



RUB



ARBEITSBEZIEHUNGEN



**ZUKUNFT DES
INDUSTRIESTANDORTES**



BILDUNG

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

GEMEINSAME ARBEITSSTELLE RUB/IGM

JAHRESBERICHT 2021



INHALT

1.	EINLEITUNG	04
2.	PROJEKTMANAGEMENT UND AUFGABENBEREICHE	06
	2.1 Transdisziplinäre Forschungsk Kooperationen	06
	2.2 Transformationsprojekte	10
	2.3 Wissenschaftliche Weiterbildung	12
	2.4 Interdisziplinäre Lehre	14
	2.5 Wissenstransfer	17
3.	PROJEKTÜBERSICHT	19
3.	PERSONAL UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG 2021	20
4.	PERSONALLISTE 2021	21
5.	PUBLIKATIONSLISTE 2021	22

1 EINLEITUNG

Im Berichtsjahr 2021 haben Mitarbeiter*innen der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM an der Entwicklung eines neues Transfer-Leitbildes der Ruhr-Universität Bochum mitgewirkt, das sich vornehmlich auf das Konzept der „Third Mission“ von Universitäten und Hochschulen bezieht. Wissenschaft und Forschung sollen sich gegenüber gesellschaftlichen Akteuren öffnen und sich den spezifischen Herausforderungen der Gesellschaft widmen. Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) definierte bereits im Jahr 2017 in ihrem Positionspapier „Transfer und Kooperation“ als zentrale Transferaufgaben der Hochschulen.¹ Demnach bildet die wissenschaftsbasierte Interaktion mit der Wirtschaft, dem öffentlichen Sektor und der organisierten Zivilgesellschaft einen wichtigen Teil der Aktivitäten von Hochschulen. Das darauf basierende RUB-Transferleitbild besagt, dass Forschungs- und Wissenstransfer einen multidirektionalen Prozess zwischen wissenschaftlichen und außer-wissenschaftlichen Organisationen darstellt. Die RUB beabsichtigt, diesen dialogorientierten Austausch ihrer Mitglieder mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Akteuren zu fördern. Der multidirektionale Austausch ist dabei von allseitigem Nutzen: Forschende und Lehrende erhalten Einblicke in gesellschaftliche Strömungen und Entwicklungen und greifen diese wiederum in Forschung und Lehre auf. Die Forschungen gewinnen an Aktualität und steigern die Relevanz der Ergebnisse für die gesellschaftlichen Akteure. Die RUB leistet damit einen unmittelbaren Beitrag für die Weiterentwicklung der Gesellschaft.² An die Stelle eines unidirektionalen Wissenstransfers – von der Wissenschaft in die soziale Praxis – tritt vielmehr ein dialogischer Prozess zwischen wissenschaftlichen Institutionen und Einrichtungen aus der sozialen Praxis. Forschungsprojekte werden so konzipiert, dass sie – von der Entwicklung der Fragestellung bis zur Kontextualisierung der Ergebnisse – in Zusammenarbeit von wissenschaftlichen Einrichtungen und Praxispartner*innen erfolgen. Durch dieses transdisziplinäre Vorgehen wird sichergestellt, dass die erzielten Ergebnisse nicht losgelöst von der sozialen Praxis stehen, sondern in den konkreten Anwendungskontext überführt

werden können. Das Konzept der Transferforschung der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM basiert heute auf zentralen Elementen des Transfer-Leitbildes der RUB. Es ist durch folgende vier Kriterien gekennzeichnet:

- **Systematischer Einbezug** der Akteur*innen aus dem Problemfeld („Transdisziplinarität“): Die Praxispartner*innen werden nicht nur befragt, sondern nehmen aktiv teil. Zentral ist hier ein beidseitiger Wissenstransfer von Praxis und Wissenschaft.
- **Transparenz** des methodischen Vorgehens und der Ergebnisdarstellung sind Grundvoraussetzungen für die Partizipation und den gelingenden Wissenstransfer.
- **Adaptivität** des Forschungsprozesses verweist auf mögliche Veränderungen des Forschungsdesigns durch Zwischenergebnisse. Aus Sicht der Wissenschaft sind dabei vor allem die Einlassungen aus der sozialen Praxis zu sehen.
- **Rekursivität** des Vorgehens vor allem durch Besprechung von Zwischenergebnissen mit Partner*innen aus der sozialen Praxis und damit eine kleinschrittige Vorgehensweise geben dem Kriterium der Adaptivität schließlich Wirkmacht.

Das Konzept der Transferforschung ist sowohl ein zentrales Thema wissenschaftlicher Kontroversen als auch Gegenstand aktueller Ausschreibungen der DFG und des BMBF zum Erkenntnis- und Wissenstransfer.³

Die Methode der Transferforschung kam im Berichtsjahr 2021 in zahlreichen Forschungsprojekten der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM zur Anwendung. Dies geschah sowohl in grundlagenorientierten DFG-Forschungskooperationen mit dem Institut für soziale Bewegungen zur Workplace-Democracy“ (Prof. Dr. Stefan Berger) als auch in eher anwendungsorientierten Projekten des BMBF (Prof. Dr. Uta Wilkens) und in zahlreichen, von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungskooperationen zu sich wandelnden Qualifizierungsanforderungen von Betriebsrät*innen und zur Bedeutung von

¹ Hochschulrektorenkonferenz (2017): Transfer und Kooperation als Aufgaben der Hochschulen. Entschließung der 23. Mitgliederversammlung der HRK am 14. November 2017 in Potsdam, https://www.hrkd.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/Entschliessung_Transfer_und_Kooperation_14112017.pdf, abgerufen am 21.05.2022).

² siehe: <https://www2.wiwi.rub.de/transfer-leitbild-der-ruhr-universitaet-bochum/> (abgerufen am 15. 5. 2022).

³ siehe: https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/erkenntnistransfer/index.html

Lernfabriken an Hochschulen (Prof. Dr. Rolf G. Heinze/ Prof. Dr.-Ing. Kreimeier).

Eine besondere Transferforschung in den letzten drei Jahren stellte das Projekt zu „Erinnerungskulturen sozialer Demokratie“ am Institut für soziale Bewegungen dar, an dem auch die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM beteiligt war.⁴ Eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte, transdisziplinäre Kommission „Erinnerungskulturen der sozialen Demokratie“ befasste sich mit der Erinnerungsgeschichte der sozialen Demokratie, ihrer Organisationen, ihrer Institutionen und ihrer normativen Orientierung. Die aus Vertreter*innen des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) und seiner Mitgliedsgewerkschaften, der Hans-Böckler-Stiftung (HBS), der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) sowie Historiker*innen und Sozialwissenschaftler*innen besetzte Kommission bear-

beitete auf ihren Sitzungen die Erinnerungsgeschichte zentraler sozialer Institutionen, die Sozialversicherung, das Tarifwesen, die Gleichstellung der Geschlechter und vieles mehr. Dabei wurde sie von einschlägigen Expert*innen unterstützt, die zu diesen erinnerungsgeschichtlich bisher kaum beforschten Themen Beiträge lieferten.⁵

Im Sinne des Transferleitbildes der Ruhr-Universität werden die Ergebnisse dieses Transferforschungsprojektes in den kommenden Jahren in die Gestaltung einer „Route der Mitbestimmung“ einfließen, die analog zur bereits bestehenden „Route der Industriekultur im Ruhrgebiet“ errichtet werden wird. Dabei ist beabsichtigt, dass auch die ehemalige Opel-Verwaltung – das heutige O-Werk und Sitz der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM – einen besonderen Platz im Rahmen der „Route der Mitbestimmung“ einnehmen wird.

⁴ siehe: Heinemann, U./Wannöffel, M. (2022): Soziale Demokratie, in: Berger, S./Jäger, W./Teichmann, U. (Hg.): Gewerkschaften im Gedächtnis der Demokratie. Welche Rolle spielen soziale Kämpfe in der Erinnerungskultur? transcript Verlag, Bielefeld, S. 57-74.

