



RUB



ARBEITSBEZIEHUNGEN



ZUKUNFT DES
INDUSTRIESTANDORTES



BILDUNG

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

GEMEINSAME ARBEITSSTELLE RUB/IGM

JAHRESBERICHT 2022



INHALT

I	EINLEITUNG	04
II	PROJEKTMANAGEMENT UND AUFGABENBEREICHE	06
	2.1 Transdisziplinäre Forschungs Kooperationen	06
	2.2 Transformationsprojekte	10
	2.3 Wissenschaftliche Weiterbildung	12
	2.4 Interdisziplinäre Lehre	14
	2.5 Wissenstransfer	17
III	PERSONAL- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG 2022	18
IV	PERSONALLISTE 2022	18
V	PUBLIKATIONSLISTE 2022	19

1 EINLEITUNG

Das Berichtsjahr 2022 war geprägt durch die Herausforderungen tiefgreifender sozial-ökologischer Transformationsprozesse, die die vielfältigen Forschungs-kooperationen, die wissenschaftliche Weiterbildung und die interdisziplinäre Lehre an der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM umrahmten.

Die miteinander verbundenen, multiplen Krisen durch eine kaum überwundene Corona-Pandemie, stetig wachsende soziale (Bildungs)-ungleichheit, eine alles übergreifende Klimakatastrophe und schließlich den russischen Angriff auf die Ukraine sowie eine erneut starke Migrationsbewegung haben die tiefgreifenden Dynamiken gesellschaftlicher Veränderungsprozesse und damit auch die Bedeutung transdisziplinärer, sozialwissenschaftlicher Forschung in aller Deutlichkeit unterstrichen.

Die in der Öffentlichkeit und auf den Straßen durch neue soziale Bewegungen und Bündnisse mit traditionellen Gewerkschaftsorganisationen ausgetragenen Auseinandersetzungen über das Klimaschutzgesetz verknüpfen die Klimakrise mit der sozialen Frage und der gesellschaftlichen Teilhabe an den Veränderungsprozessen. Es existieren nicht die ökologische Transformation und die Entkoppelung des wirtschaftlichen Wachstumsmodells von fossilen Energieträgern auf der einen Seite sowie die soziale Transformation von Wirtschaft und Arbeit und damit die Frage nach gesellschaftlicher Teilhabe auf der anderen. Die Klimakrise und die soziale Frage sind miteinander eng verwoben. Die Gesellschaft befindet sich durch die Zangenkrise inmitten eines Strukturbruches, in dem das bisherige Wachstumsmodell mit den Erwartungen der jüngeren Generationen nach nachhaltigen Lebensformen nicht mehr in Einklang zu bringen scheint. Die Klimakrise ist dabei ein strukturelles Problem des Wirtschaftsmodells. Wachstum ist seit der Industrialisierung der entscheidende Motor für die gesellschaftliche Entwicklung. Arbeit und Wirtschaft global bis zum Jahr 2050 CO₂-neutral zu gestalten, stellt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar. Alle gesellschaftlich relevanten Akteursgruppen haben sich die-

sen Herausforderungen einer sozial-ökologischen Transformation zu stellen. Gewerkschaften und Betriebsräte sind seit weit mehr als 100 Jahren institutionelle Akteure dieses Wachstumsmodells, an dem Beschäftigte durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen partizipieren. Die Abkehr von diesem Modell kann jedoch zukünftig auch den Verlust von Arbeitsplätzen, Einkommen und sozialer Sicherheit bedeuten. Diese Verlustängste der breiten Mitte der Gesellschaft lassen sich nicht ignorieren. Deshalb stellt die bevorstehende Neuordnung der Wirtschaftsweise und der Arbeitswelt betriebliche Interessenvertretungen, Gewerkschaften und Arbeitgeber vor grundsätzlich neue Aufgaben- und Themenstellungen der Mitbestimmung und Beschäftigtenpartizipation.

Allerdings, der Krieg in der Ukraine gefährdet unmittelbar eine nachhaltige Bekämpfung der Klimakatastrophe und somit auch langfristig die sozialen Fragen. Der Überfall der russischen Armee auf die Ukraine am 24. Februar 2022 und die politische Debatte über die „Zeitenwende“ in der bundedeutschen Außen- und Sicherheitspolitik haben auch die Arbeitsagenda der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM beeinflusst. Im Kontext einer - bis auf wenige Ausnahmen (z.B. Jürgen Habermas und Jürgen Link) - sehr undifferenzierten, veröffentlichten Meinung über Ursachen, Interessen und den bisherigen Verlauf des Krieges beschäftigte sich auch das Team der Arbeitsstelle mit der Frage, mit welchen belastbaren analytischen Beiträgen die Ruhr-Universität Bochum mit ihrer Expertise zur Orientierung in einer vornehmlich populär geführten, dichotomen Debatte über die Zeitenwende beisteuern kann.

In Zusammenarbeit mit unserem Transferpartner der „Akademie der RUB“ (Dr. Yves Gensterblum) hat die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM mit Beginn des Krieges die öffentliche Veranstaltungsreihe „Krieg, Klima und Krisen: Herausforderungen in der sozial-ökologischen Transformation“ konzipiert, die schließlich zum Beginn des Wintersemester 2022/2023 startete.

Am 11. Oktober erfolgte zunächst eine historische Einordnung der gegenwärtigen Zangenkrise durch Prof. Dr. Stefan Berger, Direktor des Instituts für soziale Bewegungen, ergänzt durch einen Kommentar von Frau PD Dr. Kristin Platt vom Institut für Diaspora- und Genozidforschung der RUB. Am 27. Oktober erörterte Prof. Dr. Michael Roos, Leiter des Lehrstuhls für Makroökonomie an der Ruhr-Universität Bochum, in seinem Vortrag die Vulnerabilität der deutschen Wirtschaft gegenüber ökonomischen und ökologischen Krisen. Im Mittelpunkt stand das Konzept der Resilienz wirtschaftlicher Entwicklung. Der Vortrag wurde vom Politikwissenschaftler Dr. Maik Bohne vom Centrum für Umweltmanagement, Ressourcen und Energie (CURE) der RUB kommentiert. Am 10. November gewährte Dr. Stefan Henze, Betriebsratsvorsitzender der CARIAD SE, Automotive-Software-Tochter von VW-Infotainment mit Hauptsitz in Bochum, einen Einblick in aktuelle Transformationsprozesse in der Automobilindustrie aus Perspektive der Betriebsräte und der Beschäftigten. Kommentator Prof. Dr. Thomas Haipeter vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen hielt einen ergänzenden Vortrag unter dem Aspekt der Arbeitspolitik im Kontext der digitalen Transformation. Am 24. November erläuterte Frau Dr.-Ing. Antonia Weirich vom Lehrstuhl für Produktionssysteme der RUB am Beispiel neuer Produktions- und Geschäftsmodelle, mit welchen Lösungsansätzen die Forschung der Ingenieurwissenschaften auf die Zangenkrise reagiert. Ergänzt wurde der Vortrag mit der Vorstellung flexibler Arbeitsmodelle durch Dr. Claudia Niewerth von der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM. Am 08. Dezember ging es um die Energieversorgung Deutschlands vor dem Hintergrund des Ukrainekrieges. Vortragender war Prof. Dr. Andreas Löschel, Inhaber des Lehrstuhls Umwelt-/Ressourcenökonomik und Nachhaltigkeit an der RUB. Ein Kommentar von Sabrina Glanz, wiss. Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Soziologie/Arbeit, Wirtschaft und Wohlfahrt, weitete den Blick auf die Veränderungen des Arbeitsmarktes und sich dadurch möglicherweise ergebende soziale Risiken. Am 12. Januar 2023 stellte Prof.

