

Aline Fuß, Jessica Nuske, Guido Becke, Peter Bleses und
Andreas Friemer

Entwicklungslinien des Wissenstransfers in der BMBF- geförderten Arbeitsforschung von 1990-2020

Empirische Ergebnisse einer Dokumentenanalyse im Projekt WiTraDis

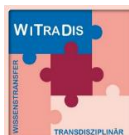
Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft Nr. 41 | Juni 2024

FORSCHUNG & TRANSFER

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Wissenstransfer in
TransDisziplinärer
Arbeitsforschung

iaw
Institut Arbeit und Wirtschaft
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen

Impressum

Herausgeber:innen

Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen
Wiener Straße 9
28359 Bremen
Postfach 33 04 40

Bestellung

Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) – Geschäftsstelle -
Tel.: +49 421 218-61704
iaw-info@uni-bremen.de

Druck

Universitäts-Druckerei

1. Auflage 2024
ISSN: 2191-7264

Institut Arbeit und Wirtschaft
Aline Fuß, Jessica Nuske, Guido Becke, Peter Bleses und
Andreas Friemer

**Entwicklungslinien des Wissenstransfers in der
BMBF-geförderten Arbeitsforschung von 1990–2020:
Empirische Ergebnisse einer Dokumentenanalyse im Projekt
WiTraDis**

Aline Fuß war von Dezember 2022 bis September 2023 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) im Projekt WiTraDis tätig. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Wissenschafts- und Hochschulforschung und qualitative Methoden.

Jessica Nuske ist am Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) der Universität Bremen in zwei Drittmittelprojekten tätig. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Transdisziplinarität, Wissenschaftssoziologie und Wissenstransfer

Prof. Dr. Guido Becke ist Arbeits- und Sozialwissenschaftler und ist als Forschungs- und Projektleiter am Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) der Universität Bremen tätig. Arbeitsfelder: Arbeit- und Organisationsforschung, Arbeit und Gesundheit, Interaktions- und Koordinationsarbeit, nachhaltige Arbeit, transdisziplinärer Wissenstransfer. Lehre im Bachelor-Studiengang Public Health, Fachgebiet: Arbeit, Organisation und Gesundheit.

Dr. Peter Bleses ist Diplom-Politologe und als Abteilungsleiter am Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) tätig. Seine Forschungsschwerpunkte sind der Strukturwandel von Arbeit und Organisationen, Arbeit und soziale Nachhaltigkeit sowie Wissenstransferforschung.

Andreas Friemer ist Diplom-Sozialwissenschaftler am Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) der Universität Bremen. Forschungsschwerpunkte sind die Perspektiven nachhaltiger Beschäftigungsfähigkeit, insbesondere im Feld der anwendungsorientierten Kompetenzforschung mit Blick auf die individuelle und organisationale Kompetenzentwicklung bei Digitalisierungsprozessen.

Kurzfassung

Der vorliegende Aufsatz stellt die Ergebnisse einer Dokumentenanalyse der BMBF-Förderprogramme der Arbeitsforschung zwischen 1990 und 2020 dar. Dabei wird insbesondere den Fragen nachgegangen, wie das BMBF in seinen Förderprogrammen zur Arbeitsforschung den Transfer von Wissen konzeptualisiert, welche Instrumente für einen erfolgreichen Wissenstransfer über die Zeit hinweg eingeführt und modifiziert wurden und welche Rolle dabei transdisziplinäre Kooperationen zwischen Wissenschaft und Praxis spielen. Die Analyse gewährt interessante Einblicke in (sich wandelnde) Verständnisse des transdisziplinären Wissenstransfers, dessen Funktionsweise und in die vom BMBF angeführten Qualitäts- und korrespondierenden Erfolgskriterien. Die Erkenntnisse werden abschließend in acht Punkten zusammengefasst und diskutiert. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die wissenschaftliche Anschlussfähigkeit des transdisziplinären Forschungsmodus in der BMBF-geförderten Arbeitsforschung gelegt.

Abstract

This article presents the results of a document analysis of the BMBF funding programs for labour research between 1990 and 2020. In particular, it examines how the BMBF conceptualises the transfer of knowledge in its funding programmes for labour research, which instruments for successful knowledge transfer have been introduced and modified over time and what role transdisciplinary cooperation between science and practice plays in this. The analysis provides interesting insights into (changing) understandings of transdisciplinary knowledge transfer, how it works and the quality and corresponding success criteria cited by the BMBF. The findings are summarised and discussed in eight points. Particular attention is paid to the scientific connectivity of the transdisciplinary research mode in BMBF-funded labour research.

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG	1
2	EMPIRISCHE ANALYSE	2
	2.1. Methodik	2
	2.2. Auswertung.....	2
	2.3. Forschung und Transfer in den BMBF-Programmen der Arbeitsforschung.....	10
3	DISKUSSION ZENTRALER PRÄMISSEN UND ENTWICKLUNGSLINIEN DES TRANSFERS IN DER BMBF-GEFÖRDERTEN ARBEITSFORSCHUNG.....	12
	QUELLENVERZEICHNIS.....	15
	LITERATURVERZEICHNIS	15
	ANHANG	15
	WEITERE TITEL DER IAW-SCHRIFTENREIHE	18

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Transferbeziehungen der BMBF-geförderten Arbeitsforschung (eigene Darstellung)

Abkürzungsverzeichnis

BMA: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

BMBF: Bundesministerium für Bildung und Forschung

BMBW: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft

BMFT: Bundesministerium für Forschung und Technologie

ESF: Europäischer Sozialfond

FuE: Forschung und Entwicklung

1 Einleitung

Die Arbeitsforschung bildet in Anbetracht der vielgestaltigen Transformationsprozesse der Arbeitsgesellschaft (z. B. Digitalisierung, Globalisierung, demografischer Wandel, Flexibilisierung und Ökologisierung von Arbeit) ein dynamisches Forschungs- und Gestaltungsfeld. Um in einem solchen Feld Ansätze guter Arbeitsqualität zu entwickeln und auch in der Praxis wirksam werden zu lassen, eignen sich insbesondere transdisziplinäre Ansätze der Wissensproduktion und des Wissenstransfers. Denn ‚Transdisziplinarität‘ beschreibt einen reflexiven, integrativen und methodengeleiteten Forschungsmodus, der auf die Bearbeitung bzw. Überwindung gesellschaftlicher und damit verbundener wissenschaftlicher Probleme durch die Integration von Wissen aus unterschiedlichen wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Wissensbeständen abzielt (Lang et al. 2012: 26-27). Komplexe gesellschaftliche Probleme werden so nicht nur erforscht – vielmehr werden mit Hilfe des wechselseitigen Wissenstransfers gemeinschaftlich Lösungsansätze entwickelt, erprobt, umgesetzt und oftmals auch über einen konkreten Projektkontext hinaus in die Breite transferiert (Dan 2017; Mückenberger/Timpf 2010). Für die transdisziplinäre Arbeitsforschung heißt dies, dass neben verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen meist auch unterschiedliche Praxis- und außeruniversitäre Entwicklungspartner:innen oftmals sogar über den gesamten Forschungs- und Entwicklungsprozess (FuE) mit eingebunden sind.

Vor allem das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat in der von ihm geförderten Arbeitsforschung seit den Programmen zur Humanisierung der Arbeitswelt (1970er bis 1980er Jahre, damals noch als Bundesministerium für Forschung und Technologie (BMFT), insbesondere aber im Anschluss daran in den letzten (zwei) Jahrzehnten ein transdisziplinäres, oft auch ‚partizipativ‘ (Bleses 2013) bezeichnetes, praxisorientiertes Vorgehen stark befördert (Jacobsen 2016: 332-333; Jooß et al. 2014; grundlegend zu partizipativer Forschung: Unger 2014). Aufgrund der Kontinuität der BMBF-geförderten Arbeitsforschung werden bereits seit jeher interessante und innovative Instrumente genutzt und in den jeweiligen Förderprogrammen angewendet.

Der vorliegende Aufsatz aus dem BMBF-Projekt „Wissenstransfer in transdisziplinärer Arbeitsforschung“ (WiTRADis) widmet sich diesem langen Erfahrungszeitraum und stellt die Ergebnisse einer Dokumentenanalyse von vier BMBF-Förderprogrammen der Arbeitsforschung zwischen 1990 bis 2020 vor, in deren Fokus die Transdisziplinarität des Wissenstransfers stand. Dabei wird insbesondere den Fragen nachgegangen, wie das BMBF in seinen Förderprogrammen zur Arbeitsforschung den Transfer von Wissen konzeptualisiert, welche Instrumente für einen erfolgreichen Wissenstransfer über die Zeit hinweg eingeführt und modifiziert wurden und welche Rolle dabei transdisziplinäre Kooperationen zwischen Wissenschaft und Praxis spielen. So konnten interessante Einblicke in (sich wandelnde) Verständnisse des transdisziplinären Wissenstransfers, dessen Funktionsweise und in die vom BMBF angeführten Qualitäts- und korrespondierenden Erfolgskriterien generiert werden. Im folgenden Abschnitt wird knapp das methodische Vorgehen, eine an die inhaltlich-strukturierende Inhaltsanalyse nach Udo Kuckartz angelehnte Dokumentenanalyse und das in diesem Zuge erstellte Kategoriensystem vorgestellt. Anschließend werden die Ergebnisse der empirischen Analyse diskutiert. Der Artikel endet mit dem Fazit im Abschnitt drei, welches die zentralen Erkenntnisse in acht Punkten zusammenfasst diskutiert.