⁵ siehe alle Beiträge unter: <https://www.erinnerungskulturen.boeckler.de/forschung-14003.htm> (abgerufen am 16. 5. 2022).

2 PROJEKTMANAGEMENT UND AUFGABENBEREICHE

2.1 TRANSDISZIPLINÄRE FORSCHUNGSKOOPERATIONEN

2.1.1 Qualifizierungsmonitoring für Betriebsräte
– Empirische Analysen und theoretische Modellierungen auf Basis einer Wiederholungsbefragung von Betriebsräten (QuBA²) und „Qualifizierungsmuster von Betriebsräten – ein heuristisches Mehrebenenmodell zur Erklärung von Handlungslogiken und Motivlagen auf Basis des Transferforschungsansatzes“ (QuBMeT)

Die Projekte QuBA² und QuBMeT rund um die Weiterbildung von Betriebsrät*innen – auch in Zeiten der Corona-Pandemie – wurden im Berichtsjahr 2021 beendet. Die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Projektreihe war als transdisziplinäre Forschungskooperation mit Expert*innen aus den Bildungsabteilungen von sechs teilnehmenden Einzelgewerkschaften EVG, IG BAU, IGBCE, IGM, NGG und dem DGB-Bildungswerk Bund konzipiert.

Ziel waren die Erklärung von Handlungslogiken und Motivlagen von Betriebsrät*innen bei der betriebsratspezifischen Weiterbildung. Zudem wurden die Qualifizierungsbedarfe sowie die Qualifizierungspraxis untersucht. Die Zielsetzung war es, Gründe wie Hemmnisse für die Inanspruchnahme unterschiedlicher Qualifizierungsangebote zu identifizieren.

Den Kern der [Projektreihe](#) bildete eine deutschlandweite Befragung von ca. 5.500 betrieblichen Interessenvertreter*innen im Jahr 2020, welche im darauffolgenden Jahr um qualitative Expert*innen- und Gruppeninterviews ergänzt wurde. Diese Gespräche mit 32 Anbietenden und Nutzenden gewerkschaftlicher Bildungsarbeit kontextualisieren die quantitativen Ergebnisse und sind retrospektiv mit Anbietenden und Teilnehmenden in verschiedenen gewerkschaftlichen Bildungszentren vorgestellt und diskutiert worden. Mit letzten Evaluationen und Ergebnisworkshops wird die Projektreihe im Frühjahr 2022 ihren [Abschluss](#) finden.

2.1.2 SODITREC – Social Dialogue in the transforming Economy

Das durch die EU-Kommission geförderte europäische Verbundprojekt [Soditrec](#) (Social Dialogue in the transforming Economy) leistet einen Beitrag zum besseren Verständnis des europäischen sozialen Dialogs in Bezug auf Transformationsprozesse in hochrelevanten EU-Unternehmen – speziell aus der Automobil- und Stahlbranche. Zudem werden Strategien und Positionen von Arbeitgeberverbänden untersucht, da sie im Forschungsfeld der industriellen Beziehungen weitgehend unterrepräsentiert sind.

Am 2. März 2021 fand ein Online-Meeting des SODITREC-Konsortiums statt. Im Fokus des Treffens stand die Reorganisation des Arbeitspaketes IV, das sich mit den aktuellen Entwicklungen in der Arbeitgeberverbandslandschaft der beteiligten EU-Länder befasst und dessen Leitung nun die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM übernehmen wird. Darüber hinaus bekam das Projektteam Verstärkung durch Frau Dr. Rückert von der Universität Portsmouth, die nach dem Ausscheiden der Universität Sheffield die Anfertigung des Berichtes über englische Arbeitgeberverbände übernehmen wird. Die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM hat einen Forschungsbericht zur Entwicklung der Arbeitgeberverbände und zu den grundlegenden Mechanismen des Sozialen Dialogs in der Bundesrepublik Deutschland fertiggestellt, der neben den Ergebnissen aus drei weiteren Teilprojekten im Februar 2022 auf der Abschlusskonferenz vor Mitgliedern der Europäischen Kommission in Brüssel vorgestellt wird.

2.1.3 BargainUP – Bargaining Upfront the Digital Age

In der ersten Jahreshälfte 2021 wurden die Länderberichte, die die nationalen Digitalisierungsstrategien der jeweiligen EU-Länder abbilden, auf der [BargainUP-Projekthomepage](#) veröffentlicht.

Aufgrund der Corona-Pandemie fanden die geplanten Study Trips in Schweden, Italien und Deutschland ausschließlich digital statt. Sie dienten einerseits der Präsentation von länderspezifischen Gewerkschaftsinitiativen und Umsetzungsprojekten, andererseits dem Austausch über Herangehensweisen zur Bewältigung der durch die Digitalisierung initiierten Herausforderungen für die Arbeitnehmervertretung. Es nahmen Gäste aus verschiedenen europäischen Gewerkschaften und wissenschaftlichen Einrichtungen teil, die gemeinsam mit den Projektpartnern die nationalen Vorhaben und Vereinbarungen zur Gestaltung der digitalen Transformationsprozesse bezüglich ihrer Umsetzbarkeit erörterten.

In der zweiten Jahreshälfte wurden auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse aus den Länderberichten und den Study Trips Weiterbildungsangebote für Arbeitnehmervertreter*innen entwickelt. Hierzu wurde ein Seminarconcept erstellt, das sich an Gewerkschafter und Vertreter*innen der betrieblichen Mitbestimmung richtet. Dazu fand am 15. Dezember 2021 gemeinsam mit der IG BCE ein Seminar in deren Bildungsstätte bei Haltern am See statt, das sich mit strategischer Personalarbeit in Transformationsprozessen befasste. Die Veranstaltung setzte einen Fokus auf die betriebliche Weiterbildung in der digitalen Transformation. Im Rahmen des Seminars wurden auch das Forschungsprojekt BargainUP vorgestellt und die bisherigen Projektergebnisse und Best-Practice-Beispiele mit den Teilnehmenden diskutiert. Die finalen Projektergebnisse sollen auf der Abschlusskonferenz im März 2022 vorgestellt werden und sind dann zeitnah auf der [Projekthomepage](#) einsehbar.

2.1.4 BR-Remote: Interessensvertretung unter Remote-Bedingungen

Im Dezember 2021 neu gestartet ist das für 12 Monate 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“.

In der Bewältigung der Corona-Pandemie nehmen die Betriebs- und Personalrät*innen eine zentrale Rolle als Krisenmanager ein. Sie haben die plötzlichen Änderungen in der Arbeitsorganisation mitgestaltet, Lösungen für Beschäftigte gefunden, haben als zentrale Anlaufstelle Informationen weitergegeben, Unsicherheiten beseitigt und stetig die Interessen der Beschäftigten beim Manage-

ment vertreten. Dabei war die Arbeitsorganisation der Betriebs- und Personalrät*innen selbst ebenfalls von den erforderlichen Maßnahmen und Einschränkungen betroffen.

Zentraler Untersuchungsgegenstand dieses Projektes ist die Organisation der Interessenvertretungen selbst, insbesondere mit Blick auf die internen Veränderungen der Gremien und deren Wirkung auf die Meinungs-, Entscheidungsfindungs- und Demokratieprozesse. Dabei sollen die subjektiven Erfahrungen der Gremienmitglieder und ihre Erfahrungen in der Kommunikation mit den Beschäftigten und der kollektiven Willensbildung berücksichtigt und die sichtbaren Effekte der Pandemie auf die Mitbestimmungskultur abgebildet werden. Des Weiteren werden die Veränderungen in der Beziehungsstruktur zum Arbeitgeber beobachtet. Da sich Ausbildung und Berufseinstieg ebenfalls nun besonders herausfordernd gestalten, ist es ein besonderes Anliegen, die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAVen) explizit in das Projekt einzubeziehen.

