

I.

Wissenschaftstheorie & UoL-Modell

Wissen für Arbeit

– Das wissenschaftliche Selbstverständnis der University of Labour

Von Martin Allespach und Andreas Engelmann

Wissenschaft ist untrennbar mit gesellschaftlicher Verantwortung verbunden. Dieses Axiom prägt die Arbeit an der University of Labour (UoL) nicht nur auf der operativen Ebene, sondern bildet das Fundament eines theoretisch tief fundierten Selbstverständnisses. In der Tradition einer engagierten Wissenschaft steht bei der UoL die Einheit von Erkennen und Verändern im Zentrum (Horkheimer, 1937, 245). Erkenntnisprozesse sind hier konsequent auf die Transformation gesellschaftlicher Verhältnisse ausgerichtet; gleichzeitig werden diese Transformationsprozesse selbst zum Gegenstand kontinuierlicher wissenschaftlicher Reflexion.

Das vorliegende Kapitel bietet einen programmatischen Entwurf dieses wissenschaftstheoretischen Fundaments. Es positioniert den Ansatz der UoL im Kontext des Sammelbandes und legt sowohl den wissenschaftlichen Charakter der Institution als auch die epistemischen Kriterien, die ihr Verständnis von Wahrheit und Erkenntnis leiten, dar. Indem das Kapitel die wechselseitigen Beziehungen zwischen normativer Orientierung, transdisziplinärer Wissensproduktion, Mitbestimmung und gesellschaftlichem Transfer theoretisch rekonstruiert, legt es eine konzeptionelle Basis, die für alle weiteren Beiträge dieses Sammelbands fundamental ist.

Das Kapitel fungiert somit als theoretischer Anker: Es bettet die in den späteren Kapiteln dargestellten disziplinären Perspektiven (Recht, Ökonomie, Soziologie) und praxisorientierten Tools in ein gemeinsames epistemologisches Verständnis ein. Die Leser:innen erhalten hier den „Schlüssel“, um die systematische Eigenständigkeit der UoL zu verstehen und nachzuvollziehen, wie die verschiedenen Dimensionen von Lehre und Forschung zu einem kohärenten und interventionsfähigen Modell verschmelzen.

1. Die fünf Säulen des UoL-Modells

Im Sinne von Nowotny et al. (2001) versteht sich die UoL als ein Ort, an dem Wissenschaft nicht über, sondern konsequent mit gesellschaftlichen Akteuren erzeugt wird. Im Mittelpunkt steht dabei die gemeinsame Problemstrukturierung: Forschungsfragen entstehen nicht allein aus isolierten theoretischen Debatten innerhalb des „Elfenbeinturms“, sondern aus den realen, drängenden Herausforderungen der Arbeitswelt, wie sie von Gewerkschaften, betrieblichen Interessenvertretungen und Beschäftigten artikuliert werden. Damit agiert die UoL als ein Raum, in dem wissenschaftliche Analyse und gesellschaftliche Gestaltung systematisch verschränkt sind.

Um diesen hohen Anspruch greifbar zu machen, wird das theoretische Selbstverständnis der UoL im Folgenden entlang von fünf Eckpfeilern entfaltet:

1. Reflexive Normativität: Warum Parteilichkeit für „Gute Arbeit“ kein Hindernis, sondern eine Voraussetzung für Erkenntnis ist.
2. Mitbestimmung und Teilhabe als epistemisches Prinzip: Weshalb valide Forschung über Arbeit ohne die aktive Teilhabe der Beschäftigten unmöglich bleibt.
3. Kritischer Pragmatismus und Handlungsorientierung: Wie wissenschaftliche Wahrheit durch ihre praktische Wirksamkeit und wie Wissenschaft zur kollektiven Handlungsfähigkeit beiträgt.
4. Ganzheitlichkeit und Interdisziplinarität: Wie das Zusammenspiel der Disziplinen „blinde Flecken“ in der Analyse der Transformation verhindert.
5. Aktivierung des Subjekts: Warum der Standpunkt der Beschäftigten der eigentliche Motor der Erkenntnisbildung ist.

Diese fünf Säulen demonstrieren, wie eine transdisziplinäre Ko-Produktion von Wissen wissenschaftlich stringent begründet werden kann. Sie laden dazu ein, die gewohnten Pfade der distanzierten „Beobachter-Wissenschaft“ zu verlassen und einzutauchen in ein Modell, das Wissenschaft als lebendigen, partizipativen Prozess begreift.

