



Bundesarbeitsgemeinschaft der Kooperationsstellen
Wissenschaft und Arbeitswelt

Arbeitsmaterialien der BAG Kooperationsstellen Nr. 7

„Nichts ist so praktisch wie eine gute Theorie“¹ – Geschichte und Arbeitsweise von Kooperationsstellen

von Klaus Kock

Seit nunmehr fast 50 Jahren engagieren sich Kooperationsstellen für eine Zusammenarbeit von Wissenschaftler*innen mit Gewerkschaften und weiteren Akteur*innen aus der Arbeitswelt. Sie initiieren, organisieren und moderieren die Kooperation, um praktisches und wissenschaftliches Wissen zusammenzuführen. Nach einem kurzen Abriss der Geschichte von Kooperationsstellen wird anhand von drei Beispielen gezeigt, welche Formen diese Arbeit in verschiedenen Kontexten annehmen kann. Die Debatte um eine „Third Mission“ der Hochschulen bietet Chancen für Kooperationsstellen, ihre spezifischen Sichtweisen und Erfahrungen verstärkt einzubringen.

1. Einleitung: Das leidige Problem mit Theorie und Praxis

Dass eine wissenschaftliche Erkenntnis nicht ohne Weiteres in praktische Handlungen einfließen kann, ist eine allgemein bekannte Tatsache. Es ist geradezu die Aufgabe der Wissenschaft, von den konkreten Gegebenheiten des Alltags zu abstrahieren. Sie soll in der unübersichtlichen Vielfalt von Einzelheiten allgemeine Gesetzmäßigkeiten erkennen. Wissenschaftliches Wissen ist dem Alltagswissen nicht überlegen, aber es ist von anderer Art, es ist abstraktes, in allgemeinen Begriffen formuliertes Wissen. Seine Erzeugung ist auf besondere Weise organisiert, Forschungs- und Theoriearbeit finden in der Regel in eigens dafür geschaffenen Institutionen statt, abgetrennt vom praktischen Leben der Alltagswelt. Idealtypisch arbeiten Wissenschaftler*innen losgelöst von unmittelbaren Handlungszwängen, unter sich, mit ihren eigenen Methoden, mit einer eigenen Fachsprache an Problemen, die sie glauben lösen zu können.

Gliederung

1. Einleitung: Das leidige Problem mit Theorie und Praxis
2. Zur Geschichte der Kooperationsstellen in Deutschland
3. Kooperation konkret
4. Ausblick: Kooperationsarbeit als Teil des „Dritten Auftrags“ der Hochschulen
5. Literatur- und Quellenhinweise

Zur Umsetzung wissenschaftlicher Erkenntnisse in praktische Problemlösungen muss das theoretische Wissen wieder angereichert werden durch konkretes Erfahrungswissen, das im Forschungsprozess selbst nicht erzeugt werden kann, sondern aus der Praxis der Akteur*innen im Anwendungskontext hervorgeht. Es findet eine Wechselwirkung statt, die mit dem Begriff „Transfer“ – im Sinne einer Weitergabe von Wissen – nicht hinreichend erfasst wird. Es sind zusätzliche Anstren-

gungen nötig, um theoretische Erkenntnisse praktisch zu realisieren.² In der modernen Gesellschaft, die wesentlich auf wissenschaftliche Erkenntnisse angewiesen ist, finden sich deshalb Vermittlungseinrichtungen in vielfältiger Form als Beratungs- und Weiterbildungsinstitutionen, als Transferstellen und Lernfabriken, als Startup-Center und Inkubatoren, als Projektbeiräte und Expertengremien – und eben auch: als Kooperationsstellen.

Was Kooperationsstellen von vielen anderen Institutionen zur Vermittlung zwischen Wissenschaft und Praxis unterscheidet, ist ihr Interessenbezug. In Anerkennung der Tatsache, dass der gesellschaftliche Anwendungskontext wissenschaftlicher Erkenntnisse gekennzeichnet ist von unterschiedlichen Interessen und entsprechenden Auseinandersetzungen, haben Kooperationsstellen sich die Aufgabe gestellt, die Beteiligung von Arbeitnehmer*innen und ihren Interessenvertretungen an Prozessen der Erkenntnisgewinnung und -umsetzung zu fördern. Kooperationsstellen initiieren, organisieren und moderieren die Zusammenarbeit zwischen Personen und Einrichtungen aus Wissenschaft und Arbeitswelt. In einem institutionalisierten, kooperativen Prozess soll es möglich werden, Probleme aus der Arbeitswelt zu bearbeiten, deren Lösung mehr erfordert als Einkauf und Konsum wissenschaftlicher Dienstleistungen. Die Leistung von Kooperationsstellen besteht darin, Akteur*innen aus Wissenschaft und Arbeitswelt zur Mitarbeit zu gewinnen, um praktisches und wissenschaftliches Wissen zusammenzuführen.³

Im Folgenden soll zunächst anhand eines Rückblicks auf die Geschichte der Kooperationsstellen gezeigt werden, wie diese wissenschaftspolitische Grundintention im Laufe der Jahrzehnte umgesetzt wurde. In einem zweiten Abschnitt wird anhand von drei Beispielen gezeigt, wie Kooperationsstellen vor Ort an Problemlösungen arbeiten. Im Schlussabschnitt werden einige Überlegungen darüber angestellt, welchen Stellenwert Kooperationsstellen im Zusammenhang einer „Third Mission“ der Hochschulen zukünftig einnehmen könnten.

2. Zur Geschichte der Kooperationsstellen in Deutschland

Die Kooperationsstellen können heute auf eine fast fünfzigjährige Geschichte zurückblicken. In gewisser Weise sind sie Kinder der „68er“, d.h. der Studierenden- und Bürgerrechtsbewegungen, die neue Forderungen stellten nach mehr Praxisrelevanz von Wissenschaft und einer stärkeren Teilhabe bislang benachteiligter gesellschaftlicher Gruppen an allgemeiner und wissenschaftlicher Bildung. Gewerkschaften und Wissenschaft knüpften neue Kontakte und bauten alte Berührungspunkte ab.

Erste Vereinbarungen zwischen Hochschulen und Gewerkschaften in den 1970er Jahren

Die 1971 gegründete Universität *Bremen* hatte sich zum Ziel gesetzt, die Barrieren des Hochschulzugangs für Kinder von Arbeiter*innen zu beseitigen und die Wissenschaft stärker an Problemen der abhängig Beschäftigten auszurichten. Zu diesem speziellen „Bremer Modell“ einer Reformhochschule gehörte ein Kooperationsvertrag zwischen Universität und Arbeiterkammer. In diesem Vertrag verpflichtete sich die Universität Bremen, „durch die ihr gegebenen Möglichkeiten ... der Forschung und Lehre die Arbeiterkammer Bremen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben ... zu unterstützen.“ Im Gegenzug machte die Arbeiterkammer die Zusage, ihre praktischen Erfahrungen „an die Universität Bremen heranzutragen und die von der Universität erarbeiteten ... Ergebnisse von Forschung und Lehre ... der Arbeitnehmerschaft zu vermitteln.“⁴ In konservativen Kreisen löste dies wütende Proteste aus. Es war von „Marxisten-Universität“ und „roter Kaderschmiede“ die Rede. Aus Protest verließ die FDP die Koalition mit der SPD in der Bürgerschaft. Bei der Bevölkerung machte das wenig Eindruck, die SPD gewann die Wahl mit absoluter Mehrheit.⁵

In der Folge forschte man zusammen in verschiedenen Projekten an Fragestellungen zur Humanisierung der Arbeit. Es wurden Seminare und ein sog. Arbeiterstudium als Weiterbildungsmaßnahme

für Arbeitnehmer*innen konzipiert. Im Medienbereich entstanden einige Filme zu Problemen der Arbeitswelt. 1977 konnte die Kooperation im Bremischen Hochschulgesetz verankert werden. Zur Durchführung des Kooperationsvertrags richteten die beteiligten Partner*innen die „Zentralstelle für die Durchführung des Kooperationsvertrages zwischen der Universität Bremen und der Arbeiterkammer Bremen“ und die zentrale wissenschaftliche Einrichtung „Arbeit und Betrieb“ ein.⁶ Heute sind die Aktivitäten zusammengefasst im Institut Arbeit und Wirtschaft, das von der Universität und der Arbeitnehmerkammer gemeinsam betrieben wird.