Momentan wird in Kooperation mit dem Helex-Institut eine qualitative Vorstudie via Experteninterviews mit Betriebsratsvertreter*innen aus besonders durch die Corona-Pandemie betroffenen Branchen, u.a dem Einzelhandel, dem öffentlichen Nahverkehr sowie dem Gesundheitssektor, durchgeführt. Darauf aufbauend wird eine quantitative Befragung von Interessenvertretungen aus DGB-Gewerkschaften folgen.

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

Am 1. Juli 2021 startete das europäische Forschungsprojekt [“Workplace democracy: a European ideal?: discourses and practices about the democratisation of work after 1945”](#). Es wird zunächst für drei Jahre von der DFG und ANR (Agence Nationale de la Recherche de France) gefördert. In vier Teilprojekten soll an verschiedenen Fragestellungen im Bereich Demokratisierung der Arbeit seit 1945 auf deutscher und europäischer Ebene geforscht werden. Roberto Frega und Pedro Teixeira vom Centre Marc Bloch in Berlin untersuchen die Entstehung und Konzeption der akademischen und gewerkschaftlichen Diskurse über Demokratisierung der Arbeit in den Sozial- und Politikwissenschaften. Frank Georgi und Aurélie Andry vom IDHES Évry in Paris betrachten die Verbreitung und die Reaktion des Modells des Selbstmanagements und die

Bedeutung des jugoslawischen Modells der Mitbestimmung für die französische Ausgestaltung der Mitbestimmung. Stefan Berger und Sophia Friedel vom Institut für Soziale Bewegungen in Bochum beschäftigen sich mit der Verbreitung und dem Diskurs über das deutsche Modell der Mitbestimmung in den Gewerkschaften verschiedener westeuropäischer Länder (England, Schweden, Frankreich und Italien). Manfred Wannöffel und Anna Conrad von der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM untersuchen die möglichen Gegensätze zwischen dem akademischen und gewerkschaftlichen Diskurs über Demokratisierung der Arbeit einerseits sowie die erlebten Erfahrungen von Akteuren auf betrieblicher Ebene andererseits.

Bei monatlichen Austauschtreffen besprechen die Projektbeteiligten ihren Fortschritt, erste Ideen, Herausforderungen und Möglichkeiten zur internen Zusammenarbeit an Aufsätzen.

Ein erster Workshop mit dem gesamten Team und dem Projektbeirat unter Berücksichtigung aller Teilprojekte wird im April 2022 stattfinden.

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

Vor dem Hintergrund dynamischer Arbeitswelten kommen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, dem lebensbegleitenden Lernen und der Abstimmung zwischen dem beruflichen sowie dem außerberuflichen Alltag besondere Bedeutung zu. Nicht zuletzt durch den pandemischen Umstand zeigt sich, wie schwer Berufstätigen die zeitliche Vereinbarung von Arbeit und Familie fällt. Dadurch ergibt sich auch ein Bedarf nach anpassungsfähigen berufsbegleitenden Weiterbildungsformaten.

Genau dieser Herausforderung widmet sich das Forschungsprojekt aus der BMBF-Förderlinie „INVITE – Innovationswettbewerb Digitale Plattform berufliche Weiterbildung“ unter Beteiligung der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM. Von September 2021 an werden für drei Jahre im Verbundprojekt „KAINE“ (Knowledge based learning platform with Artificial Intelligent structured content) 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 Gestaltungspotenzial

besitzen. Neben der Gemeinsamen Arbeitsstelle sind zudem die Arbeitsgruppe Bildungspsychologie sowie das Deutsche Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz, das Bochumer Institut Technologie, das IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel und die Deutsche Edelstahlwerke Karrierewerkstatt Witten beteiligt. Die koordinative Projektleitung wird von der Akademie der Ruhr-Universität Bochum sowie dem Lehrstuhl für Produktionssysteme übernommen.

Anhand des Transfers zwischen Wissenschaft und Praxis können die jeweiligen Erfahrungen sowie theoretischen Erkenntnisse miteinander verflochten werden, sodass sich Synergieeffekte ergeben, aus denen nachhaltige Umsetzungskonzepte entstehen. Während des gesamten Konzipierungsprozesses beachtet die Gemeinsame Arbeitsstelle z. B. besonders die transparente sowie inklusive Orientierung der berufsbegleitenden Weiterbildung und erprobt des Weiteren die entwickelten Lernassistenzsysteme mit Beschäftigtenvertretungen im berufsbegleitenden Zertifikatsstudium „Digitale Transformation: Mitbestimmen. Mitgestalten“. Hierbei kommt der Wahrung des geschützten Umgangs mit Nutzungsdaten eine eminente Erfolgsrolle zu. Darüber hinaus evaluiert, modelliert und unterstützt die Gemeinsame Arbeitsstelle den abschließenden Wissenstransfer in die betriebliche Praxis zur nachhaltigen Bereicherung für Lernende sowie Betriebe.

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

Im Oktober 2021 ist das Projekt [FlexPro](#) – Wissensarbeit in der Produktion – an der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM mit einer Kick-Off Veranstaltung gestartet. Das vom BMBF geförderte und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) begleitete Projekt wird in Kooperation mit MPDV Mikrolab GmbH, VACOM GmbH, Ansmann AG, AIMES, dem Fraunhofer Institut für Fabrikbetrieb und -automatisierung und dem Lehrstuhl für Produktionssysteme der Ruhr-Universität Bochum durchgeführt und hat eine Laufzeit von drei Jahren.

Anfang des Jahres wurde der Grundstein für die kooperative Zusammenarbeit in dem Projekt gelegt. Durch zukünftige monatliche, digitale Regelmeetings zwischen den Projektpartnern soll auch in Zeiten der Corona-Pandemie der transdisziplinäre Austausch gewährleistet werden. Der Fokus der Gemeinsamen Arbeitsstelle liegt zurzeit auf

der Finalisierung einer arbeits- und datenschutzrechtlichen Guideline, welche die teilnehmenden Unternehmen bei zukünftigen Projektprozessen unterstützen soll.

Ziel des Projektes FlexPro ist die Flexibilisierung der Arbeit und der Einsatzmöglichkeiten der Mitarbeitenden mittels individueller Unterstützung auf Basis eines aktiven Wissensmanagements. Die flexiblere Planung soll durch die Erweiterung und Verknüpfung mit einem Digitalen Zwilling ermöglicht werden. Dieser bildet Beschäftigte und Maschinen-/Arbeitsplätze in Echtzeit ab. Die Zielgruppe für das flexible Planungsmodul sind produzierende Unternehmen, insbesondere KMU.

Die Unternehmen werden durch die Projektergebnisse bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels unterstützt, indem durch die flexiblen Planungsmodulare auch flexible Arbeitszeitmodelle und Einsätze geplant werden können. Auftragspitzen können somit frühzeitig erkannt und durch attraktive Angebote in Form von individuellen Zusatzleistungen abgefangen werden.

Die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM übernimmt im Rahmen dieses Forschungsvorhabens die Schwerpunkte der Datensicherheit, des Datenschutzes und des Mitbestimmungsrechtes bei der Einführung des Digitalen Zwillings sowie die Entwicklung eines partizipativen Ansatzes zur mitbestimmungsgerechten Einsatzplanung und -steuerung unter proaktiver Einbeziehung der Mitarbeitenden der teilnehmenden Unternehmen. Die aus diesem Prozess gewonnenen Erkenntnisse werden zur Entwicklung eines Einführungsleitfadens sowie einer kommentierten Muster-Betriebsvereinbarung genutzt.

2.1.8 Forschungsgruppe ARBEIT – Unterstützungsleistung aus dem Programm AnGuS

Seit Juli 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 Koordi-

nation und Moderation der Antragsentwicklung in der Forschungsgruppe übernommen.