1.1 Reflexive Normativität

Das an der UoL vertretene Verständnis von Arbeitsforschung reagiert auf die Einsicht, dass keine Wissenschaft ohne Rückgriff auf Setzungen und

Wertannahmen - also nicht im strengen Sinne wertfrei - erfolgen kann. Insbesondere die Forschung über Arbeit ist stets in soziale Ordnungen und bestehende Interessenlagen eingebettet, die auch auf die Perspektive der Forschenden zurückschlagen. Deswegen ist es unser Ansatz, dieser impliziten Normativität durch einen methodisch kontrollierten und transparenten Umgang mit Wertegebundenheit zu begegnen.

Der Begriff der reflexiven Normativität stammt maßgeblich aus der neueren kritischen Gesellschaftstheorie und der Arbeitssoziologie. Er wurde vor allem von Günter Voß und Klaus Dörre im Kontext der subjektorientierten Arbeitssoziologie sowie den Arbeiten von Jürgen Habermas und Rainer Forst in der Tradition der Frankfurter Schule geprägt (Forst, 2007).

Für das Selbstverständnis der UoL ist dies ein Schlüsselbegriff, um den Vorwurf einer vermeintlich „unwissenschaftlichen Parteilichkeit“ (gewerkschaftliche Kaderschmiede) zu entkräften. Im Kern bedeutet reflexive Normativität, dass Wissenschaft ihre eigenen Werte – wie „Gute Arbeit“, „Demokratie“ oder „Gerechtigkeit“ – nicht dogmatisch setzt, sondern sie theoretisch begründet, offenlegt und kontinuierlich an der empirischen Realität prüft. Unser Ansatz stützt sich auf unterschiedliche wissenschaftstheoretische Annahmen und ist mit verschiedenen Forschungsansätzen kompatibel. Die nachfolgenden Ausführungen greifen zentrale Aspekte exemplarisch auf und strukturieren sie entlang von drei miteinander verbundenen Dimensionen:

- In der Tradition der zweiten Generation der Frankfurter Schule lässt sich dieser Ansatz damit begründen, dass Normen innerhalb dieser Schule nur dann als legitim gelten, wenn sie in einem diskursiven Prozess der 'Rechtfertigung' bestehen oder zumindest bestehen könnten (Forst, 2007, 32). Als Ziel eines emanzipatorischen Wissenschafts- und Gesellschafts-ansatzes ergibt sich dann das Prinzip des 'zwanglosen Zwangs des besseren Arguments'.
- Subjektorientierte Arbeitssoziologie (Kleemann et al., 2018, 15): Forschung erkennt an, dass sich Vorstellungen von „Guter Arbeit“ wandeln. Sie muss ständig prüfen, ob emanzipatorische Begriffe noch passfähig zur Realität etwa von Plattformarbeit oder Homeoffice sind.
- Methodologische Reflexion (Bourdieu, 1992, 11): Durch die „Objektivierung des objektivierenden Subjekts“ reflektiert der Forschende seine eigene Position und nutzt die gewerkschaftliche Perspektive methodisch kontrolliert, um blinde Flecken einer rein datengetriebenen Wissenschaft aufzudecken. Dadurch wird die eigene wissenschaftliche Perspektive

selbst zum Gegenstand der Analyse, sodass nicht nur das Forschungsobjekt, sondern auch die Bedingungen der Erkenntnisproduktion sichtbar werden.

Wissenschaft mit Perspektive

In der klassischen Wissenschaftstheorie galt Parteilichkeit als Hindernis für eine möglichst objektive Erkenntnis. Unter den Verdacht der Parteilichkeit wurde dabei jede Wissenschaft gestellt, die die Perspektive einer sozialen Gruppe nicht nur erforschte, sondern einnahm. Für uns ist die Perspektivierung von Wissenschaft dagegen ein Vorteil, der in der Analyse aktueller Transformationen notwendig ist und gerade helfen kann, die Tiefenstrukturen der Arbeitswelt zu erfassen. Die folgenden drei Thesen verdeutlichen dies:

1. Gegen den blinden Technizismus: In Zeiten von KI und algorithmischem Management wird Transformation oft als rein technischer Prozess dargestellt. Eine vermeintlich „neutrale“ Wissenschaft beschränkt sich auf die Messung von Effizienzgewinnen. Parteiliche Wissenschaft hingegen macht Machtverhältnisse sichtbar und fragt im Sinne einer kritischen Analyse: „Effizienz für wen?“
2. Wissenschaft als Korrektiv zur Asymmetrie: Die Arbeitswelt ist durch strukturelle Machtasymmetrien (Kapital vs. Arbeit) geprägt. Eine Wissenschaft, die sich als wertfrei tarnt, stabilisiert faktisch den Status quo. Parteilichkeit bedeutet hier, die Perspektive derer einzunehmen, die Transformationen meist passiv ausgesetzt sind, um sie zu Subjekten der Gestaltung zu machen.
3. Erkenntnis durch Widerstand: Mit Bezug auf Oskar Negt (2001) zeigt sich, dass Erkenntnis über die Beschaffenheit sozialer Strukturen oft erst dort gewonnen wird, wo sie auf Widerstand stößt. Die Parteilichkeit für „Gute Arbeit“ öffnet den Blick für Reibungspunkte und Barrieren, die eine distanzierte Beobachterwissenschaft übersieht.