2 Empirische Analyse

2.1. Methodik

Zwischen den Jahren 1990 und 2020 gab das BMBF die folgenden Programme zur Arbeitsforschung heraus¹:

- Arbeit und Technik (1990–1994)
- Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit (2000–2005)
- Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in der modernen Arbeitswelt (2007–2015)
- Zukunft der Arbeit (2016–2020)

Alle Programme waren Gegenstand der Dokumentenanalyse, welche im Rahmen einer inhaltlich-strukturierenden Inhaltsanalyse in Anlehnung an Udo Kuckartz (2012) erfolgte. Dafür wurde ein Kategoriensystem angelegt, welches die folgenden Hauptkategorien umfasst: 1. Gegenstand, 2. Ziele, 3. Beschreibung Arbeitswelt und Arbeit, 4. Akteur:innen mit Handlungsmacht, 5. Struktur und Steuerung des Programmes, 6. Wissenschaft-Praxis-Kooperation und 7. Wissenschaft/Forschung. Alle Kategorien, Definitionen, Ankerregeln und Kodierregeln der Dokumentenanalyse sind im Anhang 1 für die Sicherung der intersubjektiven Nachvollziehbarkeit aufgeführt. Die Programme wurden mit der Auswertungssoftware f4analyse unter Berücksichtigung des gesamten Kategoriensystems konsensual analysiert.

An dieser Stelle ist zu betonen, dass die analysierten Programme in einen strategischen Rahmen der jeweiligen Bundesregierung eingebettet sind. Es ist unbekannt, wer, in welcher Funktion oder mit welcher Position die jeweiligen Dokumente formuliert und erstellt hat, wie viele Personen an der Dokumentenerstellung beteiligt waren und nach welchem Prozedere die Inhalte der Programme bis zur Veröffentlichung verändert wurden. Deswegen können im Rahmen der Dokumentenanalyse keine Aussagen darüber getroffen werden, welcher latente Sinn sich hinter und in den Dokumenten verbirgt. Da es sich bei den Programmen aber um öffentlich vom BMBF als Fördermittelgeber herausgegebene Dokumente handelt, die den Bezugspunkt der geförderten Arbeitsforschung in mindestens einer Förderperiode darstellen, eignen sich die Programme zur Beantwortung der oben genannten Fragestellungen und zur Rekonstruktion von Annahmen, die das BMBF zu Arbeitsforschung und (transdisziplinären) Wissenstransfer öffentlich teilt.

2.2. Auswertung

Im Zuge der Auswertung werden zunächst die zentralen Beweggründe und Zielsetzungen der BMBF-geförderten Arbeitsforschung offengelegt sowie die darin eingebetteten Transferverständnisse nachgezeichnet, um sodann die vom BMBF vorgebrachten Forschungs- und Transferinstrumente zu beschreiben und zu diskutieren. Es zeigt sich, dass die (präventive) Bearbeitung großer sozioökonomischer Herausforderungen auch über die Zeit hinweg im Mittelpunkt der Transferverständnisse steht. Dadurch nimmt der unmittelbare Mehrwert der Erkenntnisse für die Praxis einen entsprechend hohen Stellenwert ein. Daran orientieren sich auch die vom BMBF vorgesehenen Instrumente des Wissenstransfers, welche bei der Programmgestaltung und -evaluation einen engen Praxisbezug vorsehen. Wenngleich die Instrumente durchaus einen transdisziplinären Charakter haben (können), fokussiert das BMBF in seinen Programmbeschreibungen und -vorgaben doch auf einen

¹ Mittelfristige Handlungsfelder, welche Mitte der 90er Jahre vom BMBF formuliert wurden, werden nicht berücksichtigt, da dort keine eigene Programmatik verfolgt wurde

unidirektionalen Transfer von wissenschaftlichen Wissen in die Praxis. Der wissenschaftliche Mehrwert der Forschungsvorhaben wird nicht explizit thematisiert.

Arbeitsforschung angesichts gesellschaftlicher Transformationen

In den Ausformulierungen der Zielsetzungen der Programme der Arbeitsforschung bezieht sich das BMBF stets auf die vielfältigen Veränderungen in der Arbeitswelt, welche als ‚Tendenzen des Strukturwandels‘ anerkannt werden. Diese Veränderungen sind Teil gesellschaftlicher Transformationsprozesse (u. a. Digitalisierung, Globalisierung, demografischer Wandel) und führen zu Herausforderungen für Unternehmen und Beschäftigte. Sie sollen daher unter Heranziehung der Wissenschaft aktiv gestaltet werden, um deren als negativ wahrgenommene mögliche Konsequenzen abzufedern bzw. in Gestaltungschancen zu verwandeln. Wenngleich sich die vom BMBF beschriebenen Veränderungen im Laufe der Zeit zwar nicht signifikant verändert haben, wurden sie zunehmend weiter ausdifferenziert

Im Programm *Arbeit und Technik* (1990–1994) werden die demografische Entwicklung, der soziale und technische Wandel, neue Ansprüche an Arbeitsbedingungen und -inhalte sowie ein forciertes internationaler Wettbewerb als zentrale Veränderungsdynamiken aufgezählt.² Im Programm *Innovative Arbeitsgestaltung* (2000–2005) werden als übergeordnete Tendenzen die Herausforderungen mit dem Übergang von der Industrie- zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft, die europäische Integration sowie die Internationalisierung und Globalisierung der Wirtschaft genannt. Als konkrete Entwicklungslinien in der Arbeitswelt werden der Wegfall von Betriebsgrenzen, der Wandel der Beschäftigungsverhältnisse und der Wandel der Erwerbsorientierungen beschrieben. Begleitet und verstärkt werden die benannten Veränderungen von elektronischer Informations- und Kommunikationstechnik, internationaler Verflechtung, der steigenden Komplexität der Märkte und Kooperationsformen und dem Nachwuchskräftemangel.³ Im Programm *Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln* (2007–2015) wird postuliert, dass die Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft Herausforderungen an die Innovationsfähigkeit der Beschäftigten und Unternehmen stellt. Als Trends im Veränderungsprozess werden ein beschleunigter technischer Wandel, die Globalisierung, Dezentralisierung, Tertiarisierung, die Entwicklung von einer Kundenorientierung zu einer Kundeninnovation, verkürzte Innovationszyklen, steigende Unsicherheiten, der demografische Wandel, das Zusammenwachsen von Arbeiten und Lernen und veränderte Arbeits- und Lernbiografien explizit benannt. Als Treiber für neuartige Arbeitsformen und Arbeitsumgebungen werden technologische Entwicklungen, die Globalisierung und Migration aufgeführt.⁴ Im Programm *Zukunft der Arbeit* (2016–2020) wird argumentiert, dass aus dem Strukturwandel, der Technisierung und der zunehmenden Globalisierung der Arbeitswelt Herausforderungen für den Menschen und Unternehmen entstehen. Als Treiber für Veränderungen werden die Trends Globalisierung, demografische Entwicklungen und die Digitalisierung der Arbeit sowie erstmals die nachhaltige Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft angeführt.⁵

Mit der Problemanalyse des Strukturwandels verbunden ist jeweils die Zielvorstellung der Programme, die gegenwärtigen Veränderungen, Herausforderungen und den Strukturwandel sowie Arbeit und Beschäftigung aktiv mitzugestalten.⁶ Entsprechend teilen alle Programme die Leitidee, Antworten und

² *Arbeit und Technik* (1990–1994): 7–8.

³ *Innovative Arbeitsgestaltung* (2000–2005): 3, 9, 15, 18, 28.

⁴ *Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln* (2007–2015): 2: 5–6, 12–14, 19, 22.

⁵ *Zukunft der Arbeit* (2016–2020): 6, 48.

⁶ *Arbeit und Technik* (1990–1994): 5–6; *Innovative Arbeitsgestaltung* (2000–2005): 4–5, 7–8; *Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln* (2007–2015): 2; *Zukunft der Arbeit* (2016–2020): 6.

