

Klaus Kock¹

Kooperative Wissensproduktion – Zur Institutionalisierung der Zusammenarbeit von Wissenschaft und Gewerkschaften

Ende der 70er Jahre machte unter uns Studierenden eine Anekdote die Runde: In einem speziellen Seminar zum Thema Mathematisierung der Wissenschaften habe der Professor sehr komplizierte Modelle zur Erklärung gesellschaftlicher Prozesse aufgestellt. In einem dieser Modelle seien die Gewerkschaften aufgrund zwingender Schlussfolgerungen sowohl im Zähler wie auch im Nenner einer Bruchrechnung aufgetaucht, so dass man sie habe wegkürzen müssen. Wissenschaft war offenbar hoffnungslos weltfremd geworden. Andererseits: Wie schlecht musste es um die Präsenz und die Anerkennung der Gewerkschaften in der Gesellschaft bestellt sein, wenn man sie an der Hochschule einfach für irrelevant erklären konnte – und dies keineswegs nur in mathematischen Seminaren sondern auch in vielen sozialwissenschaftlichen Lehrveranstaltungen und Forschungsprojekten.

Umso mehr engagierten wir uns dann, als die ersten Ansätze einer institutionalisierten, über persönliches Engagement – das es natürlich immer schon gab – hinausgehenden Kooperation von Wissenschaft und Gewerkschaften praktiziert wurden. Im Programm „Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens“ förderte die Bundesregierung Forschungsprojekte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. An verschiedenen Hochschulstandorten wurden Kooperationsvereinbarungen zwischen Hochschule und Gewerkschaften abgeschlossen und Kooperationsstellen eingerichtet. Mit den Technologieberatungsstellen (TBS) entstand zunächst in NRW, dann auch bundesweit ein flächendeckendes Netz von Beratungsstellen für Betriebs- und Personalräte. Bildungseinrichtungen nahmen sich vermehrt Themen der Arbeitswelt an.

Seitdem hat sich sowohl die Arbeitswelt als auch die Wissenschaft stark verändert. Haben sie sich aufeinander zu bewegt, ist die Kooperation von WissenschaftlerInnen und Gewerkschaften wirklich noch ein Problem? Wenn ja, wie könnten Lösungsansätze aussehen, die den veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen Rechnung tragen?

1. Wo ist das Problem?

Das Trennende zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften ist nach der hier vertretenen Auffassung nicht nur in Unterschieden der Sprache oder des persönlichen Erfahrungshintergrunds der Individuen zu suchen, sondern liegt wesentlich in gesellschaftlichen Strukturen begründet. Vermittlung erschöpft sich daher nicht in Übersetzung von Fachausdrücken in die jeweils

¹ Dr. rer.soc., wissenschaftlicher Mitarbeiter der Kooperationsstelle Wissenschaft – Arbeitswelt im Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund

andere Begrifflichkeit oder im Wecken von Verständnis der einen für die jeweils andere Seite. Vermittlung meint, verschiedene Handlungslogiken aus zwei verschiedenen gesellschaftlichen Feldern so zu vermitteln, dass eine Kooperation zum Nutzen beider Seiten entstehen kann; sie umfasst die Initiierung, die Organisation und die Moderation von sozialen Beziehungen zwischen Akteuren, die ansonsten eher getrennt voneinander tätig sind.

Wissenschaft wird betrieben in einer besonderen Weise, die sie von anderen gesellschaftlichen Tätigkeiten abhebt. Das Ziel jeder Wissenschaft ist die Produktion von Wissen über die natürliche und soziale Welt. Jede Wissenschaft hat dazu ihre eigenen Methoden entwickelt und Maßstäbe aufgestellt zur Beurteilung, ob dieses Ziel erreicht wird. Tatsachen und Theorien repräsentieren den jeweiligen Stand der Zielerreichung. Dabei sind sich WissenschaftlerInnen im Klaren, dass es nicht darum gehen kann, absolute und endgültige Wahrheiten herauszufinden. Die Anforderung an wissenschaftliche Arbeit besteht vielmehr darin, die Erkenntnisse ständig zu erweitern und weiter zu entwickeln. Auch Wissenschaft findet nicht außerhalb der Gesellschaft statt, sie ist untrennbar verwoben mit sozialen, organisatorischen und kulturellen Faktoren, welche die Erzeugung und den Gebrauch von wissenschaftlichem Wissen mit formen (Chalmers 1999 und 2001; Felt u.a. 1995, 281ff.).

Die Produktion wissenschaftlichen Wissens findet jedoch – erstens – in sozialer Distanz zur übrigen Gesellschaft statt, in eigenen Institutionen, innerhalb derer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unter sich darüber befinden, ob eine neue Erkenntnis als anerkannt und gesichert gelten kann. Idealtypisch steuert Wissenschaft sich selbst, auch wenn dieses Privileg heute real immer mehr in Frage steht (Weingart 2001, 284 ff.). Wissenschaftliches Wissen unterscheidet sich – zweitens – von anderen Arten des Wissens durch den Anspruch auf Allgemeingültigkeit. Im Gegensatz zum Erfahrungswissen, das an die Person sowie an die jeweilige Situation vor Ort gebunden ist, kann wissenschaftliches Wissen von verschiedenen Akteuren in verschiedenen Zusammenhängen angewandt werden. Bei der Übertragung theoretisch bzw. experimentell gewonnenen Wissens auf eine hochkomplexe und unberechenbare Wirklichkeit ergibt sich allerdings ein Transferproblem. Abstrakte Erkenntnisse müssen auf die jeweils konkreten Umstände angewandt werden (Chalmers 1999, 25ff.). Kann Wissen allgemein als Fähigkeit zum sozialen Handeln, als Handlungsvermögen definiert werden, so zeichnet sich wissenschaftliches Wissen – drittens – durch seine hohe Dynamik aus. Mehr als jede andere Wissensform fabriziert Wissenschaft permanent zusätzliche Handlungsmöglichkeiten. Dies macht ihren besonderen Stellenwert in der heutigen Gesellschaft aus, die auf fortschreitende Modernisierung angewiesen ist. Wissenschaft ist zur unmittelbaren Produktivkraft geworden (Stehr 2001, 62ff.).