Dr. Markus Hertwig, Lehrstuhlinhaber für Soziologie der digitalen Transformation am Institut für Arbeitswissenschaften der RUB, in seinem Vortrag die Transformation von grenzüberschreitenden Wertschöpfungsketten in der multiplen Krise dar und fragte nach aktuellen Strategien der Rückverlagerungen von Produktion aus dem Ausland zurück in die Bundesrepublik. Prof. Dr. Margit Fauser, Professorin für Soziologie/Transnationalisierung, Migration und Arbeit an der RUB, richtete den Blick auf Prozesse grenzüberschreitender Mobilität sowie die damit einhergehende Transformation von Arbeit. Am 26. Januar 2023 schloss Prof. Dr. Manfred Wannöffel von der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM die Vortragsreihe mit einem Beitrag über das Konzept der „Zeitenwende“ ab und fragte nach den gesellschaftlichen Herausforderungen im Kontext von steigenden Belastungen durch den Krieg, die Klimakrise einerseits und dem rasanten Anstieg der Lebenshaltungskosten andererseits. Ein Kommentar von Frau Dr. Greta Ontrup, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Arbeits- Organisations- und Wirtschaftspsychologie der Ruhr-Universität Bochum, rundete den Veranstaltungsabend ab.

Am 02. Februar 2023 fand die abschließende Podiumsdiskussion statt, bei der alle Referierenden noch einmal die Möglichkeit hatten, ihren inhaltlichen Standpunkt im Kontext der multiplen Krisen zwischen Klima, Krieg und sozialen Verwerfungen zu vertreten und zusammen mit allen Teilnehmer*innen zu diskutieren. Podiumsgäste waren Frau Christiane Benner, zweite Vorsitzende der IG Metall, und Herr Arndt G. Kirchhoff, Präsident des Arbeitgeberverband Metall NRW. Moderiert wurde der Abend von Prof. Dr. Manfred Wannöffel und Dr. Yves Gensterblum.

Alle Beiträge der Veranstaltungsreihe sind auf dem [YouTube-Kanal](#) der Akademie der RUB frei zugänglich.

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)

Die Projektreihe „Qualifizierungsmonitoring für Betriebsräte – Empirische Analysen und theoretische Modellierungen auf Basis einer Wiederholungsbefragung von Betriebsräten“ zielt darauf ab, die subjektiv wahrgenommenen Qualifizierungsbedarfe von Betriebsrät*innen zu identifizieren und diesem Bedarf bestehende Qualifizierungsangebote gegenüberzustellen. Neben allgemeinen Trends sollen dabei auch spezifische Gruppen betrachtet und gegenübergestellt werden. Im Sinne einer Zeitreihenanalyse wurden zu diesem Zweck bereits in den Jahren 2016 und 2020 zwei quantitative Studien durchgeführt, ausgewertet und mit dem Projekt „Qualifizierungsmuster von Betriebsräten – ein heuristisches Mehrebenenmodell zur Erklärung von Handlungslogiken und Motivlagen auf Basis des Transferforschungsansatzes“ (QuBMeT) um eine qualitative Perspektive ergänzt. Im Sinne der Transferforschung wurde und wird bei dieser Projektreihe zum einen bereits bei der Erstellung des Fragebogens eng mit Gewerkschaften und Weiterbildungsanbieter*innen zusammengearbeitet. Zum anderen werden auch die Ergebnisse des Projektes interessierten Akteur*innen gespiegelt, mit diesen diskutiert und Inhalte weiterentwickelt.

Im Berichtsjahr 2022 ist der Beschluss gefasst worden, dass QuBA im September 2023 in die dritte Runde gehen soll, um die Zeitreihenstudie fortzusetzen und insbesondere der Frage nachzugehen, inwiefern die Auswirkungen multipler Krisen wie der Ukrainekrieg, die immer akuter werdende Klimakrise und die weiter anhaltende Inflation die Betriebe erreichen und somit die Qualifizierungsbedarfe von Mitbestimmungsakteuren beeinflussen. Auch an Erkenntnisse aus den Vorgängerprojekten (z.B. Identifizierung verschiedener Typen von Betriebsrät*innen, verschiedene Ansätze der persönlichen Karriereplanung, Schwerpunkt berufliche Karriere vs. Schwerpunkt Amt als Betriebsrät*in) soll angeknüpft werden. Mit einem

weiteren Projektantrag bei der Hans-Böckler-Stiftung – dieses Mal in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Soziologie der digitalen Transformation des Instituts für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum – soll die Zeitenreihe im Jahr 2023 fortgeführt werden. Des Weiteren ist im Jahr 2023 eine wissenschaftliche Publikation zur Frage der Vereinbarkeit des Betriebsrats-Amtes mit der beruflichen Karriere geplant.

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) zielt auf ein besseres Verständnis des europäischen sozialen Dialogs in Bezug auf Transformationsprozesse in hochrelevanten EU-Unternehmen, speziell aus der Automobil- und Stahlbranche.

Im Februar 2022 endete das Projekt mit einer hybriden Abschlusskonferenz in Brüssel, auf der die Ergebnisse aus verschiedenen Arbeitspaketen vorgestellt wurden, die sich mit dem sozialen Dialog in Prozessen der Unternehmensrestrukturierung, Praktiken der Arbeitnehmerbeteiligung und des sozialen Dialogs auf Unternehmensebene in EU-Peripherieländern befassten. Prof. Dr. Manfred Wannöffel und Tim Harbecke von der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM analysierten dabei Strategien und Ansätze von Arbeitgeberverbänden für den sozialen Dialog auf Unternehmensebene, die im Forschungsfeld der industriellen Beziehungen weitgehend unterrepräsentiert sind.

Im Rahmen einer anschließenden Expertenrunde mit eingeladenen Vertreter*innen von Universitäten, dem ETUI (European Trade Union Institute), der IG Metall und dem europäischen Arbeitgeberverband Business Europe wurden die Ergebnisse diskutiert und mit Blick auf die zukünftige Entwicklung des sozialen Dialogs in Europa analysiert. Prof. Dr. Holm-Detlev Köhler (Universität Oviedo) stellte zum Abschluss der Veranstaltung die

politischen Empfehlungen vor, die vom Projektkonsortium ausgearbeitet wurden. Diese sind gemeinsam mit den Abschlussberichten der Arbeitspakete auf der [SODITREC-Homepage](#) veröffentlicht.