Spannend sind auch die Anfänge der Kooperation in *Oldenburg*. Hier hatte sich der DGB von Anfang an (1971) in die Gründung der Universität eingebracht. Auch hier zielten die gewerkschaftlichen Vorstellungen darauf ab, „die bestehenden Bildungsprivilegien und kulturellen Benachteiligungen breiter Schichten“ der Bevölkerung zu beseitigen.⁷ Im September 1971 wurde ein „Gesprächskreis Reformuniversität Oldenburg (GROL)“ gegründet. Mitglieder waren Hochschullehrer*innen, wissenschaftliche Assistent*innen, Studierende und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen der Universität sowie haupt- und ehrenamtliche Gewerkschaftsfunktionär*innen. Der Gründungsausschuss der Universität nahm das zustimmend zur Kenntnis und erklärte: „Die Planung einer ‚Reformuniversität‘ kann nicht allein mit der Verbesserung des Hochschulstudiums begründet werden, sondern in erster Linie mit der Aufgabe einer reformorientierten Universität, einen Beitrag für gesellschaftliche Erneuerung zu leisten. ... Der Gründungsausschuss wird alles tun, um den Kontakt zu den Gewerkschaften auszubauen und zu intensivieren.“⁸

1974 beschlossen die Universitätsgremien gegen das Votum des Wissenschaftsministeriums, der Universität den Namen „Carl von Ossietzky-Universität“ zu geben. Nach ihrer Grundordnung arbeitet die Universität mit gewerkschaftlichen und sonstigen Forschungs- und Bildungseinrichtungen zusammen und kann zu diesem Zweck Vereinbarungen abschließen. Die Vereinbarung mit dem

DGB und der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben wurde zum Gegenstand heftiger politischer Auseinandersetzungen. Auch hier war wieder von „Kaderschmiede“ und „Bekennnis-Universität“ die Rede. Konservative Kräfte verbreiteten das Gerücht, in Oldenburg könnten nur Gewerkschaftsmitglieder studieren.⁹ Es gab eine Anfrage der CDU im niedersächsischen Landtag und kurz darauf (1975) auch eine Kleine Anfrage der CDU-Fraktion im Bundestag zum Thema „Hochschulpolitik unter einseitigem Vorzeichen“.

In der Antwort auf die Anfrage begrüßte das Bundesbildungsministerium unter Minister Helmut Rohde (SPD) ausdrücklich, dass die Universitäten sich gegenüber der Gesellschaft öffneten. Die Oldenburger Kooperationsvereinbarung sei „von der Überzeugung getragen, dass die Hochschulen sich den vielfältigen Problemen ihrer Umwelt öffnen und versuchen sollen, an ihrer Lösung mitzuwirken.“ Es sei lange Zeit vernachlässigt worden, Forschungsergebnisse, die Arbeitnehmer*innen berühren, auch an diese zu vermitteln. Es gebe ein Übergewicht der Zusammenarbeit von Hochschulen und Unternehmen, das auszugleichen sei. „Die überkommene Kluft zwischen den Hochschulen und breiten Schichten der Bevölkerung ist noch immer nicht in ausreichendem Maße geschlossen worden.“¹⁰ Ähnlich wie in Bremen wurden in der Folgezeit gemeinsame Forschungsprojekte durchgeführt und Bildungsveranstaltungen organisiert. Auch die einphasige Lehrerausbildung wurde gemeinsam konzipiert.

In *Bochum* reicht die Vorgeschichte des Kooperationsvertrags bis 1968 zurück, als der Rektor Kurt Biedenkopf und der IG Metall-Vorsitzende Otto Brenner ihr Interesse an einer Zusammenarbeit zwischen der Ruhr-Universität und dem Bildungszentrum der IG Metall im benachbarten Sprockhövel bekundeten. 1972 wurde ein paritätisch besetzter Arbeitskreis gegründet, der die Einzelheiten der geplanten Zusammenarbeit festlegen sollte. Erstes Resultat war, dass der pädagogische Leiter des Bildungszentrums Sprockhövel und ein Vorstandsmitglied der IG Metall Lehraufträge an der Ruhr-Universität erhielten.¹¹ Nach einigen hochschulinternen Querelen konnte im Juli 1975

eine „Vereinbarung über die Zusammenarbeit“ zwischen Ruhr-Universität und IG Metall unterzeichnet werden. Darin heißt es: Die Vertragspartner „sind an einer verstärkten Hinwendung der Wissenschaft zu Problemen interessiert, die sich aus den Lebensverhältnissen der abhängig Beschäftigten und deren Arbeitsbedingungen im Betrieb sowie unmittelbar am Arbeitsplatz ergeben.“¹² Relativ schnell erkannte man, dass die Kooperation eine rechtlich und personell abgesicherte Infrastruktur braucht. Am 1.3.1979 wurde die „Gemeinsame Arbeitsstelle Ruhr-Universität / IG Metall“ eingerichtet.¹³

Auch in *Saarbrücken* wurden bereits 1976 erste Kooperationsverträge der Saarländischen Arbeitskammer mit der Fachhochschule und der Pädagogischen Hochschule geschlossen,¹⁴ 1994 erfolgte die Gründung der „Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der Universität des Saarlandes“.¹⁵

Die Gründungsgeschichte macht deutlich, welche Intention den Kooperationsstellen bis heute zugrunde liegt: Die Hochschulen sollen geöffnet werden für breitere Schichten der Gesellschaft. Die Beteiligung gesellschaftlicher Gruppen an Forschung und Lehre wird verstanden als Stärkung und Förderung der Wissenschaft, nicht als Bedrohung ihrer Autonomie. Wenn dabei Ungleichgewichte zugunsten der Arbeitgeberseite entstehen, muss im Interesse der Demokratie die Seite der Arbeitnehmer*innen durch institutionelle Vorkehrungen gefördert werden.

Die 1980er Jahre: Das Bielefelder Projekt

Im Rahmen eines Forschungsprojektes mit dem Titel „Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer als Gegenstand der Hochschulforschung“ analysierten Forscher*innen an der Universität Bielefeld seit 1977 Chancen und Probleme einer Wissenschaft, die sich an Interessen von Arbeitnehmer*innen orientiert.¹⁶

„Arbeitnehmerorientierte Wissenschaft“ wurde anhand von drei Kriterien definiert:

- **Interessenbezug:** Wenn Interessen von Arbeitnehmer*innen an Forschung formuliert werden, kann das einerseits helfen, deren Arbeits-

und Lebensbedingungen zu verbessern. Andererseits erhält die Forschung Anstöße zu neuen und komplexeren Fragestellungen.¹⁷

- **Praxisbezug:** „An die Stelle einer theoretischen Distanz zur Praxis tritt die Bereitschaft, an der Lösung praktischer Probleme mitzuwirken und dabei auch Verantwortung und Risiken zu tragen.“¹⁸
- **Kooperation ist notwendig,** um arbeitnehmerorientierte Forschung politisch durch die Gewerkschaften abzusichern, um die gewünschte Praxisrelevanz der Forschungsergebnisse zu erzielen, um den Transfer der Erkenntnisse in die Praxis zu organisieren und um die soziale Distanz zwischen Gewerkschaften und Wissenschaft abzubauen.¹⁹

Die Auswertung bestehender Kooperationsansätze, so formulierten die Projektleiter Siegfried Katterle und Karl Krahn, habe gezeigt, „wie sehr die Kooperation von Vermittlungsinstanzen zwischen Hochschulen und Gewerkschaften abhängig ist.“ Arbeitskreise reichten dazu nicht aus. „Deshalb wird vorgeschlagen, durch Kooperationsstellen die organisatorischen, personellen und finanziellen Voraussetzungen für die Koordinierung von Kooperationsbeziehungen und für ihre langfristige Stabilisierung zu schaffen.“²⁰

1982 startete die Projektgruppe einen Modellversuch mit dem Titel „Regionale Öffnung der Hochschulforschung für Arbeitnehmerprobleme durch Kooperationsstellen“. An den fünf Hochschulorten Hamburg, Oldenburg, Dortmund, Kassel und Tübingen wurden Kooperationsstellen eingerichtet. Die Leitung des Projekts hatten Klaus Beck und Lothar Feldengut, zwei Kollegen aus der Abteilung Gesellschaftspolitik des DGB-Bundesvorstands. Das Personal in den Kooperationsstellen wurde finanziert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Hans-Böckler-Stiftung.²¹ In Dortmund beispielsweise leitete der DGB-Kreisvorsitzende Helmut Neukirch das Projekt Kooperationsstelle.