Fokus: Transformation als umkämpfter Prozess

Angesichts der „Twin Transition“ (digitaler und ökologischer Umbau) hat sich dieser Forschungsfokus in den letzten Jahren verdichtet. Die UoL erforscht Transformation nicht als naturwüchsiges Ereignis, sondern als

umkämpften Prozess. Exemplarisch lassen sich aus unserer bisherigen Forschung dafür nennen:

- Digitale Transformation: Hier werden Kriterien für Autonomie gegenüber algorithmischer Kontrolle entwickelt, um menschliche Handlungsspielräume zu sichern.
- Ökologische Transformation: Die UoL liefert die theoretische Basis für eine „Just Transition“, die Dekarbonisierung untrennbar mit industrieller Mitbestimmung verknüpft.
- Resilienz durch Arbeit: Schließlich wird der Betrieb verstärkt als „Schule der Demokratie“ (Negt, 2001, 180-186) begriffen. In Zeiten gesellschaftlicher Krisen stärkt mitbestimmte Arbeit die demokratische Resilienz der gesamten Gesellschaft, da im Betrieb demokratische Selbstwirksamkeit unmittelbar erfahren werden kann.

Programmatisch zusammengefasst markiert die reflexive Normativität den Weg der UoL zwischen technokratischer Management-Wissenschaft und rein aktivistischer Agitation; sie fungiert als das Scharnier, das politische Leidenschaft mit wissenschaftlicher Gründlichkeit verbindet.

1.2 Mitbestimmung und Teilhabe als epistemisches Prinzip

An der UoL wird Mitbestimmung nicht lediglich als normatives Leitbild oder als rechtlich-politischer Rahmen verstanden, sondern konsequent als epistemisches Prinzip gefasst. Dieser Ansatz hebt Mitbestimmung auf eine Ebene der Wahrheits- und Erkenntnisfindung: Wir gehen davon aus, dass eine wissenschaftlich valide und vollständige Erkenntnis der Arbeitswelt ohne die aktive Teilhabe und das Wissen der Beschäftigten grundsätzlich nicht möglich ist. Dieses Verständnis lässt sich in vier zentralen Säulen begründen:

1. Demokratisierung der Wissensproduktion: In der traditionellen Wissenschaft besteht oft eine strikte Trennung zwischen dem forschenden Subjekt (Akademiker:in) und dem untersuchten Objekt (arbeitender Mensch). Die UoL vollzieht hier eine epistemische Wende, indem sie diese Trennung aufhebt und Beschäftigte zu Co-Produzenten von Wissen macht (Levin & Greenwood, 2006, 3). Bestimmte soziale Realitäten – etwa informelle Hierarchien, psychische Belastungsstrukturen oder „eigensinniges“ Handeln im Betrieb – erschließen sich nicht durch externe Beobachtung oder standardisierte Fragebögen, sondern erst durch den

gemeinsamen Reflexionsprozess mit den Akteuren, die diese Realität täglich gestalten. Diese sind nicht nur Gegenstand der Erkenntnis, sondern vollziehen und verändern den Erkenntnisprozess auch auf einer Forschungsebene.