2.1.3 BargainUP – Bargaining Upfront the Digital Age

Das internationale Kooperationsprojekt [BargainUP](#) (Bargaining Upfront the Digital Age) zielt darauf ab, die Auswirkungen der digitalen Technologien auf den sozialen Dialog zu untersuchen und Erfahrungen auf europäischer Ebene auszutauschen. Dies ist von hoher Relevanz, da es vor allem Unklarheit gibt, wie sich die wegweisenden Technologien auf die Arbeitsplätze auswirken werden. Die Recherche über die länderspezifischen Umsetzungen und Strategien sowie der internationale Austausch liefern dabei die Grundlage für die Entwicklung von Schulungskonzepten für Arbeitnehmervertreter*innen innerhalb der Europäischen Union.

Nach der Veröffentlichung der Länderberichte, die die nationalen Digitalisierungsstrategien der jeweiligen EU-Länder abbilden, fand am 10. März 2022 in Sofia die Abschlusskonferenz statt. Auf der hybrid angelegten Veranstaltung stellten die italienischen Konsortialführer die Projektergebnisse in Form des aktualisierten digitalen Handbuchs für Arbeitnehmervertreter*innen vor. Im Anschluss griffen die teilnehmenden Projektpartnerländer ausgewählte Best-Practice-Beispiele aus dem Bericht auf, die sie in ihren Präsentationen vorstellten. Seitens der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM wurden die Besonderheiten von Zukunftsvereinbarungen sowie das Haus der Arbeitswelten bei Merck vorgestellt. Das Handbuch und die Präsentationen der Abschlussveranstaltung können auf der [BargainUp-Homepage](#) eingesehen werden.

2.1.4 BR-Remote: Interessensvertretung unter Remote-Bedingungen

Im Dezember 2021 startete das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Projekt [BR Remote](#) (Interessenvertretung unter Remote-Bedingungen: Erfahrungen und Einschätzungen von Betriebs- und Personalräten zu ihrer Online-Arbeitssituation im Kontext der Corona-Pandemie). Die Mixed-Methods-Studie untersucht die Organisation von Interessenvertretung während und in Folge der Corona-Pandemie, insbesondere mit Blick auf die internen Veränderungen der Gremien sowie deren Wirkung auf

die Meinungs-, Entscheidungsfindungs- und Demokratieprozesse. Dabei wurden die subjektiven Erlebnisse der Gremienmitglieder und ihre Erfahrungen in der Kommunikation sowohl mit den Beschäftigten als auch mit den Gewerkschaften und dem jeweiligen Arbeitgeber erfasst und die sichtbaren Effekte der Pandemie auf die Mitbestimmungskultur abgebildet. Dies geschah im Berichtsjahr 2022 mit Hilfe einer qualitativen Teilstudie in Form von 26 Expert*innen-Interviews mit Betriebsratsvertreter*innen aus besonders durch die Pandemie betroffenen Branchen, welche in Kooperation mit dem Helex-Institut Bochum durchgeführt wurden. Die Ergebnisse der qualitativen Erhebung bildeten die Ausgangslage für eine quantitative Online-Studie von mitbestimmenden Interessenvertretungen aus den teilnehmenden Einzelgewerkschaften. Ziel der quantitativen Befragung war es einerseits, die Befunde aus den qualitativen Interviews zu überprüfen, und andererseits vor allem die veränderte Art und Organisation von Arbeit in den Gremien herauszuarbeiten. Nach einem Pre-Test der Umfrage sowie Konsultationen der Gewerkschaften und des Datenschutzbeauftragten der Ruhr-Universität Bochum startete der Versand per Mail über die beteiligten Gewerkschaften am 1. September 2022. Nach einer sechs-wöchigen Feldzeit wurden die quantitativen Ergebnisse inhaltlich ausgewertet und am 7. Dezember 2022 dem Projektbeirat präsentiert. Weitergehend werden die Projektergebnisse so aufgearbeitet, dass sie im Jahr 2023 veröffentlicht und den interessierten Akteur*innen in Form von Artikeln und Workshops zugänglich gemacht werden können.

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

Das europäische Forschungsprojekt [„Workplace democracy: a European ideal?: discourses and practices about the democratisation of work after 1945“](#), das zunächst für drei Jahre von der DFG und ANR (Agence Nationale de la Recherche de France) gefördert wird, thematisiert verschiedene Fragestellungen im Bereich Demokratisierung der Arbeit seit 1945 auf deutscher und europäischer Ebene.

Vom 4. bis 6. April 2022 fand im Haus der Geschichte des Ruhrgebiets (Bochum) der erste projektinterne Workshop des internationalen Forschungsprojektes statt. Neben den vier Projektteams nahmen auch eine Reihe von internationalen Expert*innen als Advisors teil. Jedes Projektteam präsentierte das jeweilige Forschungsvorhaben, Forschungsfragen, Thesen sowie erste Zwischenergebnisse,

aber auch Herausforderungen und offene Fragen wurden diskutiert. Die vielfältigen Perspektiven des wissenschaftlichen Beirats boten dabei hilfreiche Denkanstöße und Unterstützung für das weitere Vorgehen. Außerdem wurden mögliche Themen für eine Abschlusskonferenz besprochen und die transnationalen Verschränkungen der Mitbestimmung und Workplace Democracy diskutiert.

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

In dem für drei Jahre geförderten BMBF-Verbundprojekt „[KAINE](#)“ (Knowledge based learning platform with Artificial Intelligent structured content) werden Methoden zur adaptiven beruflichen Weiterbildung exploriert und ein Lernmanagementsystem entwickelt. Im Berichtsjahr 2022 nahmen vor dem Hintergrund der von der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM zu verantwortenden Arbeitspakete vor allem die Bedarfsevaluation und Konzeption des Wissenstransferprozesses in den betrieblichen Alltag eine prädominante Rolle ein. Hierzu wurden zum einen Transferhemmnisse sowie Erfolgskriterien gelingender Wissensimplementierung theoretisch identifiziert, um ihre Relevanz im Jahr 2023 empirisch (d. h. qua Alumnibefragung) untersuchen und ggf. erweitern zu können. Zum anderen entstand parallel dazu ein modellhaftes Transferkonzept, das sich auch aus der Aufstellung einer projektorientierten Arbeitsdefinition nachhaltigen Wissenstransfers ableitete.

Wesentlich für einen gelungenen Wissenstransfer ist das Verständnis darüber, dass es sich nicht um einen erst nachgeschalteten Umstand handelt, sondern um einen ganzheitlichen Wirkprozess einschließlich partizipativer Einflussmöglichkeiten. Daher gilt es, diesen von Beginn an zu fördern, sollen Kursteilnehmende ihr erworbenes Wissen tragfähig in die Betriebe einbringen. In diesem Sinne entstehen kontinuierliche sowie auf sich selbst rückwirkende (d. h. rekursive) Phasenschleifen. Auf diese Weise können z. B. bereits vor Beginn des Weiterbildungskurses anhand von Metadaten aus der Beantwortung eines Fragebogens erste Schritte adaptierter Unterstützungsangebote eingeleitet werden, indem diese Daten im Hintergrund algorithmenbasiert Dialogstrukturen für den Chatbot vorbereiten, die sich konkret an die Bedürfnisse der Lernenden anpassen, sodass als Resultat beispielsweise branchenspezifisches Lernmaterial angeboten werden kann. Nach Kursabsolvierung wiederum – je nach Wunsch – hilft ein spezifischer Chatbot mit Hilfe problemlösungsorien-

tierter Interaktion dabei, angegebene Transferhemmnisse von Kursabsolvierenden zu bewältigen.