Lösungen für die mit den Veränderungen einhergehenden Herausforderungen zu schaffen. Für die Gestaltung der Veränderungsprozesse sollen im Rahmen der Programmförderung Lösungen, Instrumente und Methoden entwickelt werden.⁷ In allen Programmen wird postuliert, dass die wissenschaftlichen Ergebnisse in die betriebliche Praxis überführt werden sollen. „In solchen Projektverbänden [...] soll an bedarfsorientierten Entwicklungen gearbeitet werden, die praktisch umsetzbar sind.“⁸ „Dabei reicht es nicht aus, erfolgreiche Einzelbeispiele zu entwickeln und zu dokumentieren; es kommt auf eine breite Anwendung in den Unternehmen an.“⁹ Es wird in allen Programmen anerkannt, dass die Lösungen flexibel gestaltet sein sollen, um in vielfältigen Unternehmen angewendet werden zu können.¹⁰

Transferverständnisse der BMBF-geförderten Arbeitsforschung

Zentrales Ziel aller Programme ist nicht nur die Entwicklung von Gestaltungsansätzen, sondern auch der Transfer der Lösungen, Strategien und Konzepte der Arbeitsgestaltung in die Praxis:

„Forschung und Entwicklung zu Arbeit und Technik sind von vorneherein so anzulegen, dass die Ergebnisse möglichst vielen Zielgruppen vermittelt und entsprechend umgesetzt werden können.“¹¹

„Zentrales Ziel der Projektförderung ist die direkte Nutzung der Ergebnisse durch die Verbundpartner sowie der Transfer von Technologien, Wissen und Erkenntnissen in die Praxis von Unternehmen und Organisationen außerhalb der Förderung.“¹²

„Außerdem ist es wichtig, Ergebnisse rasch in die wirtschaftliche Verbreitung und mittel- bis langfristig in die wirtschaftliche Verwertung zu bringen.“¹³

Transfer wird in den Programmen unterschiedlich gerahmt. Aus dem Programm *Arbeit und Technik* lässt sich herauslesen, dass Transfer mit Umsetzung, Übertragung, Vermittlung oder Übertragung von Forschungsergebnissen und Betriebserfahrungen gleichgesetzt wird. Außerdem wird deutlich, dass von Rollen im Transferprozess ausgegangen wird und zwar von Anwendenden, Herstellenden und Beratenden, die als Beteiligte in Verbundvorhaben und teilweise in sogenannten Transferverbänden agieren. Gleichzeitig wird anerkannt, dass Projekte dann besonders erfolgreich sind, wenn spätere Nutzer:innen und Umsetzungsträger:innen am Forschungsprozess, der Auswertung und Zielbestimmung beteiligt sind.¹⁴ Im Programm *Innovative Arbeitsgestaltung* wird Transfer mit Umsetzung von Forschungsergebnissen gleichgesetzt und „als integrativer Bestandteil zu den Aufgaben der einzelnen Projekte“¹⁵ angeführt. Im Programm *Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln* wird Transfer als Überführung von wissenschaftlichen Erkenntnissen und Konzepten in praktische Anwendungen wie betriebliche Personal- und Organisationsentwicklungsstrategien oder Geschäftsmodelle beschrieben.¹⁶ Im Programm *Zukunft der Arbeit* wird Transfer von Forschungsergebnissen als ein strategisches Instrument der Forschungsförderung und als ein Mittel

⁷ *Innovative Arbeitsgestaltung* (2000–2005): 10–12, 17; *Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln* (2007–2015): 8; *Zukunft der Arbeit* (2016–2020): 4–6.

⁸ *Arbeit und Technik* (1990–1994): 45.

⁹ *Innovative Arbeitsgestaltung* (2000–2005): 10.

¹⁰ *Arbeit und Technik* (1990–1994): 45; *Innovative Arbeitsgestaltung* (2000–2005): 17; *Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln* (2007–2015): 2, 8–9, 21; *Zukunft der Arbeit* (2016–2020): 4, 13.

¹¹ *Arbeit und Technik* (1990–1994): 25 (verfasst nach alter Rechtschreibung).

¹² *Zukunft der Arbeit* (2016–2020): 50.

¹³ *Zukunft der Arbeit* (2016–2020): 51.

¹⁴ *Arbeit und Technik* (1990–1994): 25, 45.

¹⁵ *Innovative Arbeitsgestaltung* (2000–2005): 20.

¹⁶ *Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln* (2007–2015): 19.

benannt, um Arbeitsplätze und ihre Gestaltung am Menschen zu orientieren.¹⁷ Transfer wird im aktuellsten Programm in zwei Varianten unterschieden, Transfer durch Verwertung und Transfer durch Verbreitung.

„Transfer durch Verwertung von Forschungsergebnissen bedeutet, dass die im Rahmen eines geförderten Forschungsprojektes erzielten Ergebnisse von den am Projekt beteiligten Partnern für eigene Innovationen d. h. für eigene neue oder verbesserte Arbeitsprozesse oder Arbeitsgestaltungsmöglichkeiten genutzt werden. Transfer durch Verbreitung von Forschungsergebnissen bedeutet, dass die im Rahmen des Forschungsprojektes erzielten Ergebnisse (bspw. Lösungsprinzipien, Erfahrungen etc.) Dritten zugänglich gemacht werden und diese die Ergebnisse zur Entwicklung neuer oder verbesserter Arbeitsprozesse oder Arbeitsgestaltungsmöglichkeiten nutzen können.“¹⁸

Transfer durch Verbreitung impliziert, dass Ergebnisse in die Fachöffentlichkeit, in Unternehmen und zu den Beschäftigten übermittelt werden sollen¹⁹.

Über die Zeit hinweg wurde das Transferverständnis in den Programmen des BMBF zur Arbeitsforschung folglich ausdifferenziert und geschärft. Bereits im Programm *Arbeit und Technik* wird hinsichtlich der Erfahrungen mit dem Programm *Humanisierung des Arbeitslebens* beklagt, dass „die Übertragung einmal entwickelter und erprobter Modellösungen in andere Anwendungsfelder nicht von selbst erfolgt, sondern Probleme der Anpassung von Modellösungen als jeweils spezifische Bedingungen auftreten können.“²⁰ Außerdem wird postuliert, dass die „Wirkungsmechanismen und die Wege für die Verbreitung von Ergebnissen und Erfahrungen genauer“ bekannt sein müssen, um diese für Projektvorbereitungen zu nutzen²¹. Im Programm *Innovative Arbeitsgestaltung* widmet sich ein Handlungsfeld dem Transfer und neuen Wegen der Umsetzung. Mit diesem Rahmenprogramm sollen neue Strategien zum Transfer von themenschwerpunktbezogenen Ergebnissen besprochen werden.²² „Eine breite Umsetzung, insbesondere von über Einzelprojekte hinausgehenden Ergebnissen in die Praxis“ ist „nicht selbstverständlich“ und erfolgt häufig nicht von alleine.²³ Transferhemmnisse wurden offenbar erkannt. Durch neue Modelle sollen neue Verbreitungs- und Kommunikationswege neben den erprobten Instrumenten genutzt werden. Auch im Programm *Zukunft der Arbeit* werden Schwierigkeiten bei der Übertragung von Erkenntnissen reflektiert. In einem Exkurs, ‚Wenn der Fortschritt schneller als die Lehre ist‘, wird problematisiert, dass neu gewonnenes Wissen, beispielsweise in den Naturwissenschaften, schon nach einigen Jahren veraltet sein kann. Außerdem wird verhandelt, dass Fakten so schnell entstehen, dass die Lehre in den Verzug gerät.²⁴

Transferinstrumente des BMBF

Die eingesetzten Transferinstrumente korrespondieren mit den jeweiligen Transferverständnissen. Zunächst kann festgehalten werden, dass der Transfer über den Zeitverlauf der Programme weg von einem Handlungsfeld hin zu einem generellen Ziel der Programme wächst. Erklärt werden kann dieser Trend damit, dass im Programm *Innovative Arbeitsgestaltung* erst die Strukturen für Transfer geschaffen werden sollten. Damit einher geht, dass der Grad der Institutionalisierung der Instrumente

¹⁷ *Zukunft der Arbeit* (2016–2020): 14, 50.

¹⁸ *Zukunft der Arbeit* (2016–2020): 50.

¹⁹ *Zukunft der Arbeit* (2016–2020): 51.

²⁰ *Arbeit und Technik* (1990–1994): 45.

²¹ *Arbeit und Technik* (1990–1994): 25.

²² *Innovative Arbeitsgestaltung* (2000–2005): 20.

²³ *Innovative Arbeitsgestaltung* (2000–2005): 20.

²⁴ *Zukunft der Arbeit* (2016–2020): 26.

über die Programme hinweg zunimmt, um einen zielgenaueren Wissenstransfer zu ermöglichen. Es kann vermutet werden, dass mit dem Zeitverlauf die Evaluationsschritte kleinteiliger werden. Paradox erscheint, dass trotz des offenen Handlungsrahmens die Instrumente der Kontrolle recht starr wirken. Ob durch die Instrumente und Anforderungen die Offenheit des Handlungsrahmens tatsächlich steigt oder eingeschränkt wird, gilt es zu überprüfen. Im Folgenden werden exemplarische Instrumente näher begutachtet und auf ihre transdisziplinäre Konstitution geprüft.