Nach einem Auftakttreffen am 15. Juni 2021 fanden drei Kolloquien statt, in denen sich die Forschungsgruppe thematisch orientierte. Im ersten Kolloquium stand das Thema „Konfligierendes Professionswissen“ im Mittelpunkt, das zweite Kolloquium umriss den Begriff der „Arbeit“ aus Sicht der verschiedenen Disziplinen. Nach diesen thematischen Forschungsgruppentreffen zielte das dritte Kolloquium auf die Zusammenführung der verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen zu einer für einen DFG-Forschungsverbund zielführenden Forschungskonzeption. Diese hatte zum Ergebnis, dass sich aus der großen Gruppe interessierter Akteure im Forschungskontext zwei thematische Antragsgruppen herausgebildet haben, die nun eigenständig eine weitere interdisziplinäre Zusammenarbeit vorantreiben. Für beide Arbeitsgruppen übernimmt die Gemeinsame Arbeitsstelle weiterhin die Koordination und Moderation der Arbeitstreffen. Die Ausgestaltung des DFG-Antrages zur Einrichtung einer interdisziplinären Forschungsgruppe in den Geisteswissenschaften der RUB mit dem Arbeitstitel „Coproduktion von Recht in den Arbeitsbeziehungen“ wird das erste Quartal im Jahr 2022 maßgeblich bestimmen.

2.2 TRANSFORMATIONSPROJEKTE

2.2.1 Worldfactory Start-Up Center

Bereits im September 2019 ist mit dem [Worldfactory Start-Up Center](#) Bochum (WSC) ein zentrales Transfer- und Gründungsprojekt der RUB gestartet. In dem Projekt, das für fünf Jahre mit über 20 Mio. Euro vom Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes NRW gefördert wird, wurde das Konzept der Worldfactory aus dem Jahr 2014 weiterentwickelt.

Der Inkubator „Smart Systems“ hatte Anfang 2020 seine Arbeit unter Leitung des Lehrstuhls für Produktionssysteme (LPS) und in Kooperation mit der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM aufgenommen und ist als Teil des WSC für die Beratung von Gründungsteams aus dem Bereich der technologischen Innovationen zuständig. Hierbei liegt die Besonderheit in der Kooperation zwischen dem LPS, der mit seiner Lern- und Forschungsfabrik ein Umfeld schafft, in dem Prototypen entwickelt und in einer industrieähnlichen Umgebung getestet und optimiert werden können, und der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM, die mit ihren Erfahrungen aus dem Bereich der Arbeitsgestaltung und -organisation, Teamstruktur und Mitbestimmung die Beratung ergänzt. Der Schwerpunkt begründet sich infolgedessen jeweils auf der sozialen, ökonomischen und ökologischen Nachhaltigkeit, welche bei allen Angeboten und Beratungen berücksichtigt wird.

In einer gemeinsamen Veranstaltung des Inkubators „Smart Systems“, der Female Academic Entrepreneurs (FACE@RUB) und der Praktikumsbetreuung der Fakultät für Sozialwissenschaft wurden Fragen zum Thema Gründung erörtert. Dabei wurden zu Beginn des Jahres einem interessierten Publikum aus Studierenden nicht nur Gründungsfragen beantwortet, sondern auch Informationen über mögliche Anlaufstellen für Hilfeleistungen vermittelt und ein Austausch mit einer Gründerin im Bereich der Sozialwissenschaften ermöglicht.

Zum Start des Wintersemesters 2021/22 wurde der LinkedIn Kanal des Inkubators neu strukturiert und als Plattform aufgebaut. Insgesamt wurden im Jahr 2021 neun Teams betreut und bei dem Aufbau von drei Prototypen unterstützt. Zusätzlich wurden verschiedene digitale Veranstaltungsformate ausgetestet und durchgeführt.

In dem Jahr 2022 soll die Begleitung der Teams weiterhin ausgebaut werden. Zusätzlich ist eine Wiederholung der Web-Inkubator Reihe aus dem Jahr 2020 geplant. Aktuelle Veranstaltungen werden auf dem [LinkedIn Kanal](#) des Inkubators, der [Inkubator Webseite](#), sowie auf der [WSC Homepage](#) veröffentlicht.

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

Das im April 2021 gestartete, vom BMBF für zunächst für vier Jahre geförderte Verbundprojekt [HUMAINE](#) (Kompetenzzentrum HUMAINE – Transfer-Hub der Metropole Ruhr für die humanzentrierte Arbeit) verfolgt die Entwicklung und Erprobung menschzentrierter KI-Lösungen für betriebliche Arbeitsprozesse, die schwerpunktmäßig in der Industrie und dem Gesundheitssektor angesiedelt sind. Ziel ist es, über die Förderdauer hinaus einen Kompetenz-Hub zu etablieren, der Unternehmen aus der Region in den Themenbereichen KI-Entwicklung und KI-Einführung unterstützt. Unter der wissenschaftlichen Projektleitung von Prof. Dr. Uta Wilkens (Institut für Arbeitswissenschaft) und Prof. Dr. Laurenz Wiskott (Bochumer Institut für Neuroinformatik) bringt das interdisziplinäre Verbundprojekt, an dem u.a. auch das Ressort „Zukunft der Arbeit“ der IG Metall als assoziierter Partner beteiligt ist, [Partner](#) aus unterschiedlichen Bereichen der Wissenschaft, Wirtschaft und der Interessenorganisationen zusammen und stellt somit einen Meilenstein in der Kooperation zwischen Wissenschaft und Wirtschaft dar (siehe hierzu auch ein [Interview](#) von Prof. Dr. Wannöffel). Die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM bearbeitet hier die Themen um Mitbestimmung, Partizipation und Beteiligung von Beschäftigten.

Am 2. Juni 2021 feierte das Projekt im Rahmen eines virtuellen, durch den Projektträger Karlsruhe (PTKA) begleiteten Kick-Offs seinen offiziellen Auftakt. Einen wichtigen Bestandteil bildeten die Vorstellung der Pilotanwendungen des Projektes sowie das Identifizieren von Synergien zwischen den Anwendungen. Projektübergreifend wurden Szenario-Workshops und SWOT-Analysen mit Praxispartner*innen und Wissenschaftler*innen

durchgeführt, um Strategie-Roadmaps für das weitere Arbeiten im Projekt zu konzipieren.

Für die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM stehen KI-Einführungen um den Bereich der Bilderkennung in Medizin und Technik im Fokus. Darüber hinaus ist es der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM gelungen, Doncasters Precision Castings-Bochum als assoziierten Partner zu gewinnen und dort gemeinsam mit dem Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen die Planung einer humanzentrierten KI-Einführung vorzubereiten. Am 25. Oktober 2021 beteiligte sich Prof. Dr. Manfred Wannöffel im Rahmen des ersten Humaine Ideenlabors „AI at Work: Wie verändert KI meine Arbeit?“ an einer digitalen Podiumsdiskussion mit Vertretern von Evonik Industries über notwendige Kompetenzen für eine humanzentrierte KI.

2.2.3 Ch@nge Ruhr: Zukunfts-Hub für Unternehmen in der Region

Wie können klein- und mittelständische Unternehmen dem ständigen Wandel und der Digitalisierung in ihren jeweiligen Branchen, der sie sich bereits seit mehreren Jahren gegenübersehen, begegnen? Welche Unterstützungsangebote existieren und welche werden benötigt, um die Veränderungen zu gestalten? Was brauchen klein- und mittelständische Unternehmen zur Unterstützung digitaler Transformationsprozesse im Betrieb? Wie können Unterstützungs- und Beratungsangebote dazu beitragen, digitale Veränderungsprozesse arbeitsorientiert zu gestalten? Wie lassen sich bewährte Instrumente und Expertise in der Region mit arbeitsorientierten Gestaltungsansätzen in einem Zukunfts-Hub praxisorientiert verbinden?