Aus Sicht der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM stehen für das Jahr 2023 mit der konkreten Erprobung des soziotechnischen Dialogs und ggf. erforderlichen Anpassungen des Transferkonzeptes entsprechend die nächsten Meilensteine fest. Zudem erwies sich der projektexterne, aber förderprogramminterne, Austausch in Form von Workshops als zusätzlich anregend, was die angestrebten Synergieeffekte der [INVITE-Förderinitiative](#) bestätigt.

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

Das für drei Jahre vom BMBF geförderte und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) begleitete Kooperationsprojekt [FlexPro](#) – Wissensarbeit in der Produktion – startete im Jahr 2022 für alle Forschungspartner mit einer übergreifenden Erhebungsphase. Im Zuge derer wurden 44 qualitative Interviews mit Teilen der Belegschaft der Praxispartner der Ansmann AG und VACOM durchgeführt und anschließend vor dem Hintergrund des Projektvorhabens analysiert. Darauf aufbauend fand eine vertiefende Befragung mittels Fragebögen mit einem Teil der Befragten statt. Anhand der generierten Erkenntnisse konnten somit die Pilotbereiche sowie die Belastungsfaktoren festgelegt werden, welche die Grundlage für die mitarbeiterorientierte Flexibilisierung der Produktionsplanung bzw. die Realisierung eines Digitalen Zwillings der Mitarbeiter*innen bilden werden.

Zeitgleich konnte die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM zwei Teilprojekten abschließen. So wurde eine projektinterne Handreichung zu den gesetzlichen Grundlagen bei der Einführung eines Digitalen Zwillings in der Produktion fertiggestellt. Diese Handreichung dient nun dazu, den Praxispartnern einen Überblick über den gesetzlichen Rahmen zu verschaffen, der für die Einführung eines Digitalen Zwillings in der Produktionsarbeit von Relevanz ist. Darüber hinaus wurde eine explorative Analyse zu arbeitsorganisatorischen und beteiligungsorientierten Ansätzen bei Technikinnovationen im KI-Kontext durchgeführt und abgeschlossen. Auf der Basis der in den beiden abgeschlossenen Teilprojekten gewonnenen Erkenntnisse hat die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM die Entwicklung eines partizipativen Ansatzes zur mitbestimmungsgerechten Mitarbeitereinsatzplanung und

-steuerung sowie Akzeptanzförderung initiiert. Einen ersten wichtigen Schritt stellt dabei ein – in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Produktionssysteme erarbeitetes – Workshop-Konzept dar, welches im Verlauf des Jahres 2023 bei den Praxispartnern durchgeführt wird. Ziel ist es dabei, dass die Forscher*innen gemeinsam mit den Beschäftigten sowie weiteren relevanten betrieblichen Akteursgruppen den flexiblen Mitarbeiterinsatz auf der Grundlage eines Wissens-HUB sowie eines Digitalen Zwilling fallspezifisch erarbeiten und somit das Fundament für die Akzeptanz der Veränderungsprozesse herstellen.

Außerdem konnte im Jahr 2022 das erste von insgesamt drei Meilensteintreffen stattfinden. Anfang Juli kamen Vertreter*innen aller Partner des FlexPro Konsortiums zu diesem Anlass in Magdeburg zusammen. Der Termin wurde einerseits zum Austausch über die Ergebnisse der Teilabschlüsse einzelner Arbeitspakete genutzt und andererseits zur gemeinsamen Verstärkung des weiteren Vorgehens im Projekt. Außerdem fand im Oktober das vom Projektträger Karlsruhe veranstaltete Vernetzungstreffen für die BMBF-Bekanntmachung „Innovative Arbeitswelten im Mittelstand“ statt. Die Veranstaltung bot interessante Einblicke in Projekte, die bezüglich ihres Forschungsschwerpunktes Ähnlichkeiten zu FlexPro aufweisen. Der rege Austausch über das bisherige Vorgehen sowie über die gewonnenen Erkenntnisse waren mit interessanten Anregungen für die weitere Realisierung des Projektvorhabens verbunden.

2.1.8 Forschungsgruppe ARBEIT – Unterstützungsleistung aus dem Programm AnGuS

Zum Thema „Arbeit“ fanden seit dem Jahr 2020 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. Wannöfel), fanden im WS 2020/21 zwei Forumsgespräche statt. Aus dieser Initiative heraus wurden Unterstützungsleistungen aus dem Rektorats-Programm [AnGuS](#) eingeworben, um 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 bereits Kolloquien statt, in denen sich die Forschungsgruppe the-

matisch zusammenfand. Im ersten Halbjahr des Berichtsjahres 2022 hat sich daraus ein konkretes Antragsthema entwickelt, bei dem sich aktuell sieben Einzelprojekte unter dem thematischen Dach „Co-Produktion von Recht in den Arbeitsbeziehungen“ bündeln lassen. Die interdisziplinäre Ausarbeitung der Einzelanträge der Wissenschaftler*innen sowie die Ausgestaltung des DFG-Antrages zur Einrichtung einer Forschungsgruppe in den Geisteswissenschaften der RUB haben das zweite Quartal 2022 maßgeblich bestimmt. Die Einreichung der Antragsskizze bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) ist für Anfang 2023 vorgesehen.

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 auf der sozialen, ökonomischen und ökologischen Nachhaltigkeit, welche bei allen Angeboten und Beratungen berücksichtigt wird.

In einer jährlichen 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 Berichtsjahr 2022 elf Teams eng betreut und der Aufbau von drei Prototypen unterstützt. Zusätzlich wurden verschiedene digitale Veranstaltungsformate zu Themen wie Finanzierung, Prototyping und Entwicklung von ganzheitlichen Geschäftsmodellen für gründungsinteressierte Studierende durchgeführt. Im Jahr 2023 soll die Begleitung der Teams weiterhin ausgebaut werden. Zum Ende des Jahres wurde der Inkubator Smart Systems in verschiedenen Veranstaltungsformaten

vorgelegt, um als Anlauf- und Beratungsstelle für Forschung und Transfer unter den Studierenden bekannter zu werden. Zusätzlich fand Anfang Dezember ein gut besuchter Netzwerkabend statt, an welchem die Studierenden den Inkubator und seine Unterstützungsangebote sowie das Team dahinter näher kennenlernen konnten.

Für das Jahr 2023 sind sowohl ein Gründungstalk als auch eine Weiterentwicklung der Web-Inkubator-Reihe zur Prototypenentwicklung aus dem Berichtsjahr 2022 mithilfe von Expert*innen in Präsenz 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 geförderte Verbundprojekt [HumAIne](#) – Transferhub der Metropole Ruhr für die humanzentrierte Arbeit mit KI - verfolgt die Entwicklung und Erprobung menschzentrierter KI-Lösungen für betriebliche Arbeitsprozesse, die schwerpunktmäßig u.a. in der Industrie und dem Gesundheitssektor angesiedelt sind. Ziel ist es, über die Förderdauer hinaus ein Kompetenzzentrum für die Arbeitswelt der Zukunft im Umgang mit künstlicher Intelligenz im Ruhrgebiet zu etablieren.

