellierungen auf Basis einer Wiederholungsbefragung von Betriebsräten (QuBA[3])

Am 1. Oktober 2023 startete die dritte quantitative Zeitreihenbefragung QuBA „Qualifizierungsmonitoring für Betriebsräte – Empirische Analysen und theoretische Modellierungen auf Basis einer Wiederholungsbefragung von Betriebsräten“, die von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert und durch das I.M.U. begleitet wird. Dieses Forschungsprojekt wird erstmals gemeinsam mit dem Lehrstuhl für die Soziologie der digitalen Transformation der RUB (Prof. Dr. Markus Hertwig) durchgeführt. In der ersten Beiratssitzung wurden die vorangegangenen Projektdurchführungen retrospektiv betrachtet und das aktuelle Erkenntnisinteresse sowie mögliche Publikationsthemen diskutiert. Der Fokus lag jedoch auf der Gestaltung bzw. Weiterentwicklung des aktuellen Fragebogens. Die Fragestellungen wurden an aktuelle Herausforderungen angepasst, z.B. wurde der Frage nachgegangen, inwiefern die immer akuter werdende Klima- und Wirtschaftskrise die Betriebe erreicht und Qualifizierungsbedarfe von Mitbestimmungsakteur*nnen beeinflusst. Die Durchführung der Umfrage selbst ist für den Frühsommer 2024 geplant.

2.1.4 Workplace democracy: A European ideal? Discourses and practices about the democraziation of work after 1945

Das europäische Forschungsprojekt **„Workplace democracy: a European ideal?: discourses and practices about the democratisation of work after 1945“**, das für drei Jahre von der DFG und der ANR (Agence Nationale de la Recherche de France) gefördert und an der RUB vom Institut für soziale Bewegungen und der Gemeinsamen Arbeitsstelle

Abbildung 1: Zwischentagung der IG Metall, Quelle: IG Metall

bearbeitet wird, thematisiert verschiedene Fragestellungen im Bereich der Demokratisierung der Arbeit seit 1945 auf deutscher und europäischer Ebene. Im Rahmen von zwei internationalen Workshops in Berlin (7. bis 9. Juni 2023) und Paris (28. und 29. September 2023) moderierte Prof. Dr. Manfred Wannöffel ausgewählte Sessions zur Bedeutung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz für die Weiterentwicklung des Konzeptes der sozialen Demokratie in Europa. Ein Nachfolgeprojekt des internationalen Projektkonsortiums, das die Zukunftsfestigkeit des Modells der Arbeitsdemokratie angesichts der multiplen Krisen analysiert, wurde bei der ANR und der DFG eingereicht.

2.1.5 KAINE – Knowledge based learning platform with Artificial Intelligent structured content

In Verbundprojekt **KAINE (Knowledge based learning platform with Artificial Intelligent structured content)**, das seit September 2021 für eine Laufzeit von 3 Jahren vom BMBF gefördert wird, werden Methoden zur adaptiven beruflichen Weiterbildung exploriert und ein Lernmanagementsystem entwickelt. Dabei finden insbesondere die jeweils interindividuellen Vorkenntnisse sowie Lernstile der Lernenden Berücksichtigung, um angepasste Lernverläufe zu ermöglichen, die durch innovative KI-Ansätze effizientes Gestaltpotenzial besitzen. Im Jahr 2023 startete die Durchführung und Auswertung der ersten Pilotierung des im KAINE zugrunde gelegten BIM Basis Online-Kurses an der Akademie der Ruhr-Universität auf der Lernplattform Moodle. Das Ziel bestand darin, einen Basisdatensatz ohne KI-Adaptivität zu erhalten, aus dem hervorgeht, welche Lerneinheiten eine tendenziell zu hohe oder zu niedrige kognitive Belastung respektive zu niedrige Motivation bei den Teilnehmer*innen auslösen. Auch am IG Metall Bildungszentrum in Sprockhövel wurde die erste Pilotierung ohne Adaptation zum Erhalt eines Basisdatensatzes durchgeführt.

Hinsichtlich des modellierten Transferkonzepts, welches das Ziel der Entwicklung möglichst nachhaltiger Wissensbestände bzw. der erfolgreichen Integration in den betrieblichen Alltag verfolgt, wurde eine konzeptuelle Weiterentwicklung vorgenommen. Dazu trug insbesondere auch die erste Datenerhebung bei, die sich in Form einer Online-Befragung an Alumni vergangener BIM-Kurse richtete. Anhand der gesammelten Angaben bezüglich etwaiger Hindernisse sowie Erfolgskriterien wurden aktualisierte Vorannahmen für erfolgreichen Wissenstransfer aufgestellt, die sich in dem ebenfalls aktualisierten Fragebogen wiederfinden.

Um auf die überaus dynamischen, ubiquitären und weitreichenden technologischen Entwicklungen rund um LLMs (Large Language Model) – d.h. probabilistische Modelle einer natürlichen Sprache, die insbesondere als Basis für konversationsdynamische Anwendungen zum Einsatz kommen – zu reagieren, sind im Jahr 2023 arbeitsgruppeninterne Überlegungen hinsichtlich einer konzeptuellen Änderung der soziotechnischen Interaktion angestoßen worden. Gerade für KAINE stellten die Fortschritte von OpenAI & Co. eine Zäsur dar. Diese neuen Möglichkeiten versprechen eine deutlich komplexere Einbindung, indem beispielsweise personalisierte und menschenähnliche Sofortunterstützung umsetzbar wird, sodass ein solcher Chatbot diverse Szenarien zu bewältigen vermag, die ein herkömmlicher Chatbot-Ansatz, bedingt durch seine Strukturlogik, nicht abdecken kann.