Aus diesem Verwendungskontext der Produktivkraft Wissenschaft in Wirtschaft und Gesellschaft werden ständig neue Anforderungen an die Forschung hervorgebracht. Weingart (2001, 27 ff.) spricht von enger werdenden Kopplungen zwischen Wissenschaft einerseits, Politik, Wirtschaft und Medien andererseits, wodurch es zu einer „Verringerung bzw. zu einem partiellen Verlust der sozialen Distanz der Wissenschaft“ komme (ebd., 29). Die Zeitspanne zwischen grundlagentheoretischer Innovation und ihrer (technischen) Anwendung wird immer kürzer, der Bezug der Forschung zur Praxis damit immer enger. Forschung ist auf diese Weise oftmals gezwungen, ihre Anwendungsbedingungen mit zu reflektieren. Wissenschaftlich-technische Innovationen folgen in vielen Fällen keinem linearen Pfad von der Grundlagenforschung zur Umsetzung, sie umfassen vielmehr – durchaus problematische und spannungsgeladene – Interaktionen unterschiedlicher Institutionen und Akteure bei Parallelität von Grundlagenforschung, angewandter Forschung und experimenteller Entwicklung (Lau / Bösch 2001).

Das Transferproblem verlagert sich damit in den Forschungsprozess hinein und wird zum Problem einer Rückkopplung zwischen Wissenschaft und Praxis. Das heißt zugleich, dass heute mehr als je zuvor gesellschaftliche Diskussion und Einflussnahme den gesamten Prozess, angefangen bei der Fragestellung wissenschaftlicher Untersuchungen bis zur Umsetzung der Erkenntnisse in praktische Anwendungen, begleiten muss, um gesellschaftlich wünschenswerte Veränderungen herbeizuführen und Gefahren zu vermeiden (Nowotny 1999, 109 ff.). Die Organisation eines solchen gesellschaftlichen Diskurses wird selbst zur Anforderung an die Wissenschaft. Nicht erst bei der Anwendung einer entwickelten Technik wird nach den gesellschaftlichen Folgewirkungen gefragt, sondern bereits am Beginn einer wissenschaftlichen Entwicklung, zu einem Zeitpunkt also, an dem die Erwartungen an die Nutzungschancen noch unklar sind, die ökonomischen, politischen und gesellschaftlichen Interessen noch nicht deutlich in Erscheinung treten und finanzielle Investitionen noch gering sind (Lau / Bösch 2001). An die Stelle des Wissenstransfers von der Forschung in die Anwendung tritt eine reflexive Organisation der Wissensproduktion, die eine Beteiligung der Nutzerinnen und Nutzer während des gesamten Prozesses ermöglicht (Fricke 2000). Eine solche Demokratisierung der Verfügung über wissenschaftliches Wissen bedeutet noch nicht die Aufhebung der Differenz zwischen wissenschaftlichem Wissen und Laienwissen sondern vielmehr eine veränderte Form des politischen Umgangs mit dieser Differenz. Nicht die Aufhebung aller Unterschiede sondern die vermehrte Anwendung von Verfahren der Mediation, der Beteiligung von Laien, Betroffenen und Interessierten ist charakteristisch für die heutige Wissensgesellschaft (Weingart 2001, 23).

Diese Reflexivität – so die These – ergibt sich nicht spontan, sondern muss als eigenständiges soziales Problem angesehen werden, das durch gesonderte vermittelnde Tätigkeiten immer wieder aufs Neue gelöst werden muss. Dies gilt in besonderem Maße für die Beteiligung der abhängig Beschäftigten, die im Normalfall dem Wissenschaftssystem relativ fern stehen, wie auch umgekehrt die Distanz der institutionalisierten Wissenschaft zu den Arbeitenden in Betrieben und Verwaltungen relativ groß ist. Einige Schlaglichter sollen diese Vermittlungsproblematik verdeutlichen.

2. Wissenschaft und Arbeitswelt – ein nach wie vor spannungsreiches Verhältnis

Arbeit wird in wissenschaftliche Fragestellungen nicht selbstverständlich mit aufgenommen, sie gilt oft nur als Folgeproblem wissenschaftlich angeleiteter Veränderungen der Praxis. So fragen beispielsweise die VertreterInnen einer Richtung der Wirtschaftswissenschaft bei der Untersuchung von Standortfaktoren nach mess- und quantifizierbaren Ausstattungsmerkmalen einer Region wie z.B. Verkehrsverbindungen, Energie, Industrieflächen, Dienstleistungen, Wohnungen, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie qualifizierten und weniger qualifizierten Arbeitskräften. Die Arbeit selbst geht allenfalls als Kostenfaktor in die Analyse ein, Gewerkschaften sind in dieser Sichtweise eine unerwünschte, weil kostentreibende Verzerrung des Wettbewerbs der Regionen. In einer anderen Richtung der Wirtschaftswissenschaft werden dagegen die sozialen Verhältnisse einer Region insgesamt untersucht, wobei Arbeit als konkrete Tätigkeit konkreter Personen eine zentrale Rolle spielt. Gewerkschaften sind in dieser Sichtweise Akteure, die an der Gestaltung einer regional spezifischen Produktionsweise notwendig beteiligt sind (Krätke 1995, 23 ff.; Hirsch-Kreinsen / Schulte 2000). Dass die eine Theorie gewählt wird statt der anderen, kann von Gewerkschaften mit beeinflusst werden. Dazu bedarf es eines organisierten Austausches mit der Wissenschaft, in den Gewerkschaften ihr Anliegen nach Berücksichtigung von Problemen der Arbeit einbringen können. Gemeinsame Diskussionsforen, Arbeitskreise und Projekte fördern nicht nur das gegenseitige Verständnis, sondern zeigen zugleich auch neue Möglichkeiten auf, die sich sowohl für die gewerkschaftliche Politik als auch für die Weiterentwicklung der Theorie aus der Kooperation ergeben können (Kock 1997 und 1999).