Transferinstrument „Beratende des BMBF“

In allen Programmen wird darauf verwiesen, dass die jeweiligen Programmkonzeptionen und -umsetzungen durch Beratung unterstützt und begleitet werden. Diese vielfältigen Gremien, wenn auch jeweils unterschiedlich benannt und zusammengesetzt, arbeiten transdisziplinär; sie bringen folglich Akteur:innen aus Praxis und Wissenschaft zusammen. Die Beratungsgremien unterstützen das BMBF und seine Förderprogramme von der Programmkonzeption bis zur Programmevaluation und -weiterentwicklung. Dabei ist explizit auch die Möglichkeit der Programmanpassung vorgesehen. Unter dem Stichwort ‚lernendes Programm‘ verweist das BMBF auf den offenen Handlungsrahmen der Programmstrukturen, um auf die Veränderungen in der Arbeitswelt reagieren zu können.²⁵ Die Offenheit wird durch das enge Verhältnis des Forschungsprogrammes mit „den technisch-organisatorischen Veränderungen“ begründet.²⁶ So heißt es bspw. im Programm *Arbeit und Technik*: „Diese Art der Einrichtung von Arbeitsschwerpunkten ist ein Prozess, innerhalb dessen die einzelnen Arbeitsschwerpunkte immer wieder [...] überprüft werden.“²⁷ Im Dialog mit Praktiker:innen, Forschenden, Institutionen, Tarifvertragsparteien und Verbänden sollen Veränderungen erkannt und auf diese reagiert werden, indem Arbeitsschwerpunkte entsprechend angepasst werden.²⁸

Konkret sehen die Beratungsstrukturen der Programme wie folgt aus: Im Programm *Arbeit und Technik* unterstützte ein *programmbegleitender Fachausschuss* bei der Definition und Ausgestaltung von Arbeitsschwerpunkten und der Entwicklung des Forschungsprogrammes. Dieser bestand von Vertretenden von Fachwissenschaften, Tarifparteien, Institutionen und Verbänden. Er wurde nach einer bestimmten Frist wieder aufgelöst und neu zusammengesetzt. Dies sollte die „Leistungsfähigkeit des Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW) gegenüber wechselnden Aufgabenstellungen“ erhöhen.²⁹ Der *Gesprächskreis* setzte sich paritätisch aus Vertreter:innen der Arbeitgeber:innen und Gewerkschaften sowie Vertreter:innen der Wissenschaft zusammen.³⁰ Zudem waren Vertreter:innen des Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA) und des BMBW Mitglieder des *Gesprächskreises*. Ein ‚*Sachverständigenkreis*‘ arbeitete an der Begutachtung von Förderanträgen und der Weiterentwicklung von einzelnen Arbeitsschwerpunkten mit. Als *Sachverständige:r* nominiert und ausgewählt wurden Personen aus der Wissenschaft, aus Fachverbänden und Tarifvertragsparteien.³¹ Darüber hinaus gab es ‚*Koordinationskreise*‘, welche sich aus Vertreter:innen der Gewerkschaften und der Arbeitgeber:innen und Fachwissenschaftler:innen zusammensetzte und Förderanträge für Branchen- und Verbundprojekte begutachtete. Sie arbeiteten auch an der Weiterentwicklung der branchen- und bereichstypischen Forschungsgegenstände mit.³² Es wurde erwartet, dass eine heterogene Zusammensetzung es ermöglichte, den Bedarf verschiedener Zielgruppen abzubilden: „Die Beteiligung unterschiedlicher gesellschaftlicher Akteure in den

²⁵ Innovative Arbeitsgestaltung (2000–2005): 22.

²⁶ Arbeit und Technik (1990–1994): 30.

²⁷ Arbeit und Technik (1990–1994): 36 (verfasst nach alter Rechtschreibung).

²⁸ Arbeit und Technik (1990–1994): 30, 36.

²⁹ Arbeit und Technik (1990–1994): 54.

³⁰ Arbeit und Technik (1990–1994): 54.

³¹ Arbeit und Technik (1990–1994): 55.

³² Arbeit und Technik (1990–1994): 55.

Beratungsgremien des Programmes ‚Arbeit und Technik‘ stellt ein herausragendes Merkmal dar. Es ergänzt die Beteiligung der Betroffenen und ihrer Interessensvertretung in betrieblichen Vorhaben.“³³ Außerdem wurde hervorgehoben, dass „diese Gruppen im Rahmen ihrer institutionellen Arbeit auch die Umsetzung der Ergebnisse“ übernahmen.³⁴ Die hier angeführten Beratungsgremien wie die *Sachverständigen-* oder *Koordinationskreise* dienen der zielgerichteten „Verbreitung und Umsetzung von wissenschaftlichen Erkenntnissen und Erfahrungen.“³⁵

In den Programmen *Innovative Arbeitsgestaltung* und *Arbeiten, Lernen, Kompetenzen entwickeln* fungierte ein Beirat, zusammengesetzt aus Vertreter:innen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Sozialpartner:innen, als Beratungsgremium. Der Beirat unterstützte bei der Programm(weiter)entwicklung und bei der Analyse des Handlungs- und Forschungsbedarfes. Basierend auf dem Bedarf wurden relevante Fördermaßnahmen abgeleitet. Im Sinne eines ‚lernenden Programmes‘ schlug der Beirat Fördermaßnahmen vor bzw. bewertete diese. Im Programm *Innovative Arbeitsgestaltung* wurde postuliert, dass die Vertreter:innen im Beirat die Begleitdiskussionen intensivieren und verstetigen sollen. Auch im Programm *Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln* diente der Beirat der Intensivierung und Verstetigung des Diskussionsprozesses, „der u. a. die Veränderungen in der Wirtschaft und die erforderlichen Transferaktivitäten einschließt“.³⁶ Wie diese Transferaktivitäten gestaltet worden sind, wird nicht genannt. In beiden Förderprogrammtexten wird nicht genauer benannt, um welche Akteur:innen es sich bei den Beratenden konkret handelte oder wie diese ausgewählt wurden. Möglicherweise fungierte diese Unbestimmtheit dafür, wie im Programm *Arbeit und Technik* geschrieben, dass die zeitlich begrenzt eingesetzten Beratenden jeweils Kompetenzen für die gegenwärtigen Aufgaben der Programme und Arbeitsschwerpunkte mitbringen sollen.

Im Programm *Zukunft der Arbeit* wurde auf den Beirat nicht mehr verwiesen. Dennoch sollten auch hier die Konzeption und Umsetzung des Programmes „in enger Abstimmung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Sozialpartnern“³⁷ erfolgen. Wie genau diese Zusammenarbeit aussehen sollte, wird jedoch nicht genannt. Mit Verweis auf das Rahmenprogramm *Innovationen für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen* wurden Berater:innenkreise der Sozialpartner:innen angesprochen, die bei der Umsetzung der Programme zur Dienstleistungs- und Arbeitsforschung unterstützten.³⁸ Wie die Entscheidungen für die Ausgestaltung der Handlungsfelder erfolgen, wird ebenfalls nicht explizit angesprochen. Jedoch verweist das BMBF im Förderprogramm auf (ex-post) Evaluationen von Programmen, Förderbekanntmachungen und Projekten sowie Wirksamkeitsanalysen und Wirkungskontrollen.³⁹ So sollte das Programm befähigt werden, „Dynamiken durch eine offene, lern- und wandlungsfähige Programmsteuerung [zu berücksichtigen].“⁴⁰

Transferinstrument „Verbundprojekte“

Die Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis wurde schon im Programm *Arbeit und Technik* als essentieller Bestandteil von Förderanträgen hervorgehoben. So wurden Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen sowie Unternehmen und Organisationen zu einer Beteiligung am Förderprogramm aufgerufen. Es fällt auf, dass die Relevanz der Beteiligung von Unternehmen über die

³³ Arbeit und Technik (1990–1994): 55.

³⁴ Arbeit und Technik (1990–1994): 36.

³⁵ Arbeit und Technik (1990–1994): 54.

³⁶ Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln (2007–2015): 33.

³⁷ Zukunft der Arbeit (2016–2020): 6.

³⁸ Zukunft der Arbeit (2016–2020): 44.

³⁹ Zukunft der Arbeit (2016–2020): 51.

⁴⁰ Zukunft der Arbeit (2016–2020): 51.

Zeit hinweg steigt, sodass im Programm *Zukunft der Arbeit* sogar die Projekte bevorzugt wurden, die endnutzer- oder unternehmensgeführt sind. Dort wurde insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) eine gesonderte Rolle beim Transfer zugeschrieben, die als Innovationsmotor „eine entscheidende Schnittstelle für den Transfer von Forschungsergebnissen aus der Wissenschaft in die Wirtschaft darstellen.“⁴¹

Mit dem Programm *Arbeit und Technik* wurden Einzelvorhaben und Verbundvorhaben, Branchenvorhaben sowie Transfervorhaben und Transfervverbünde gefördert. „Projektverbünde erfordern die Mitwirkung einer Institution (Fachverbände, Tarifvertragsparteien, Kammern, Bildungseinrichtungen), die in einem Feld von Anwendern Vorhabenaktivitäten koordinieren und/oder die Projektergebnisse umsetzen kann.“⁴² Branchenvorhaben unterscheiden sich von Verbundvorhaben, indem branchentypische Probleme bearbeitet werden. Transfervorhaben dienen der Erprobung von Modelllösungen eines Betriebes in andere. „Die Transfervorhaben sollen in Zusammenarbeit zwischen Anwendungsbetrieben, wissenschaftlichen Beratern und Verbänden durchgeführt werden.“⁴³ Es werden die Projekte gefördert, deren Ergebnisse auf andere Betriebe übertragbar sind und die Ergebnisse selber umsetzen können. Gegenstand der Vorhabenbeschreibung ist unter anderem die Umsetzung und die Breitenwirkung.⁴⁴

Die Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis ist in den Programmen *Innovative Arbeitsgestaltung* und *Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln* ein allgemeines Förderkriterium und wird als ‚interdisziplinär‘ betitelt. Im Programm *Zukunft der Arbeit* sind Verbundprojekte zwar genuin transdisziplinär, aber auch im neuesten Programm wurde auf den Begriff der Transdisziplinarität verzichtet. „Verbundprojekte sind vorwettbewerbliche, arbeitsteilige Kooperationen aus Wirtschaft und Wissenschaft, die eigenständige Beiträge zur Lösung einer Forschungs- und Entwicklungsaufgabe bringen.“⁴⁵ Die Funktion der Verbundvorhaben bestand darin, bedarfs- und nutzenorientierte Lösungen zu entwickeln. Aus den Regeln der Projektförderung heraus sind die geförderten Projekte aller Förderprogramme transdisziplinär angelegt. Nur im Programm *Zukunft der Arbeit* wird die Möglichkeit angesprochen, Einzelvorhaben zu fördern.