2. Das Primat des Erfahrungswissens: Ausgangspunkt unserer Forschung ist das Erfahrungswissen als „lebendiges Wissen“ (Negt, 2001, 90-94) der Beschäftigten. Die permanente Einbindung dieser Perspektive soll dabei helfen, dass die wissenschaftlich notwendigen Abstraktionsprozesse nicht zu einem „toten“ oder „leeren“ Wissen werden. Erkenntnis entsteht im dialektischen Abgleich von akademischer Theorie und praktischer Erfahrung. Erst im Dialog – also in der Mitbestimmung über den Forschungsprozess selbst – kann Theorie an der Praxis validiert werden.
3. De-Zentrierung der Expertenmacht und „Heilung“ epistemischer Ungerechtigkeit: Wissenschaft beansprucht oft eine Deutungshoheit, die die Perspektiven der Betroffenen marginalisiert. Miranda Fricker prägte hierfür den Begriff der epistemischen Ungerechtigkeit (Fricker, 2007, 3): Wenn Arbeitnehmer:innen nicht als Wissensträger:innen zu Wort kommen, wird ihnen eine grundlegende menschliche Fähigkeit abgesprochen. Das Prinzip der Mitbestimmung bricht diesen hegemonialen Anspruch auf und nutzt die Perspektiven von Betriebsräten und Vertrauensleuten als notwendige „Irritationsquelle“. Diese zwingt die Forschung im besten Fall dazu, die geschützte Laborsituation zu verlassen und präzisere, relevantere Fragen zu stellen, die rein akademisch kaum entstehen könnten.
4. Validität durch Anerkennung und Konsens: In der transformativen Sozialforschung der UoL gilt Erkenntnis nicht bereits dann als valide, wenn ein Experiment wiederholbar ist, sondern wenn sie von den betroffenen Akteuren als zutreffend und handlungsleitend anerkannt wird. Ein epistemisches Qualitätsmerkmal ist die Übereinstimmung (Konsens) zwischen Forschenden und Praktiker:innen über die Deutung einer Situation. Mitbestimmung ist das methodische Verfahren, um diesen Konsens herzustellen.

Diese Prinzipien übertragen sich auch auf die Lehre an der UoL: Seminare werden nicht als Frontalunterricht, sondern als epistemische Aushandlungsprozesse gestaltet. Die Dozierenden liefern methodische Werkzeuge für die Öffnung, Erschließung, Erfassung und Reflexion, während die Studierenden das Material und die Validierung aus ihrer betrieblichen Praxis einbringen.

1.3 Kritischer Pragmatismus und Handlungsorientierung

An der UoL wird Wissen nach einem pragmatistischen Verständnis nicht als abstrakte Repräsentation einer äußeren Welt begriffen, sondern konsequent über seine praktischen Folgen definiert. Diese Erkenntnistheorie bricht mit dem klassischen „Abbildcharakter“ von Wahrheit und setzt an dessen Stelle die Inquiry – die gemeinschaftliche Untersuchung und Problemlösung (Dewey, 1938, 101).

Pragmatismus als Erkenntnistheorie: Die Validität der Wirkung

Charles Sanders Peirce (1878) legte mit der pragmatistischen Maxime den Grundstein: Die Bedeutung eines Begriffs oder einer Theorie liegt in den denkbaren praktischen Auswirkungen, die mit ihrer Anwendung verbunden sind. Erkenntnis ist für Peirce kein isolierter Akt eines „reinen Bewusstseins“, sondern ein intersubjektiver Prozess. In der Tradition von John Dewey (1938) wird Forschung als eine Form des handelnden Eingriffs in die Welt verstanden. Wahrheit ist hierbei kein statischer Zustand, sondern bewährt sich als „warranted assertibility“ (begründete Behauptbarkeit) in der erfolgreichen Bewältigung von Problemlagen. Für die UoL bedeutet dies: Eine Theorie über die Arbeitswelt ist dann „wahr“, wenn sie die Handlungsfähigkeit der Akteure in realen betrieblichen Konflikten und Transformationsprozessen erweitert.

Die wissenschaftstheoretische Wende zum Kritischen Pragmatismus

Während der klassische Pragmatismus Gefahr läuft, in eine rein instrumentelle Problemlösung („Troubleshooting“) abzugleiten, integriert der an der UoL praktizierte Kritische Pragmatismus die Dimension der Machtkritik. Wissenschaftstheoretisch bedeutet dies eine Synthese aus pragmatistischer Handlungslogik und den emanzipatorischen Ansprüchen der Kritischen Theorie (Horkheimer, 1937):

1. Gegen den instrumentellen Positivismus: Ein rein funktionaler Pragmatismus würde lediglich fragen: „Wie funktioniert der Betrieb effizienter?“ Der Kritische Pragmatismus hingegen fragt: „Unter welchen Bedingungen und für wen wird dieses Wissen produziert?“ Er erkennt an, dass nicht nur jede Problemlösung, sondern bereits die Möglichkeit der Fragestellung in asymmetrische Machtstrukturen eingebettet ist.