Zweites Beispiel: In Teilen der Managementtheorie ist das „scientific management“ Taylors noch immer nicht überwunden, die Arbeitenden werden noch immer als Objekte behandelt, deren Arbeit es wissenschaftlich zu gestalten gilt. So wird beispielsweise in der sog. Systemgastronomie ganz im Sinne dieser Art von Wissenschaft in zunehmendem Umfang versucht, alle Arbeitsschritte zu standardisieren und rigoros zu überwachen. Bei McDonald's müssen

die Beschäftigten (weltweit!) bei der Zubereitung von Pommes frites 19 sorgfältig kalkulierte Schritte ausführen, das gesamte „Operations and Training Manual“ umfasst 600 Seiten (Royle 2000, 56 ff.). Durch gewerkschaftlichen Druck, mehr aber noch durch die inneren Widersprüche dieser Arbeitsorganisation selbst – sie verhindert das Engagement der Arbeitenden und ist damit im modernen Produktionsprozess kontraproduktiv (so schon Friedmann 1952) – ist heute in wissenschaftlichen Diskussionen viel von Partizipation der Beschäftigten die Rede. Die praktizierten Partizipationsmodelle heben die Fremdsteuerung der Arbeitenden jedoch nicht ohne Weiteres auf. In vielen Fällen treten Zielwerte und Kennziffern an die Stelle von Anweisung und Kontrolle; sie markieren einen oft sehr engen Rahmen für das Arbeitshandeln. Subjektivität wird damit eingebunden in einen vorgegebenen Kontext (Jäger 1999, 83 ff.; Dörre 2001, 380 f.). Um den Objektstatus der Arbeitenden in Theorie und Praxis zu überwinden, bedarf es gewerkschaftspolitischer Initiativen z.B. zur Einführung und Gestaltung von Gruppenarbeit mit erweiterten Handlungsspielräumen. Wissenschaft kann Erkenntnisse über produktivitäts- und motivationsfördernde Wirkungen wie auch über zu erwartende Hemmnisse und Konflikte der Arbeit in Gruppen beitragen. Wie aber dann die Gruppen vor Ort gebildet und welche Aufgaben ihnen übertragen werden und ob alle Beschäftigten davon gleichermaßen profitieren, ist nur im konkreten Fall zu entscheiden (Kutzner 2002). Aus dessen Beobachtung und Analyse können dann wieder neue empirisch-theoretische Erkenntnisse gewonnen werden. Die Kooperation beinhaltet folglich einen gegenseitigen Lernprozess.

Drittes Beispiel: Bei der Technikgestaltung wird noch allzu oft das Erfahrungswissen der Beschäftigten dem wissenschaftlichen Wissen untergeordnet, wenn es überhaupt Berücksichtigung findet (Böhle u.a. 2001). In Call Centern beispielsweise vermitteln die Agents zwischen dem Unternehmen als Organisation und der Kundschaft auf dem Markt. Ihre Aufgabe ist es, den Verkauf zu fördern, andererseits aber auch die Wissensbasis des Unternehmens über die Kundschaft und ihr Verhalten zu erweitern. Eine solche Arbeit unterscheidet sich von anderen durch ihre ständige Interaktion mit den Kundinnen und Kunden. Sie enthält einen hohen Anteil emotionaler Komponenten. Weil die Kundschaft nicht einheitlich ist und das Verhalten der einzelnen Kundinnen und Kunden nur schwer vorhersehbar ist, lässt sich die Arbeit im Servicebereich nur begrenzt routinisieren (Frenkel u.a. 1999, 6f.). Obwohl also das Erfahrungswissen eine erhebliche Rolle spielt, wird die Technik in der Richtung weiter entwickelt, dass sie möglichst in der Lage ist, die Datenbank selbsttätig zu erweitern, mittels statistischer Auswertungen das Beschäftigtenverhalten zu überwachen und die Kundenbeziehungen zu differenzieren. Um eine Technik zu entwickeln, welche die Beschäftigten unterstützt statt sie zu enteignen, sind wiederum betriebs- und gewerkschaftspolitische Initiativen notwendig.

Z.B. könnte ein Wissensmanagement eingeführt werden, das einen Austausch von Erfahrungen unter den Beschäftigten und die gemeinsame Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen ermöglicht (Herrmann u.a. 2001). Wissenschaft kann allgemeine Erkenntnisse zum Umgang mit Wissen in Unternehmen beisteuern, kann plausibel machen, dass das Erfahrungswissen der Beschäftigten eine wertvolle Ressource darstellt. Die Entscheidung darüber, ob diese Ressource stärker genutzt werden soll, wird dagegen von den Akteuren im Betrieb gefällt, wobei nicht zuletzt Machtfragen – die von der Wissenschaft häufig unterschätzt werden – eine wichtige Rolle spielen (Kutzner / Kock 2001).

Anders als WissenschaftlerInnen stehen Gewerkschaften und Betriebsräte in einer politischen Verantwortung. Während falsche Prognosen der WissenschaftlerInnen relativ folgenlos bleiben, können Irrtümer auf Gewerkschaftsseite sich zu fatalen Fehlern auswachsen (Bourdieu 1993, 64 f.). Während Wissenschaft sich von Handlungszwängen lösen muss, um Ergebnisse mit Allgemeingültigkeit zu erzielen, stehen GewerkschafterInnen und Betriebsräte unter einem permanenten Entscheidungs- und Handlungsdruck. Ihnen erscheint Wissenschaft als zu langsam oder zu wenig orientierend für das praktische Handeln. Es müssen daher angemessene Formen des Dialogs und der Zusammenarbeit gefunden werden, um die Eigenart von Wissenschaft, durch allgemeine Erkenntnisse Handlungsmöglichkeiten zu erweitern, für die gewerkschaftliche Praxis anwendbar zu machen. Die Logik der Produktion wissenschaftlicher Erkenntnisse muss vermittelt werden mit der Logik des praktischen Handelns. Dazu ist es einerseits erforderlich, dass WissenschaftlerInnen Rechenschaft ablegen darüber, wie sie zu bestimmten Erkenntnissen gelangt sind und welches Problem damit ihrer Meinung nach gelöst werden kann (Stengers 1998). Andererseits müssen GewerkschafterInnen und Betriebsräte die Gründe ihres Handelns offen legen und bereit sein, über Alternativen nachzudenken. Das dazu notwendige Vertrauen, das gegenseitige Verständnis und der Respekt vor dem Wissen der Anderen entstehen meist nur in stabilen Diskussionszusammenhängen und gemeinsamen Aktivitäten.