Abbildung 2: Projekttreffen KAINE, Quelle: Akademie der RUB

2.1.6 FlexPro – Wissensarbeit in der Produktion – Partizipative flexible Produktionsplanung auf Basis eines intelligenten plattformbasierten Wissensmanagements

Das zweite Meilensteintreffen markierte den Kickoff für das Jahr 2023 für das vom BMBF für drei Jahre geförderte und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) begleitete Projekt **FlexPro**. Dazu traf sich das Projektkonsortium am 9. und 10. Februar 2023 in Assamstadt, um sich in den Räumlichkeiten der Ansmann AG über den bisherigen Projektverlauf auszutauschen sowie das weitere gemeinsame Vorgehen zu kommunizieren. Die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM entwickelte in der ersten Hälfte des Jahres 2023 ein Workshopkonzept, das die Grundlage für den partizipativen Ansatz zur mitbestimmungsgerechten Mitarbeitereinsatzplanung und -steuerung bildet. Im Rahmen dieser Workshopreihe, die ab Juli 2023 jeweils mit den Beschäftigten und möglichen Interessensvertreter*innen der Ansmann AG sowie des Unternehmens VACOM durchgeführt wurde, konnte die frühzeitige Einbindung der Beschäftigten innerhalb der betriebsspezifischen Pilotbereiche sichergestellt werden. Durch die Bildung sogenannter „Betriebsteams“ soll der Austausch zwischen Anwender*innen und Entwickler*innen institutionalisiert werden. Die Betriebsteams besitzen dabei drei zentrale Funktionen: Erstens realisieren sie in Zusammenarbeit mit der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM und dem Lehrstuhl für Produktionssysteme die Methoden zur Wissenserhebung und Quantifizierung von Belastungen und Beanspruchungen. Dieser Prozess kann dabei direkt durch die Beschäftigten der Pilotbereiche gestaltet und fortlaufend evaluiert werden. Zweitens dienen die FlexPro-Projektteams als betriebliche „Ansprechpartner“ für das gesamte Projektkonsortium. Sowohl Konzepte als auch technologische Prototypen können auf diese Weise direkt durch die betrieblichen Akteure bewertet werden. Drittens fördern die FlexPro-Projektteams den Austausch zwischen den betrieblichen Akteur*innen aus unterschiedlichen operativen und administrativen Bereichen des Betriebes und erweitern die Perspektive der Akteur*innen vor dem Hintergrund des sozio-technischen Systemansatzes um eine organisationale Dimension. Die Projektteams bestehen aus den Beschäftigten der FlexPro-Pilotbereiche, Vertreter*innen des IT-, Lean- und Prozessoptimierungsteams sowie – falls vorhanden – Mitgliedern des betriebseigenen Interessensvertretungsgremiums der Praxispartner. Sie bilden das Fundament für die Verstetigung des partizipativen Vorgehens im Hinblick auf die Pilotierung der FlexPro-Technologien im weiteren Projektverlauf. Zum Jahresabschluss fand am 5. Dezember 2023 das dritte Meilensteintreffen in der Lern- und Forschungsfabrik des Lehrstuhls für Produktionssysteme statt.

Darüber hinaus war die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM erneut auf dem Vernetzungstreffen der Bekanntmachung „Innovative Arbeitswelten im Mittelstand“ (IAiM) des Projektträgers Karlsruhe (PTKA) am 9. und 10. Mai 2023 vertreten und stellte das Workshopkonzept von FlexPro vor. Das zweitägige Treffen bot erneut die Möglichkeit zum fachlichen Austausch mit Vertreter*innen der mehr als 25 weiteren IAiM-Projekte und bot interessante Einblicke in die Bewertung von Dienstleistungsinnovationen.

2.1.7 Forschungsgruppe ARBEIT – Unterstützungsleistung aus dem Programm AnGuS

Seit 2020 fanden zum Thema „Arbeit“ interdisziplinäre Gespräche zur Vernetzung von Forschungen auf dem RUB-Campus statt. Vorbereitet durch eine Gruppe aus mehreren Fächern (Arbeitswissenschaft: Prof. Wilkens; ISB: Prof. Berger; Kunstgeschichte: Prof. Jöchner; Prof. Rehm; Sozialwissenschaft: Prof. Rehder; Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM: Prof. Wannöffel), fanden im Wintersemester 2020/21 zwei Forumsgespräche statt. Aus dieser Initiative heraus wurden Unterstützungsleistungen aus dem Rektorats-Programm AnGuS eingeworben, um zum 30. April 2022 eine DFG-Forschungsgruppe zu beantragen.

Die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM hat – neben einer fachlichen Beteiligung – die Koordination und Moderation der Antragsentwicklung in der Forschungsgruppe übernommen. Im Jahr 2021 fanden dazu vier Kolloquien statt, in denen sich die Forschungsgruppe thematisch zusammenfand. Im Jahr 2022 hat sich daraus ein konkretes Antragsthema entwickelt, bei dem sich aktuell 7 Einzelprojekte unter dem thematischen Dach „Co-Produktion von Recht in den Arbeitsbeziehungen“ bündeln lassen. Das Berichtsjahr 2023 stand unter den zentralen Aufgaben der interdisziplinären Ausarbeitung der Einzelanträge der Wissenschaftler*innen sowie der Ausgestaltung des DFG-Antrages zur Einrichtung einer Forschungsgruppe in den Geisteswissenschaften. Der DFG-Antrag wurde im Jahr 2023 eingereicht.

2.2 TRANSFORMATIONSPROJEKTE

2.2.1 Worldfactory Start-up Center

Die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM bildet seit 2019 gemeinsam mit dem **Lehrstuhl für Produktionssysteme (LPS)** den **Inkubator „Smart Systems“** und ist damit Teil des **WORLDFACTORY Start-Up Center (WSC)**. Dieses Projekt bildet einen wichtigen Baustein der Transfer-Strategie der Ruhr-Universität Bochum, indem es forschungsbasierte Ausgründungen aus der Universität unterstützt und begleitet. Der Inkubator konzentriert sich hierbei auf technische und smarte Gründungsideen, die zum einen in der technischen Umsetzung durch den LPS und zum anderen in der Gestaltung eines ganzheitlichen Produktes sowie einer nachhaltigen Produktion unter den Gesichtspunkten gesamtgesellschaftlicher Prozesse und Wechselwirkungen durch die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM unterstützt werden.