Im Rahmen des transdisziplinären Projektes bearbeitet die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM die Themen um Mitbestimmung, Partizipation und Beteiligung von Beschäftigten. Dabei geht es insbesondere um eine partizipative Technikgestaltung im Bereich der medizinischen Bilderkennung und die dialogzentrierte Begleitung und Einführung von gelungener Mitbestimmungspraxis bei der KI-Implementierung.

Im Berichtsjahr 2022 ist in der Pilotanwendung „Algorithmus zur Identifikation von Therapieoptionen“ gemeinsam mit den Pilotpartnern Universitätsklinikum Knappschafts-Krankenhaus Bochum, Westdeutscher Tele-radiologieverbund, VISUS Health IT GmbH sowie den wissenschaftlichen Partnern des Instituts für Arbeitswissenschaften an der Ruhr-Universität Bochum sowie dem Institut für Neuroinformatik der RUB die Vorstudie voran-

getrieben worden. Hierzu wurden diverse Treffen mit den Projektpartnern abgehalten, eine Begehung durchgeführt sowie die Konzeption eines Interviewleitfadens für die Vorstudie abgeschlossen und bereits erste Interviews geführt. Die Vorstudie soll im Sommer 2023 abgeschlossen werden.

Im Rahmen der sog. „Beschäftigtendialoge“ wurde eng mit dem Betriebsrat von Doncasters Precision Castings Bochum GmbH zusammengearbeitet. So fand im zweiten Quartal des Berichtsjahres 2022 ein erster Orientierungsworkshop mit den Vertreter*innen des Instituts für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen gemeinsam mit Unternehmens- und Projektleitung und dem Betriebsrat von Doncasters statt sowie im dritten Quartal ein weiterer Dialog mit dem Betriebsrat zur Positionierung der Interessenvertretung. Im kommenden Jahr 2023 sollen weitere Interessenvertretungen involviert und dabei von guten Praxisbeispielen gelernt werden. Hierzu ist weiterhin eine Publikation in Arbeit.

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

Nach zwei Jahren intensiver Kooperation zwischen der RUB, dem Institut Arbeit und Technik (IAT), dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) und der Sozialforschungsstelle der Uni Dortmund (sfs) endete das Projekt **Change Ruhr** am 31. Dezember 2022. Das Projekt hatte sich zum Ziel gesetzt, die klein- und mittelständischen Unternehmen (KMUs) im Ruhrgebiet bei der Transformation rund um Digitalisierung zu unterstützen. Hierzu wurde das Hauptaugenmerk im ersten Projektjahr auf die Identifizierung von regionalen Akteuren und den Austausch mit KMUs gelegt. Hieraus entstanden mehrere Praxisbeispiele in unterschiedlichen Betrieben, wie die Einführung neuer Technologien arbeitsorientiert und mit den Beschäftigten gemeinsam umgesetzt werden kann.

Das zweite Projektjahr wurde von unterschiedlichen Veranstaltungen der verschiedenen Projektpartner geprägt. Die Zusammenarbeit konnte in der gesamten Projektlaufzeit erweitert und vertieft werden, wodurch ein arbeitswissenschaftliches Kooperationsnetzwerk innerhalb der Region etabliert werden konnte. Dieses wird auch über die Projektlaufzeit hinaus bestehen bleiben.

Das Team der Ruhr-Universität Bochum setzte sich aus der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM und dem Lehrstuhl für Produktionssysteme (LPS) zusammen. Diese Kooperation ermöglichte die Entwicklung und Durchführung von Work-Labs in der Lern- und Forschungsfabrik des LPS, bei denen betriebliche Akteure und Mitbestimmungsgremien verschiedene Technologien (KI und Mensch-Roboter-Kollaboration) und Methoden (Reifegradmodell) praktisch ausprobieren und diskutieren konnten. Darüber hinaus wurden unter dem Titel „Ch@nge Beratung“ zwei Berater*innentreffen an der RUB mit dem gesamten Projektteam durchgeführt. Hierbei ging es insbesondere um den Austausch mit und zwischen den arbeitsorientierten Berater*innen.

Die durchgeführten Veranstaltungen wurden gesammelt, dokumentiert und gemeinsam mit den Praxisbeispielen für den Zukunfts-HUB aufbereitet. Der **Zukunfts-HUB** bündelt die Erfahrungen und Erkenntnisse und bietet darüber hinaus Berater*innen eine Plattform, um sich miteinander und mit den Unternehmen zu vernetzen. Weiterhin wird darüber auch über anstehende Veranstaltungen aus dem aufgebauten Netzwerk informiert. Zusätzlich sollen der Austausch und die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Instituten in Form eines Netzwerks „Arbeitsforschung Ruhr“ beibehalten werden.



Abb. 1: HUB, Quelle: Ch@ngeRuhr.

2.3 WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG

Abschluss des Weiterbildenden Studiums „New Work“

Mit einer feierlichen Zertifikatsübergabe wurde im Mai des Berichtsjahres 2022 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 für 15 Teilnehmende abgeschlossen. 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, z.B. mobile Arbeit, Projekte in der

Cloud und die Erprobung neuer Arbeitsmodelle wie das Job-Tandem. Diese neue Freiheit birgt aber auch viele Risiken, der sich Mitbestimmungsvertreter*innen bewusst sein müssen.

Im Laufe des Studiums entwickelten die Teilnehmer*innen ein eigenes Projekt, das direkt im Betrieb umgesetzt wird. Unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Manfred Wannöfel schlossen die Betriebsrät*innen mit einer schriftlichen Projektarbeit und deren Präsentation das Studium ab. Der nächste Studiengang des Weiterbildenden Studiums „New Work“ für betriebliche Interessenvertretungen wird im Wintersemester 2023/24 starten.

2.4 INTERDISZIPLINÄRE LEHRE

2.4.1 Arbeit und Organisation mit und nach Corona

Das Masterseminar „Ökologie der Arbeit“ startete im Sommersemester 2022 und beschäftigte sich mit der sozial-ökologischen Transformation. Diskutiert wurde, wie die zukünftige Arbeitswelt den ökologischen Herausforderungen gerecht werden und wie die Dekarbonisierung sozial verträglich gestaltet werden kann. Unter anderem wurden der von Oppolzer entwickelte Begriff der Arbeitsumwelt und das Konzept der Ökologie der Arbeit hinsichtlich der Tragfähigkeit für die Gestaltung der Transformation kritisch diskutiert. Des Weiteren wurde anhand von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen untersucht, mit welchen Konzepten/Initiativen und Innovationen betriebliche Interessenvertretungen auf diese Herausforderungen reagieren können.

Inhaltlich ging es darum, ein Verständnis für das Ausmaß und die Mechanismen der Arbeitnehmendenbeteiligung in Unternehmen zu entwickeln. Im Kontext von Globalisierung, indirektem Wettbewerb und (direkten) Wertschöpfungsketten gibt es hierbei große Abweichungen im Rahmen der Arbeitsbestimmungen und -bedingungen, insbesondere verschärft durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie. Das Seminar konnte einen Überblick über die globale Dimension verschiedener Formen der Beteiligung von Arbeiter*innen auf betrieblicher Ebene vermitteln. Der Schwerpunkt lag hierbei auf der Analyse von Beteiligung bei Kontrolle und Durchsetzung von Beschäftigungsbedingungen sowie der Umsetzung strategischer Unternehmensziele.