Wissenschaft entfaltet ihre Potenziale insbesondere dort, wo nach neuen Ideen gesucht wird, wo neues Wissen benötigt wird, wo neue Handlungsweisen und Strategien entwickelt werden. Es ist kein Zufall, dass immer dann, wenn eine Gewerkschaft zur „Zukunftsdebatte“ aufruft, WissenschaftlerInnen eingeladen werden, ihre Erkenntnisse zum Stand der Dinge und zur weiteren Entwicklung einzubringen. Wenn die Debatte in eine veränderte Politik einmünden soll, ist wiederum ein längerfristiger Dialog notwendig, in dem nicht nur Standpunkte ausgetauscht sondern gezielt neue Handlungsmöglichkeiten diskutiert und erprobt werden. Zur Zeit sind dies etwa Probleme der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitsbedingungen in

den neuen Branchen oder in globalisierten Unternehmensnetzwerken. Solche Diskussionen können – insbesondere auf der örtlichen Ebene – schnell zur Überlastung der gewerkschaftlichen und betrieblichen Funktionsträger führen, denn die Probleme nehmen zu, während die Mittel knapper werden. Auch mancher Wissenschaftler und manche Wissenschaftlerin fühlt sich überfordert, neben der theoretischen Auseinandersetzung mit einem Thema auch Praxisprobleme diskutieren zu sollen. Hier müssen immer wieder der Nutzen einer Kooperation für Theorie und Praxis herausgearbeitet und Wege zu ihrer Realisierung aufgezeigt werden. Da dies von beiden Seiten nicht ohne Weiteres erwartet werden kann, ergibt sich hier eine Aufgabe für intermediäre Einrichtungen, insbesondere für die Kooperationsstellen. Ihre Arbeit besteht darin, im Dialog mit den Akteuren die Handlungsrelevanz von wissenschaftlichem Wissen einerseits, die theoretische Bedeutung konkreter Handlungskontexte andererseits herauszuarbeiten, um die Zusammenarbeit an bestimmten Problemstellungen zu organisieren.

Wissenschaft stellt die vorherrschende Praxis in Frage, untersucht sie auf ihre Voraussetzungen und auf ihre Veränderbarkeit. Für die Akteure in Betrieb und Gewerkschaft ist damit nicht selten eine Verunsicherung verbunden, denn es wird nicht weniger verlangt als die eigenen Handlungsweisen in Frage stellen zu lassen, ohne praktikable Alternativen genannt zu bekommen. Diese sind vielmehr erst in Kooperation mit den WissenschaftlerInnen zu erarbeiten. Um die Verunsicherung produktiv werden zu lassen, d.h. Vorschläge und Konzepte für eine veränderte Praxis hervorzubringen, bedarf Wissenschaft der Zusammenführung mit dem Erfahrungswissen der Akteure vor Ort. Z.B. lassen sich arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse über den Zusammenhang von Motivation und Unternehmenskultur nicht einfach in Motivationstechniken oder andere „objektive“ Verfahren umsetzen. Positive Veränderungen werden nur erreicht, wenn die Beschäftigten als Subjekte zur aktiven Mitwirkung gewonnen werden. Wie dies bewerkstelligt werden kann, ist wiederum Gegenstand gemeinsamer Auseinandersetzung mit dem Thema.

3. Kooperation zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften – einige Erfahrungen aus der Arbeit der Kooperationsstelle Dortmund

Die Kooperationsstelle Wissenschaft – Arbeitswelt in Dortmund ist ein teilautonomer Arbeitsbereich innerhalb des Landesinstituts Sozialforschungsstelle. Die Kooperationsstelle wird finanziell gefördert und inhaltlich beraten von einem Verein, in dem sowohl die örtlichen Gewerkschaften als auch die beiden Hochschulen, einige Institute und Einzelpersonen Mitglied sind. Bundesweit gibt es z.Zt. 16 Kooperationsstellen, allerdings institutionell sehr ver-

schieden verfasst, von der Stabsstelle an der Universität über Vereinsträgerschaften bis hin zu befristeten Projekten mit einer Anschubfinanzierung durch die Hans-Böckler-Stiftung.

Allgemeines Ziel einer Kooperationsstelle ist es, nicht nur punktuell zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften Kontakte herzustellen, sondern einen langfristigen Prozess der Zusammenarbeit zu organisieren und zu moderieren, Wissenschaft und Praxis so miteinander zu vermitteln, dass ein reflexiver Prozess der Wissensgewinnung und Wissensaneignung entsteht. Dabei werden weitere Akteure einbezogen, die auf die eine oder andere Weise Wissen erzeugen, vermitteln und anwenden wie z.B. Beratungs- und Weiterbildungseinrichtungen, Beschäftigungs- und Arbeitsloseninitiativen. Moderiert durch die MitarbeiterInnen der Kooperationsstelle arbeiten Fachleute gemeinsam an Fragestellungen, zu deren Lösung theoretische Überlegungen und praktische Arbeit jeweils für sich nicht in der Lage wären.

Die Kooperationsstelle ist Mittlerin zwischen den verschiedenen Akteuren, sie agiert als intermediäre Einrichtung, als Akteurin zwischen den Akteuren. Gegenüber der Wissenschaft ist ein Mitarbeiter der Kooperationsstelle dann häufig in der Rolle eines theoretisch interessierten Gewerkschafters, gegenüber den Gewerkschaften befindet er sich eher in der Rolle eines praktisch interessierten Wissenschaftlers – ohne sich jemals auf die eine oder andere Rolle festzulegen. Ohne die Eigengesetzlichkeiten der Wissenschaft einerseits, der Praxis in Betrieben und Verwaltungen andererseits aufheben zu wollen, soll eine Zusammenführung von wissenschaftlichem und praktischem Wissen ermöglicht werden, wissenschaftliches Wissen transformiert werden für den jeweiligen Anwendungskontext, praktisches Wissen aufbereitet werden für theoretische Durchdringung und Verallgemeinerung. Eine solche umfassende Vermittlung ist nur möglich in ständigem Kontakt mit den Akteuren auf der Basis gegenseitigen Vertrauens und Respekts. Kooperationsarbeit ist aufgrund der vielen Unwägbarkeiten und der wenig formalisierten bzw. formalisierbaren Austauschprozesse am ehesten in direkter Interaktion erfolgreich.