Die Teams werden von der Entstehung einer Idee, über die Entwicklung und Testung eines ersten Prototyps, bestenfalls bis hin zu einer erfolgreichen Ausgründung von den Start-Up Coaches des LPS und der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM begleitet. Zusätzlich bietet der Inkubator Sensibilisierungsangebote, insbesondere für Studierende der Ingenieur- und Sozialwissenschaft, an. Hierbei ist neben der **Lunch Lecture**, die gemeinsam mit **FACE@RUB** (dem Programm für gründungsinteressierte Frauen) und dem Praktikumsbüro der Fakultät Sozialwissenschaft regelmäßig durchgeführt wird, auch die Vorstellung in verschiedenen ingenieurwissenschaftlichen und anderen universitären Veranstaltungen (wie u.a. der **RUB Nachhaltigkeitswoche** und **CrossIng**) zu nennen. Weiterhin lud der Inkubator Smart Systems im April 2023 drei aus dem WSC ausgegründete Start-Ups zu einem **Gründungstalk** im Makerspace ein, sodass Gründungsinteressierte sich in einem niederschwelligen Format über das Thema Gründung informieren, Fragen dazu stellen und untereinander netzwerken konnten. Des Weiteren fand im Mai eine Delegationsreise nach New York in die USA statt. Der Inkubator wurde dabei von der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM vertreten. Ein Bericht über die spannenden Eindrücke rund um Forschung, Innovation und Transfer an der Ostküste ist auf **LinkedIN** zu finden. Anfang Oktober veranstaltete der Inkubator Smart Systems eine **Workshopreihe zur Prototypentwicklung**. Im Kontext smarter Produktentwicklung wurden den Teilnehmenden verschiedene Stadien des Gründungsprozesses - von der Gründungsidee über die erste Umsetzung eines Prototyps bis hin zur Beachtung von grundlegenden Richtlinien im Zertifizierungsprozess - vermittelt.

Im gesamten Berichtsjahr 2023 hat der Inkubator mit verschiedenen Gründungsinteressierten aus diversen Gründungsprojekten zusammengearbeitet, von denen sich aktuell sechs Teams in der regelmäßigen und intensiven Gründungsberatung befinden. Auf dem ersten **Demo Day** des WSC im April 2023 konnte das Team **Vintus** sich einen Platz unter den TOP 5 Start-Ups der RUB 2023 sichern. Einige der Teams konnten sich in unterschiedlichen Förderprogrammen (darunter zwei Stipendien) behaupten und ein erstes Proof-of-Concept erbringen. Zum Ende des Jahres hin hat sich das Gründungsteam **SimpleBuild** infolgedessen ausgegründet und arbeitet aktuell verstärkt daran, seine Baumanagementplattform weiter auszubauen, um einen Beitrag zur nachhaltigen Kreislaufwirtschaft zu leisten. Aktuelle Storys rund um den Inkubator und die Teams sind auf **LinkedIn** einsehbar.

Abbildung 3: Logo des Inkubators Smart Systems aus dem 3D-Drucker, Quelle: RUB

Abbildung 4: Inkubator Smart Systems gemeinsam mit dem Start-up Aceron bei der RUB Nachhaltigkeitswoche, Quelle: RUB

2.2.2 Kompetenzzentrum HUMAINE – Transfer-Hub der Metropole Ruhr für humanzentrierte Arbeit mit KI

Das vom BMBF geförderte Verbundprojekt **HumAIne**, das seit 2021 in interdisziplinärer Zusammenarbeit menschenzentrierte Lösungen für den KI-Einsatz in Unternehmen erforscht und entwickelt, erreichte im Jahr 2023 durch die enge Verzahnung mit Praxisakteuren erste Meilensteine. Das Projektteam der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM konnte sich Anfang des Jahres 2023 mit der Interessenvertretung der Deutschen Telekom treffen und austauschen und so Einblicke in gelungene Mitbestimmungsmodelle bei der KI-Einführung gewinnen. Im Rahmen der Frühjahrs- sowie Absolventenmesse im Frühjahr des Jahres 2023 konnte die Relevanz betrieblicher Mitbestimmung bei der KI-Einführung verdeutlicht werden. Weitere Kontakte wurden geknüpft, sodass in Folge ein Workshop beim assoziierten Partner der GLS Bank durchgeführt werden konnte, der einen Austausch mit der Interessenvertretung ermöglichte.

Die gesammelten Erkenntnisse flossen bei der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat des assoziierten Partners Doncasters Precision Castings Bochum GmbH ein und setzten wichtige Impulse für eine moderative und fachliche Begleitung der betrieblichen Interessenvertretung. Die Arbeit an einer gemeinsamen Betriebsvereinbarung zur KI-Einführung am Standort Bochum wurde weitergeführt, sodass die Betriebsvereinbarung in 2024 in Kraft treten kann.

Die Zusammenarbeit mit den externen Partnern konnte im Rahmen einer gemeinsamen Veranstaltung gebündelt werden: Das **„Ideenlabor zur mitbestimmten KI-Einführung“** im Herbst des Jahres 2023 lieferte Einblicke und Ergebnisse aus Forschung und Praxis. Die Expert*innen Prof. Dr. Birgit Apitzsch (Lehrstuhlinhaberin für Soziologie/Arbeit, Wirtschaft und Wohlfahrt an der RUB), Dr. Frank Lorenz (Fachanwalt für Arbeitsrecht), Giovanni Suriano (Deutsche Telekom AG) und Prof. Dr. Virginia Doellgast von der Cornell University luden anschließend zu einer Diskussionsrunde ein.

Im Rahmen der sogenannten Pilotanwendung 2, die im technischen Projektteil an der Entwicklung eines KI-Algorithmus (AIM.E) für die Verbesserung der MRT-Diagnostik bei Epilepsie arbeitet, wurden erste qualitative Interviews mit Radiolog*innen geführt. Die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM setzte im Rahmen einer Vorstudie im Berichtsjahr 2023 einen vorab entwickelten Interviewleitfaden ein, der ergänzend zu einer quantitativen Erhebung mittels Fragebögen (durchgeführt vom Institut für Arbeitswissenschaft der RUB) Deutungsmuster, Wahrnehmungen und Erfahrungen der Radiolog*innen ermitteln sollte. Thematisch fokussiert die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM eine partizipative Einbindung von Beschäftigten und analysiert Veränderungen von Arbeitsprozessen durch den KI-Einsatz.

Gemeinsam mit dem Institut für Arbeit und Qualifikation der Uni Duisburg-Essen (Prof. Dr. Thomas Haipeter) wurde ein **Artikel** zur Rolle der Mitbestimmung bei KI-Einführung für eine Sonderausgabe des Magazins Frontiers in AI verfasst, welcher zu Beginn des Jahres 2024 veröffentlicht werden wird.