2. Soziologische Phantasie als Analyseinstrument: Dieser Brückenschlag wird durch das Konzept der soziologischen Phantasie (Mills, 1959, 6) vollzogen. Wissenschaft an der UoL bedeutet, individuelle Betroffenheit (z. B. Leistungsdruck) nicht als privates Schicksal, sondern als Ausdruck gesellschaftlicher Strukturprobleme zu dechiffrieren. Die soziologische Phantasie fungiert hier als Scharnier zwischen der Mikro-Ebene des betrieblichen Alltags und der Makro-Ebene der kapitalistischen Transformation.
3. Exemplarisches Lernen und Schlüsselprobleme: In Anlehnung an Wolfgang Klafki (1991) und Oskar Negt (2001) folgt die Forschung und Lehre dem Prinzip des exemplarischen Lernens. Da die Komplexität der modernen Arbeitswelt nicht enzyklopädisch erfassbar ist, setzt die UoL an Schlüsselproblemen an. Ein einzelner Konflikt um eine Betriebsvereinbarung zur KI-Einführung wird zum Exempel, an dem die gesamte Machtstruktur und die dialektischen Widersprüche der digitalen Transformation wissenschaftlich durchdrungen werden.
4. Aktionsforschung (Action Research) / Praxisforschung / Handlungsforschung: Wissenschaftstheoretisch legitimiert sich dieser Ansatz durch die Aktionsforschung nach Kurt Lewin (1946). Erkenntnis wird nicht „über“ ein Objekt gewonnen, sondern „mit“ den Beteiligten im Prozess der Veränderung. Die Validierung des Wissens erfolgt im Kreislauf von Planung, Handeln, Beobachten und Reflektieren.

Die Einheit von lebendiger Arbeit und wissenschaftlicher Reflexion

Negt (2001) warnt vor einer „toten Wissenschaft“, die sich von den lebendigen Erfahrungen der Subjekte entfremdet hat. Der Kritische Pragmatismus der UoL validiert daher das Erfahrungswissen der Beschäftigten als eine dem akademischen Wissen gleichwertige – und für die Transformation unverzichtbare – Erkenntnisquelle.

Im Studium wird aus dieser individuellen Betroffenheit ein systematisches Verständnis der Gesamttransformation. Die UoL liefert den Studierenden das „analytische Besteck“, damit sie z.B. nicht länger nur Objekte der Transformation sind, sondern als wissenschaftlich geschulte Expert:innen der Mitbestimmung agieren können. Parteilichkeit ist in diesem wissenschaftstheoretischen Rahmen kein Mangel an Objektivität, sondern die Voraussetzung für eine Erkenntnis, die tiefere soziale Realitäten erst erschließt, indem sie diese zum Zwecke der Humanisierung verändern will.

Abkehr von der funktionalen Anpassung

Unser Ziel ist die Herstellung einer praxisbezogenen Handlungsorientierung, die auf einem dezidiert emanzipatorischen Bildungs- und Forschungsverständnis basiert. Ausgangspunkt ist eine fundamentale Kritik an Bildungs- und Sozialmodellen, die den Menschen lediglich oder zumindest vorrangig als „Humankapital“ betrachten. Im Gegensatz zu herkömmlichen Einrichtungen der beruflichen Bildung, die auf „Marktförmigkeit“ und individuelle Karriereoptimierung setzen, orientiert sich die UoL an der Kritischen Psychologie Klaus Holzkamps.

- Gegen die Logik der Optimierung: Ziel ist nicht die funktionale Anpassung des Individuums an betriebliche Verwertungsinteressen, sondern die Befähigung zur solidarischen und reflexiven Gestaltung gesellschaftlicher Bedingungen. Bildung wird hier nicht als Vorbereitung auf fremdbestimmte Anforderungen verstanden, sondern als Prozess der Selbstbestimmung durch Erweiterung der eigenen Fähigkeit zur Welter-schließung und Weltgestaltung.
- Kollektive Handlungsfähigkeit: In Anlehnung an Holzkamp (1984) wird Handlungsfähigkeit nicht als rein individuelles Vermögen begriffen, sondern als die Verfügungsgewalt des Subjekts über seine lebensrelevanten Bedingungen. Handlungsorientierung an der UoL bedeutet daher immer die Stärkung der kollektiven Handlungsfähigkeit von Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen.

Abstrakte Modelle und theoretische Kategorien bleiben nicht für sich stehen, sondern werden dabei in einen lebendigen Erkenntnisprozess integriert. In dieser engen Verwebung von Analyse und Gestaltung, Selbstreflexion und kollektiver Praxis liegt der Kern einer emanzipatorischen wissenschaftlichen Bildung. Sie zielt darauf ab, die Trennung von Handarbeit und Kopfarbeit sowie von Wissen und Macht im Sinne einer demokratischen Arbeitswelt aufzuheben.

1.4 Ganzheitlichkeit und Interdisziplinarität

Die aktuelle Transformation der Arbeitswelt kann nur dann adäquat verstanden werden, wenn sie als mehrdimensionaler gesellschaftlicher Wandel begriffen wird, der weit über technologische Innovationen oder betriebliche Modernisierung hinausreicht (Baethge, 1991, 10). Dies bestätigt uns in

unserem forschungspraktischen Ansatz, die komplexe soziale Realität nicht in disziplinären Silos, sondern in ihrer Totalität erfassen zu wollen.