In einer Region wie dem Ruhrgebiet, die in besonders hohem Maße von wirtschaftlichem und sozialem Strukturwandel betroffen ist, liegt der Schwerpunkt der Kooperationsstelle Dortmund darin, Wissen über Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeit und Beschäftigung in den neu entstehenden Betrieben, Branchen und Clustern zu generieren und nutzbar zu machen. Die Anforderung an die Wissenschaft besteht darin, von der theoretischen Erkenntnis, dass betriebliche Organisation und regionale Wirtschaftsstrukturen von allen Akteuren mit beeinflusst werden und ihre Modernisierung auf die Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen angewiesen ist, fortzuschreiten zu konkreten Analysen über die Rolle von ArbeitnehmerInnen, Be-

etriebsräten, Gewerkschaften bei Modernisierungsprozessen, um Ansatzpunkte für gezieltes Handeln benennen zu können. An Gewerkschaften und Betriebsräte stellt ein solches Vorgehen die Anforderung, ihr oft implizites Wissen zu explizieren, anderen verständlich zu machen und ihr Handeln in einem größeren Zusammenhang zu reflektieren. Die Region als sozialökonomischer Raum besteht aus den verschiedensten sozialen Beziehungen und Strukturen sowie deren Wechselwirkungen. Wer regionale Entwicklungen gezielt beeinflussen will, kann daher nicht punktuell ansetzen, sondern muss in sein Denken und Handeln die Überlegungen und Aktivitäten anderer AkteurInnen mit einbeziehen. Zu den Zielgruppen der Kooperationsstelle Dortmund gehören daher nicht nur WissenschaftlerInnen und GewerkschafterInnen im engeren Sinne, sondern auch Beratungs- und Weiterbildungseinrichtungen, Beschäftigungs- / Arbeitsloseninitiativen und die städtische Wirtschaftsförderung. Sie alle haben zu tun mit der Produktion, der Vermittlung und der Anwendung von Wissen über Arbeit und Strukturwandel in der Region.



Abb. 1 Stufen der Kooperation

Insgesamt lässt sich die Arbeit der Kooperationsstelle als ein stufenförmiger Prozess beschreiben (Abb. 1). Auf der ersten Stufe soll der *Diskurs zwischen den Akteuren* gefördert werden. Kooperation beginnt mit dem Erfahrungs- und Informationsaustausch, der von der Kooperationsstelle auf verschiedenste Weise organisiert und moderiert wird. Mit Informationsschriften und Veröffentlichungen wird ein weites regionales Umfeld angesprochen. Pres-

seerklärungen und –gespräche machen ZeitungsleserInnen auf die Arbeit der Kooperationsstelle aufmerksam. Die Präsentation im Internet ist eine weitere Möglichkeit der Ansprache, die aber noch längst nicht alle potenziellen AdressatInnen erreicht. Enger wird der Kreis bei öffentlichen Veranstaltungen, die vorwiegend der Diskussion und dem Meinungsaustausch dienen. Wieder etwas verbindlicher sind Seminare und Workshops, in denen auf Initiative und unter Moderation der Kooperationsstelle an speziellen Fragestellungen gearbeitet wird.

Die zweite Stufe der Kooperation im Sinne *gemeinsamer Arbeit* beginnt bei der Entwicklung gemeinsamer Strategien und Programme, führt über die Koordination von Projekten bis zur gemeinsamen Durchführung eines Projekts. Die Kooperationsstelle vermittelt auch hier, indem sie Gemeinsamkeiten und Diskussionsbedarf herausarbeitet, verschiedene Personen und Projekte zusammenführt, Ideen für neue Projekte aufgreift oder selbst erarbeitet.

Auf einer dritten Stufe schließlich wird die Zusammenarbeit *institutionalisiert* in Netzwerken von Personen und Einrichtungen. Mit der Institutionalisierung nimmt jedoch die Komplexität erheblich zu, ebenso wie die Verbindlichkeit und Formalisierung für die Teilnehmenden. Die Flexibilität der Strukturen nimmt dagegen ab, der Kreis der Kooperanden schließt sich tendenziell, wenn kontinuierliche und verbindliche Teilnahme gefordert ist. Es bleibt Aufgabe der Kooperationsstelle als intermediärer Einrichtung, die richtige Mischung verschiedener Kooperationsformen zu finden, die Stufen ständig wieder hinabzusteigen, um Verengungen, Ausschließungsprozesse und Bürokratisierungen zu vermeiden, andererseits aber auch genügend Verbindlichkeit herzustellen, um das notwendige Vertrauen und die gegenseitige Anerkennung als Fachleute für Theorie und Praxis zu entwickeln.

Ein solches regionales Netzwerk ist in den letzten Jahren mit dem von der Kooperationsstelle Dortmund organisierten „Arbeitskreis Strukturpolitik“ entstanden. Die Form des Arbeitskreises, wie sie hier praktiziert wird, ist geeignet, die genannten Probleme zu bewältigen, wenn auch nicht auszuräumen. Zunächst verlangt die Mitarbeit an einem regelmäßig tagenden Arbeitskreis relativ viel an Engagement von den Teilnehmenden, andererseits hat sich diese Form aber auch als das wirksamste Instrument der Kooperation erwiesen, das flexibel genug ist, neue InteressentInnen aufzunehmen, und zugleich verbindlich genug, um kontinuierliche Diskussionen zu ermöglichen und andere Formen der Zusammenarbeit vorzubereiten. Der Arbeitskreis ist nicht auf Einbeziehung möglichst vieler Personen angelegt, er ist jedoch offen für alle, die sich für eine Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungssituation einsetzen. Es beteiligen sich Personen aus wissenschaftlichen Einrichtungen, Gewerkschaften, kommunalen

Einrichtungen, Weiterbildungs- und Beratungseinrichtungen, Beschäftigungs- und Arbeitsloseninitiativen.