Im Jahr 2024 werden die Hauptstudie im Piloten 2 sowie die Einführung der Betriebsvereinbarung KI beim Praxispartner Doncasters fokussiert. Im Projektrahmen ist weiterhin die Gründung eines eingetragenen Vereins aus Humaine geplant, in welchem die Gemeinsame Arbeitsstelle Gründungsmitglied sein wird.

Abbildung 5: HUMAINE Ideenlabor – Mitbestimmte KI-Einführung gestalten.
Quelle: Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM

2.3 WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG

2.3.1 Gründung der Akademie für Mitbestimmung

Das Wirtschafts- und Gesellschaftsmodell der Bundesrepublik Deutschland steht heute angesichts einer tiefgreifenden sozial-ökologischen Transformation vor historischen Weichenstellungen. Die Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft wird enorme Veränderungen auch in der Arbeitswelt auslösen. Diesen Wandel im Interesse der Beschäftigten mitzugestalten, stellt Betriebs- und Personalrät*innen vor große Herausforderungen. Seit Mai 2023 bündelt die **Akademie der Ruhr-Universität** ihr interdisziplinäres Bildungsangebot für Betriebs- und Personalrät*innen in einer **„Akademie für Mitbestimmung“** unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Manfred Wannöffel. Die Akademie für Mitbestimmung an der Ruhr-Universität Bochum hat zum Ziel, die Akteure der Mitbestimmung und der Beschäftigtenpartizipation durch gezielte Bildungsangebote bei der Bewältigung dieser komplexen Herausforderung zu unterstützen.

2.3.2 4. Jahrgang des Zertifikatsstudiums „Digitale Transformation: Mitbestimmen. Mitgestalten“

Im Berichtsjahr 2023 starteten 14 neue Teilnehmer*innen ihr **Zertifikatsstudium zur digitalisierten Arbeitswelt im Betriebsrat**, das die Akademie der Ruhr-Universität Bochum gemeinsam mit dem IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel in Kooperation mit der Lern- und Forschungsfabrik des Lehrstuhls für Produktionssysteme (LPS) und der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM durchführt. Der 4. Jahrgang des Zertifikatsstudiums für Betriebsrätinnen und Betriebsräte enthält angesichts der komplexen Herausforderungen der sozial-ökologischen Transformation einige Neuerungen: Entsprechende Themen wurden in das Zertifikatsstudium aufgenommen und die Ausgestaltung an drei verschiedenen Lernorten wurde vertieft. So finden die Seminarmodule bedarfsorientiert an der Akademie der RUB (im ehemaligen Opel-Werk), im IG Metall Bildungszentrum in Sprockhövel und in der Lern- und Forschungsfabrik der Ruhr-Universität Bochum statt.

Dieses Weiterbildungsprogramm ist Teil des **Angebotes der Akademie für Mitbestimmung** an der Akademie der RUB und umfasst neben sechs Präsenz-Modulen auch eine individuelle Projektarbeit, die durch den wissenschaftlichen Leiter Prof. Dr. Manfred Wannöffel betreut wird.

2.3.3 15. Staffel des Weiterbildenden Studiums „Strategisches Betriebsratsmanagement“

Im Februar des Berichtsjahres 2023 startete die 15. Staffel des Weiterbildenden Studiums **„Strategisches Betriebsratsmanagement“** an der Ruhr-Universität Bochum. Neben Prof. Dr. Manfred Wannöffel hat Prof. Dr. Markus Hertwig vom Lehrstuhl für Soziologie der digitalen Transformation an der Ruhr-Universität Bochum die wissenschaftliche Leitung übernommen. Betriebsratsvorsitzende, deren Stellvertretungen und Freigestellte sowie Betriebsratsmitglieder, die in der Zukunft wichtige Funktionen im Gremium übernehmen sollen, können sich im Rahmen des Studiums erweiterte Kompetenzen erarbeiten. Mit der Fortbildungsreihe werden Einzelthemen, z.B. Hand-

Abbildung 6: Start des 4. Jahrgangs des Zertifikatsstudiums „Digitale Transformation: Mitbestimmen. Mitgestalten“, Quelle: Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM

lungsmöglichkeiten und Strategien des Betriebsrats in der Arbeitswelt 4.0, der zielgesicherte Umgang mit wirtschaftlichen Informationen sowie Themen aus den Bereichen Recht, Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit und Personalmanagement zu einem ganzheitlichen Angebot des Strategischen Betriebsratsmanagements verbunden. Ziel des Kooperationsprojektes zwischen dem Projektpartner Arbeit und Leben NRW / Arbeit und Leben DGB/VHS NRW e.V. und der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM ist es, Betriebsratsarbeit weiter zu professionalisieren, Wissen zu erweitern und strategische Kompetenzen bei der Entwicklung, Planung und Umsetzung inhaltlicher Ziele in einer digitalen Arbeitswelt auszubauen. Die 16. Staffel der Reihe startet im Jahr 2024. Für die 17. Staffel des Strategischen Betriebsratsmanagements ist ein Umbau des Formates auf einen CAS-Studiengang (Certificate of Advanced Studies) geplant.

2.3.4 Master-Studiengang für Betriebsrätinnen und Betriebsräte

Ein weiterer Schwerpunkt der wissenschaftlichen Weiterbildung der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM lag im Jahr 2023 in der Entwicklung eines Master-Studiengangs für Betriebsrät*innen an der Akademie für Mitbestimmung. Konzipiert wird ein 4-semestriger interdisziplinärer, berufsbegleitender Master-Studiengang, der über 14 Module hinweg Betriebsrät*innen auf die spezifischen Herausforderungen der Mitbestimmung vorbereitet. Der Start des ersten Durchgangs ist für das Wintersemester 2025/2026 geplant.

2.4 INTERDISZIPLINÄRE LEHRE

2.4.1 Arbeit und Künstliche Intelligenz

Das Masterseminar „Arbeit und Künstliche Intelligenz“ im Wintersemester 2023/24 setzte sich mit dem Spannungsfeld Mensch-Technik-Organisation auseinander. Ein besonderer Fokus lag dabei auf dem Thema Künstliche Intelligenz (KI). Es wurden unter anderem aktuelle Einsatzbereiche in der Arbeitswelt untersucht, neue Entwicklungen (z.B. ChatGPT) besprochen, Chancen und Risiken der Technologie diskutiert und Herausforderungen für Mitbestimmung und Partizipation aufgezeigt. Die durch und mit KI gestalteten Arbeitssysteme wurden im Seminar sowohl aus einer prozessualen als auch einer arbeitspolitischen Perspektive erschlossen. Komplexe digitale Systeme, die Mitarbeitende in ihrem Arbeits- und Entscheidungshandeln unterstützen oder beeinflussen sollen, können nicht ohne deren systematische Partizipation und unter Berücksichtigung der durch das Betriebsverfassungsgesetz garantierten Beteiligungsrechte entwickelt und erfolgreich implementiert werden. In zwei Sitzungen wurde außerdem gemeinsam mit Betriebsrät*innen aus verschiedenen Betrieben über die betriebliche Praxis diskutiert.