In einem Buch mit dem Titel „Regionale Zusammenarbeit von Hochschulen und Gewerkschaften“²² wurden die Erfahrungen aus dem Projekt

aufgearbeitet. Fazit: „Kooperationsstellen sind notwendig, weil Zusammenarbeit von Hochschule, Gewerkschaften und Arbeitnehmern in der Region ... einer festen Organisationsform bedarf, die in der Lage ist, den Kooperationsbedarf zu ermitteln, Kooperationsprozesse dauerhaft zu begleiten sowie die Ergebnisse von Kooperationsprojekten umzusetzen.“²³

Als Erfolge der Kooperationsstellen wurden genannt:

- Es war ihnen gelungen, bei Gewerkschaften, Betriebsräten und Arbeitnehmer*innen das nötige Vertrauen zu gewinnen und soziale Distanz zur Wissenschaft abzubauen. Dies erwies sich als entscheidende Voraussetzung dafür, Forschungsbedarf aus der Arbeitswelt in die Hochschulforschung zu übermitteln.
- In verschiedenen Projekten konnten die Kooperationsstellen konkrete Zusammenarbeit initiieren und organisieren. In Dortmund beispielsweise wurden Projekte zur Regional- und Strukturpolitik durchgeführt mit dem Ziel, Beschäftigung zu schaffen. Daraus entstand das Entwicklungszentrum (EWZ), das heute noch als Weiterbildungsträger besteht. Ein anderer Schwerpunkt waren Projekte zum Einsatz neuer Technologien in Dortmunder Metallbetrieben. Schließlich ging es um Qualifizierung als Teil einer beschäftigungswirksamen Strukturpolitik.²⁴
- Die gemeinsame Arbeit habe die Problemwahrnehmung der beteiligten Forscher*innen verändert und die Sichtweisen auf ihren Forschungsgegenstand erweitert.²⁵

Perspektivisch schlug die Projektgruppe vor, den Diskurs ins Zentrum der Arbeit von Kooperationsstellen zu rücken, die Diskussion von Gewerkschafter*innen und Betriebs- bzw. Personalräten mit den Wissenschaftler*innen der örtlichen Hochschulen zu organisieren, um das gegenseitige Verständnis zu fördern und kooperative Projekte anzustoßen.

Eine Kooperationsstelle – so eine weitere Empfehlung des Projektberichts – sollte mindestens aus

zwei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und einer Bürokraft bestehen; ihre Arbeit sollte von einem Beirat aus Vertreter*innen der Hochschulen und der Gewerkschaften begleitet werden; Kooperationsstellen sollten im gewerkschaftlichen Bereich angesiedelt sein, um es ihnen zu erleichtern, den Kooperationsbedarf zu ermitteln und das Vertrauen der Arbeitnehmer*innen und ihrer Interessenvertretungen zu gewinnen; schließlich wurde eine überregionale Koordination der Kooperationsstellen beim DGB-Bundesvorstand empfohlen.²⁶ Drei der im Modellversuch eingerichteten Kooperationsstellen konnten 1986 in öffentlich geförderte Einrichtungen überführt werden (Dortmund, Hamburg, Oldenburg), sodass zusammen mit Bochum und Bremen nun fünf Kooperationsstellen etabliert waren.

Die Situation der Kooperationsstellen im Jahr 2020

In den Folgejahren entstanden mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung weitere Kooperationsstellen, seit 1990 insbesondere in den neuen Bundesländern.²⁷ Mit der Zahl der Kooperationsstellen haben sich auch Konzepte, Arbeitsweisen und Themenstellungen vervielfacht. Je nach Lage vor Ort haben sich die Tätigkeiten der Kooperationsstellen unterschiedlich entwickelt. Einige legen den Schwerpunkt auf öffentliche Diskussionen zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt, andere initiieren und begleiten vorwiegend kooperative Forschungs- und Gestaltungsprojekte, wieder andere kümmern sich stärker um Lehre und Weiterbildung.

Auch die institutionelle Einbindung ist verschieden. Anders als im Projektbericht von 1986 empfohlen, sind die meisten Kooperationsstellen nicht bei den Gewerkschaften, sondern an den Hochschulen angesiedelt. Einige sind als selbständige Einrichtungen organisiert. Einige verfügen über öffentliche Mittel, andere finanzieren sich über Projekte und Aufträge Dritter. Einige werden rein ehrenamtlich geführt, andere verfügen über eine Planstelle, manche arbeiten mit befristeten Projektstellen.

Eine Besonderheit ist das Netzwerk der sechs – seit Ende der 1990er Jahre landesfinanzierten – Kooperationsstellen in Niedersachsen und Bremen. Durch die Verbindung miteinander können die Kompetenzen der regionalen Partner*innen aus Wissenschaft und Arbeitswelt besser genutzt werden. Vor Ort eröffnen sich Wege zu anderen Kooperationsstellen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie Gewerkschaftsgliederungen und Arbeitnehmervertreter*innen in den Betrieben. In Zusammenarbeit werden überregionale Angebote ermöglicht, wodurch sich die Potenziale der einzelnen Einrichtungen erweitern. Die Kooperationsstellen erstellen gemeinsame Publikationen und arbeiten gemeinsam an Projekten und Veranstaltungen.

Auf Bundesebene sind die Kooperationsstellen in einer „Bundesarbeitsgemeinschaft der Kooperationsstellen Wissenschaft und Arbeitswelt (BAG)“ zusammengeschlossen. Sie dient zum Erfahrungsaustausch untereinander und zur Profilierung der Kooperationsstellen in der Öffentlichkeit. Sie werden dabei unterstützt von der Hans-Böckler-Stiftung sowie dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften. Die von der Kooperationsstelle in Leipzig betreute gemeinsame Website www.kooperationsstellen.de gibt einen Überblick über Schwerpunkte der Arbeit und aktuelle Projekte. Ein Newsletter hält die Abonnent*innen auf dem Laufenden. 2003 wurde ein Buch mit dem Titel „Kooperation Wissenschaft – Arbeitswelt“ veröffentlicht, wo im Wesentlichen das breite Spektrum der Kooperationsarbeit dokumentiert wird.²⁸

2007 hat der Autor eine Untersuchung durchgeführt zur Arbeit der Kooperationsstellen „Zwischen Lehrstühlen und Werkbänken“.²⁹ Im Ergebnis konnte festgestellt werden: Kooperationsstellen verstehen sich als Agenturen, die auf der lokalen Ebene Potenziale aufspüren, Akteure mobilisieren und Prozesse initiieren. Wissenschaft wird auf Praxiskontexte bezogen und die Praxis der Arbeitswelt findet leichter Anschluss an wissenschaftliches Wissen. Je nach den Gegebenheiten vor Ort definieren Kooperationsstellen in Abstimmung mit verschiedenen lokalen Einrichtungen ihre Arbeitsfelder und Schwerpunktsetzungen.