Transferinstrumente „dialogorientierte Austauschformate“

Bereits ab dem Programm *Arbeit und Technik* wurden weitere Formen der Kooperation mit der Praxis angestrebt, indem bspw. Statusseminare eingerichtet wurden, in denen einzelne Vorhaben ihre Ergebnisse weiteren am Programm beteiligten Akteur:innen, Institutionen und Verbänden präsentierten. Fachgespräche und Workshops „z. B. zwischen Vorhaben mit ähnlichen Fragestellungen oder auch zwischen den an der Programmgestaltung beteiligten Gruppen aus Wirtschaft, Gewerkschaften und Wissenschaft unterstützen die ‚Plattform-Funktion‘ des Programmes für die Diskussion über eine gleichermaßen menschengerechte und wirtschaftliche Arbeits- und Technikgestaltung.“⁴⁶ Um den komplexen Fragestellungen in *Arbeit und Technik* gerecht zu werden, wurden weitere Formen der Kooperation diskutiert. So wurden etwa neue Formen der Zusammenarbeit zwischen Institutionen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, Arbeitskreise zur Innovationsplanung und Dialoge zwischen unterschiedlichen betrieblichen Funktionsebenen vorgeschlagen.⁴⁷ Als ein neuer Weg des Transfers

⁴¹ *Zukunft der Arbeit* (2016–2020): 50.

⁴² *Arbeit und Technik* (1990–1994): 45.

⁴³ *Arbeit und Technik* (1990–1994): 45.

⁴⁴ *Arbeit und Technik* (1990–1994): 56, 60.

⁴⁵ *Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln* (2007–2015): 19.

⁴⁶ *Arbeit und Technik* (1990–1994): 46.

⁴⁷ *Arbeit und Technik* (1990–1994): 46.

wurde die Nutzung von Fernsehen, Video, Bildschirmtext (BTX) und die Beteiligung von Wissenschaftsjournalist:innen und Redakteur:innen diskutiert.⁴⁸

Auch im *Programm Innovative Arbeitsgestaltung* wurde der disziplinübergreifende Austausch zwischen Projektbeteiligten und der Fachöffentlichkeit vorgeschlagen. Dieser angestrebte Diskurs sollte dazu führen, dass innerhalb des Handlungsrahmens des Programmes neue Maßnahmen vorgeschlagen werden und die Fachöffentlichkeit die Möglichkeit erhält, vorliegende Ergebnisse zu nutzen. Neue Wege der Umsetzung und des Transfers sollten eingeschlagen werden, da in der Vergangenheit Hemmnisse bei der breiten Umsetzung von Projektergebnissen identifiziert wurden. „Ausgehend von festgestellten Transferhemmnissen sollen Modelle entwickelt werden, die neben den erprobten Instrumenten neue Verbreitungs- und Kommunikationswege nutzen.“⁴⁹ Innerhalb des Handlungsfeldes *Neue Wege der Umsetzung des Transfers beschreiten* wurden impulsgebende Plattformen (unter Nutzung moderner Technik), Statusseminare, Fachgespräche und Workshops, sowie Demonstrations- und Anwendungszentren und Kompetenznetzwerke als neue Verbreitungs- und Kommunikationswege genannt.⁵⁰

Mit dem Programm *Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln* wurden erstmals sogenannte Fokusgruppen eingesetzt. Sie bestehen aus Projektnehmenden und Interessierten eines Förderschwerpunktes. Sie erarbeiten Handlungs- und Forschungsempfehlungen und dienen der internen Vernetzung und einer gesteigerten Außenwirkung. Neu eingeführt wurden außerdem Metastudien, die zu einzelnen Förderschwerpunkten durchgeführt werden. Mehrtätige Fachtagungen, bei denen Projektergebnisse präsentiert werden, finden alle zwei Jahre statt.⁵¹ Im Programm *Zukunft der Arbeit* werden als Instrumente beziehungsweise Steuerungselemente für den Transfer von Fördermaßnahmen und Ergebnissen, Transferplattformen, Industriearbeitskreise, förderschwerpunktbegleitende Begleitforschungsvorhaben, förderschwerpunktbezogene Fokusgruppen und Fachtagungen genannt.⁵²

„Fokusgruppen, Industriekreise oder Thementage bündeln thematisch nahestehende Verbund- und Einzelvorhaben. Mit den Instrumenten sollen vor allem der Erfahrungsaustausch zwischen den Vorhaben gefördert, der Ergebnistransfer in die Fachöffentlichkeit und die Unternehmen und zu den Beschäftigten beschleunigt und darüber hinaus projektübergreifend vergleichbare Ergebnisse erarbeitet werden. Transferplattformen und Begleitforschung tragen zur Fortentwicklung und Verstetigung der Arbeit in den Förderschwerpunkten bei und analysieren aus einer konzeptionell-empirischen Perspektive die themenbezogene Forschungslandschaft.“⁵³

Es wird deutlich, dass sich die dialogorientierten Austauschformate im Sinne der Verbreitung der Projektergebnisse weiterentwickelt haben. Alle dialogorientierten Transferinstrumente sehen eine enge Kooperation zwischen Wissenschaft und Praxis vor und weisen daher einen transdisziplinären Charakter auf. Über die Zeit hinweg erscheint der institutionalisierte Austausch zwischen den Projekten relevanter und austauschorientierte Formate zunehmend einen evaluativen Charakter aufzuweisen.

Transferinstrument „Evaluation und förderschwerpunktbegleitende Begleitforschungsvorhaben“

Im Programm *Arbeit und Technik* wurden Ex-post-, Prozess- und Ex-ante-Evaluationen sowie sogenannte Untersuchungen zur Auswertung und Bewerbung im Rahmen von Einzelprojekten

⁴⁸ Arbeit und Technik (1990–1994): 36.

⁴⁹ Innovative Arbeitsgestaltung (2000–2005): 20.

⁵⁰ Innovative Arbeitsgestaltung (2000–2005): 21.

⁵¹ Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln (2007–2015): 25–26.

⁵² Zukunft der Arbeit (2016–2020): 51.

⁵³ Zukunft der Arbeit (2016–2020): 50.

eingesetzt, um die Wirkung und die Ergebnisse der Arbeitsschwerpunkte zu benennen.⁵⁴ Auch im *Programm Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln* wurde für den Wissenstransfer und die Programmweiterentwicklung zusätzlich zu dialogischen Austauschformaten auf Begleitforschung und Evaluationen zurückgegriffen. Mit dem Programm *Zukunft der Arbeit* wurden diese Evaluationsinstrumente noch weiter geschärft, was möglicherweise mit einer erhöhten Nutzerorientierung der Praxis begründet werden kann. Im Programm *Innovative Arbeitsgestaltung* bleiben Evaluationen gänzlich unerwähnt.

Die Evaluationen umfassen „Wirkungsanalysen und strategische Audits, die auf das BMBF-Förderprogramm insgesamt abzielen (nach etwa fünf Jahren) und in der Gesamtbewertung der Fördermaßnahme hinsichtlich unmittelbarer und mittelbarer Wirkungen und strategischen Weiterentwicklungen des Programms dienen.“⁵⁵ Im Rahmen von internationalen Mentoringprozessen sollten Forschungsaktivitäten in den internationalen Kontext eingebettet werden. Diese Einordnung konnte dann beispielsweise mit dem Beirat diskutiert werden. Programmevaluationen dienen der Weiterentwicklung des Programmes, geeigneter Förderinstrumente oder inhaltlicher Schwerpunkte. Außerdem „sollen Rückkopplungseffekte durch systematisch angelegte ‚Lessons Learned‘ und andere Instrumente aus dem Wissensmanagement integriert werden, die den politischen Entscheidungsträgern Hinweise auf Entscheidungsbedarf und auf notwendige Rahmensetzungen etc. geben.“⁵⁶

Im Programm *Zukunft der Arbeit* wurden die Evaluationen noch stärker eingesetzt. Das Programm versteht sich als lernendes Programm und wird nach den vorgegebenen Richtlinien begleitend evaluiert. Darüber hinaus wurden alle Förderbekanntmachungen innerhalb des Programms begutachtet und ausgewählte vertiefend evaluiert. „Entsprechend der positiven Bewertung in den Evaluationen wird die Programmförderung auf Verbundprojekte ausgerichtet, in denen die anwendungsorientierte Grundlagenforschung und die industrielle Forschung im Fokus stehen.“⁵⁷ Während der Laufzeit wurde außerdem die Wirksamkeit von Programmförderschwerpunkten geprüft und Indikatoren für die ex-post und ESF⁵⁸-Evaluation untersucht. Anhand dieser Ergebnisse konnte das Programm thematisch weiterentwickelt werden. Mit einer Wirkungsanalyse beziehungsweise Wirkungskontrolle sollten Programmziele und der Grad der Programmzielerreichung gegenübergestellt und Handlungsempfehlungen ausgesprochen werden. Auch die geförderten Projekte sollten regelmäßig anhand von Indikatoren evaluiert werden. „Hierzu gehören insbesondere die Anzahl der KMU, die Maßnahmen der individuellen und betrieblichen Partizipation an Arbeit gestartet haben, sowie die Anzahl der erreichten Institutionen, Schulen, Bildungsträger, Betriebe, Kammern etc. und der Anteil der beteiligten Akteur:innen, die sich durch bindende Kooperationen vernetzt haben.“⁵⁹ Interessanterweise handelt es sich bei den Evaluationsinstrumenten um Instrumente, die bereits vor Programmstart festgelegt wurden, und nicht offen an die Gegebenheiten des Programmes angepasst werden sollten. Es scheint, als wären die Instrumente der Evaluation deutlich starrer als der offene Rahmen des lernenden Programmes impliziert.