Die Aktivitäten des Arbeitskreis‘ Strukturpolitik beginnen beim Informationsaustausch. In gemeinsamen Diskussionen werden Fachkenntnisse der verschiedenen Akteure zusammengeführt und gegenseitige Lernprozesse eingeleitet. Die Kooperationsstelle hat die Aufgabe, in Erfahrung zu bringen, wer ExpertIn auf einem bestimmten Gebiet ist, von wem welche einschlägigen neuen Erkenntnisse erarbeitet werden, welche Projekte zu den relevanten Themen gerade angelaufen sind. Hieraus folgen Workshops und Seminare, um vorhandenes Fachwissen nutzbar zu machen für die Entwicklung einer arbeitsorientierten Betriebs-, Branchen- und Regionalpolitik. Die Kooperationsstelle initiiert und moderiert solche Workshops und Seminare und wertet sie aus, um Fragestellungen für die weitere Bearbeitung aufzuwerfen und mögliche Formen der Bearbeitung vorzuschlagen. Wenn die Voraussetzungen – eingegrenzte Fragestellung, klare Zielsetzung und geeignete PartnerInnen – gegeben sind, werden bestimmte Themen von der Kooperationsstelle zusammen mit externen Personen und Einrichtungen in Projektform bearbeitet.

Aus dem Diskussionszusammenhang können Ideen für wissenschaftliche Untersuchungen entstehen, deren Ergebnisse später in Gestaltungsprojekte überführt werden. Dieser Prozess der Initiierung, Durchführung und Auswertung von Projekten wird durch Aktivitäten der Kooperationsstelle begleitet. Sie bietet ein Forum zur Diskussion von arbeitsorientierten Vorstellungen und Konzepten, sie fördert und moderiert den Meinungs austausch zwischen den Akteuren, stellt Kontakte her. Zur Ergänzung der Diskussionsgrundlagen wertet die Kooperationsstelle Materialien, wissenschaftliche Studien und Statistiken aus. Allgemeine und zielgruppenbezogene Formen der Öffentlichkeitsarbeit sorgen für die Verbreiterung der Diskussionen und für den Transfer von Projektergebnissen.

Neben dem regional angelegten Arbeitskreis Strukturpolitik sind zwei branchenorientierte Arbeitskreise zum Bereich Call Center sowie zum Bereich der Informationstechnologien entstanden. Hier werden stärker betriebliche Probleme aufgegriffen, Erfahrungen insbesondere von Betriebsräten ausgetauscht und Forschungs-, Beratungs-, Weiterbildungsprojekte vorgestellt sowie gemeinsame Projekte verabredet und mit Unterstützung der Kooperationsstelle durchgeführt.

Die Erfahrungen der Kooperationsstelle Dortmund zeigen, dass eine so angelegte Vermittlungsarbeit geeignet ist, den Prozess der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften zu befördern und zu institutionalisieren. Die offene Form der Zusammenarbeit

kann als angemessen gelten für so unterschiedliche Akteure, deren gemeinsame Interessen keineswegs von vornherein feststehen, sondern erst im Diskurs erarbeitet werden müssen. In der Mehrzahl der Fälle geht dabei die Initiative von der Kooperationsstelle aus. Sie identifiziert und beschreibt Probleme, die der wissenschaftlichen Bearbeitung bedürfen, oder ermittelt in wissenschaftlichen Diskussionen Theorieansätze, die nach praktischer Anwendung suchen. Die Kooperationsstelle bildet auch den organisatorischen Kern, der die Kontakte knüpft und hält, für Kontinuität sorgt und in der Lage ist, verschiedene AkteurInnen zur Mitarbeit zu gewinnen. Je nach den örtlichen Gegebenheiten kann diese Arbeit auch gemeinsam mit Anderen bewältigt werden. In Dortmund sind die Partner der Kooperationsstelle zum Einen der regionale DGB-Vorsitzende für alles, was die Region insgesamt betrifft, zum Anderen Sekretäre der örtlichen Gewerkschaften für die branchenbezogenen Fragen (Kock 2002).

Wissenschaft gewinnt also auf diese Weise Einblick in betriebliche und regionale Anwendungskontexte, sie zeigt ihrerseits neue Handlungsmöglichkeiten und Ansatzpunkte auf. Gewerkschaften und Betriebsräte bringen ihre Erfahrungen aus Betrieben und Branchen ein und erweitern im Diskurs ihr Wissen um die Gestaltbarkeit von Arbeit und Beschäftigung. Aufgrund ihrer Erfahrungen mit der Umsetzung von Wissen unterstützen Beratungseinrichtungen die betrieblichen und gewerkschaftlichen Akteure mit Vorschlägen und Hinweisen, sie weisen Forschungseinrichtungen auf betriebliche Probleme hin, die mit wissenschaftlichen Methoden bearbeitet werden könnten. Sie aktualisieren und erweitern selbst ihre Beratungsangebote durch Austausch mit den anderen Akteuren. Bildungseinrichtungen greifen Qualifizierungsbedarfe auf, um mit Hilfe der anderen Akteure neue bedarfsorientierte Angebote zu entwickeln, sie unterstützen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebsräte und GewerkschafterInnen sowie Beschäftigungs- und Arbeitsloseninitiativen dabei, sich die für den Strukturwandel notwendigen fachlichen und sozialen Kompetenzen anzueignen. Die städtische Wirtschaftsförderung schließlich bringt ihr Wissen über wirtschaftliche Zusammenhänge in der Region ein, sie gewinnt Aufschlüsse für die Weiterentwicklung ihrer Maßnahmen sowohl was die Unternehmensförderung angeht als auch was die Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik betrifft.