Disziplinäre Verschränkung als epistemische Notwendigkeit

Ein Verständnis von Transformation, das sich etwa nur auf die Digitalisierung konzentriert, verkennt die wechselseitigen Abhängigkeiten von rechtlichen, ökonomischen, sozialen und bildungsbezogenen Dimensionen. An der UoL wird daher ein interdisziplinäres Gefüge etabliert, in dem die Disziplinen nicht nur nebeneinander existieren (Multidisziplinarität), sondern ihre Kategorien wechselseitig verschränken (Interdisziplinarität):

1. Die rechtliche Perspektive (Normative Rahmung): Recht als institutionelle Machtressource wirkt wesentlich auf die Rahmenbedingungen für die Gestaltung der Arbeitswelt und damit auf die Bedingungen, unter denen die Transformation ausgehandelt wird, ein. Das umfangreiche arbeitsrechtliche Regelungsregime bildet nicht nur eine „Architektur der Handlungsspielräume“ für die Mitbestimmung, sondern die Verteilung von Verantwortung und die Sicherung kollektiver Standards müssen ständig für veränderte Formen der Arbeit - beispielsweise die Plattformökonomie - ausgehandelt werden (Däubler, 2020).
2. Die ökonomische Perspektive (Strukturelle Antriebe): Globale Wettbewerbsdynamiken und digital getriebene Geschäftsmodelle fungieren als Auslöser und Beschleuniger des Wandels. Die Ökonomie erklärt hierbei den systemischen Anpassungsdruck, dem Organisationen und Beschäftigte gleichermaßen unterliegen.
3. Die sozialwissenschaftliche Perspektive (Kulturelle Einbettung): Sie liefert Erkenntnisse darüber, wie Individuen und Gruppen diesen Wandel wahrnehmen und welche sozialen Ungleichheiten dadurch perpetuiert oder aufgebrochen werden. Sozialwissenschaftliche Analyse verdeutlicht, dass Wandel niemals rein technisch erfolgt, sondern stets in kulturelle Normen und soziale Beziehungen eingebettet ist (Sennett, 2005).
4. Die bildungswissenschaftliche Perspektive (Subjektive Bewältigung): Ein nachhaltiger Wandel ist nur möglich, wenn Menschen befähigt werden, mit neuen Komplexitätsgraden umzugehen. Hier rücken Fragen der Kompetenzentwicklung, der Gestaltung von Lernprozessen und der organisationalen Lernfähigkeit in das Zentrum der Analyse (Mittelstraß, 2005, 22).

Von der Interdisziplinarität zur transdisziplinären Ganzheitlichkeit

Erst das synergetische Zusammenspiel dieser Perspektiven macht die eigentliche Dynamik der Transformation sichtbar. Eine isolierte Betrachtung würde zwangsläufig zu blinden Flecken führen. Vereinfacht lässt sich sagen: Die Rechtswissenschaft bestimmt Grenzen des Möglichen, die Ökonomie die Antriebe des Nötigen, die Sozialwissenschaft die Realität des Erlebten und die Bildungswissenschaft die Wege des Werdens.

An der UoL wird dieser interdisziplinäre Ansatz zu einer Ganzheitlichkeit weiterentwickelt, die den Anspruch der Transdisziplinarität erhebt. Das bedeutet, dass die wissenschaftliche Wissensproduktion nicht bei der Theoriebildung verharret, sondern das Erfahrungswissen der Praxisakteure (Gewerkschaften, Betriebsräte) als gleichberechtigte Wissensquelle integriert. Nur durch diesen ganzheitlichen Blick lassen sich die tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitswelt nicht nur beschreiben, sondern im Sinne einer emanzipatorischen Praxis aktiv gestalten.

1.5 Aktivierung des Subjekts

Ein konstitutives Element der wissenschaftlichen Ko-Produktion an der UoL stellt die Aktivierung des Subjekts dar. Wissenschaft wird als ein Prozess begriffen, der dort ansetzt, wo das Subjekt eigene Gründe für sein Handeln entwickelt. Dieser Ansatz bricht mit solchen Modellen, die das Individuum als bloße Instanz der Datenverarbeitung oder als fremdbestimmtes Objekt seiner Bedingungen betrachten.

Der Standpunkt des Subjekts in der Kritischen Psychologie

Theoretisch fundiert wird dieser Ansatz durch die von Klaus Holzkamp begründete Kritische Psychologie. Deren zentrales erkenntnistheoretisches Paradigma ist die Erforschung der Welt vom „Standpunkt des Subjekts“ aus (Holzkamp, 1983, 346).