Diesen Fragen widmet sich das Projekt „[Ch@nge Ruhr](#)“ seit Oktober 2020. Das Projekt wurde von der Ruhrkonferenz ins Leben gerufen und wird vom Institut Arbeit und Technik (IAT) der Westfälischen Hochschule (koordinierender Partner), dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen, der Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs), der TU Dortmund sowie der Gemeinsamen Arbeitsstelle Ruhr-Universität Bochum/IG Metall und dem Lehrstuhl für Produktionssysteme (LPS) der Ruhr-Universität Bochum umgesetzt. Gefördert wird [Ch@nge Ruhr](#) vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Ziel des Pro-

jektes ist es, die regionale Expertise von Arbeitsforschung, Beratung und betrieblicher Praxis in einem Zukunfts-Hub zu bündeln und exemplarisch in den Branchen Industrie/Produktion, Logistik und Gesundheit zur Anwendung zu bringen. Dafür wurde es mit einer Gesamtlaufzeit von zwei Jahren ausgestattet.

Im Jahr 2021 lag der Schwerpunkt der Projektarbeit in der Vertiefung und Erweiterung des Netzwerks und der Recherche und Ansprache von Beispielen guter Digitalisierungspraxis mit Fokus auf dem Aspekt der Arbeitsorganisation. Hierzu wurden im zweiten Halbjahr 2021 erste Interviews mit Akteuren aus der Praxis geführt und mit der Erstellung erster Materialien für den Hub begonnen.

Zusätzlich konnten zwei Lernreisen erfolgreich durchgeführt werden:

Wie die Einführung eines digitalen Assistenzsystems in der Demenz-WG der St. Georg Care gGmbH bewohner- und beschäftigtenorientiert gelingen konnte, wurde im Branchenfeld Pflege in Kooperation mit der inHaus GmbH im virtuellen Format am 4. November erkundet. Die Lernreise im Branchenfeld Produktion am 10. November bei der DuBay Polymer brachte den Besucher*innen die Einführung eines Sharepoint-Systems zur Verbesserung der internen Kommunikation näher. Weitere Lernreisen für das Jahr 2022 sind bereits geplant. Die für das Jahresende 2021 geplanten Work-Labs für betriebliche Interessenvertretungen in der Lern- und Forschungsfabrik des LPS und der Ruhr-Universität Bochum wurden aufgrund der pandemischen Lage auf das Frühjahr 2022 verschoben und terminiert. Sie werden in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Produktionssysteme (LPS) durchgeführt. Das erste Worklab zum Reifegradmodell wird voraussichtlich digital stattfinden. Wenn möglich, können die WorkLabs zu den Themen Assistenzsysteme und Mensch-Roboter-Kollaboration und KI auch in Präsenzform in der Lern- und Forschungsfabrik des LPS in angeboten werden.

2.3 WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG

2.3.1 Abschluss des weiterbildenden Zertifikatsstudiums „Digitale Transformation: Mitbestimmen. Mitgestalten.“

Im Sommer 2021 wurden die beiden laufenden Jahrgänge des Zertifikatsstudiums „Digitale Transformation: Mitbestimmen. Mitgestalten.“ zu einem erfolgreichen Abschluss gebracht. Im Juni 2021 beendete der 1. Jahrgang mit rund 20 Teilnehmenden nach fast zwei Jahren sein Studium. Coronabedingt mussten einige Module verschoben und digital durchgeführt werden, so dass die Freude umso größer war, als es zum Abschluss möglich wurde, noch einmal „live“ zu einem finalen Austausch und zur Präsentation der Abschlussarbeiten zusammenzukommen.

Ende September 2021 endete dann auch der zweite Jahrgang, der im Juni 2020 mitten in der Corona-Pandemie gestartet war. Vier Wochen zuvor fand das letzte inhaltliche Modul mit dem Titel „Energiewende – Ressourceneffizienz in der Industrie 4.0“ statt. Nachdem ein Großteil der Module der Gruppe hybrid oder ganz digital durchgeführt werden mussten, konnten nun noch einmal alle in Präsenz auf dem Campus der Ruhr-Universität Bochum und in der Lern- und Forschungsfabrik des Lehrstuhls für Produktionssysteme (LPS) zusammenkommen. Schwerpunkte

dieses inhaltlichen Moduls waren technische Grundlagen und Möglichkeiten für ressourceneffiziente Produktion sowie die Handlungsmöglichkeiten der Betriebsrät*innen.

Am 27./28. September 2021 fand das neunte und damit letzte Modul des Zertifikatsstudiums im Bildungszentrum der IG Metall in Sprockhövel statt. Hier bot sich Teilnehmenden und Dozierenden die Möglichkeit zum persönlichen Rückblick, Austausch und Abschied sowie zur feierlichen Übergabe der Zertifikate. Alle Teilnehmenden bekamen die Gelegenheit ihre Abschlussarbeiten zu präsentieren, die anschließend mit den Mitstudierenden und Dozierenden diskutiert wurden.

Darüber hinaus konnten aus beiden Gruppen Feedback und weitere Bedarfe aufgenommen werden, die in die Weiterentwicklung des Studiums einfließen werden, das gemeinsam vom IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel, der Akademie der RUB gGmbH, dem Lehrstuhl für Produktionssysteme (LPS) und der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM angeboten wird. Über die Dauer von etwa eineinhalb Jahren wird in neun Modulen Wissen zu unterschiedlichen Themen vermittelt, das in fünf Modulen auch anhand praktischer Übungen in der realen Produktionsumgebung der Lern- und Forschungsfabrik des LPS



Abb. 1: Abschluss der zweiten Staffel des Zertifikatsstudiums, Quelle: privat.

erprobt und ergänzt wird. Ziele des Studiums sind die Stärkung und der Ausbau der Kompetenzen auf Seiten der Betriebsratsgremien sowie die arbeitspolitische Gestaltung umfassender digitaler Transformationsprozesse von Arbeit durch Mitbestimmung von Betriebsrät*innen als auch durch Partizipation von Beschäftigten. Die wissenschaftliche Leitung haben Prof. Dr.-Ing. Bernd Kuhlenkötter (LPS) und Prof. Dr. Manfred Wannöffel inne.

Die dritte Staffel des Zertifikatstudiums wird im Herbst 2022 starten. Weitere Informationen zum Studium sowie zur Anmeldung können [hier](#) abgerufen werden.

2.3.2 Abschluss des Weiterbildenden Studiums „New Work“

Am 28. April 2021 startete das Weiterbildende Studium „New Work – die Arbeit der Zukunft mitgestalten“ an der Akademie der RUB gGmbH in Kooperation mit der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM und dem DGB Bildungswerk NRW. Das Weiterbildende Studium bereitet betriebliche Interessenvertreter*innen in acht Modulen auf die Herausforderungen der neuen Arbeitswelt vor. Die Digitalisierung bietet Arbeitnehmer*innen

und Arbeitgeber*innen viele neue Möglichkeiten, wie z.B. mobile Arbeit, Projekte in der Cloud und die Erprobung neuer Arbeitsmodelle wie z.B. das Job-Tandem. Diese neue Freiheit birgt aber auch viele Risiken, der sich Mitbestimmungsvertreter*innen bewusst sein müssen. Im Laufe des Studiums entwickeln die Teilnehmer*innen ein eigenes Projekt, das direkt im Betrieb umgesetzt wird – mit einer schriftlichen Projektarbeit und deren Präsentation schließt das Weiterbildende Studium im Februar 2022 ab. Die wissenschaftliche Leitung des Studiums hat Prof. Dr. Manfred Wannöffel inne.

2.4 INTERDISZIPLINÄRE LEHRE

2.4.1 Erinnerungskulturen der sozialen Demokratie in Deutschland

Prof. Dr. Stefan Berger (Fakultät für Geschichtswissenschaften/Institut für soziale Bewegungen) und Prof. Dr. Manfred Wannöffel boten im Wintersemester 2020/21 das interdisziplinäre Master-Seminar „Erinnerungskulturen der sozialen Demokratie in Deutschland“ an den Fakultäten der Geschichtswissenschaften und Sozialwissenschaft an. Mit der Methode des Stationenlernens erarbeiteten die Teilnehmer*innen, inwiefern an die Errungenschaften der sozialen Demokratie im Ruhrgebiet erinnert wird. Untersucht wurden dabei die Erinnerungsräume Opel in Bochum, die Hoesch AG und der Phoenix See in Dortmund sowie Krupp-Rheinhausen in Duisburg. Das Seminar fand online statt.