2.4.2 Workers' Participation worldwide

Im Sommersemester des Berichtsjahres 2022 fand das Masterseminar „Workers' Participation Worldwide“ im Modul „Erwerbsregulierung und Partizipation“ des M.A. Sozialwissenschaft als mehrtägiges Blockseminar statt. Der Kurs konnte in Präsenz umgesetzt werden und wurde englischsprachig konzipiert, um auch Austauschstudierenden die Teilnahme zu ermöglichen, was insbesondere im Kontext des „Double Degrees“ mit der Universidad Autonoma de Puebla, Mexiko genutzt wurde.

2.4.3 MAO: Management und Organisation von Arbeit

Das interdisziplinäre, zweisemestrige Forschungsmodul **MAO** basiert auf einer Kooperation zwischen den Fakultäten Maschinenbau und Sozialwissenschaft und somit zwischen dem Lehrstuhl für Produktionssysteme und der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM. 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 2021/22 wurden die theoretischen Grundla-

gen über die Gestaltung von Arbeit, Fragestellungen der betrieblichen Mitbestimmung sowie neue Entwicklungen der industriellen Produktion – beispielsweise Industrie 4.0 – vermittelt.

Mit Beginn des Sommersemesters des Berichtsjahres 2022 startete die Praxisphase des zweisemestrigen Moduls, die durch kleinere Forschungsprojekte mit regional ansässigen Unternehmen geprägt ist. 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 einzubringen. Gemeinsam mit den betrieblichen Interessenvertretungen der kooperierenden Unternehmen Miele (Gütersloh), Oerlikon Barmag (Remscheid), Vorwerk (Wuppertal) sowie erstmals der Betriebskrankenkasse VIACTIV (Bochum) wurden betriebliche Gestaltungsprojekte erarbeitet, deren Ergebnisse im Juli des Jahres 2022 präsentiert worden sind. Mit dem Wintersemester 2022/23 startete der aktuelle 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, Helex Institut) komplettiert wird.

2.4.4 Seminar Technik-Arbeit-Organisation (TAO)

Das Masterseminar „Technik-Arbeit-Organisation“ startete im Wintersemester des Berichtsjahres 2022/2023 und behandelte grundlegende und aktuelle Problemstellungen der Technik-, Organisations- und Arbeitssoziologie vor dem Hintergrund sozialökologischer Transformationen durch Krieg, Klima und Krisen. Verschiedene Ansätze zur digitalen, ökologischen und sozialen Transformation wurden analysiert und mit aktuellen Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen gespiegelt. Diskutiert wurde auch, wie Beschäftigte mit Partizipation und Mitbestimmung auf die Transformationsprozesse innerhalb der Arbeitswelt gestaltend Einfluss nehmen können. Außerdem wurden in zwei Sitzungen gemeinsam mit Betriebsräten verschiedene Herausforderungen und Prozesse in der betrieblichen Praxis diskutiert.

2.4.5 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 Niewerth werden im Seminar „Vergütungssysteme in der New Work“ die Grundlagen für die Bewertung von Arbeit sowie die Grundentgeltfindung in Organisationen vermittelt. Das Seminar befasst sich mit Entgeltsystemen im Hinblick auf neue 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 Leistungsentgeltsystemen in der Praxis: dazu zählen insbesondere die Ausgestaltung von tariflich regulierten Leistungssystemen wie z. B. Zielvereinbarungssysteme sowie die Ermittlung von variablen Entgeltbestandteilen durch Leistungsbeurteilungen. Weiterhin werden Beispiele neuer Formen von Leistungsentgeltgestaltung und Entlohnungsmodelle aus der Praxis diskutiert, die in Unternehmen unter den Prinzipien einer „New Work“ erprobt werden. Im Seminar „Vergütung von Agilität“ werden – neben den Grundlagen zur Vergütung und Entgeltdifferenzierung – die Herausforderungen der Entgeltgestaltung in agilen und hochflexiblen Arbeitsformen behandelt.

2.4.6 Doppelmaster an der BUAP in Puebla, Mexiko

Im Rahmen des Double Degree Masterstudium MARAWO zwischen der Fakultät für Sozialwissenschaft der RUB und der Benemérita Universidad de Puebla in Mexiko (BUAP) erhielt Prof. Dr. Manfred Wannöfel im August des Berichtsjahres 2022 eine Gastprofessur und lehrte die Themen „Technik-Arbeit-Organisation“. Das Masterseminar „Technik-Arbeit-Organisation“ wird jeweils im Wintersemester auch an der Fakultät für Sozialwissenschaft angeboten, so dass Studierende aus der BUAP ihren Studienaufenthalt an der RUB entsprechend vorbereiten können. Im Mittelpunkt der interdisziplinären Lehre standen die Konzepte der sozio-technischen Arbeitsgestaltung und der Arbeitspolitik. Diese Schwerpunkte waren verknüpft mit einem Besuch in der Lernfabrik der ingenieurwissenschaftlichen Fakultät der BUAP. Eine Kooperation mit der Lern- und Forschungsfabrik des Lehrstuhls für Produktionssysteme der RUB wird im Rahmen des internationalen Netzwerks der Lernfabriken (IALF) angestrebt.

2.5 WISSENSTRANSFER

2.5.1 Vortrag auf der Podiumsdiskussion Futur 21

Am 11. März 2022 nahm Prof. Dr. Manfred Wannöffel im Rahmen des Festivals „FUTUR21 – Kunst – Industrie – Kultur“ der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe an einer Podiumsdiskussion über die Zukunft der Arbeit mit dem Thema „Ich und der Roboter“ in der Zinkfabrik Altenberg in Oberhausen teil. FUTUR21 bietet Impulse zu der Zukunft von Arbeit, über Nachhaltigkeit und Klimakrise, den Einfluss der Digitalisierung sowie die Grenzen von Wachstum und Konsum. Weitere Informationen können auf der [Veranstaltungsseite](#) nachgelesen werden.

2.5.2 Frühjahresempfang des BMBF-Verbundprojektes Humaine

Im Rahmen des Frühjahresempfangs des BMBF-Verbundprojektes HUMAINE präsentierten Frau Dr. Niewerth und Prof. Dr. Manfred Wannöffel am 18. März 2022 einem interessierten Publikum aus Wissenschaft und Praxis ein „Vorgehensmodell für betriebliche Interessenvertretungen zur proaktiven Begleitung von KI-Implementierung und Nutzung“. Nach der Begrüßung durch Prof. Dr. Uta Wilkens eröffnete Prof. Dr. Günther Meschke, Prorektor für Forschung und Transfer, den Frühjahresempfang im O-Werk auf dem Technologie- und Gründercampus der Stadt Bochum, Mark 51°7. Zahlreiche Gäste aus Industrie, Gesundheitswirtschaft, der Gründerszene, Politik und Verwaltung waren gekommen und wurden zu Feedback-Partnern und Multiplikatoren. Mehr Informationen zu dem Empfang sind unter den [News](#) auf der [Homepage](#) der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM zu finden.