Dabei kommt es sehr stark auf die Fähigkeiten der einzelnen Mitarbeiter*innen an, sich in die örtlichen Gegebenheiten einzufinden, in die jeweiligen Milieus „einzutauchen“ und sich eine anerkannte Stellung zu erarbeiten. Kooperationsstellen leben vom Engagement ihrer Mitarbeiter*innen. Charakteristisch für Kooperationsstellen sind diskursive Arbeitsformen, angefangen von Diskussionsveranstaltungen und Tagungen über Workshops und Zukunftswerkstätten bis hin zu kooperativ angelegten Forschungsprojekten und Seminaren. Immer geht es darum, verschiedene Akteur*innen aus Wissenschaft und Arbeitswelt zusammenzubringen und eine aktive Auseinandersetzung zu fördern. Durch ihre initiierenden, organisierenden und moderierenden Tätigkeiten ermöglichen Kooperationsstellen einen Diskurs zweier „Welten“, die im Alltag nur selten direkt miteinander kommunizieren. Darauf aufbauend wird eine projektformige Zusammenarbeit angeregt und organisiert, die sich im Idealfall zu dauerhaften Netzwerken fortentwickelt.

Mit Unterstützung aus den Gewerkschaften und der Hans-Böckler-Stiftung haben engagierte Personen aus Wissenschaft und Arbeitswelt vielerorts weitere Kooperationsstellen initiiert und gegründet. Mangels öffentlicher Finanzierung basieren sie weitgehend auf Drittmitteln oder werden ehrenamtlich geführt. Die Gewerkschaften halten dagegen am Grundgedanken aus den 1970er Jahren fest, dass Einrichtung und Betreiben von Kooperationsstellen eine öffentliche Aufgabe sei. Im hochschulpolitischen Programm des DGB heißt es dazu: „Vor dem Hintergrund der positiven Erfahrungen mit den Kooperationsstellen zwischen Wissenschaft, Gewerkschaften und Arbeitswelt schlagen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vor, diese flächendeckend und mit einer staatlichen Grundfinanzierung an den Hochschulen zu verankern.“³⁰ Diese Forderung wurde vom Bundesvorstand des DGB im Oktober 2018 noch einmal bekräftigt. Aus Sicht der Gewerkschaften sind Kooperationsstellen ein Instrument zur Stärkung der gesellschaftlichen Verantwortung von Wissenschaft. Ihre Aufgabe ist es, einseitiger Einflussnahme ökonomisch und politisch potenter

Gruppen entgegenzuwirken, indem sie Voraussetzungen schaffen zur Beteiligung breiterer Bevölkerungsschichten an der Wissensgesellschaft. Die Gestaltung von Kooperationsbeziehungen im beschriebenen Sinn ist eine Daueraufgabe. Die Erfahrung zeigt, dass Kooperationsstellen ihr Potenzial nur entfalten können, wenn sie über eine solide Grundfinanzierung verfügen.

Aktuell haben einige Kooperationsstellen mit erheblichen Schwierigkeiten zu kämpfen. Wo die Arbeit ausschließlich aus befristeten Projektmitteln finanziert wird, steht bei Ablauf eines jeden Projekts die Existenz der gesamten Institution auf dem Spiel. Auch Kooperationsstellen mit öffentlicher Förderung sind in den letzten Jahren vor allem von Hochschuleseite massiv infrage gestellt worden. Damals wie heute ist Kooperationsarbeit, wie sie von den Kooperationsstellen praktiziert wird, politisch umstritten und noch längst nicht etablierter Bestandteil der Wissenschaftslandschaft.

3. Kooperation konkret

Ich möchte anhand von drei Beispielen aus den Kooperationsstellen Osnabrück und Hamburg sowie aus meiner eigenen Praxis in der Sozialforschungsstelle der TU Dortmund zeigen, wie eine Vermittlung zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt aussehen kann.

Beispiel 1: Soziale Gerechtigkeit

„Von der Idee einer gerechten Gesellschaft zum konkreten Handeln vor Ort“ lautet der Untertitel einer Broschüre der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften in Osnabrück über die Arbeit der örtlichen Sozialkonferenz, eines offenen Netzwerks verschiedener Personen und Organisationen der Zivilgesellschaft, das sich zum Ziel gesetzt hat, die Sozialpolitik der Stadt Osnabrück durch eine möglichst breite Öffentlichkeit kritisch zu begleiten.³¹ Das Verhältnis von Theorie und Praxis wird hier direkt angesprochen. Die Idee der Gerechtigkeit ist: Jede*r soll bekommen, was ihm oder ihr zusteht. Aber was folgt daraus für die prak-

tische Politik? Nach welchen Kriterien wird entschieden, was wem zustehen soll? Wie in der Wissenschaft üblich, gibt es dazu verschiedene Theorien. Sie liefern Argumente, aus denen unterschiedliche, sogar konträre Konsequenzen für die Praxis gezogen werden können.

Im klassisch sozialstaatlichen Verständnis ist Gerechtigkeit *Verteilungsgerechtigkeit*. Politische Maßnahmen zielen auf eine Angleichung der Lebensverhältnisse, damit die Ungleichheit nicht zu groß wird. Als ursächlich für Ungerechtigkeiten werden gesellschaftliche Strukturen angesehen, insbesondere der Marktmechanismus. Wer seine Arbeitskraft verkaufen muss, wird abhängig von den Launen des Marktes. Dem soll der Sozialstaat durch schützende und zuteilende Maßnahmen entgegenwirken. Heute ist stattdessen oft von *Teilhabegerechtigkeit* die Rede. Gerechte Teilhabe sei dann gewährleistet, wenn alle die gleiche Möglichkeit haben, am Wettbewerb teilzunehmen. Der Markt wird als gerechtes Verfahren zur Zuteilung von Einkommen angesehen. Ungleichheit entstehe durch unterschiedliche Leistungen. Der Staat habe die Aufgabe, die Individuen zu befähigen und zu aktivieren, damit sie am Wirtschaftsleben teilnehmen.

Die politischen Konsequenzen der beiden Konzepte sind geradezu gegensätzlich: Während es der Verteilungsgerechtigkeit darum geht, die Spielregeln des Systems zu verändern, zielt Teilhabegerechtigkeit darauf ab, jeder Person die Teilnahme am Spiel zu ermöglichen.³²

- Verteilungsgerechtigkeit heißt: Niemand soll gezwungen sein, durch die Straßen zu ziehen und Flaschen zu sammeln. Um das zu verhindern, wird Bedürftigen Sozialhilfe bzw. Grundversicherung gezahlt.
- Teilhabegerechtigkeit heißt: Flaschensammeln ist eine Geschäftsidee, dadurch können Bedürftige am Marktgeschehen teilnehmen. Der Staat fördert diese Eigeninitiative. Dann könnte an Sozialhilfe gespart werden.

Theorien der Teilhabegerechtigkeit dienen spätestens seit den sog. Hartz-Reformen als wissenschaft-

liche Legitimation der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. Die Osnabrücker Sozialkonferenz will die konkreten Folgen des vorherrschenden Gerechtigkeitsverständnisses und der darauf fußenden Politik aufzeigen. Dass mehrere tausend Osnabrücker Kinder in Armut leben, kann nicht hingenommen werden. Es stimmt etwas nicht an den Zuständen in unserer Gesellschaft. Wenn das als gerecht bezeichnet wird, taugt auch die theoretische Begründung nichts.