2.4.2 MAO: Management und Organisation von Arbeit

Das interdisziplinäre, zweisemestrige Forschungsmodul basiert auf einer Kooperation zwischen den Fakultäten Maschinenbau und Sozialwissenschaft sowie der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM und dem Lehrstuhl für Produktionssysteme (LPS). Ziel ist es, den Studierenden Einblicke in die betriebliche Praxis zu ermöglichen, sie für Fragen der Organisation und des Managements von Arbeit zu sensibilisieren und ihnen die Rolle der Mitbestimmung und der Sozialpartnerschaft im betrieblichen Geschehen zu verdeutlichen. Im Wintersemester werden die theoretischen Grundlagen über die Gestaltung von Arbeit, Fragestellungen der betrieblichen Mitbestimmung sowie neue Entwicklungen der industriellen Produktion – beispielsweise Industrie 4.0 – vermittelt.

Mit dem Wintersemester 2022/23 startete erneut ein Turnus, dessen Theoriephase durch fakultätsübergreifende Beiträge aus der Arbeitsmarktforschung (Prof. Dr. Birgit Apitzsch, Lehrstuhl für Soziologie/Arbeit, Wirtschaft und Wohlfahrt), von der Juristischen Fakultät (Dr. Antje Rech, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht), der Fakultät für Psychologie (Prof. Dr. Annette Kluge, Lehrstuhl für Wirtschaftspsychologie) und dem Change Management (Dr. Claudia Niewerth, Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM)

komplettiert wurde. Mit Beginn des Sommersemesters 2023 startete die Praxisphase des zweisemestrigen Moduls, deren Schwerpunkt kleinere Forschungsprojekte mit regional ansässigen Unternehmen bilden. Hier erhalten die Studierenden die Gelegenheit, die im vorangegangenen Wintersemester theoretisch vermittelten Kenntnisse über die Gestaltung von Arbeit, Fragestellungen der betrieblichen Mitbestimmung sowie neue Entwicklungen der industriellen Produktion im Rahmen eines Forschungsprojektes einzubringen. Gemeinsam mit den betrieblichen Interessenvertretungen der kooperierenden Unternehmen Vorwerk (Wuppertal) sowie erstmals thyssenkrupp Bilstein GmbH (Essen/Ennepetal) wurden betriebliche Gestaltungsprojekte erarbeitet, deren Ergebnisse im Juli 2023 präsentiert wurden.

Zwecks einer Aktualisierung der thematischen Ausrichtung sowie einer allgemeinen Anpassung der Veranstaltungsstruktur pausiert der Turnus im Wintersemester 2023/24 und Sommersemester 2024. Der nächste Turnus ist für das Wintersemester 2024/2025 geplant.

2.4.3 Seminar Technik-Arbeit-Organisation (TAO)

Das Masterseminar „Technik-Arbeit-Organisation (TAO)“ behandelte im Sommersemester 2023 grundlegende und aktuelle Problemstellungen der Technik-, Organisations- und Arbeitssoziologie zwischen Krieg, Klima und Krisen. Verschiedene Ansätze zur digitalen, ökologischen und sozialen Transformation wurden analysiert und vor dem Hintergrund von aktuellen Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen gespiegelt. Im Besonderen wurde diskutiert, wie Beschäftigte mit Partizipation und Mitbestimmung auf die Transformationsprozesse innerhalb der Arbeitswelt gestaltend Einfluss nehmen können. In zwei Seminarsitzungen wurden außerdem gemeinsam mit Betriebsräten verschiedene Herausforderungen und Prozesse in der betrieblichen Praxis diskutiert. Das Seminar wurde mit dem Lehrbeauftragten Günter Schneider durchgeführt.

2.4.4 Seminare zu Lohn und Leistung – Grundlagen der Entgeltfindung im Betrieb

Im Aufbaumodul „Arbeit“ werden für die Studierenden der Sozialwissenschaft pro Semester wechselnd Seminare angeboten, die sich mit der Debatte um das Verhältnis von Arbeit, Entgelt und Leistung auseinandersetzen. Unter der Leitung von Dr. Claudia Niewerth werden im Seminar „Arbeitsbewertung und Grundentgeltfindung“ die Grundlagen für die Bewertung von Arbeit und die Grundentgeltfindung in Organisationen vermittelt. Im Seminar „Leistung lohnt sich? Methoden betrieblicher Leistungsentgelte“ werden – aufbauend auf den Inhalten des Seminars zur Arbeitsbewertung und Grundentgeltfindung – die Anwendungen von Leistungsentgeltsystemen in der Praxis behandelt: Dazu zählen insbesondere die Ausgestaltung von Akkord-, Prämien und Zielvereinbarungssystemen sowie die Ermittlung von variablen Entgeltbestandteilen durch Leistungsbeurteilungen. Vertieft wird die Seminarreihe durch den Schwerpunkt new work. Das Seminar „Vergütungssysteme in der new work – Methoden betrieblicher Leistungsentgelte“ befasst sich mit Entgeltsystemen in neuen Formen der Arbeitsorganisation. Aus der Perspektive der „new work“ werden im ersten Teil des Seminars Grundlagen für die Gestaltung von Leistung und Entgelt im Betrieb diskutiert. Der zweite Teil befasst sich mit der Anwendung von Leistungsentgeltsystem in der Praxis: dazu zählen insbesondere die Ausgestaltung von tariflich regulierten Leistungssystemen wie z.B. Zielvereinbarungssysteme

Abbildung 7: Lehrveranstaltung Doppelmaster, Quelle: BUAP

Abbildung 8: Übergabe der Kooperationsurkunde BUAP/RUB, Quelle: BUAP

sowie die Ermittlung von variablen Entgeltbestandteilen durch Leistungsbeurteilungen.