2.5.3 Beteiligung am 3. Teachersday der Ruhr-Universität Bochum

Am 30. April 2022 fand der dritte Teachersday an der Ruhr-Universität Bochum statt. Anlässlich der Fortbildungsveranstaltung fanden sich mehr als 200 interessierte Lehrkräfte aus ganz NRW auf dem Campus ein. Die Veranstaltung bot aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse sowie gebündelte fachliche und fachdidaktische Expertise.

Nach einer Begrüßungsrede der Präsidentin des Deutschen Bundestages, Frau Bärbel Bas, wurde der „Marktplatz“ mit Ständen verschiedener Fakultäten und Einrichtungen von den Teilnehmenden als Fläche zur Diskussion und zur Vernetzung genutzt.

Die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM stellte dem breiten Publikum aus der Praxis Weiterbildungsmöglichkeiten im Hinblick auf eine partizipative Gestaltung von Arbeit vor. In einem Film über die Lern- und Forschungsfabrik des Lehrstuhls für Produktionssysteme, in der die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM praxisorientierte Weiterbildungsangebote in Kooperation mit dem Lehrstuhl durchführt, bekamen die interessierten Besucher einen Einblick in die handlungsorientierte und realitätsnahe Vermittlung von Lerninhalten und Wissen, von dem nicht nur Studierende profitieren.

Weitere Informationen zu der vergangenen Veranstaltung lassen sich der Homepage der [Professional School of Education \(PSE\)](#) und dem zugehörigen [Twitter-Account](#) entnehmen.



Abb. 2: Informationsstand der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM auf der Frühjahrmesse, Quelle: Michael Schwettmann.



Abb. 3: Bärbel Bas, Präsidentin des Deutschen Bundestages, und Prof. Dr. Manfred Wannöffel beim Teachers' Day der RUB, Quelle: RUB.

2.5.4 Abschlussworkshop der Projekte QuBA² und QuBMeT

Nach der Begrüßung durch Dr. Daniel Hay, dem wissenschaftlichen Direktor des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung, und einer Einleitung durch Prof. Dr. Manfred Wannöffel standen die Ergebnisse des **Projektes** im Zentrum des Abschlussworkshops am 23. Mai 2022 an der Ruhr-Universität in Bochum. Mittels einer quantitativen Befragung von 5.500 Betriebsratsmitgliedern und flankierenden Expert*innen- und Gruppeninterviews mit 32 Nachfragenden und Anbietenden von Betriebsratsweiterbildungen wurden in diesem Projekt die Weiterbildungsbedarfe und das Weiterbildungsverhalten von Betriebsräten erforscht. Nach einer angeregten Diskussion zur Einordnung und Umsetzung der Ergebnisse der Studien folgte eine Führung durch die Lern- und Forschungsfabrik des Lehrstuhls für Produktionssysteme (LPS). Im Anschluss gab es eine Diskussionsrunde mit Stephanie Laux (Leiterin des IG Metall Bildungszentrums Lohr-Bad Orb), Lara Rehermann (IG BCE), Bärbel Feltrini (Leiterin des Bildungszentrums Oberjosbach (BZO) der NGG), Andreas Keil (Regionalleiter, ver.di b+b NRW) und Prof. Dr. Manfred Wannöffel, moderiert von Dr. Manuela Maschke (I.M.U.). Mit einem Schlusswort von Nils Werner (I.M.U.) wurde die Veranstaltung beendet.



Abb. 4: Prof. Dr. Manfred Wannöffel und Tobias Schmelter (Wiss. Mitarbeiter des LPS) beim Abschlussworkshop, Quelle: RUB.

2.5.5 Workspace „Beratung“ Ch@nge Ruhr

Der erste WorkSpace „Beratung“ des Projektes **Ch@nge Ruhr** fand am 2. Juni 2022 im Foyer der Mensa der RUB statt. Mit über 20 Berater*innen wurde die Arbeitsorientierung in der Beratungspraxis für und mit KMU in Digitalisierungsprozessen besprochen und ein Austausch über verschiedene Beratungsansätze diskutiert. Der **WorkSpace** dient als erstes Angebot zu einer weiteren Vernetzung, welche durch den Zukunfts-Hub mithilfe von Beratungsprofilen und Praxisbeispielen in Zukunft ergänzt wird. „Wir möchten dadurch [den HUB] die Möglichkeit eröffnen, arbeitsorientierte Beratungsangebote zu präsentieren und damit die Transparenz in der Beratungslandschaft für ratsuchende KMU zu erhöhen“, so Dr. Peter Ittermann von der Sozialforschungsstelle der TU Dortmund. Der WorkSpace „Beratung“ wird im Projektverlauf in weiteren gemeinsamen Veranstaltungsformaten mit Berater*innen fortgeführt, um thematische Orientierungen für KMU zu arbeitsorientierten Beratungsansätzen herauszuarbeiten und zu stärken.

2.5.6 Präsentation auf der Hybrid Human Artificial Intelligence Conference

Am 13. Juni 2023 präsentierten Prof. Dr. Thomas Haipeter (Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen) und Prof. Dr. Manfred Wannöffel im Common Ground Workshop zusammen mit Kolleginnen des Humaine-Projektes (Prof. Dr. Uta Wilkens, Prof. Dr. Annette Kluge) die Herausforderungen der Beschäftigtenpartizipation im Kontext einer humanzentrierten Arbeitsgestaltung bei der Einführung von Künstlicher



Abb. 5: Workshop auf der HHA1 2022 an der Freien Universität Amsterdam, Quelle: RUB.

Intelligenz auf der ersten Hybrid Human Artificial Intelligence Conference (HHAI 2022) an der Freien Universität Amsterdam. Weitere Informationen zur Veranstaltung können der [Homepage](#) entnommen werden.

2.5.7 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 gGmbH](#) 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 der RUB gGmbH durchschnittlich an die 70 Zuschauer*innen, im Peak mehr als 300.

2.5.8 Netzwerkabend mit Smart Systems

Auf dem Netzwerkabend am 1. Dezember 2022 hatten Gründungsinteressierte die Gelegenheit, Informationen zu den Themen Gründung und Transfer an der Ruhr-Universität Bochum einzuholen, den Inkubator [Smart Systems](#) kennenzulernen und sich zu vernetzen. Zu Beginn

stellten die Start-up Coaches [Lara Obereiner](#) (Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM) und [Gero Grabow](#) (Lehrstuhl für Produktionssysteme) den Inkubator Smart Systems und die Möglichkeiten und Unterstützungsangebote des [Worldfactory Start-up Center \(WSC\)](#) vor. [Alexander Große-Kreul](#) (Lehrstuhl für Produktionssysteme) erklärte den Entstehungsprozess einer Idee und stellte anschließend beispielhaft Start-Up-Teams aus der aktuellen Betreuung vor. In einer kleinen Tour durch die Lern- und Forschungsfabrik des Lehrstuhls für Produktionssysteme erhielten die Studierenden außerdem einen Einblick in die Fertigungsmöglichkeiten innerhalb dieser Werkshallen. Zuletzt konnten sich die etwa 25 Studierenden beim Speeddating austauschen und vernetzen.