In der Broschüre zum zehnjährigen Bestehen der Sozialkonferenz heißt es: „Die einzelnen wissenschaftlichen Disziplinen ... können Definitionsangebote vorschlagen oder unterschiedliche Theorien (z.B. über Gerechtigkeit) entwickeln, die sie zur Diskussion stellen. Was aber letztlich Mehrheitlich unter Armut, Reichtum oder Gerechtigkeit verstanden wird, wie der gesellschaftliche Wohlstand verteilt werden sollte und welche politischen Entscheidungen dafür notwendig wären, muss in einem gesellschaftlichen Diskurs ermittelt werden. Sprich: Es muss Gegenstand einer öffentlichen Debatte sein.“³³

Die Sozialkonferenz ist ein Ort für die Gerechtigkeitsdebatte, hier kann sich die Wechselwirkung von wissenschaftlichem und praktischem Wissen entfalten. In der genannten Broschüre ist die Rede von einer „doppelten Perspektive“: Wissenschaft kann durch ihren analytischen Blick verschiedene Armutsdefinitionen und Ursachen von Armut zur Diskussion stellen, aus denen sich die unterschiedlichen Politikkonzepte jeweils herleiten lassen. Der Sozialkonferenz geht es darum, diese wissenschaftliche Perspektive mit der praktischen Perspektive von sozial benachteiligten Menschen zu konfrontieren. Erst aus dem Diskurs ergeben sich Handlungsmöglichkeiten vor Ort, die einerseits folgerichtig sind und andererseits praxisadäquat wirken. In der Jubiläumsschrift wird kein Zweifel daran gelassen, dass letztlich das Konzept der sozialstaatlichen Verteilungsgerechtigkeit erneuert werden soll. Die Kooperationsstelle trägt wesentlich dazu bei, dieses Netzwerk zu knüpfen und am Leben zu halten. Sie unterstützt und organisiert die Kommunikation zwischen den Akteuren, sorgt dafür, dass die Ressourcen aller Teilnehmenden

bestmöglich zum Einsatz kommen, moderiert den gemeinsamen Lernprozess und führt ihn zu einem Ergebnis.

Das Spektrum der Themen, mit denen sich die Sozialkonferenz seit ihrer Gründung im Jahr 2002 befasst hat, reicht von Hartz IV und Niedriglohn über Kinder- und Altersarmut bis hin zu Fragen von Gesundheit und Wohnraum in Osnabrück. Bewusst werden konträre Positionen gegenübergestellt und diskutiert, z.B. von Jobcenter und Arbeitslosen-Selbsthilfe. Immer werden konkrete Forderungen und Handlungsmöglichkeiten herausgearbeitet. Das ist auch wissenschaftlich interessant. Denn es macht keinen Sinn, Gerechtigkeit losgelöst von Handlungen zu diskutieren. Gerecht oder ungerecht kann nur etwas sein, das durch Handlungen zu beeinflussen ist, ein Naturereignis würde man nicht als gerecht oder ungerecht bezeichnen. Im eigenen Interesse tut die wissenschaftliche Forschung gut daran, Impulse aus dem Dialog mit der Praxis aufzugreifen. Hier wird wissenschaftliches Wissen mit praktischem Wissen zusammengeführt, immer im Hinblick auf mögliche Problemlösungen. Davon profitieren beide Seiten. Zu wissen, wie man das macht, wie der Dialog geführt werden kann – das ist die Kernkompetenz der Kooperationsstelle.

Beispiel 2: Gefahrstoffersatz

Noch immer werden sowohl in der Industrie wie auch in Dienstleistungsunternehmen Stoffe verwendet, die Gefahren mit sich bringen für Umwelt und Kundschaft, insbesondere aber für die Beschäftigten, die tagtäglich damit umgehen müssen. Die Kolleg*innen der Kooperationsstelle Hamburg haben über Jahre Möglichkeiten erarbeitet, wie Gefahrstoffe in Unternehmen durch sichere Alternativen zu ersetzen wären.³⁴ Ein Laie stellt sich diesen Prozess eher simpel vor: Um Gefahren für Umwelt, Kundschaft und Beschäftigte zu reduzieren, soll ein Stoff durch einen anderen ersetzt werden. Die Wissenschaft gibt Auskunft über Eigenschaften und Gefahren verschiedener Chemikalien. Der Betrieb sucht nach einem ungefährlichen Stoff und setzt ihn anstelle des gefährlichen ein.

Der reale Prozess des Gefahrstoffersatzes gestaltet sich jedoch sehr viel komplizierter. Das zeigen die Erfahrungen der Kolleg*innen aus Hamburg. Ich nenne einige Fallbeispiele:

- Ein Unternehmen sucht ein Lösungsmittel, das in der Lage sein soll, eine Trennschicht auf Industrieschildern abzulösen, ohne den Lack anzugreifen. Verschiedene Lösungsmittel kommen infrage. Aber welches Mittel in welcher Dosierung die Trennschicht entfernt und den Lack verschont, ist nicht bekannt. Dazu sind zusätzliche Tests nötig, die im Unternehmen durchgeführt werden.
- Ein anderes Unternehmen will PVC auf der Unterseite von Teppichfliesen ersetzen. Ein Alternativstoff wäre vorhanden. Es stellt sich jedoch heraus, dass er nur verwendet werden kann, wenn das Produktdesign verändert wird.
- In einer Krankenhauswäscherei fordert die Gewerkschaft, einen gesundheitsschädlichen Stoff zu ersetzen und schlägt eine wissenschaftlich fundierte Alternative vor. Dem Management ist das zu teuer. Man droht damit, die ganze Wäscherei an eine Fremdfirma auszulagern.
- Eine Baustofffirma will einen einspritzbaren Mörtel einsetzen, der weniger Schadstoffe enthält. Es stellt sich heraus, dass er bei niedrigen Temperaturen nicht härtet. Man sucht daher nach einer Möglichkeit, ihn zu erwärmen, sodass der Bau auch bei kaltem Wetter fortgeführt werden kann.

Das Wissen aus Physik und Chemie über die Eigenschaften verschiedener Stoffe reicht offenbar nicht aus. Der Prozess der Realisierung wissenschaftlicher Erkenntnisse hat seine eigenen Tücken. In der Praxis sind sehr viel mehr Bedingungen zu beachten als im Labor, wo die Stoffe entwickelt werden. Im Laborversuch wird abstrahiert von praktischen Kontexten wie

- Lack darf nicht beschädigt werden,
- Produktdesign passt nicht,
- Stoff ist zu teuer,
- Stoff darf nicht zu kalt werden.

Solche Bedingungen sind aber zu beachten, wenn der Stoff in der Alltagswelt verwendet werden soll.

Wissenschaft ist für die Praxis insofern nützlich, dass sie Alternativen aufzeigt. Sie analysiert und beschreibt die Eigenschaften der Stoffe und bringt die Akteur*innen in den Betrieben damit auf die Idee, den einen durch den anderen zu ersetzen. Wissenschaft zeigt, *dass* etwas möglich ist. Sie sagt nicht, *wie* genau es möglich ist. Wissenschaft liefert noch nicht das „know-how“, um etwas zu verändern. Es geht also darum, wissenschaftliches Wissen mit praktischem Wissen zusammenzubringen, um Probleme mit gefährlichen Stoffen zu lösen. Das ist kein einfacher Transfer von Erkenntnissen aus dem Labor in die reale Welt, es geht nicht um die bloße Anwendung von Wissen auf praktische Abläufe. Es geht um die Realisierung und Vergegenständlichung theoretischer Erkenntnisse. Dazu ist eine Beurteilung der jeweiligen komplexen Situation notwendig. Diese Beurteilung lässt sich weder aus der Theorie ableiten, noch aus der Erfahrung gewinnen. Sie ergibt sich erst aus der Wechselwirkung von theoretischem und praktischem Wissen.

Es kommt darauf an, diese Wechselwirkung zu organisieren. Die Kooperationsstelle Hamburg hat dazu eine Datenbank mit hunderten an Fallbeispielen aufgebaut, teils aus eigener Erfahrung, teils aus Erfahrungen anderer.³⁵ Man kann nachsehen, wie andere Betriebe den Ersatz durchgeführt haben, welche Probleme sie dabei mit welchen Mitteln gelöst haben. Und es wird auch immer eine Person angegeben, die Auskunft erteilen kann. Wer die Datenbank nutzt, soll möglichst auch seine Erfahrungen dort abspeichern, um wieder anderen weiterzuhelfen. Das Wissen wächst damit stetig an. Darüber hinaus bieten die Projektpartner*innen auch Trainingseinheiten an für Unternehmen, die Alternativen finden und einführen wollen.