Im Sommersemester 2024 wird erstmal das Thema der außertariflichen Vergütung in den Mittelpunkt des Seminares gestellt. Unter dem Titel „Bitte Abstand halten! Die Vergütung von außertariflichen Beschäftigten in Wirtschaft und Verwaltung“ werden Vergütungssysteme jenseits einer tariflichen Eingruppierung betrachtet und diskutiert.

2.4.5 Doppelmaster an der BUAP in Puebla, Mexiko

Im Rahmen der Gastprofessur des Double Degree Masterstudium MARAWO zwischen der Fakultät für Sozialwissenschaft der RUB und der Benemérita Universidad de Puebla in Mexiko (BUAP) hielt Prof. Dr. Manfred Wannöffel am 10. Mai 2023 einen digitalen Vortrag zu sozialen Bewegungen und Organisationen.

Im Dezember 2023 überreichte er in einer Feierstunde die Kooperationsurkunde BUAP/RUB. Während eines Lehraufenthaltes betreute er die mexikanischen Studierenden, die im Sommersemester 2024 an der RUB ein Austauschsemester absolvieren werden.

2.5 WISSENSTRANSFER

2.5.1 Ringvorlesung „Krieg, Klima und Krisen: Herausforderungen in der sozial-ökologischen Transformation“

Im Wintersemester 2022/23 fand ein RUB-Talk zum Thema **„Krieg, Klima und Krisen: Herausforderungen in der sozial-ökologischen Transformation“** statt, den die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM zusammen mit der **Akademie der RUB** und in Kooperation mit der **IG Metall** durchgeführt hat. Die Vortragsreihe fokussierte die aktuelle soziale, politische und ökologische Situation und beleuchtete die damit einhergehenden Herausforderungen in insgesamt sieben Vorträgen sowie einer abschließenden Podiumsdiskussion aus einer interdisziplinären Perspektive. Sie richtete sich an die Studierenden der Ruhr-Universität Bochum ebenso wie an die interessierte Öffentlichkeit und erreichte im digitalen Format über den **YouTube-Kanal** der Akademie durchschnittlich an die 70 Zuschauer*innen, im Peak mehr als 300.

2.5.2 Lunch Lecture des Inkubators Smart Systems – Gründen ist für jeden!

Gemeinsam mit dem Inkubator **HEALTH+** und **FACE@RUB** (Female Academic Entrepreneurs) aus dem Worldfactory Start-up Center (WSC) sowie dem Praktikumsbüro der Sozialwissenschaften konnte der Inkubator **Smart Systems** die Studierenden für das Thema „Gründen“ sensibilisieren und einen Austausch mit erfahrenen Grün-

Abbildung 9: Reiner Einenkel (eh. BR-Vors. Opel Bochum), Rudi Kennes (eh. BR-Vors. Opel Antwerpen), Michael Müller (IG Metall Ruhr Mitte), Quelle: Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM

derinnen ermöglichen. Im Vordergrund stand die Frage: Geistes- und Sozialwissenschaften & Gründen – passt das?. Heutzutage nimmt die Bedeutung von Schnittstellenkompetenzen im wissens- und forschungsintensiven Dienstleistungsbereich immer weiter zu. Um den gesellschaftlichen Transformationen gerecht zu werden, ist ein kontinuierliches Reflektieren und Diskutieren von großer Bedeutung. Außerdem ist eine interdisziplinäre und transdisziplinäre Zusammenarbeit innerhalb von Wissenschaft und Unternehmen geeignet, um den vielfältigen Anforderungen von Produktentwicklungen in einer digitalen Welt begegnen zu können. Durch die beiden Gründerinnen **Dr. Claudia Niewerth** vom **helex institut** und **Diana Huth** von **ACTitude** konnten die teilnehmenden Gründungsinteressierten in einem interessanten Austausch wertvolle Einblicke in das reale Gründungsgeschehen sowie hilfreiche Tipps bekommen.

2.5.3 Präsentation auf der 5. Konferenz "Gewerkschaftliche Erneuerung an der RUB"

Im Rahmen der **Gewerkschaftskonferenz** der **Rosa-Luxemburg Stiftung** vom 12. bis zum 14. Mai 2023 an der Ruhr-Universität Bochum präsentierte sich das Netzwerk der Arbeits- und Gewerkschaftsforschung an den Universitäten der Ruhr: Bochum, Dortmund, Duisburg/Essen. Prof. Dr. Manfred Wannöffel moderierte das Themenseminar: „Als die Bänder stillstanden. Der wilde Streik bei Opel-Bochum im Jahr 2004“ mit Michael Müller (IG Metall) und Rainer Einenkel (ehemalige Betriebsräte bei Opel Bochum).

Die Arbeitsgruppe zu aktuellen Forschungsergebnissen des Ruhr-Netzwerkes wurde von Dr. Peter Ittermann (wiss. Mitarbeiter an der sfs/TU Dortmund), Prof. Dr. Thomas Haipeter (Leiter Forschungsabteilung Arbeitszeit und Arbeitsorganisation am IAQ/Universität Duisburg-Essen), Dr. Claudia Niewerth (wiss. Mitarbeiterin Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IG Metall), Prof. Dr. Stefan Berger (Direktor Institut für soziale Bewegungen/RUB) und Prof. Dr. Manfred Wannöffel gestaltet.

2.5.4 Besuch einer lateinamerikanischen Gewerkschaftsdelegation im O-Werk

Am 19. Juli 2023 besuchte eine etwa 40-köpfige Gewerkschaftsdelegation des IPM-Projektes (Internationales Projekt Management), initiiert von der IG Metall und dem Weltverband IndustrieALL, die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM im O-Werk auf Mark 51°7. Die Delegierten aus lateinamerikanischen Ländern, die aus unterschiedlichen Industriebranchen wie Maschinenbau, Automobilindustrie, Textilindustrie und Bergbau kamen, tauschten sich innerhalb eines Rahmenprogrammes über die gewerkschaftlichen Herausforderungen in der sozial-ökologischen Transformation in Deutschland aus. Sie waren am Vortrag in den Ausbildungswerkstätten bei Siemens in Mühlheim/Ruhr zu Gast und auch ein Besuch der ehemaligen Heinrichshütte in Hattingen stand auf dem Programm. Der Campus von Mark 51°7, der unter dem Motto „Wissen schafft Wirtschaft“ entwickelt wurde, bot den perfekten Standort, um über den kontinuierlichen Strukturwandel des Ruhrgebietes sowie über die Transformation von Bildung und Wissenschaft vor dem Hintergrund der sozial-ökologischen Transformation zu diskutieren. Dabei referierten die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen Lara Obereiner und Jan-Torge Daus über die regionale Standortentwicklung in Bochum und Perspektiven von Mark 51°7. Die strukturelle Entwicklung Bochums - von einer der größten Bergbaustädten Europas