4. Auf dem Weg zu einer kooperativen Organisation der Wissensproduktion

Wenn es zutrifft, dass Wissenschaft heute nicht mehr linear von der Grundlagen- über die Anwendungsforschung zur Herstellung marktfähiger Produkte organisiert wird, sondern in komplexen Wechselwirkungen mit verschiedenen lokalen Anwendungskontexten als reflexiver Prozess von Forschung und Anwendung gedacht werden muss, dann müssen auch neue

Verfahren gefunden werden, um gewerkschaftliche Zielvorstellungen in diesen Prozess einzubringen. Nicht erst bei den Folgen neuer Technologien wäre daher anzusetzen sondern bereits bei der Formulierung von Problemen, die mit Hilfe der Wissenschaft gelöst werden sollen. In den Forschungsprozess wären Rückkopplungsschleifen einzubauen, die den lokalen Akteuren Möglichkeiten bieten, ihr Erfahrungswissen einzubringen und Zwischenergebnisse auf Gültigkeit zu überprüfen, um daraus wiederum gemeinsam mit den WissenschaftlerInnen Fragestellungen zu präzisieren bzw. neu aufzuwerfen. Problemlösungen z.B. in Form neuer Technologien würden dann nicht mehr nur als fertige Konstrukte eingesetzt, für deren vorgegebene Handhabung die Beschäftigten angelernt werden; die Beschäftigten würden vielmehr als ProblemlöserInnen begriffen, die sich der Technologie als Hilfsmittel bedienen. Insgesamt kommt es also darauf an, dialogische Verfahren zu finden und zu praktizieren, die eine Beteiligung gewerkschaftlicher und betrieblicher Akteure an der Forschung ebenso ermöglichen wie eine Beteiligung von WissenschaftlerInnen an der praktischen Veränderung der Wirklichkeit vor Ort. Kurz: Vom herkömmlichen Wissenstransfer wäre überzugehen zu einer reflexiven Organisation der Wissensproduktion (Fricke 2000, Nowotny 1999).

Dabei kann und soll die institutionelle Eigenständigkeit der Wissenschaft wie auch der Gewerkschaften nicht aufgehoben werden. Im Unterschied zu Gibbons u.a. (1994), die glauben, eine Veränderung feststellen zu können derart, dass Forschung sich mehr und mehr in den Anwendungskontexten selbst vollzieht und sich damit zu einer gesamtgesellschaftlichen Angelegenheit erweitert, wird hier davon ausgegangen, dass trotz engerer Zusammenarbeit von Wissenschaft und Wirtschaft eine institutionelle Eigenständigkeit der Wissenschaft erhalten bleibt und auch erhalten werden muss, um abgesicherte Erkenntnisse über die soziale und natürliche Realität gewinnen zu können. Notwendig und sinnvoll sind jedoch Formen der Verständigung und der Diskussion über Fragestellungen, Untersuchungsmethoden, Gültigkeit und Anwendbarkeit von Wissenschaft. Die Wissenschaft öffnet sich damit für gesellschaftliche Beteiligung und Mitsprache. Umgekehrt ist auch eine offene Thematisierung praktischer Handlungsweisen und Probleme notwendig, um WissenschaftlerInnen Zugang zu Anwendungskontexten in der Arbeitswelt zu ermöglichen. Für Gewerkschaften ergibt sich daraus die Anforderung, sich dem Dialog zu öffnen und in der eigenen Organisation sachliche und personelle Kapazitäten für ein solches Aufgabenfeld bereit zu stellen.

Ein Erfolg solcher Diskurse ist dabei keineswegs garantiert und kann auch durch intensive Aktivitäten der Kooperationsstelle nicht garantiert werden. Die Kooperation kann beispielsweise fehlschlagen, wenn sich die Akteure nicht auf eine gemeinsame Problemdefinition einigen können, was dann dazu führt, dass die WissenschaftlerInnen in ihren Analysen nach Lö-

sungen suchen, für die nach Auffassung der GewerkschafterInnen überhaupt kein Problem existiert. Umgekehrt definieren GewerkschafterInnen aus politischen Zusammenhängen Probleme, die aus wissenschaftlicher Sicht längst gelöst sind, wobei die existierenden Lösungen nur aus politischen Gründen nicht angewandt werden.

Damit Wissenschaft ihre Fähigkeit, zusätzliche Handlungsmöglichkeiten bereit zu stellen, entfalten kann, bedarf es einer durchdachten Form der Vermittlung. Diese zu organisieren ist die Aufgabe von ExpertInnen, d.h. solchen Personen, deren Beruf es ist, Wissen – genauer: Wissen über Wissen – zu erlangen, zu handhaben, zu organisieren und zu vermitteln (Stehr 1998). Kooperationsstellen sowie Beratungs- und Weiterbildungseinrichtungen haben eine intermediäre und transformierende Rolle im Gesamtprozess der reflexiven Erzeugung von Wissen. In einem netzwerkförmig angelegten Diskurs mit Wissenschaft und Praxis kommt ihnen die Aufgabe zu, Wissen so zu transformieren, dass es praktisch wirksam werden kann, und umgekehrt praktische Handlungsweisen so zu thematisieren, dass sie wissenschaftlicher Analyse zugänglich sind. Damit erzeugen sie selbst „intermediäre Wissenstypen“, das heißt Wissen, das erforderlich ist, um Übersetzungen und Verständigungen zwischen verschiedenen Handlungsbereichen zu bewerkstelligen (Weingart 2001, 352).

Während Forschungs-, Beratungs- und Weiterbildungseinrichtungen ebenso wie Gewerkschaften, Betriebsräte, Initiativen und Wirtschaftsförderung jeweils ihren spezifischen Beitrag in das Netzwerk einbringen, besteht der Beitrag von Kooperationsstellen darin, eben dieses zu ermöglichen. Sie stellen Verbindungen zwischen den Akteuren her und halten sie aufrecht, sie machen die jeweiligen Handlungslogiken und Handlungskontexte der Akteure transparent, im Dialog arbeiten sie die Handlungsrelevanz von wissenschaftlichem Wissen einerseits, die theoretische Bedeutung konkreter Handlungskontexte andererseits heraus, organisieren Diskussionen über gemeinsame Ziele und den Austausch von Erfahrungen, initiieren und begleiten gemeinsame Projekte.