Beispiel 3: Gutes Betriebsklima

Als drittes Beispiel möchte ich ein kooperativ angelegtes Projekt aus unserer eigenen Arbeit in der Sozialforschungsstelle der TU Dortmund vorstellen. Hier hat der Forschungsbereich „Kooperation Wissenschaft Arbeitswelt“ ein Projekt „Betriebsklima und gute Arbeit“ initiiert, zusammen mit weiteren Wissenschaftler*innen durchgeführt und in

Anwendungskontexte übertragen. In Gesprächen mit Betriebs- und Personalräten war uns immer wieder deutlich geworden, wie belastend ein schlechtes Betriebsklima für die Beschäftigten wirken kann. Veranstaltungen und Seminare mit Referent*innen aus der Wissenschaft zeigten, dass vorhandene wissenschaftliche Erkenntnisse nicht ausreichten, um den betrieblichen Akteur*innen Möglichkeiten zur Verbesserung zu zeigen. Unser Forschungsprojekt sollte hierzu weitere Aufschlüsse geben.

Dazu musste das Thema zunächst einmal in eine sozialwissenschaftliche Fragestellung überführt werden. Der Begriff „Betriebsklima“ wird in den Betrieben als Metapher verwendet für das Miteinander bei der Arbeit, für die Qualität der sozialen Beziehungen im Betrieb. Belegschaften beurteilen ihre Zusammenarbeit danach, ob es gerecht und solidarisch zugeht. Betriebsklima wird zum Thema, wenn die eingespielten Routinen der Zusammenarbeit nicht mehr reibungslos funktionieren. Es war also zu untersuchen, wie diese Routinen aussehen, warum sie Unzufriedenheit auslösten und wie sie verändert werden könnten.

Relativ schnell konnten über die bestehenden Kontakte des Forschungsbereichs zu den Gewerkschaften einige Betriebe und Verwaltungen gefunden werden, die bereit waren, sich an einer Untersuchung zu beteiligen. Wir fanden eine große Beteiligungs- und Auskunftsbereitschaft vor. Zugleich wurden aber auch spezielle praktische Interessen an uns herangetragen. Wir haben versucht, die recht hohen Erwartungen an unser Projekt zu begrenzen, indem wir betont haben, dass kein Rezeptwissen geliefert wird, sondern eher eine Problembeschreibung und Hilfestellung zur Selbstreflexion. „Wir zeigen die Stellschrauben, daran drehen müssen Sie selbst.“ Wir haben uns mit den betrieblichen Akteur*innen darüber verständigt, was genau untersucht werden sollte. Was aus wissenschaftlicher Sicht untersuchenswert erscheint, muss nicht auch für Beschäftigte und Vorgesetzte interessant sein und umgekehrt. Es gab Aushandlungen zur Fragestellung. Hier kamen uns die Erfahrungen zugute, die wir in anderen Zusammenhängen in der Kooperation mit Gewerkschaften

und Betriebs-/Personalräten gesammelt hatten. Auch während der Untersuchungen haben wir immer wieder einzelne Erkenntnisse mit dem Betriebs-/Personalrat und der Geschäftsführung durchgesprochen. Der Belegschaft haben wir unser Projekt zu Beginn auf einer Betriebsversammlung erläutert. Zum Schluss haben wir unsere Ergebnisse wiederum auf einer Betriebsversammlung präsentiert und zur Diskussion gestellt.

Im Wesentlichen haben wir mit qualitativen, diskursiven Methoden, d.h. mit offenen Interviews und Gruppendiskussionen gearbeitet. Das mussten wir erläutern, denn erwartet hatten die meisten einen Fragebogen. Das Verständnis für unsere Methoden war zugleich Voraussetzung dafür, dass die Befragten offen mit uns redeten. Spannend waren vor allem die Gruppendiskussionen, weil hier die Beteiligten selbst in einen Prozess der Diskussion und Meinungsbildung gerieten. Meistens ging es dabei recht lebhaft zu. Die Teilnehmenden sahen hier eine Gelegenheit, sich intensiver mit ihrer Arbeit auseinanderzusetzen. So haben die Gruppendiskussionen nicht nur uns Informationen geliefert, sie haben auch den Befragten dazu gedient, betriebliche Probleme zu besprechen. Die Form der Gruppendiskussion demonstrierte zugleich, wie Dialogprozesse im Betrieb aussehen könnten.

Bei dieser Art von Forschung wird das Projektteam mitverantwortlich für die Gestaltung der Praxis. Auch wenn wir uns bemüht haben, neutrale Beobachter*innen zu bleiben, haben wir doch allein durch unsere Fragen Nachdenken und Diskussionen provoziert. Jedes Interview kann Reflexionen bei der oder dem Befragten auslösen, über die sich die Forscher*innen vorher nicht im Klaren waren. Nicht nur einmal haben wir erlebt, dass die Befragten begannen, über eine bestimmte Problematik nachzudenken und vielleicht auch danach zu handeln. (Zum Beispiel löste die Frage: „Haben Sie den Vorgesetzten mal darauf angesprochen?“ eine Antwort aus: „Nein. Aber das sollte ich vielleicht mal tun.“) Unsere Verantwortung lag zunächst darin, methodisch korrekt zu arbeiten. Darüber hinaus waren wir immer bemüht, die Folgen unserer Aussagen und Handlungen im Untersuchungsfeld

zu bedenken. Wir durften uns nicht einspannen lassen für betriebspolitische Auseinandersetzungen.

Für jeden Betrieb haben wir einen gesonderten, etwa zehneitigen Ergebnisbericht erstellt, der die nach unserer Auffassung wesentlichen Aspekte des speziellen Betriebsklimas darstellt. Im Sinne partizipativer Forschung ging es uns darum, das vorhandene, zum Teil implizite Wissen in Frage zu stellen und Prozesse der Selbstreflexion anzustoßen. Wir haben deutlich gemacht, dass es wesentlich darauf ankommt, die Routinen, das scheinbar Selbstverständliche zu hinterfragen, offen darüber zu sprechen, sich mit der Qualität der jeweiligen Arbeitsbeziehungen auseinanderzusetzen. Unsere wissenschaftlichen Erkenntnisse haben wir in einem Buch veröffentlicht.³⁶ Der Text ist so abgefasst, dass er auch für Interessierte aus der betrieblichen Praxis lesbar ist. Im Anschluss haben wir eine Weiterbildungskonzeption zum Thema Betriebsklima erarbeitet und erprobt, die in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit eingesetzt werden kann.³⁷

Wissen und Problemlösung durch Zusammenarbeit

Die Beispiele zeigen Wechselwirkungen von wissenschaftlichem und praktischem Wissen. Sie realisieren sich in der Praxis von Kooperationsprozessen.³⁸ In allen drei Beispielen wird jeweils ein gemeinsames Ziel verfolgt:

- gerechte soziale Verhältnisse herzustellen,
- Gefahrstoffe zu ersetzen,
- das Betriebsklima zu verbessern.

Die Praxis profitiert von der Theorie, weil Wissenschaft Selbstverständliches infrage stellt, Ursachen und Zusammenhänge aufdeckt und Alternativen zeigt. Die Theorie profitiert von praktischen Erfahrungen, weil sie inhaltlich bereichernd wirken:

- Politikwissenschaftliche Debatten darüber, ob Gerechtigkeit sich eher an Gleichheit oder eher an Freiheit orientieren soll, erhalten eine empirische Fundierung, indem die Konsequenzen für Sozialpolitik erkennbar werden.

- Durch die Aufnahme von Erfahrungswissen derjenigen, die mit chemischen Stoffen arbeiten, erlangt die chemische Forschung neue Erkenntnisse über Wirkungen bestimmter Stoffe in verschiedenen Anwendungskontexten.
- Die allgemeine soziologische Erkenntnis, dass soziale Beziehungen im Betrieb nach bestimmten Mustern und Routinen verlaufen, wird angereichert durch die Aufnahme von Erfahrungswissen darüber, wie sie zustande kommen, welche Interessen dabei eine Rolle spielen und wer wie mit welchen Mitteln beteiligt ist.