Abbildung 10: Gewerkschaftskonferenz der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Quelle: RLS

Abbildung 11: Besuch einer lateinamerikanischen Gewerkschaftsdelegation im O-Werk, Quelle: Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM

zur Autostadt hin zur Wissensmetropole - ist auf dem Gelände des ehemaligen Opel-Werks besonders erlebbar. Außerdem waren die Entwicklung der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM sowie des Worldfactory Start-Up Centers Themen der Vorträge. Die Veranstaltung schloss mit einer Führung durch das ebenfalls in O-Werk ansässige Makerspace der RUB.

2.5.5 Vortrag auf der Montagskonferenz der Universität Heidelberg

Im Rahmen der Montagskonferenz der Universität Heidelberg hielt Prof. Dr. Manfred Wannöffel am 23. Oktober 2023 einen Vortrag zu den Herausforderungen der digitalen Transformation. Der aufgezeichnete **Vortrag** kann auf YouTube angesehen werden. Das **Programm** der Montagskonferenz im WS 2023/24 war öffentlich und wurde - simultan in mehreren Sprachen gedolmetscht - im **Livestream** übertragen.

2.5.6 Ausbildung 4.0: Auszubildende zu Besuch in der Lern- und Forschungsfabrik des LPS

„Technische Innovation kennen und gestalten lernen!“ - unter diesem Motto besuchten Auszubildende des dritten und vierten Lehrjahres des Herstellers für Kassensysteme und Bankautomaten Diebold Nixdorf des Standortes Paderborn am 9. November 2023 gemeinsam mit Tanja Werres (Werksleiterin Diebold Nixdorf Paderborn), Horst Greifenstein (Betriebsrat Diebold Nixdorf Paderborn) und den IG Metall-Sekretären Alexander Mißfeldt und Felix Wagner die **LPS Lern- und Forschungsfabrik** im Rahmen des betriebseigenen „Modellprojekts für den Technologiestandort Paderborn“. Den Teilnehmer*innen wurde von Tobias Schmelter (Lehrstuhl für Produktionssysteme) und Alexander Ranft (Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM) sowohl ein theoretischer als auch praktischer Einstieg in verschiedene Szenarien von Assistenzsystemen geboten, welche anschließend vor dem Hintergrund ihres soziotechnischen Gestaltungspotenziales sowie der Kriterien der Lernförderlichkeit bewertet wurden.

2.5.7 Humaine Ideenlabor: Mitbestimmte KI-Einführung gestalten

Das Ideenlabor am 23. November 2023 mit dem Thema „Mitbestimmte KI-Einführung gestalten“ brachte Expert*innen aus Wissenschaft und Praxis im ZESS (Forschungszentrum für das Engineering Smarter Produkt-Service Systeme) zusammen. Im Mittelpunkt stand das gemeinsame Ziel, die Arbeitswelt der Zukunft mit Künstlicher Intelligenz menschenzentriert zu gestalten. Ein Vortrag von Goivanni Suriano (Konzernbetriebsrat der Deutschen Telekom AG) bildete den Auftakt der Veranstaltung und veranschaulichte, wie die Mitbestimmung bei KI-Einführungsprozessen im Sinne von Beschäftigten gestaltet werden kann. Das Praxisbeispiel wurde durch Expert*innen kommentiert und eingeordnet. Prof. Dr. Virginia Doellgast (Cornell University, School of Industrial and Labor Relations) präsentierte spannende Erkenntnisse aus eigenen empirischen Fallstudien innerhalb der Telekommunikationsbranche, Dr. Frank Lorenz (Fachanwalt für Arbeitsrecht) thematisierte die Herausforderungen von KI mit Blick auf das Betriebsverfassungsgesetz und Prof. Dr. Birgit Apitzsch (Ruhr-Universität Bochum, Lehrstuhl für Soziologie / Arbeit, Wirtschaft und Wohlfahrt) regte mit Fragen zu den „Grenzen von Mitbestimmung“ zu einer lebhaften Diskussion an.

Abbildung 12: Flyer der Vortragsreihe der Universität Heidelberg, Quelle: Universität Heidelberg

Abbildung 13: Auszubildende von Diebold Nixdorf in der Lernfabrik der RUB, Quelle: RUB