Wenn die MitarbeiterInnen von Kooperationsstellen dabei des öfteren wie Männer oder Frauen „ohne Eigenschaften“ erscheinen, von allem etwas, keines ganz, so liegt das vor allem daran, dass sie versuchen, die funktionale Differenzierung der Gesellschaft zumindest in einem Teilbereich zu durchbrechen. Wie die Erfahrung zeigt, ergeben sich dadurch durchaus fruchtbare Ansätze zur Modernisierung und Gestaltung sozialer Strukturen und Beziehungen. Es sollte daher im Interesse einer arbeitsorientierten Wissenschaft wie auch einer wissenschaftlich orientierten Gewerkschaftsarbeit liegen, solche Ansätze einer institutionalisierten Zusammenarbeit intensiver zu fördern.

Literatur

- Beck, Ulrich/ Bonß, Wolfgang (Hg.) 2001: Die Modernisierung der Moderne; Frankfurt a.M.
- Böhle, Fritz/ Bolte, Annegret/ Drexel, Ingrid/ Weishaupt, Sabine 2001: Grenzen wissenschaftlich-technischer Rationalität und „anderes Wissen“; in: Beck/ Bonß 2001; S. 96-105
- Bourdieu, Pierre 1993: Soziologische Fragen; Frankfurt a.M.
- Chalmers, Alan F. 1999: Grenzen der Wissenschaft; Berlin/ Heidelberg
- Chalmers, Alan F. 2001: Wege der Wissenschaft; 4. Auflage; Berlin/ Heidelberg
- Dörre, Klaus 2001: Partizipation im Arbeitsprozess – Alternative oder Ergänzung zur Mitbestimmung? in: Industrielle Beziehungen, Heft 4/2001, S. 379-407
- Felt, Ulrike/ Nowotny, Helga/ Taschwer, Klaus 1995: Wissenschaftsforschung – Eine Einführung; Frankfurt a.M./ New York
- Frenkel, Stephen/ Korczynski, Marek/ Shire, Karen/ Tam, May 1999: On the Front Line. Organization of Work in the Information Economy; Ithaca/ London
- Fricke, Werner 2000: Vom Wissenstransfer zur reflexiven Organisation der Wissensproduktion; in: Tholen, Jochen (Hg.): Wissenstransfer und neue Medien; Tagungsdokumentation Kooperation Universität – Arbeitnehmerkammer Bremen; Bremen
- Friedmann, George 1952: Der Mensch in der mechanisierten Produktion; Köln
- Gibbons, Michael / Limoges, Camille / Nowotny, Helga / Schwartzman, Simon / Scott, Peter / Trow, Martin 1994: The new production of knowledge. The dynamics of science and research in contemporary societies; London
- Herrmann, Thomas / Hoffmann, Marcel / Loser, Kai-Uwe / Misch, Andrea / Moysich, Klaus 2001: Wissensmanagement mitgestalten - Konzepte, Methoden und Anknüpfungspunkte; Technologieberatungsstelle beim DGB – TBS; Reihe Arbeit, Gesundheit, Umwelt, Technik, Heft 50; Oberhausen.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut/ Schulte, Anja (Hg.) 2000: Standortbindungen – Unternehmen zwischen Globalisierung und Regionalisierung; Berlin
- Jäger, Wieland 1999: Reorganisation der Arbeit. Ein Überblick zu aktuellen Entwicklungen; Opladen und Wiesbaden
- Kock, Klaus 1997: Bausteine für eine gewerkschaftliche Regionalpolitik. Erfahrungen und Beispiele aus dem östlichen Ruhrgebiet; Münster
- Kock, Klaus 1999: Umbau-Arbeit. Gewerkschaften, eine Kooperationsstelle und die schwierige Modernisierung der Region; in: Müller, Sebastian/ Herrmann, Rita (Hg.): Inszenierter Fortschritt. Die Emscherregion und ihre Bauausstellung; Bielefeld; S. 41-49
- Kock, Klaus 2002: Gewerkschaften in der regionalen Strukturpolitik – Statisten oder Akteure? in: Jonas, Michael / Nover, Sabine / Schumm-Garling, Ursula (Hg.): Brennpunkt Arbeit; Münster (im Erscheinen)
- Krätke, Stefan 1995: Stadt – Raum – Ökonomie. Einführung in aktuelle Problemfelder der Stadtökonomie und Wirtschaftsgeographie; Basel
- Kutzner, Edelgard 2002: Die Un-Ordnung der Geschlechter. Industrielle Produktion, Gruppenarbeit und Geschlechterpolitik in partizipativen Arbeitsformen; Dissertation Universität Bielefeld Fakultät für Soziologie
- Kutzner, Edelgard / Kock, Klaus 2001: Interessenvertretung im Call Center – eine Handlungshilfe für Betriebsräte und aktive GewerkschafterInnen; Schriftenreihe der IG Metall; Frankfurt
- Lau, Christoph/ Böschen, Stefan 2001: Möglichkeiten und Grenzen der Wissenschaftsfolgenabschätzung; in: Beck/ Bonß 2001; S. 122-136
- Nowotny, Helga 1999: Es ist so. Es könnte auch anders sein. Über das veränderte Verhältnis von Wissenschaft und Gesellschaft; Frankfurt a.M.
- Royle, Tony 2000: Working for McDonald's in Europe. The Unequal Struggle? London and New York
- Selle, Klaus 1994: Was ist bloß mit der Planung los? Erkundungen auf dem Weg zum kooperativen Handeln; Dortmunder Beiträge zur Raumplanung Band 69; Dortmund

Stehr, Nico 1998: Wissensberufe; in: Schulz, Wolfgang K. (Hg.): Expertenwissen. Soziologische, psychologische und pädagogische Perspektiven; Opladen; S. 17-31

Stehr, Nico 2001: Wissen und Wirtschaften. Die gesellschaftlichen Grundlagen der modernen Ökonomie; Frankfurt a.M.

Stengers, Isabelle 1998: Wem dient die Wissenschaft? München

Weingart, Peter 2001: Die Stunde der Wahrheit? Zum Verhältnis der Wissenschaft zu Politik, Wirtschaft und Medien in der Wissensgesellschaft; Weilerswist