Die praktische Anwendbarkeit wissenschaftlicher Erkenntnisse ist für Praxisakteur*innen eine Voraussetzung ihrer Nutzung für konkrete Veränderungen. Für die Wissenschaft ist sie ein Prüfstein des theoretischen Werts ihrer Erkenntnisse. „Eine Wissenschaft, deren Ergebnisse angewendet werden können, beweist dadurch, dass sie in der Lage ist, eine Vielzahl von Problemen zu erfassen, dass ihre Methode wirklich exakt ist – dass sie Gültigkeit besitzt.“³⁹

4. Ausblick: Kooperationsarbeit als Teil des „Dritten Auftrags“ der Hochschulen

Im November 2017 hat die Hochschulrektorenkonferenz einen bemerkenswerten Beschluss gefasst mit dem Titel „Transfer und Kooperation als Aufgaben der Hochschulen“. Neben Forschung und Lehre wird hier der sog. Dritte Auftrag („Third Mission“) der Hochschulen hervorgehoben: Weiterbildung, Wissenstransfer und gesellschaftliches Engagement in der Region. „Hochschulen sind Teil der Gesellschaft und ihr verpflichtet. Sie pflegen seit Langem den Austausch mit Akteur*innen außerhalb der akademischen Institutionen. Es gilt, diesen Austausch vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Veränderungen weiter voranzutreiben.“⁴⁰ Bewusst wird hier der Begriff des Transfers um den der Kooperation ergänzt, denn es geht nicht nur um Weitergabe von Wissen, sondern um

Austausch und Interaktion mit außerakademischen Einrichtungen.⁴¹ Eine empirische Erhebung des Instituts für Hochschulforschung der Universität Halle kommt zu dem Ergebnis, dass an vielen deutschen Hochschulen ein beachtliches Spektrum von Aktivitäten entstanden sei, die sich mit lokalen und regionalen Problemstellungen auseinandersetzen, auch wenn sich dies oft eher unsystematisch entwickelt habe.⁴² Gibt es in diesem Zusammenhang neue Chancen für Kooperationsstellen mit ihrer spezifischen Ausrichtung auf zivilgesellschaftliche Akteur*innen in Betrieb und Gewerkschaft?

Dagegen spricht zum einen, dass Professor*innen – so gibt der zitierte Forschungsbericht zu bedenken – im etablierten Hochschulsystem kaum Anreize finden, an Third Mission-Aktivitäten mitzuwirken.⁴³ Ein Artikel in der Deutschen Universitätszeitung äußert die Vermutung, dass der Dritte Auftrag vor allem für diejenigen interessant sein könnte, die im Wettstreit um Exzellenzcluster und Elitehochschulen ins Hintertreffen geraten sind. „Die Third Mission als dritte Liga, als Spielfeld, auf dem sich all jene austoben können, die es nicht geschafft haben, sich in den Missionen Nummer eins und zwei einen Namen zu machen? Das klingt nicht nett, ist aber die Konsequenz des Reputationssystems, das die Wissenschaft prägt und das auf die Forschung ausgerichtet ist.“⁴⁴ Wo keine Reputation erlangt werden kann, wird es wenig Engagement geben, die entsprechenden Aktivitäten voranzutreiben, geschweige denn Geld dafür auszugeben.

Zum anderen beziehen sich die Überlegungen sowohl der HRK wie auch des Wissenschaftsrates⁴⁵ zur Kooperation in der Regel auf „die Wirtschaft“ allgemein, wenn auch in lokalen und regionalen Zusammenhängen. Unberücksichtigt bleibt, dass es sich bei Unternehmen und Betrieben um Orte sozialer Beziehungen zwischen unterschiedlichen Interessengruppen handelt, verbunden mit einem Machtungleichgewicht zwischen Arbeitgeber*innen und abhängig Beschäftigten. Die Erfahrungen der Kooperationsstellen zeigen, dass damit auch unterschiedliche Chancen im Zugang zu Wissen-

schaft einhergehen. Wer alle wirtschaftlichen Akteur*innen, also auch Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen, an Forschung und Entwicklung beteiligen will, muss dafür sorgen, dass die Zugangschancen verbessert werden. Insofern hat Kooperationsarbeit immer einen politischen Charakter als Engagement für mehr Gerechtigkeit.

Trotz dieser Widersprüchlichkeiten bietet die Debatte um den dritten Auftrag der Hochschulen Chancen für die Kooperationsstellen, ihre spezifischen Sichtweisen und Erfahrungen einzubringen. Zumindest liefern die offiziellen Dokumente, die ja auf vorangegangenen Diskussionen in entsprechenden Gremien beruhen, einige gute Argumente für die Institutionalisierung und Fortentwicklung von Kooperationsstellen. So argumentiert der Wissenschaftsrat in einem Positionspapier, für eine anwendungs- und innovationsorientierte Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Akteur*innen bedürfe es „besonderer Übersetzungsanstrengungen und spezifischer Formate der Zusammenarbeit, um gesellschaftliche Probleme als Forschungsfragen bearbeiten und um wissenschaftliches Wissen für Neuerungen in der Gesellschaft nutzen zu können. Eine gemeinsame Sprache und gegenseitiges Vertrauen kann sich über Erfahrung und durch gemeinsames Arbeiten im Zeitablauf entwickeln.“⁴⁶ In einem weiteren Positionspapier stellt der Wissenschaftsrat fest, im Vergleich zu anderen Ländern fehle es in Deutschland noch an professionellen Unterstützungsstrukturen für Austausch und Kooperation.⁴⁷ Den Hochschulen wird empfohlen, systematisch verschiedene Formen von Begegnungsräumen zu erproben und zu schaffen, kooperative Forschungsprozesse zu initiieren sowie strategische Partnerschaften mit außerakademischen Einrichtungen aufzubauen, und dies nicht nur mit großen Wirtschaftsunternehmen, sondern auch mit anderen gesellschaftlichen Akteur*innen wie zum Beispiel Stiftungen oder Nichtregierungsorganisationen.⁴⁸

Das Problem in Bezug auf die Anwendung von Wissenschaft, stellte der amerikanische Philosoph John Dewey schon 1929 fest, „ist ein praktisches, kein theoretisches Problem. Das heißt, es betrifft die ökonomische und rechtliche Organisation der

Gesellschaft, in deren Folge die Erkenntnis, welche die Tätigkeit lenkt, weitgehend das Monopol der Wenigen ist und von ihnen zugunsten ihres Privat- und Klasseninteresses und nicht zum allgemeinen und gemeinsamen Nutzen verwendet wird. Das Problem betrifft die mögliche Transformation der sozialen Bedingungen im Hinblick auf ihre ökonomische und finanzielle Basis. ... Das praktische und soziale Problem besteht darin, eine gerechtere

Verteilung der Elemente des Verstehens und Wissens im Zusammenhang mit der geleisteten Arbeit, den unternommenen Tätigkeiten und eine sich daraus ergebende freiere und allgemeinere Teilhabe an ihren Resultaten zu bewirken.“⁴⁹ In diesem Sinne könnte man die Aufgaben von Kooperationsstellen auch so formulieren: Beiträge zu leisten zur demokratischen Gestaltung der Gesellschaft mithilfe wissenschaftlicher Erkenntnisse.

5. Literatur- und Quellenangaben

¹ Lewin, Kurt: Problems of Research in Social Psychology, in: Cartwright, D. (Hg.) Field Theory in Social Science, Selected Theoretical Papers, New York 1951, S. 169, Original engl.: „There is nothing so practical as a good theory.“, zit. nach Wikiquote (https://de.wikiquote.org/wiki/Kurt_Lewin, Zugriff am 15.4.2020)

² Fricke, Werner: Forschung im Dialog statt Wissenschaftstransfer, in: Färber, Christiane u.a. a.a.O. (En. 22), S. 32-42

³ vgl. hierzu und zum Folgenden die Arbeitsmaterialien der Bundesarbeitsgemeinschaft der Kooperationsstellen

(<https://www.kooperationsstellen.de/material/>)

⁴ Bamberg, Hans-Dieter/Kröger, Hans Jürgen/Kuhlmann, Reinhard: Soziale Verantwortung und Freiheit: Wissenschaft in der Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Hochschulen, in: dies. (Hg.): Hochschulen und Gewerkschaften. Erfahrungen, Analysen und Perspektiven gewerkschaftlicher Kooperationspraxis, Köln 1979, S. 44f.