Projektübersicht RUB/IGM 2023/24

Projekttitel	Kooperation mit / gefördert durch	Laufzeit
Forschungskooperationen		
Humaine – Transfer-Hub der Metropole Ruhr für humanzentrierte Arbeit mit KI	BMBF-Projekt IAQ; Institut für Arbeitswissenschaft; Institut für Neuroinformatik; PTKA	04/2021 – 03/2025
Workplace Democracy – a European Ideal? Discourses and Practices about the Democratization of Work after 1945	DFG-Projekt Institut für soziale Bewegungen	07/2021 – 06/2024
FlexPro – Wissensarbeit in der Produktion	BMBF-Projekt LPS,	08/2021 – 08/2024
KAINE – Knowledge based learning platform with Artificial Intelligent structured content	BMBF-Projekt LPS; Akademie der RUB gGmbH	09/2021 – 08/2024
Plattformökonomie und soziale Sicherung: Arbeits- und Sicherungsorientierungen digitaler Selbstständiger zwischen De- und Re-Institutionalisierung (PlaSoSi)	BMAS; FIS-Fördernetzwerk	12/2021 – 11/2024
DFG-Forschungsgruppe Arbeit (Antragserstellung aus der G-Reihe)	Rektorat der RUB	eingereicht
QuBA³ – Quantitative Analyse von BR-Qualifizierungsmustern	HBS	10/2023 – 03/2025
Gestaltung / Transfer		
Worldfactory Start-Up Center Bochum (WSC)	Dez. 1 der RUB; LPS; MKWIDE.NRW	2020 – 2024
wissenschaftliche Weiterbildung		
Zertifikatsstudium Digitale –Transformation: Mitbestimmen. Mitgestalten	Akademie der RUB gGmbH; LPS; Bildungszentrum Sprockhövel der IGM	jährlicher Turnus
Zertifikatsstudium – „Strategisches Betriebsratsmanagement“	Akademie der RUB gGmbH; DGB Bildungswerk NRW	jährlicher Turnus
MA-Studium für Betriebs- und Personalrät*innen (in Vorbereitung)	AUL; IGM; Akademie der RUB gGmbH	Vsl. Start: WiSe 25/26
Etablierung einer nachhaltigen Bildungsberatung und -begleitung durch innerbetriebliche **Weiterbildungsmentor*innen**	Bundesministerium für Bildung und Forschung und IG Metall	2023 – 2024
Lehre		
MA-Forschungsmodul MAO: Management – Arbeit – Organisation Teil I (Vorlesung), Teil 2 (Betriebsprojekte)	Dozenten: Dr.-ING. Christopher Prinz und Prof. Dr. Manfred Wannöffel; LPS	jährlicher Turnus
MA-Seminar – Arbeit und Künstliche Intelligenz (A&O, Teil I)	Dozenten: Günter Schneider und Prof. Dr. Manfred Wannöffel	WiSe 2023/ 2024
MA-Seminar – Technik-Arbeit-Organisation (TAO)	Dozenten: Günter Schneider und Prof. Dr. Manfred Wannöffel	WiSe 2022/2023, SoSe 2023
BA-Seminar – Vergütung von Agilität	Dozentin: Dr. Claudia Niewerth	WiSe 2023/ 2024
BA-Seminar – Lohn und Leistung– Grundlagen der Entgeltfindung im Betrieb	Dozentin: Dr. Claudia Niewerth	WiSe 2023/ 2024

3 ORGANISATIONSENTWICKLUNG 2023

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 Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM kooperiert innerhalb der Ruhr-Universität in Forschung, Weiterbildung und Lehre insbesondere mit den Fakultäten für Geschichtswissenschaften, Sozialwissenschaft und Maschinenbau (Lehrstuhl für Produktionssysteme), mit den Instituten für Arbeitswissenschaft und soziale Bewegungen sowie mit der Akademie der Ruhr-Universität. Insbesondere durch die kontinuierliche Übernahme von Lehrveranstaltungen an der Fakultät für Sozialwissenschaft und der Fakultät für Maschinenbau ist die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM in die wissenschaftliche Grundausbildung an der RUB mit zwölf Semesterwochenstunden (SWS) eingebunden. Die Lehre zu arbeitsweltlichen Themen schließt dabei umfangreiche Prüfungsleistungen, die Betreuung und die Begutachtung von Master- und Bachelorarbeiten sowie Promotionen mit ein. Außerhalb der Ruhr-Universität Bochum unterhält die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM regionale Kooperationen mit dem Zentrum für Hochschulbildung an der Technischen Universität Dortmund und der Sozialforschungsstelle (sfs), mit dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen, mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie mit Vertreter*innen aus Politik und Wirtschaft. International kooperiert die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM mit den Universitäten in Puebla (Mexiko) und Oviedo (Spanien).

4 PERSONALLISTE 2023

Prof. Dr. Manfred Wannöffel (Geschäftsführer)
Andrea Bianchi-Weinand (wissenschaftliche Koordination)
Kevin Bremken, M.A. (wissenschaftlicher Mitarbeiter)
Anna Conrad, M.Ed. (wissenschaftliche Mitarbeiterin)
Jan-Torge Daus, B.A. (wissenschaftlicher Mitarbeiter)
Dr. Claudia Niewerth (wissenschaftliche Mitarbeiterin)
Lara Obereiner, M.A. (wissenschaftliche Mitarbeiterin)
Alexander Ranft, M.A. (wissenschaftlicher Mitarbeiter)
Charlotte Reineke, M.A. (wissenschaftliche Mitarbeiterin bis 08/2023)
Marlène Rodriguez, M.A. (Praktikantin von der BUAP, Puebla)
Sandra Schaffarczik B.A. (wissenschaftliche Mitarbeiterin)
Julius Kötter M.A. (wissenschaftlicher Mitarbeiter)
Darius Fabry (studentische Hilfskraft)

5 PUBLIKATIONSLISTE 2023

Wannöffel, Manfred/ Meyer, Rita/ Kehrbaum, Tom (2023): Erodiert durch Homeoffice der betrieb als Lernort? Zum Stellenwert des Arbeitsplatzes als Interaktionsraum. In: WSI-Mitteilungen 1/2023, S. 19-26.

Wannöffel, Manfred (2023): Das mexikanische Modell der dualen Berufsausbildung (MMFD). Kann das ohne Gewerkschaftsbeteiligung gelingen? (2023). In: berufsbildung, 1/2023, 197, 77. Jahrgang, S. 56-58.

Wannöffel, Manfred (2023): Wissenschaft und Gewerkschaften. Eine Kooperation im Wandel (2023). In: Seeliger, Martin (Hrsg.): Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft, S. 402-423.

Wannöffel, Manfred / Schäfer, Marvin / Virgillito, Alfredo (2022): Transferforschung – ein methodisches Konzept für die Analyse der Industriellen Beziehungen. In: Industrielle Beziehungen 2/2022, S. 127 – 149.

Wannöffel, Manfred / Niewerth, Claudia / Daus, Jan-Torge/ Kötter, Julius / Schaffarczik, Sandra (2023): Interessenvertretung unter Remote-Bedingungen, Mitbestimmungspraxis, Nr. 55, Hans-Böckler-Stiftung: Düsseldorf.

Wannöffel, Manfred / Gorsek, Daniel / Haase, Tina / Hauptvogel, Matthias / Kuhlenkötter, Bernd / Prinz, Christopher / Ranft, Alexander, Stürzebauer, Pia (2023): Flexible Produktion. In: ZWF, 6/2023, 118. Jahrgang, S. 387-394.

Wannöffel, Manfred / Haipeter, Thomas / Daus, Jan-Torge / Schaffarczik, Sandra (2023 i.E.): Human-centered AI through Employee Participation, in: Human-centered AI at Work: Common Ground in Theories and Methods, Frontiers in Artificial Intelligence.