2.4.2 Arbeit und Organisation mit und nach Corona

Im Sommersemester 2021 boten Prof. Dr. Manfred Wannöffel und Günter Schneider an der Fakultät für Sozialwissenschaft das Master-Seminar „Arbeit und Organisation mit und nach Corona“ an, das sich mit den Folgen der Corona-Pandemie auf Arbeit, Organisation und Mitbestimmung für die Beschäftigten auseinandersetzte. Die öffentliche Debatte über den populären Begriff des „Home-Office“ wurde analysiert und mit den vielfältigen arbeitssoziologischen Erkenntnissen über das Konzept des „orts- und zeitflexiblen Arbeitens“ in Beziehung gesetzt. Im Mittelpunkt wurde die Analyse von bestehenden gesetzlichen Bestimmungen, Tarifverträgen sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen gestellt.

2.4.3 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. Ziel ist es, Student*innen 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 2020/21 wurden die theoretischen Grundlagen über die Gestaltung von Arbeit, Fragestellungen der betrieblichen Mitbestimmung sowie neue Entwicklungen der industriellen Produktion – beispielsweise Industrie 4.0 – vermittelt.

Mit Beginn des Sommersemesters 2021 startete die Praxisphase des zweisemestrigen Moduls, deren Herzstück kleinere Forschungsprojekte mit regional ansässigen Unternehmen bildeten. Hier erhielten die Studierenden die Gelegenheit, die im vorangegangenen Wintersemester theoretisch vermittelten Kenntnisse über die Gestaltung von Arbeit, Fragestellungen der betrieblichen Mitbestimmung sowie neue Entwicklungen in der industriellen Produktion in die betriebliche Praxis einzubringen. Gemeinsam mit den betrieblichen Interessenvertretungen der kooperierenden Unternehmen ABC Umformtechnik (Gevelsberg), KONE (Bochum), Miele (Gütersloh), Oerlikon Barmag (Remscheid), USB Bochum, Vorwerk (Wuppertal) sowie Zwilling (Solingen) wurden betriebliche Gestaltungsprojekte erarbeitet.

Mit dem Wintersemester 2021/22 startete der nächste und mit 35 Studierenden bisher stärkste Turnus, dessen Theoriephase durch fakultätsübergreifende Beiträge des Instituts für Arbeitswissenschaft (Prof. Dr. Markus Hertwig, Lehrstuhl für Soziologie der digitalen Transformation), der Juristischen Fakultät (Dr. Antje Rech, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht) und der Fakultät für Psychologie (Prof. Dr. Annette Kluge, Lehrstuhl für Wirtschaftspsychologie) komplettiert wurde.

2.4.4 Vergütungssysteme in der new work

Im Aufbaumodul „Arbeit“ werden für die Studierenden der Sozialwissenschaft pro Semester zwei Seminare im Wechsel angeboten, die sich mit der Debatte um das Verhältnis von Arbeit, Entgelt und Leistung auseinandersetzen. Unter der Leitung von Dr. Claudia Nierwerth werden im Seminar „Arbeitsbewertung und Grundentgeltfindung“ die Grundlagen für die Bewertung von Arbeit sowie die Grundentgeltfindung in Organisationen vermittelt. Das Seminar „Leistung lohnt sich? Methoden betrieblicher Leistungsentgelte“ behandelt – aufbauend auf den Inhalten des Seminars zur Arbeitsbewertung und Grundentgeltfindung – die Anwendung von Leistungsentgeltsystem in der Praxis: Dazu zählen insbesondere die Ausgestaltung von Akkord-, Prämien-, und Zielvereinbarungssystemen sowie die Ermittlung von variablen Entgeltbestandteilen durch Leistungsbeurteilungen.

Im Wintersemester 2021/2022 sowie im Sommersemester 2022 wurde die Seminarreihe erneut um den Schwerpunkt der „new work“ erweitert. 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 thematisiert die Anwendung von Leistungsentgeltsystem in der Praxis. Dabei werden Beispiele neuer Formen von Leistungsentgeltgestaltung und Entlohnungsmodelle aus der Praxis erörtert, die in Unternehmen unter den Prinzipien einer „new work“ erprobt werden.

2.4.5 Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt: Herausforderung für Mitbestimmung und Partizipation

Zum Wintersemester 2021/2022 hielten Prof. Dr. Manfred Wannöfel und Günter Schneider an der Fakultät für Sozialwissenschaft das Master-Seminar „Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt: Herausforderung für Mitbestimmung und Partizipation“. Es folgt den soziotechnischen Grundannahmen, u.a. dass insbesondere auch KI-Technologien keine objektiven Artefakte darstellen. Die auf der Grundlage von KI gestalteten Arbeitssysteme sind vielmehr durch die Dynamik und Rekursivität zwischen Mensch, Technik und Organisation gekennzeichnet und wurden deshalb im Seminar sowohl aus einer prozessualen als auch einer arbeitspolitischen Perspektive erschlossen. Komplexe digitale Systeme, die Mitarbeitende in ihrem Arbeits- und Entscheidungshandeln unterstützen sollen,

können nicht ohne deren systematische Partizipation und unter Berücksichtigung der durch das Betriebsverfassungsgesetz garantierten Beteiligungsrechte entwickelt und erfolgreich implementiert werden. Das Seminar behandelt kritische Erfolgsfaktoren für die Entwicklung und Umsetzung von KI in der Arbeitswelt sowie die Herausforderungen für Mitbestimmung und Partizipation.

2.4.6 Doppelmaster an der BUAP in Puebla, Mexiko

Prof. Dr. Manfred Wannöffel, Mitglied des Lehrkörpers der BUAP (Benemérita Universidad Autónoma de Puebla), lehrt im Masterprogramm „Maestría en Estudios Sociales: Trabajo, Regulación Laboral y Organización“ im Themenfeld „Digitalisierung der Arbeit und Regulierung“. Es handelt sich um einen Doppelmaster des Master-Studienganges der Fakultät für Sozialwissenschaft der RUB „Management und Regulierung von Arbeit, Wirtschaft und Organisation“. Nach der offiziellen Einführung des Doppelmasters als digitale Veranstaltung zwischen der BUAP und der RUB am 29. Januar 2021 folgte eine digitale Einführungswoche an der BUAP (Benemérita Universidad Autónoma de Puebla) im Februar 2021. Manfred Wannöffel hielt einen Vortrag zum Thema „Digitalización, trabajo y Regulación Laboral“.

Auf Einladung der IG Metall, Fachbereich Transnationale Gewerkschaftspolitik, stellten Prof. Dr. Dieter Kreimeier (i.R.) und Prof. Dr. Manfred Wannöffel zum Ende des Jahres vom 29. November bis zum 10. Dezember 2021 das interdisziplinäre Konzept der Lern- und Forschungsfabrik des Lehrstuhls für Produktionssysteme (LPS) sowohl an der Benemérita Universidad Autónoma in Puebla (Mexiko) als auch an den beiden mexikanischen Standorten von Volkswagen und Audi vor. Das Ziel des Forschungsaufenthaltes war es, im Kontext des seit März 2021 bestehenden Doppelmasters zwischen den sozialwissenschaftlichen Fakultäten der BUAP und der RUB, die Voraussetzungen zur Errichtung einer Lernfabrik zwischen der BUAP und den deutschen Automobilherstellern zu eruieren. Im Rahmen der Gastprofessur von Prof. Dr. Manfred Wannöffel an der BUAP werden im Jahr 2022 entsprechende Folgeaktivitäten sowohl in Mexiko als auch in Deutschland stattfinden.