⁵ ebd., S. 41-43

⁶ ebd., S. 47

⁷ ebd., S. 51

⁸ ebd., S. 51

⁹ ebd., S. 53-54

¹⁰ Deutscher Bundestag, 7. Wahlperiode, Drucksache 7/3422

¹¹ Bamberg u.a., a.a.O., S. 55-57

¹² ebd., S. 60

¹³ Zur weiteren Entwicklung: Pries, Ludger/Urban, Hans-Jürgen/Wannöffel, Manfred (Hg.): Wissenschaft und Arbeitswelt – eine Kooperation im Wandel. Zum 40. Jubiläum des Kooperationsvertrags zwischen der Ruhr-Universität Bochum und der IG Metall, Baden-Baden 2015

¹⁴ Bamberg u.a., a.a.O., S. 61-62

¹⁵ Roßmanith, Birgit: Sozialinnovatives Wissen in der Wissensgesellschaft, München/Mering 2003, S. 255-274

¹⁶ Katterle, Siegfried/Krahn, Karl (Hg.): Wissenschaft und Arbeitnehmerinteressen, Köln 1980, Katterle,

Siegfried/Krahn, Karl (Hg.): Arbeitnehmer und Hochschulforschung, Köln 1981

¹⁷ Bosch, Gerhard: Zur Konzeption arbeitnehmerorientierter Wissenschaft, in: Katterle/Krahn 1980, S. 115

¹⁸ ebd., S. 132

¹⁹ ebd., S. 149

²⁰ Katterle, Siegfried/Krahn, Karl: Einführung, in: Katterle/Krahn 1981, S. 17

²¹ Beck, Klaus/Feldengut, Karl: Überregionale Aspekte der Arbeit der Kooperationsstellen Hochschule/Gewerkschaften, in: DGB 1986 (En. 16), S. 13-72

²² DGB (Hg.): Regionale Zusammenarbeit von Hochschulen und Gewerkschaften – Arbeitserfahrungen der Kooperationsstellen Hochschule/Gewerkschaften, Düsseldorf 1986

²³ Beck/Feldengut, a.a.O., S. 62 f.

²⁴ ebd., S. 74ff.

²⁵ ebd., S. 53 ff.

²⁶ ebd., S. 63

²⁷ Ein aktueller Überblick über die Kooperationsstellen im Bundesgebiet findet sich auf der Website www.kooperationsstellen.de

²⁸ Färber, Christiane/Kock, Klaus/Mußmann, Frank/Schlosser, Irmtraud (Hg.): Kooperation Wissenschaft Arbeitswelt. Geschichte, Theorie und Praxis von Kooperationsstellen, Münster 2003

²⁹ Kock, Klaus: Zwischen Lehrstühlen und Werkbänken. Aufgaben und Arbeitsweisen von Kooperationsstellen, Arbeitspapier 139 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2007

(https://www.kooperationsstellen.de/wp-content/uploads/2018/09/p_arbp_139.pdf, Zugriff am 15.4.2020)

³⁰ DGB: Für eine demokratische und soziale Hochschule. Das hochschulpolitische Programm des Deutschen Gewerkschaftsbundes; Berlin 2012, S. 25 (<https://www.dgb.de/themen/++co++61bc015a-4053-11e2-a409-00188b4dc422>, Zugriff am 20.4.2020)

³¹ Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften Osnabrück (Hg.): Soziale Gerechtigkeit – eine Vision? Von der Idee einer

gerechten Gesellschaft zum konkreten Handeln vor Ort, Osnabrück 2013 (https://www.kooperationsstelle-osnabrueck.de/fileadmin/user/Publikationen/EigenePublikationen/Dokumente/Buch_Soziale_Gerechtigkei_t.pdf, Zugriff am 16.4.2020)

³² Thomas Ebert: Soziale Gerechtigkeit in der Krise, hrsg. von der Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn 2012

³³ Manfred Flore/Lydia Kocar: Armut-/Reichtum-Verteilung. Was will die Osnabrücker Sozialkonferenz? in: Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften Osnabrück (Hg.): a.a.O., S. 13

³⁴ Lißner, Lothar: Praktische Handlungsstrategien für eine wirkungsvollere Ersatzstoffpolitik, in: WSI-Mitteilungen 9/2000, S. 578-584

³⁵ <https://www.subsportplus.eu> Die Website wird fortgeführt. Trotz dieses und anderer allseits anerkannter Beiträge zum betrieblichen Umwelt- und Arbeitsschutz musste die Kooperationsstelle Hamburg inzwischen aus finanziellen Gründen schließen. Noch ist nicht klar, ob sie wieder neu gegründet werden kann.

³⁶ Kock, Klaus/Kutzner, Edelgard: „Das ist ein Geben und Nehmen“ – Eine empirische Untersuchung über Betriebsklima, Reziprozität und gute Arbeit, Berlin 2014

³⁷ Kock, Klaus/Kutzner, Edelgard: Gutes Betriebsklima ist ein Geben und Nehmen. Wissen, Konzepte und Arbeitsmaterialien für die Bildungsarbeit mit betrieblichen Interessenvertretungen, Mitbestimmungspraxis Nr. 13 der Hans Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2018 (https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_praxis_2018_1_3.pdf, Zugriff am 16.4.2020)

³⁸ vgl. dazu auch Ansätze der Aktionsforschung: Fricke, Werner: Aktionsforschung in schwierigen Zeiten, in: Jostmeier, Milena/Georg, Arno/Jacobsen, Heike (Hg.): Sozialen Wandel gestalten, Wiesbaden 2014, S. 213-236

³⁹ Thomas, William I.: Person und Sozialverhalten, Neuwied 1965, S. 71

⁴⁰ Hochschulrektorenkonferenz: Transfer und Kooperation als Aufgaben der Hochschulen, Entschließung der 23. Mitgliederversammlung der HRK am 14. November 2017 in Potsdam, S. 6 (<https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/transfer-und-kooperation-als-aufgaben-der-hochschulen>, Zugriff am 15.4.2020)

⁴¹ ebd., S. 2

⁴² Henke, Justus/Pasternack, Peer/Schmid, Sarah: Mission, die dritte. Die Vielfalt jenseits hochschulischer Forschung und Lehre: Konzept und Kommunikation der Third Mission, Berlin 2017, S. 13

⁴³ ebd.

⁴⁴ Himpsl, Franz: Forschung, Lehre – und was noch? in: DUZ-Magazin5/2017

(<https://www.duz.de/beitrag/!/id/428/forschung-lehre-und-was-noch>, Zugriff am 15.4.2020)

⁴⁵ Wissenschaftsrat: Wissens- und Technologietransfer als Gegenstand institutioneller Strategien, Positionspapier, (Drs. 5665-16), Oktober 2016 (<https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5665-16.pdf>, Zugriff am 15.4.2020)

⁴⁶ ebd., S. 37

⁴⁷ Wissenschaftsrat: Anwendungsorientierung in der Forschung, Positionspapier (Drs. 8289-20), Januar 2020 (<https://www.wissenschaftsrat.de/download/2020/8289-20.pdf>, Zugriff am 20.4.2020), S. 17

⁴⁸ ebd., S. 23-28

⁴⁹ Dewey, John: Die Suche nach Gewißheit, Berlin 1998 (New York 1929), S. 83-84

Der Aufsatz ist ein Vorabdruck aus: AK-Beiträge Nr. 1/2020 der Arbeitskammer des Saarlandes <https://www.arbeitskammer.de/publikationen>

Wir danken der Arbeitskammer für die freundliche Erlaubnis zum Vorabdruck.

Der Autor

Dr. Klaus Kock ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Technischen Universität Dortmund, Fakultät Sozialwissenschaften, Sozialforschungsstelle. Er leitet dort den Forschungsbereich „Kooperation Wissenschaft Arbeitswelt“. Seit 2014 gehört er dem Sprecherkreis der BAG Kooperationsstellen an.

Kontakt: klaus.kock@tu-dortmund.de