2.3. Forschung und Transfer in den BMBF-Programmen der Arbeitsforschung

Die Auswertung der Förderprogramme hinsichtlich der dort zugrundeliegenden Transferverständnisse sowie der Transferinstrumente macht deutlich, dass das BMBF der Anwendbarkeit und Verwertbarkeit

⁵⁴ Arbeit und Technik (1990–1994): 44.

⁵⁵ Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln (2007–2015): 26.

⁵⁶ Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln (2007–2015): 10.

⁵⁷ Zukunft der Arbeit (2016–2020): 50.

⁵⁸ Europäischer Sozialfond

⁵⁹ Zukunft der Arbeit (2016–2020): 52.

der Ergebnisse der geförderten Projekte einen hohen Stellenwert einräumt. Wenngleich das BMBF dafür viele Instrumente einsetzt, welche durchaus als transdisziplinär bezeichnet werden können, so beschränken sie sich vor allem auf interne Strukturen der Programmkonzeption, -evaluation und -weiterentwicklung. Zudem wird ein solcher Praxisaustausch primär unter den Gesichtspunkten der Verwertbarkeit und der Breitenwirksamkeit der Projektergebnisse diskutiert. Dass die Ergebnisse aus den Projekten in die (Arbeits-)Wissenschaft transferiert werden, scheint in den Programmen kaum intendiert. Es wird jedoch darauf verwiesen, dass Vorschläge für Projekte den (internationalen) Stand der Forschung und Entwicklung sowie FuE-Erkenntnisse aus vorangegangenen und laufenden Projekten berücksichtigen sollen.⁶⁰ Dies impliziert zumindest indirekt, dass der Transfer von wissenschaftlichen Ergebnissen auch für die Entwicklung neuer Projektideen genutzt werden soll. Interessanterweise wird im Programm *Zukunft der Arbeit* nicht mehr darauf verwiesen, dass in Projektskizzen der Bezug zum (internationalen) FuE-Stand aufgegriffen werden soll, wenngleich Programme genannt werden, die „Synergieeffekte erwarten lassen“.⁶¹ Es wird aber postuliert, dass neue Modelle und Konzepte unter Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erstellt werden sollen.⁶² Im Rahmen der Verbundprojekte wird der Wissenschaft die Kompetenz und die Instrumentarien zugeschrieben, um relevante (Forschungs-)Ergebnisse und innovative, verallgemeinerbare Lösungen zu generieren.⁶³ Im Programm *Zukunft der Arbeit* wird der Wissenschaft insbesondere eine evaluierende Rolle zuteil.

Die aufeinanderfolgenden Programme der BMBF-geförderten Arbeitsforschung nehmen nur wenig Bezug auf die Forschungs- und Entwicklungstraditionslinie ‚Arbeitsforschung‘. Im Programm *Innovative Arbeitsgestaltung* wird lediglich die Entwicklung und Erprobung eines Kompetenznetzwerkes für die Arbeitsforschung als neue Dialogform für disziplinübergreifende Kooperationen vorgeschlagen. Damit wird das Ziel verfolgt „den Zerfall der Arbeitsforschung in Einzeldisziplinen zu bremsen und neue analytische Zugänge zu erschließen.“⁶⁴ Dies impliziert zunächst, dass ein Interesse daran besteht, die Arbeitsforschung zu erhalten. Gleichzeitig wird eine Gefahr beziehungsweise ein Trend darin gesehen, dass sich die Arbeitsforschung in Disziplinen aufspaltet. Darüber hinaus liegt hier die Annahme zugrunde, dass die Arbeitsforschung relevante Ergebnisse für das Rahmenprogramm produziert, die durch Transferplattformen verbreitet werden sollen. Dies wird im Programm *Zukunft der Arbeit* expliziert: „Die exzellenten Leistungen und Ergebnisse Deutschlands sowohl in der Grundlagen- als auch in der angewandten Forschung müssen konsequent in industrielle Anwendungen und Produkte umgesetzt werden.“⁶⁵ Im Programm werden der Arbeitsforschung folglich Kompetenzen zugeschrieben, Arbeitsbedingungen und Produktions- und Leistungsprozesse in sozio-ökonomischen Veränderungsprozessen zu verbessern. Hier wird insbesondere auf die Globalisierung verwiesen⁶⁶. Zudem ist auch die BMBF-Förderung der Arbeitsforschung selbst Gegenstand der Evaluation. Es soll geprüft werden, ob die interdisziplinär aufgestellte Arbeitsforschung tatsächlich leistet, wofür sie gefördert wird. Konkret geht es darum zu prüfen, wie sie „auf den Entwicklungsstand der einzelnen Themengebiete wirkt und welche Bedeutung sie für die Zukunftsaufgaben sowie die übergeordneten Ziele der Weiterentwicklung der Hightech-Strategie in Deutschland hat.“⁶⁷

⁶⁰ *Innovative Arbeitsgestaltung* (2000–2005): 22–23; *Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln* (2007–2015): 33; *Zukunft der Arbeit* (2016–2020): 51.

⁶¹ *Zukunft der Arbeit* (2016–2020): 44.

⁶² *Zukunft der Arbeit* (2016–2020): 13.

⁶³ *Innovative Arbeitsgestaltung* (2000–2005): 17.

⁶⁴ *Innovative Arbeitsgestaltung* (2000–2005): 21.

⁶⁵ *Zukunft der Arbeit* (2016–2020): 51

⁶⁶ *Zukunft der Arbeit* (2016–2020): 22.

⁶⁷ *Zukunft der Arbeit* (2016–2020): 52.

3 Diskussion zentraler Prämissen und Entwicklungslinien des Transfers in der BMBF-geförderten Arbeitsforschung

Ziel der Dokumentenanalyse ist es, zu eruieren, wie das BMBF in seinen Förderprogrammen zur Arbeitsforschung den ‚Transfer‘ von Wissen über die letzten 30 Jahre hinweg (re-)konzeptionalisiert und welche Transferinstrumente das BMBF über die Zeit hinweg angewandt hat. Damit stehen die zentralen Prämissen und Entwicklungslinien des Wissenstransfers im Zentrum der Analyse, wobei insbesondere das Maß und die Form transdisziplinärer Kooperationen von hohem Interesse sind. Im Folgenden werden nun die zentralen Erkenntnisse in acht Punkten zusammengetragen und anschließend diskutiert.

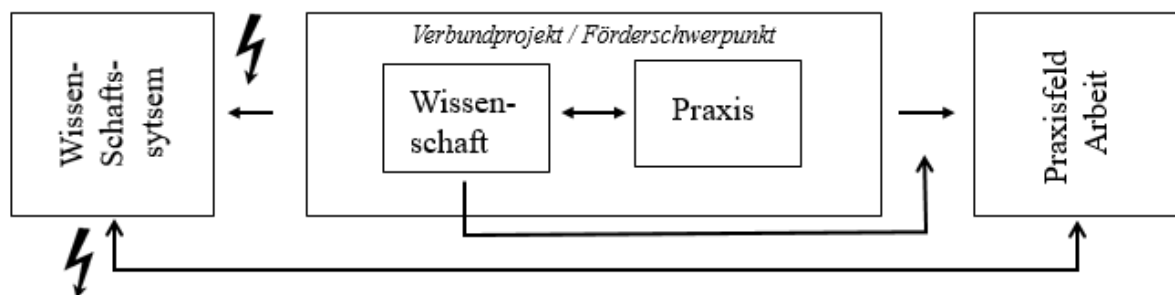
1. Alle Programme gründen auf der gleichen Logik. Sozioökonomische Veränderungen, die als Herausforderungen gerahmt werden, gilt es zu gestalten. Dabei folgen die Programme nicht deterministisch den Veränderungen. Veränderungen und Programmentwicklung stehen in einem interdependenten Verhältnis zueinander.
2. Alle Programme streben danach, Praxislösungen zur Gestaltung von Arbeit und Arbeitsbedingungen hervorzubringen.
3. Dafür sollen wissenschaftliche Erkenntnisse in die betriebliche Praxis *transferiert* werden und für vielfältige Unternehmen, Branchen und Zielgruppen praktisch umsetzbar sein.
4. Das BMBF legt kein explizites Begriffsverständnis vom ‚Transfer‘ fest. Das Transferverständnis differenziert sich über Programme hinweg aus.
5. Transdisziplinarität wird als Begriff oder Konzept nicht verwendet, ist aber von zentraler Relevanz, wenn es um die interne Programmkonzeption und -evaluation geht. Aber auch auf Ebene der Projekte selbst wird eine enge Kooperation mit der Praxis in den Mittelpunkt der Forschungsförderung gestellt (Verbundprojekte). Transdisziplinarität bildet damit eine implizite Lektorientierung im Rahmen der Programmkonzeption und -evaluation, die aber aus nicht ersichtlichen Gründen zumindest begrifflich nicht nach außen kommuniziert wird.
6. Exzellente (Arbeits-)Wissenschaft wird als Voraussetzung für einen gelungenen Wissenstransfer in die Praxis genannt, aber auf deren Wahrung wird nicht eingegangen – auch nicht auf das, was sie eigentlich ausmacht.
7. Der wechselseitige Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis – und damit auch der potenzielle Mehrwert transdisziplinärer Austauschformate auch für die Wissenschaft – wird kaum thematisiert.
8. Die disziplinäre Unbestimmtheit der Arbeitsforschung wird als Ressource gesehen. Es wird zumindest implizit von einem interdisziplinär orientierten Verständnis der Arbeitsforschung ausgegangen. Je nach Problemstellung und Komplexität der zu bearbeitenden Herausforderungen können projektbezogene Kooperationen zwischen unterschiedlichen wissenschaftlichen Fachdisziplinen demnach dazu beitragen, Lösungen mit und für die Praxis zu erarbeiten.