Abb. 2: Flyer zur Einführungswoche, Quelle: BUAP.



Abb. 3: Jochen Schroth (Referatsleiter des Fachbereichs Transnationale Gewerkschaftspolitik der IG Metall) und Prof. Dr. Manfred Wannöffel bei einem Besuch bei Volkswagen in Puebla, Quelle: Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM.



Abb. 4: RUB, BUAP und IG Metall präsentieren das Konzept der Lern- und Forschungsfabrik des Lehrstuhls für Produktionssysteme der RUB bei Audi in Mexiko, Quelle: Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM.

2.5 WISSENSTRANSFER

2.5.1 Ringvorlesung „Wirtschaft, Arbeit und Leben mit und nach der Corona-Krise“

Am 18. Februar 2021 endete die Ringvorlesung zum Thema „Wirtschaft, Arbeit und Leben mit und nach der Corona-Krise“, die die Gemeinsame Arbeitsstelle zusammen mit der Akademie der RUB organisierte. Sie wurde online mit Live-Streaming und Live-Chat auf dem YouTube-Kanal der Akademie der RUB durchgeführt. Die Ringvorlesung richtete sich an die Studierenden der Ruhr-Universität Bochum ebenso wie an die interessierte Öffentlichkeit. In der Abschlussveranstaltung wurden die in den einzelnen Vorlesungen erörterten ökonomischen, politischen, gesellschaftlichen sowie arbeitspsychologischen Entwicklungen in der Zeit während der Corona-Pandemie in Beziehung zueinander gesetzt und mit den Veranstaltern und Referent*innen diskutiert. Die Beiträge sind bereits im Videoformat auf YouTube [abrufbar](#) und zusätzlich verschriftlicht worden. Sie werden im Jahr 2022 als [Buch](#) erscheinen.

2.5.2 Kollegialität und Solidarität bei Opel in Bochum – Rückblick

Die [Ergebnisse](#) einer Befragung von Bochumer Opelern mit transnationalem Hintergrund zur Kollegialität und Solidarität bei Opel in Bochum, die von Prof. Dr. Manfred Wannöffel und Jennifer Müller durchgeführt und analysiert wurde, wurden bei der Porta Polonica, der digitalen Dokumentationsstelle zur Kultur und Geschichte der Polen in Deutschland, veröffentlicht.

2.5.3 Beitrag am Kompendium ‚MitBestimmt!‘

Mit einem [Beitrag](#) zur „Wissenschaftlichen Weiterbildung von Betriebsrätinnen und Betriebsräten und Personalrätinnen und Personalräten an der Ruhr-Universität Bochum“ beteiligte sich Prof. Dr. Manfred Wannöffel an dem Kompendium „MitBestimmt! Sozialpartnerschaft heute. INQA-Projekt NAWID“. Dort stellte die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM das Konzept der Transferforschung vor. Es integriert wissenschaftliche Forschung und Möglichkeiten zur Weiterbildung. Im Mittelpunkt werden Kooperationsprojekte mit der Lern- und Forschungsfabrik des Lehrstuhls für Produktionssysteme (LPS) der Fakultät für Maschinenbau erörtert.

2.5.4 Hauptamtlichen-Schulung der IG Metall in der Lern- und Forschungsfabrik des LPS

Nach langer Pause konnte die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM wieder Präsenzveranstaltungen und Schulungen in der [Lern- und Forschungsfabrik](#) des LPS realisieren. Eine der ersten Veranstaltungen war die Hauptamtlichen-Schulung der IG Metall, die die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM vom 14. bis 16. September 2021 in Kooperation mit dem LPS und der IG Metall durchführte.

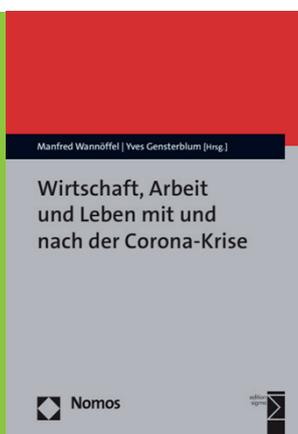


Abb. 5: Cover des Buches „Wirtschaft, Arbeit und Leben mit und nach der Corona-Krise“, Quelle: Nomos-Verlag.



Abb. 6: Frontansicht des Opel-Schildes, Quelle: Frank Vincentz, CC-BY-SA-3.0.

2.5.5 Vortrag auf der Cluster Conference 2021

Am 23. September 2021 hielt Herr Prof. Dr. Wannöffel auf der Cluster Conference 2021: Stadt- und Regionalökonomie (CLUSTERS AND COMPETITIVENESS: BUILDING RESILIENCE IN KNOWLEDGE-BASED REGIONS) in Bochum zum Thema „Learning Factories at Universities: Cooperative Research and Qualification Strategies“ einen Vortrag, um die neue Rolle zu veranschaulichen, die Universitäten insbesondere in denjenigen Regionen einnehmen können, die sich im Prozess der sozial-ökologischen Transformation befinden.

Das Abstract zum Vortrag ist unter folgendem [Link](#) abrufbar.

2.5.6 Mitwirkung am Transferleitbild der Ruhr-Universität Bochum

Am 28. September 2021 wurde zusammen mit Mitarbeitenden der Ruhr-Universität Bochum ein Transfer-Leitbild als Orientierungsrahmen für die Mitarbeiter*innen veröffentlicht. Von der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM haben Prof. Dr. Manfred Wannöffel und Charlotte Reineke an der Entwicklung des Leitbildes mitgewirkt. Das neue Transfer-Leitbild zeigt auf, dass es sich bei Transferaktivitäten um einen multidirektionalen Prozess handelt. Die RUB fördert den dialogorientierten Austausch ihrer Mitglieder mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Akteur*innen. Der multidirektionale Austausch ist dabei von allseitigem Nutzen: Forschende und Lehrende erhalten Einblicke in gesellschaftliche Strömungen und Entwicklungen und greifen diese wiederum in Forschung und Lehre auf. Ihre Arbeit gewinnt an Aktualität und steigert somit die Relevanz der Ergebnisse für die gesellschaftlichen Akteure*innen. Die RUB leistet damit einen unmittelbaren Beitrag für die Weiterentwicklung der Gesellschaft. [Hier](#) erhalten Sie einen Einblick in das Transfer-Leitbild der RUB.



Abb.7: Lern- und Forschungsfabrik des Lehrstuhls für Produktionssysteme, Quelle: Lehrstuhl für Produktionssysteme, RUB.