2.5.9 Symposium - Betriebsräte in deutschen Unternehmen

Auf der Tagung „Betriebsräte in deutschen Unternehmen. Geschichte, Gegenwart und Zukunft“, einer Veranstaltung der Stiftung Geschichte des Ruhrgebiets und Evonik, referierten Prof. Dr. Manfred Wannöffel und Prof. Dr. Thomas Haipeter (Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen) über die Mitbestimmung seit der Wiedervereinigung und die besonderen Herausforderungen bei der Qualifizierung von Betriebsräten. Prof. Dr. Holm-Detlev Köhler ergänzte den Vortrag mit einem Beitrag zum sozialen Dialog bei transnationalen Unternehmenszusammenführungen. Den gemeinsamen Vortrag finden Sie [hier](#). Die Tagung fand am 2. Dezember 2022 im Haus der Geschichte des Ruhrgebiets in Bochum statt.



Abb.6: Symposium Betriebsräte in deutschen Unternehmen, Quelle: Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM.

Projektübersicht Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM 2021/22

Projekttitel	Kooperation mit / gefördert durch	Laufzeit
Inter- und transdisziplinäre Forschungsk Kooperationen		
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-Forschergruppe 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
QuBA² – Quantitative Analyse von BR-Qualifizierungsmustern	HBS	10/2019 – 12/2021
QuBMeT – Qualifizierungsmuster von Betriebsräten (Qualitativ)	HBS	10/2019 – 12/2021
Transferforschung		
Worldfactory Start-Up Center Bochum (WSC)	Dez. 1 der RUB; LPS; MWIDE.NRW	2020 – 2024
BargainUP – Bargaining Upfront 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: Mitbestimmen. 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 24/25
Lehre		
MA-Forschungsmodul MAO: Management – Arbeit – Organisation Teil I (zweisemestrig)	Dozenten: Dr.-ING. Christopher Prinz und Prof. Dr. Manfred Wannöffel; LPS	WiSe 2021 SoSe 2022
MA-Seminar – Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt: Herausforderung für Mitbestimmung und Partizipation (Teil II)	Dozenten: Günter Schneider und Prof. Dr. Manfred Wannöffel	WiSe 2021/22
MA-Seminar – Ökologie der Arbeit	Dozenten: Günter Schneider und Prof. Dr. Manfred Wannöffel	SoSe 2022
BA-Seminar – der Wert von Arbeit – Vergütungssysteme in der New Work (Teil I/II)	Dozentin: Dr. Claudia Niewerth	WiSe 2021/22 SoSe 2022
BA-Empiriemodul: Bildungsforschung mit Pisa-Daten Teil I (zweisemestrig)	Dozent: Marvin Schäfer, M.A.	WiSe 2021/22
MA-Seminar – Workers' Participation Worldwide	Dozent: Prof. Dr. Manfred Wannöffel, Jan-Torge Daus	SoSe 2022

3 PERSONAL UND ORGANISATIONS-ENTWICKLUNG 2022

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 den Fakultäten für Sozialwissenschaft und 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 Wannöfel 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 2022 folgende Änderungen ergeben: seit Herbst 2022 unterstützen Sandra Schaffarczyk (wissenschaftliche Mitarbeiterin) und Julius Kötter (wissenschaftliche Hilfskraft) das Team in den laufenden Projekten.

4 PERSONALLISTE 2022

- Prof. Dr. Manfred Wannöfel (Geschäftsführer)
- Andrea Bianchi-Weinand (wissenschaftliche Koordination)
- Kevin Bremken, B.A. (wissenschaftlicher Mitarbeiter)
- Anna Conrad, M.Ed. (wissenschaftliche Mitarbeiterin)
- Tim Harbecke, B.A. (wissenschaftlicher Mitarbeiter bis 04/2022)
- Dr. Claudia Niewerth (wissenschaftliche Mitarbeiterin)
- Lara Obereiner, B.A. (wissenschaftliche Mitarbeiterin)
- Alexander Ranft, B.A. (wissenschaftlicher Mitarbeiter)
- Charlotte Reineke, B.A. (wissenschaftliche Mitarbeiterin)
- Marvin Schäfer, M.A. (wissenschaftlicher Mitarbeiter bis 01/2022)
- Sandra Schaffarczyk B.A. (wissenschaftliche Mitarbeiterin ab 11/2022)
- Dipl. Soz. Alfredo Virgillito (wissenschaftlicher Mitarbeiter bis 09/2022)
- Julius Kötter B.A. (wissenschaftliche Hilfskraft ab 11/2022)
- Darius Fabry (studentische Hilfskraft)

5 PUBLIKATIONSLISTE 2022

Heinemann, U./ Wannöffel, M. (2022): Soziale Demokratie. Begriff, Elemente, Entwicklung und ihre Bedeutung in Zeiten tiefer gesellschaftlicher Transformationsprozesse. 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.

Ittermann, P./ Wannöffel, M. (2022): Unternehmensmitbestimmung. In: Bohn, R./ Hirsch-Kreinsen, H./ Pfeifer, S./ Will-Zocholl, M. (Hg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie, S. 368-371.

Niewerth, Claudia (2022): Der Wert von Arbeit. Vergütungskonzepte in neuen Formen der Arbeitsorganisation. In: Schriftenreihe Arbeitsmarkt und betriebliche Personalpolitik, Band 4, Helex Institut. Edition Rainer Hampp, Nomos Verlag: Baden-Baden.

Niewerth, C. (2022): Strategische Personalarbeit für betriebliche Interessenvertretung. In: Gröbel, R./ Dransfeld-Haase, I. (Hg.): Strategische Personalarbeit in der Transformation – Partizipation und Mitbestimmung für ein erfolgreiches HRM. Bund-Verlag: Frankfurt, S. 279-299.

Niewerth, C./ Franke, S. (2022): Gute Arbeit – guter Lohn: Vergütungssysteme in der Transformation. In: Gröbel, R./ Dransfeld-Haase, I. (Hg.): Strategische Personalarbeit in der Transformation – Partizipation und Mitbestimmung für ein erfolgreiches HRM. Bund-Verlag: Frankfurt, S. 497-517.

Niewerth, C./ Massolle, J./ Schaffarczyk, S./ Grabski, C. (2022): Betriebsräte in der doppelten Transformation: Ein Transferforschungsprojekt zur Organisationsentwicklung von Betriebsgremien, [Study 468](#), Hans-Böckler-Stiftung: Düsseldorf.

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

Schäfers, K./ Schroth, J./ Wannöffel, M. (2022): Hochrisikogebiet Wertschöpfungsketten. Gewerkschaftliche Gegenmacht in Unternehmensnetzwerken angesichts von Corona. In: [Prokla 52](#) (2020), S. 77-96.

Wannöffel, M./ Gensterblum, Y. (Hg.) (2022): Wirtschaft, Arbeit und Leben mit der Corona-Krise. Baden-Baden: [Nomos-Verlag](#).

Wannöffel, M. (2022): Gewerkschaftliche Weiterbildung. Wo der Betriebsrat lernt. In: [Atlas der digitalen Arbeit](#). Daten und Fakten über die Beschäftigung der Zukunft. Hans-Böckler-Stiftung: Paderborn, S. 49.

Wannöffel, M. (2022): Forms of Glocalization: Economic Globalization and Political Regulation. The Role of Labor Relations in the Process of Economic Restructuring in the Ruhr Area. In: Berger, Stefan, Musso, Stefano, Wicke, Christian (Hg.): Deindustrialisation in Twentieth-Century Europe, S. 199-219.