Die acht Punkte lassen erste Rückschlüsse auf Bedeutung und Intention von transdisziplinären Wissenstransferstrukturen in den Förderprogrammen der BMBF-geförderten Arbeitsforschung zu. Daraus können die Qualitätskriterien transdisziplinärer Forschungsarbeit im Rahmen der BMBF-geförderten Arbeitsforschung und somit auch dessen Erfolgskriterien abgeleitet werden: Das BMBF begreift die von ihr geförderte Arbeitsforschung als *präventive oder begleitende Instanz zur Bearbeitung großer gesellschaftlicher Transformationsprozesse und deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt*. Da es sich hier um gesellschaftliche, bzw. arbeitspraktische Problemlagen handelt – und eben nicht um genuin wissenschaftlich generierte Fragestellungen – wird auch die Bedeutung von Praxiswissen anerkannt. Die Beweggründe des vielseitigen und intensiven Einbezugs der Praxis sind auch entsprechend klar: Einerseits soll die Praxis ihre Problemdefinitionen, Wissensbestände und Wissensbedarfe einbringen, um diese zum Gegenstand der Forschung machen. Andererseits sollen die so erarbeiteten Ergebnisse relativ unmittelbar über die Praxispartner:innen in der Arbeitswelt ihre

Wirkung entfalten und so ihren (ökonomischen) Mehrwert generieren. Die Qualität BMBF-geförderter Arbeitsforschung bemisst sich also stark an der Verwend- und Verwertbarkeit des produzierten Wissens durch die Praxis. Maßnahmen der Lernentwicklung und der Evaluation sind entsprechend auf das praktische Wirkungspotenzial der Forschungsformate ausgerichtet. Das Wissen soll die Praxis erreichen können – dafür werden Förder- und Forschungsformate laufend an Praxisbedarfe angepasst.

In diesem Sinne funktioniert auch der Wissenstransfer BMBF-geförderter Arbeitsforschung: Das Transferverständnis fokussiert auf den Praxisnutzen transdisziplinärer Austauschformate und ist daher nur bedingt auf Wechselseitigkeit ausgelegt. Wenn also im unmittelbaren Verbundprojekt sowie auch im Förderschwerpunkt eine transdisziplinäre Arbeitsweise angestrebt wird, überträgt sich die inhärente Wechselseitigkeit dieses Transferverständnisses nicht auf weitere Transferräume: Die Rückwirkung des produzierten Wissens in die Wissenschaft wird nicht explizit angesprochen bzw. implizit vorausgesetzt (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Transferbeziehungen der BMBF-geförderten Arbeitsforschung



Quelle: Eigene Darstellung

Dies könnte sich darin begründen, dass lediglich auf die Interessen und Systemlogiken der Praxis eingegangen wird bzw. Berücksichtigung in der programmatischen Ausrichtung finden. Ein transdisziplinäres Forschungs- und Transferverständnis wird seitens des BMBF also primär von dem Ziel her gedacht, dass angesichts komplexer und dynamischer gesellschaftlicher Herausforderungen die Wissenschaft mittels praxisorientierter Problemlösungen die Handlungsfähigkeit der Arbeitswelt aber auch der Politik erhöhen sollte. Der wissenschaftliche Mehrwert, welcher sich aus der Verwertbarkeit der Ergebnisse auch durch die Wissenschaft ergibt, wird in den Programmen nicht als Qualitätskriterium genannt bzw. als förderwürdig aufgegriffen. In der Konsequenz werden so jedoch die Wissensgrundlagen als elementare Voraussetzungen transdisziplinärer Forschung, nämlich eine ‚exzellente (Arbeits)Wissenschaft‘⁶⁸, vom BMBF ausgeblendet und in den Bereich der ‚Zusätzlichkeit‘ verlagert. Wird aber die wissenschaftliche Anschlussfähigkeit transdisziplinärer Forschung und damit auch die Rückwirkung der gewonnenen Erkenntnisse auf die Arbeitsforschung im Wissenschaftssystem nicht gefördert, kann sich das wiederum negativ auf die Fähigkeit der Arbeitswissenschaft, handlungsorientiertes Wissen zur Verfügung zu stellen, auswirken. Zudem wird damit die Arbeitsforschung in ihrem ‚Standing‘ im Wissenschaftssystem geschwächt.

Es gilt nun zu eruieren, welche Auswirkung die Forschungs- und Transferstrategie des BMBF auf die in der Praxis umgesetzte transdisziplinäre BMBF-geförderte Arbeitsforschung hat. Der nächste Arbeitsschritt sieht daher ein tieferes Eintauchen in die Förderpraxis vor. Neben Expert:inneninterviews werden fünf exemplarische Förderschwerpunkte genauer analysiert und die so gewonnenen Ergebnisse

⁶⁸ Zukunft der Arbeit (2016–2020): 48, 50

werden im weiteren Verlauf der Projektarbeit der Dokumentenanalyse der Rahmenprogramme gegenübergestellt. Zum Ende der Projektlaufzeit WiTRADis sollen so Aussagen über die Gelingensbedingungen von transdisziplinärem Wissenstransfer getroffen werden.

Quellenverzeichnis

- Bundesministerium für Forschung und Technologie (1989): Forschungs- und Entwicklungsprogramm Arbeit und Technik. Laufzeit: 1990-1994.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2000): Rahmenkonzept: Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit. Laufzeit: 2000-2005
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007): BMBF-Forschungs- und Entwicklungsprogramm: Arbeit – Lernen – Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt. Laufzeit: 2007-2015.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2016): Zukunft der Arbeit. Innovationen für die Arbeit von morgen. Laufzeit: 2016-2020.

Literaturverzeichnis

- Bleses, Peter (2013): „Die direkte Beteiligung von Beschäftigten als Innovation vor der Innovation“, in: Sebastian Klinke; Holger Rohn (Hg.), RessourcenKultur. Vertrauenskulturen und Innovationen für Ressourceneffizienz im Spannungsfeld normativer Orientierung und betrieblicher Praxis. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 325-341.
- Dan, Viorela (2017): Formen der Wissensgenerierung: Transdisziplinarität im Vergleich zu Mono-, Multi- und Interdisziplinarität. Gesundheitskommunikation als transdisziplinäres Forschungsfeld. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Jacobsen, Heike (2016): „Arbeitsforschung im Wandel des deutschen Produktionsmodells: Responsivität transdisziplinärer Forschung als Erfolgsfaktor und Risiko“, in: Anna Froese; Dagmar Simon; Julia Böttcher (Hg.), Sozialwissenschaften und Gesellschaft. Neue Verortungen von Wissenstransfer. Bielefeld: transcript-Verlag, 193-231.
- Jooß, Claudia; Hees, Frank; Richert, Anja; Jeschke, Sabine (2015): „Exploring demographics – Transdisziplinäre Perspektiven zur Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel“, in: Sabina Jeschke; Anja Richert; Frank Hees; Claudia Jooß (Hg.), Exploring Demographics. Wiesbaden: Springer VS, 41-52.
- Lang, Daniel J.; Wiek, Arnim; Bermann, Matthias; Stauffacher, Michael; Martens, Pim; Moll, Peter; Swilling, Mark; Thomas, Christopher J. (2012): “Transdisciplinary research in sustainability science: practice, principles, and challenges”, Sustainability Science 7 (1): 25-43.
- Mückenberger, Ulrich; Timpf, Siegfried (2010): „Transdisziplinarität als doppelte Grenzüberschreitung. Realexperimentelle Raum-Zeitgestaltung in urbanen Quartieren“, in: Dieter Läßle; Ulrich Mückenberger; Jürgen Oßenbrügge (Hg.), Zeiten und Räume der Stadt. Theorie und Praxis. Opladen: Verlag Barbara Budrich, 205-228.
- Kuckartz, Udo (2012): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung, Weinheim: Belz.
- Unger, Hella von (2014): Partizipative Forschung. Einführung in die Forschungspraxis. Wiesbaden: Springer VS.