Projektübersicht RUB/IGM 2021

Projekttitel	Kooperation mit / gefördert durch	Laufzeit
Forschungskooperationen		
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
DFG-Forschungsgruppe Arbeit (Antragserstellung aus der G-Reihe)	Rektorat der RUB	07/2021 - 04/2022
Humaine – Transfer-Hub der Metropole Ruhr für humanzentrierte Arbeit mit KI	BMBF-Projekt IAQ; Institut für Arbeitswissenschaft; Institut für Neuroinformatik; PTKA	04/2021 – 2025
FlexPro – Wissensarbeit in der Produktion	BMBF-Projekt LPS	08/2021 – 07/2024
KAINE – Knowledge based learning platform with Artificial Intelligent structured content	BMBF-Projekt LPS; Akademie der RUB gGmbH	09/2021 – 06/2024
SODITREC – Social Dialogue in the transforming Economy	EU-Projekt; Universität Oviedo	06/2019 – 02/2022
BR Remote – Betriebsratsarbeit online	HBS	12/2021 – 12/2022
QuBA ³ – Quantitative Analyse von BR-Qualifizierungsmustern	HBS	10/2019 – 12/2021
QuBMeT – Qualifizierungsmuster von Betriebsräten (Qualitativ)	HBS	10/2019 – 12/2021
Gestaltung / Transfer		
Worldfactory Start-Up Center Bochum (WSC)	Dez. 1 der RUB; LPS; MWIDE.NRW	2020 – 2024
BargainUP – Bargaining Uprfront in the Digital Age	EU Commission; DG Employment	10/2019 – 04/2022
Ch@nge Ruhr – Zukunfts-Hub für Unternehmen in der Region	MAGS; LPS; IAQ; sfs; IAT	10/2020 – 11/2022
Wissenschaftliche Weiterbildung		
Zertifikatsstudium Digitale –Transformation: Mitgestalten	Akademie der RUB gGmbH; LPS; Bildungszentrum Sprockhövel der IGM	09/2019 – 2022
Zertifikatsstudium – New Work	Akademie der RUB gGmbH; DGB Bildungswerk NRW	04/2021 – 03/2022
BA-Studium für Betriebs- und Personalrät*innen (in Vorbereitung)	AUL; IGM; Akademie der RUB gGmbH	Vsl. Start: WiSe 23/24
Lehre		
MA-Forschungsmodul MAO: Management – Arbeit – Organisation Teil I (zweisemestrig)	Dozenten: Dr.-ING. Christopher Prinz und Prof. Dr. Manfred Wannöffel; LPS	WiSe 2021/ 2022
MA-Seminar – Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt: Herausforderung für Mitbestimmung und Partizipation (Teil II)	Dozenten: Günter Schneider und Prof. Dr. Manfred Wannöffel	WiSe 2021/ 2022
BA-Seminar – der Wert von Arbeit – Vergütungssysteme in der New Work (Teil II)	Dozentin: Dr. Claudia Niewerth	WiSe 2021/ 2022
BA-Empiriemodul: Bildungsforschung mit Pisa-Daten Teil I (zweisemestrig)	Dozent: Marvin Schäfer	WiSe 2021/ 2022

3 PERSONAL UND ORGANISATIONS- ENTWICKLUNG 2021

Die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM ist seit 1979 eine zentrale Einrichtung der Ruhr-Universität Bochum. Während die Grundausrüstung 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, Sportwissenschaft 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, 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) 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 Vertreter*innen 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 Geschäftsführer der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM engagiert sich weiterhin als Vertrauensdozent der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung. Personell haben sich im Berichtsjahr 2021 folgende Änderungen ergeben: Kevin Bremken (wissenschaftlicher Mitarbeiter) und Lara Obereiner (wissenschaftliche Hilfskraft) ergänzen im Jahr 2021 das Team.

4 PERSONALLISTE 2021

Prof. Dr. Manfred Wannöffel (Geschäftsführer)

Andrea Bianchi-Weinand (wissenschaftliche Koordination)

Kevin Bremken, B.A. (wissenschaftlicher Mitarbeiter seit 10/2021, wissenschaftliche Hilfskraft von 5 bis 9/2021)

Anna Conrad, M.Ed. (wissenschaftliche Mitarbeiterin)

Tim Harbecke, B.A. (wissenschaftlicher Mitarbeiter)

Dr. Claudia Niewerth (wissenschaftliche Mitarbeiterin)

Charlotte Reineke, B.A. (wissenschaftliche Mitarbeiterin)

Marvin Schäfer, M.A. (wissenschaftlicher Mitarbeiter)

Dipl. Soz. Alfredo Virgillito (wissenschaftlicher Mitarbeiter)

Annika Lemke (wissenschaftliche Hilfskraft bis 3/2021)

Lara Obereiner, B.A. (wissenschaftliche Hilfskraft seit 5/2021)

Alexander Ranft, B.A. (seit 6/2021 wissenschaftlicher Mitarbeiter, studentische Hilfskraft bis 5/2021)

Iris Carranza (studentische Hilfskraft bis 11/2021)

Darius Fabry (studentische Hilfskraft)

5 PUBLIKATIONSLISTE 2021

Ahlene, Eva/ Hauser-Ditz, Axel/ Filipiak, Kathrin/ Palomo, Mark Esteban/ Wannöffel, Manfred (2021): Weiterbildungsverhalten von Betriebsräten – Ergebnisse einer repräsentativen Befragung. In: Hans-Böckler-Stiftung. WSI Mitteilungen, 08/2021, S. 25–27. Düsseldorf.

Bianchi-Weinand, Andrea, Curriculare Ausrichtungen der Lernfabriken an Hochschulen, in: Heinze, Rolf G. / Kreimeier, Dieter / Wannöffel, Manfred (2021): Lernfabriken an Hochschulen. Neue Lernorte auf dem Vormarsch? Bestandsaufnahme, Curriculare Ausrichtungen, Transferkanäle, [Study 456](#), Hans-Böckler-Stiftung: Düsseldorf, S. 38-78.

Bianchi-Weinand, Andrea / Wannöffel Manfred (2021): Lernfabriken an Hochschulen – eine innovative Lernumgebung zur Vermittlung interdisziplinären Wissens?, in: Wilbers, Karl / Windelband, Lars (Hrsg.), Lernfabriken an beruflichen Schulen. Gewerblich-technische und kaufmännische Perspektiven, Texte zur Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung, [Band 26](#), Berlin, S. 159-174.

Conrad, Anna (2021), [Trade Unions in the Digital Age: Country Fiche on German Manufacturing Sector](#), <http://bargainup.adapt.it/wp-content/uploads/2021/02/germany.pdf>

Heinze, Rolf G. / Kreimeier, Dieter / Wannöffel, Manfred (Hg.) (2021): Lernfabriken an Hochschulen. Neue Lernorte auf dem Vormarsch? Bestandsaufnahme, Curriculare Ausrichtungen, Transferkanäle, [Study 456](#), Hans-Böckler-Stiftung: Düsseldorf.

Maschke, Manuela / Wannöffel, Manfred (2021): Transferforschung – ein methodisches Konzept für den transdisziplinären Dialog zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften. In: Online-Magazin [DENK-doch-MAL](#), 02/21, Wissenschaft und Gewerkschaften.

Müller, Jennifer / Wannöffel, Manfred (2021): [Kollegialität und Solidarität bei Opel in Bochum](#). Erinnerungen von Bochumer Opelanern mit transnationalem Hintergrund. Porta Polonica.

Niewerth, Claudia / Wannöffel, Manfred / Massolle, Julia / Jelkmann, David (2021): Mitbestimmung in der digitalen Transformation. In: Allespach, Martin / Rudel, Max (Hrsg.): Mitbestimmung – Ein Thema für die Wirtschaftswissenschaften. Frankfurt: Bund-Verlag.

Niewerth, Claudia/ Massolle, Julia (2021): Betriebliche Interessenvertretung in der doppelten Transformation. Einblicke in neue Gestaltungsformen betriebsrätlicher Praxis. In: Hans-Böckler-Stiftung. WSI Mitteilungen, 08/2021, S. 25–27. Düsseldorf.

Schäfer, Marvin / Wannöffel, Manfred / Miro, Michael / Kuhlenkötter, Bernd (2021): Akzeptanzsteigerung bei MRK, in: atp magazin, 05/2021, S. 64-69

Wannöffel, Manfred (2021): Distanz und Engagement in der Arbeitsforschung. In: Rehfeld, Dieter u. a. (Hrsg.): Engagiert und distanziert, Weimar, S. 139-165.

Wannöffel, Manfred (2021): Von Kohle und Stahl zu Wissen und Bildung. Die Transformation der Arbeitswelten in Bochum. In: Rudolph, Karsten / Rütter, Daniela (Hrsg.): Bochum. Von hier aus., Münster, S. 11-25.

Wannöffel, Manfred (2021): Wissenschaftliche Weiterbildung von Betriebsrätinnen und Betriebsräten und Personalrätinnen und Personalräten an der Ruhr-Universität Bochum. In: Das Demographie Netzwerk e.V. (Hrsg.): [MitBestimmt! Sozialpartnerschaft heute](#) – INQA-Projekt NAWID, S. 63-66.