1. Vom Bedingtheits- zum Begründungsdiskurs: In der herkömmlichen psychologischen Forschung wird das Individuum noch zu häufig in einem „Bedingtheitsdiskurs“ verortet: Das Subjekt reagiert auf Reize, ökonomische Zwänge oder betriebliche Anreizsysteme. Holzkamp setzt dem den Begründungsdiskurs entgegen. Menschliches Handeln ist dem-

- nach nicht „verursacht“, sondern durch das Subjekt „begründet“. Erkenntnis an der UoL bedeutet daher, die Prämissen zu analysieren, unter denen Beschäftigte ihr Handeln im Betrieb begründen.
2. Expansives vs. defensives Lernen: Ein Kernkonzept der UoL-Lehre ist Holzkamps Unterscheidung der Lernformen (Holzkamp, 1993, 125). Während defensives Lernen darauf abzielt, Bedrohungen abzuwenden und sich den herrschenden Bedingungen lediglich anzupassen, um Beeinträchtigungen zu vermeiden, strebt die Aktivierung an der UoL nach expansivem Lernen. Hierbei erkennt das Subjekt, dass es seine Lebensqualität und Handlungsfähigkeit nur dadurch steigern kann, dass es die Verfügung über seine eigenen Lebensbedingungen – also die Gestaltung der Arbeitswelt – gemeinsam mit anderen zurückgewinnt.
 3. Die analytische Fassung von Betroffenheit: Die Kritische Psychologie ermöglicht es, die Kluft zwischen individueller psychischer Befindlichkeit (z. B. dem Gefühl der Überforderung) und gesellschaftlicher Objektivität zu schließen. Das Individuum ist nicht „Opfer“ seiner Psyche, sondern ein gesellschaftliches Wesen, dessen Handlungsfähigkeit unmittelbar mit der Teilhabe an gesellschaftlicher Macht verknüpft ist.

Das Subjekt als Ursprung von Erkenntnis

Angelehnt an diese subjektwissenschaftliche Grundlegung wird das Studium an der UoL so gestaltet, dass das Subjekt nicht nur zum Gegenstand wissenschaftlicher Betrachtung, sondern zum Ursprung von Erkenntnis wird. Erkenntnis entsteht somit nicht „über“ das Subjekt hinweg (als Expertenwissen von oben), sondern geht von ihm aus.

- Validierung des Erfahrungswissens: Erfahrungswissen ist in diesem Rahmen kein „vorwissenschaftliches“ Material, das erst durch Akademiker:innen veredelt werden muss. Es ist der Motor subjektiver Erkenntnisbildung, da nur das Subjekt selbst die widersprüchlichen Anforderungen des Arbeitsalltags synthetisieren kann.
- Die politische Dimension: Dieser psychologische Ansatz wird durch die Theorie von Oskar Negt politisiert. Aktivierung geschieht nach Negt dann, wenn die „lebendige Arbeit“ ihre eigene Geschichte und ihre eigenen Interessen gegen die „verdinglichten“ Strukturen des Kapitals geltend macht. Das exemplarische Lernen fungiert hierbei als methodische Brücke: Anhand eines konkreten betrieblichen Falls (dem Exempel)

durchschauen die Studierenden die strukturelle Gewalt und die Herrschaftslogiken des Gesamtsystems (Negt, 1975).

Konsequenz für die Lehre an der UoL

Aus diesem Verständnis ergibt sich, dass Studierende an der UoL nicht als *tabula rasa* betrachtet werden. Im Gegenteil: Die Aktivierung des Subjekts zielt darauf ab, die Trennung zwischen „forschendem Subjekt“ und „beforshtem Objekt“ aufzuheben. Die Studierenden werden zu Subjekten der Forschung, die ihre eigene Praxis mit dem analytischen Besteck der Wissenschaft durchleuchten. Ziel ist die Transformation von einer individuellen, oft ohnmächtigen Betroffenheit hin zu einer kollektiven, wissenschaftlich begründeten Gestaltungsfähigkeit.

2. Methodik und Forschungslogik

Auf dieser Grundlage zeichnet sich das methodische Profil der UoL ab. Die Prinzipien bilden ein kohärentes epistemisches Gerüst, aus dem hervorgeht, wie Forschung situiert ist, welche Bedeutung einer methodischen Vielfalt zukommt und weshalb Transfer nicht als nachgelagerter Schritt, sondern als integraler Bestandteil wissenschaftlicher Erkenntnisprozesse gilt. Im Folgenden werden diese Konsequenzen in ihren wechselseitigen Bezügen sichtbar gemacht.