Anhang

Anhang 1: Kategorien, Definitionen, Ankerregeln und Kodierregeln der qualitativen Auswertung

Kategorien	Definition	Ankerbeispiel	Hauptfrage
Hauptkategorie 1.: Gegenstand 1.1.: Bedarf 1.2.: Gesell. Herausforderungen 1.3. Gesell. Chancen 1.4. Offene Fragen 1.5. Handlungsfelder	<p>Unter diese Kategorie fallen alle Textstellen, in denen ausgedrückt wird, welchen Gegenständen sich das Programm widmet.</p> <p>Worauf reagiert das Programm und aus welchem Umstand heraus reagiert es? Was ist die „Daseinsberechtigung“ des Programmes?</p> <p>Unter diese Kategorie fallen alle Textstellen, in denen Bedarfe genannt werden (etwas das gemacht werden soll/ etwas das erforscht werden soll), gesellschaftliche Herausforderungen und Chancen formuliert werden, auf die reagiert werden soll, offene Fragen gestellt werden und Handlungsfelder benannt werden.</p>	<p>„Informations- und Kommunikationstechnologien prägen nahezu alle unsere Lebens- und Wirtschaftsbereiche. Doch wie wollen wir in einer digitalen Welt leben, lernen und arbeiten?“</p>	<p>Welcher Auftrag wird im Programm formuliert?</p> <p>Worauf reagiert das Programm?</p> <p>In welchem Verhältnis stehen Gegenstände und Ziele des Programmes?</p>
Hauptkategorie 2.: Ziele 2.1.: Ziele Programm 2.2.: Ziele anderer Programme	<p>Unter diese Kategorie fallen alle Textstellen, in denen Ziele und Entwicklungen des Programmes sowie anderer Programme formuliert werden. Unter diese Kategorie fallen alle Textstellen, in denen die impliziten, expliziten Ziele des Programmes genannt werden sowie der erwartete Output.</p> <p>Unter diese Kategorie fallen außerdem alle Textstellen, in denen die Ziele andere Programme genannt werden.</p>	<p>„Die Entwicklung kombinierter Sachgut-Dienstleistungen ermöglicht neue Chancen gegenüber internationalen Wettbewerbern, die sich nur auf die Herstellung von Gütern spezialisiert haben.“</p>	<p>Welche Ziele verfolgt das Programm insgesamt?</p>
Hauptkategorie 3.: Beschreibung Arbeitswelt und Arbeit 3.1.: Vergangenheit 3.2.: Gegenwart	<p>Unter diese Kategorie fallen alle Textstellen, in denen die Arbeitswelt oder Arbeit beschrieben wird. Inkludiert werden alle Textstellen in denen die Arbeit und Arbeitswelt beschrieben wird, wie sie aktuell ist, wie sie war, wie sie in der</p>	<p>„Ein Grund [für die weltweit führende Wirtschafts- und Exportnation Deutschland] ist die hohe Innovationskraft mit produzierenden</p>	<p>Wie wird die Arbeit und die Arbeitswelt (im Vergleich zu der Vergangenheit und Zukunft) beschrieben?</p>

<p>3.3.: Zukunft 3.4.: Wünschenswert 3.5. Treiber für Wandel 3.6.: Gute Arbeit</p>	<p>Zukunft sein wird und wie sie sein soll. Unter diese Kategorie fallen außerdem alle Textstellen, in denen die Treiber für Veränderungen in der Arbeitswelt und dem Gegenstand Arbeit genannt werden.</p>	<p>Gewerbe und Dienstleistungssektoren als Job- und Innovationsmotor.“</p>	
<p>Hauptkategorie 4.: Akteure mit Handlungsmacht 4.1.: BMBF 4.2.: Sozialpartner:innen 4.3.: Sonstige</p>	<p>Unter diese Kategorie fallen alle Textstellen, in denen Akteure genannt werden, die gesellschaftliche Veränderungen umsetzen können oder schon haben. Unter diese Kategorie fallen außerdem alle Textstellen, in denen der Grund für ihre Handlungsmacht zugeschrieben wird.</p>	<p>Unter diese Kategorie fallen alle Aussagen, in denen auf andere Akteure Bezug genommen wird, welche Handlungsmacht innehaben und Veränderungen hervorbringen können.</p>	<p>„Mit dem Wissenschaftsjahr 2014 ‚Die digitale Gesellschaft‘ hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung über Chancen und Grenzen einer digitalen Gesellschaft informiert.“</p>
<p>Hauptkategorie 5.: Struktur und Steuerung des Programmes 5.1.: Adressaten der Projekte 5.2.: Auswahl der Projekte 5.3.: Evaluation und lernendes Programm 5.4.: Selbstbeschreibung Programm</p>	<p>Unter diese Kategorie fallen alle Textstellen, in denen auf die Struktur und die Steuerung des Programmes eingegangen wird. Unter diese Kategorie fallen alle Textstellen, in denen die Adressaten und die faktischen Kriterien für eine Förderung genannt werden. Unter diese Kategorie fallen alle Textstellen, in denen Aussagen zu anderen Programmen, zur Evaluation des Programmes getroffen werden. Unter diese Kategorie fallen außerdem alle Aussagen, in denen das Selbstverständnis des Programmes beschrieben wird oder die Selbstbeschreibung des BMBF.</p>	<p>„Das Programm berücksichtigt die Evaluationsergebnisse zu den Vorgängermaßnahmen und integriert den aktuellen Stand der Forschung.“</p>	<p>Auf welche Steuerungsgremien des Programmes und welche Strukturen der Forschungs- und Entwicklungsförderung wird im Programm verwiesen?</p>
<p>Hauptkategorie 6.: Wissenschaft-Praxis-Kooperation 6.1.: Zusammenarbeit Praxis</p>	<p>Unter diese Kategorie fallen alle Textstellen, in denen die Kooperation zwischen Wissenschaft und Praxis und der Wissenstransfer beschrieben wird. Unter diese Kategorie fallen außerdem alle Aussagen, in denen der Grund</p>	<p>„Zentrales Ziel der Projektförderung ist die direkte Nutzung der Ergebnisse durch die Verbundpartner sowie der Transfer von Technologien, Wissen und</p>	<p>Wie beschreibt das BMBF die Wissenschaft-Praxis-Kooperation beziehungsweise den (Wissens-)Transfer im weiteren Sinne?</p>

und Wissenschaft 6.2.: Wissenstransfer	für eine Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis und die aus der Kooperation entstehenden Ergebnisse genannt werden. Unter diese Kategorie fallen außerdem alle Textstellen, in denen Formate des Wissenstransfers genannt werden sowie mögliche Spannungen.	Erkenntnissen in die Praxis von Unternehmen und Organisationen außerhalb der Förderung.	
Hauptkategorie 7: Wissenschaft/ Forschung/ Disziplin	Unter diese Kategorie fallen alle Textstellen, in denen Forschung/ Disziplinen und Praxis beschrieben werden. Unter diese Kategorie fallen außerdem alle Textstellen, in denen Arbeitsforschung, Dienstleistungsforschung, Produktionsforschung und weitere Forschungszweige genannt werden.	„Mit dem vorliegenden Programm ‚Zukunft der Arbeit‘ werden die künftigen forschungspolitische n Maßnahmen des BMBF für die Arbeitsforschung in Deutschland vorbereitet und bedarfsorientiert gestaltet.“	Welches Verständnis von Arbeitsforschung wird im Programm explizit beschrieben und welche Rolle nimmt Arbeitsforschung im Programm ein?

Weitere Titel der iaw-Schriftenreihe

Nr. 27

Bollen, Antje/Cordsen, Manuel/Heinemann, André W./Nischwitz, Guido (2020): Plattformökonomie in Bremen: Hintergründe und ökonomische Perspektiven „moderner“ Erwerbstätigkeit.

Nr. 28

Friemer, Andreas/Warsewa, Günter (2020): Struktur und Entwicklungsperspektiven der IT-Branche im Land Bremen.

Nr. 29

Hirsch, Thalia/Busse, Britta (2020): The importance of subjective measurements in child and youth well-being studies.

Nr. 30

Zenz, Cora/Becke, Guido (2020): Fertig wird man eigentlich nie – Zeitpraktiken und – wünsche von Pflegekräften zur Interaktionsarbeit.

Nr. 31

Barlen, Vivien/Holtrup, André (2021): Leistungsverdichtung als Gestaltungsfeld kollektiver Arbeitsbeziehungen.

Nr. 32

Hopp, Marvin/Kiess, Johannes/Menz, Wolfgang/Seeliger, Martin (2022): Social Partnership Revival?

Nr. 33

Ewen, Janis/Heiland, Heiner/Seeliger, Martin (2022): Dynamiken autonomer Arbeitskonflikte im digitalen Kapitalismus. Der Fall ‚Gorillas‘.

Nr. 34

Nussbaum Bitran, Ilana/Dingeldey, Irene/Laudenbach, Franziska (2022): Theoretical conceptions of transnational solidarity in working relations.

Nr. 35

Busse, Britta/Becke, Guido (2022): Krise als Chance? Auswirkungen und Chancen der COVID-19 Pandemie auf die Arbeitswelt

Nr. 36

Busse, Britta/Suarsana, Laura/Köller Sina/Warsewa Günter (2022): Studentisches Wohnen in Bremen und Bremerhaven 2021 – Follow Up zur gleichnamigen Studie von 2018

Nr. 37

Becke, Guido (2022): Rationalisierungsregime und Interaktionsordnungen der Dienstleistungsarbeit

Nr. 38

Pöser, Stephanie/Becke Guido (2022): Gesundheitsfördernde Maßnahmen transferieren

Nr. 39

Heiland, Heiner/Seeliger, Martin (2022): Betriebliche Öffentlichkeiten im Struktuwandel als Ausgangspunkt einer Demokratisierung der Arbeit?

Nr. 40

Suarsana, Laura/Schneider, Tina/Warsewa, Günter (2023): Do Regional Innovation Strategies Meet Societal Challenges?