2.1 Methodenpluralität und Erkenntnisinteresse

Der Anspruch der UoL beinhaltet eine systematische Reflexivität gegenüber der Situietheit von Forschung. In Fortführung der reflexiven Normativität (Säule 1) sind Erkenntnisprozesse hier stets als eingebettet in soziale, historische und institutionelle Kontexte zu verstehen. In „Erkenntnis und Interesse“ analysierte Jürgen Habermas die implizit in den Erkenntnisprozess eingeschriebenen Interessen unterschiedlicher Wissenschaften und Gegenstandsbereiche (Habermas, 1968). Dies veranlasst uns, unsere Forschung nicht *in medias res* zu beginnen, sondern ihr die Reflexion unseres jeweiligen Erkenntnisinteresses zu Grunde zu legen. Diese Transparenz soll auch dabei helfen, den Vorwurf einer „blinden Parteilichkeit“ zu entkräften. Der Gegensatz zwischen objektivem Erkenntnisanspruch und subjektiver Moti-

vation kann für Habermas in diesem Prozess überwunden werden: „In der Kraft der Selbstreflexion sind Erkenntnis und Interesse eins“ (Habermas, 1971, 164). Dies schließt ein Bewusstsein darüber ein, dass Forschende niemals neutral operieren, sondern immer Teil gesellschaftlicher Aushandlungsprozesse sind.

Eine reflektierte Selbstverortung wirkt einem instrumentellen Wissenschaftsverständnis entgegen, das Forschung vorrangig als technokratisches Mittel zur Effizienzsteigerung begreift. Stattdessen wird Wissenschaft als Prozess verstanden, in dem Erkenntnis, Kritik und Praxis miteinander verflochten sind. Die UoL begreift die Reflexion des Erkenntnisinteresses daher als konstitutiven Bestandteil wissenschaftlicher Qualität.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, setzt die UoL auf methodische Pluralität. Da die Transformation der Arbeitswelt als „Twin Transition“ (digital und ökologisch) ein multidimensionales Phänomen ist, muss auch der methodische Zugriff die Grenzen einzelner Disziplinen überschreiten. Entscheidend ist dabei die Passung der Methoden zum Gegenstand: Forschungsmethoden werden so gewählt, dass sie den spezifischen Tiefenstrukturen der Arbeitswelt entsprechen und nicht nur Oberflächenphänomene messen.

2.2 Methodischer Mehrwert und Transferfokus: Co-Produktion statt Wissensexport

Eine Wissenschaft, die sich an ihrer Tauglichkeit in der Praxis bewährt, bemisst sich an drei Kriterien: Forschung muss problemvalide (am realen Problem orientiert), transfervalide (in der Praxis wirksam) und konfliktsensibel (machtkritisch reflektiert) sein. In Abkehr von klassischen Modellen wird Transfer bei uns nicht als nachgelagerter Wissensexport begriffen. Vielmehr ist er, ganz im Sinne des Kritischen Pragmatismus (Säule 3), integraler Bestandteil der Erkenntnisproduktion selbst.

Die Einbindung, insbesondere von Gewerkschaften und Interessenvertretungen, erfolgt daher im Sinne einer wissenschaftlichen Co-Produktion. Wie bereits unter dem Prinzip der Mitbestimmung als epistemischem Prinzip (Säule 2) dargelegt, sind Praktiker:innen keine bloßen Adressaten, sondern aktive Wissensakteure. Sie verfügen über ein spezifisches „Strukturwissen“ über betriebliche Konfliktlinien, das der akademischen Beobachtung oft verborgen bleibt. Diese Form der Zusammenarbeit erhöht die Qualität der Erkenntnisse, da sie die kollektive Perspektive der Beschäf-

tigten einbezieht und so den „blinden Flecken“ einer rein distanzierten Forschung entgeht. Forschung wird so zu einem dialogischen Prozess, der Wissenschaft und betriebliche Realität verschränkt (Altrichter & Gstettner, 1993, 329).

3. Die UoL als „Laboratorium der demokratischen Moderne“

Aus der Logik der zuvor dargelegten Prinzipien geht eine Wissensproduktion hervor, die gesellschaftliche Entwicklungen nicht nur analysiert, sondern im Sinne des Kritischen Pragmatismus und der Handlungsorientierung (aus Säule 3) aktiv mitgestaltet. Im Zentrum steht die Einsicht, dass Wissenschaft machtkritisch und inklusiv sein muss, um in Transformationsprozessen wirksam zu werden.

Für die Arbeitswelt der Zukunft bedeutet dies, dass die UoL neue Formen demokratischer Gestaltung nicht nur theoretisch entwirft, sondern an ihrer praktischen Erprobung mitarbeitet. Die Hochschule wird so zu einem Raum, der gesellschaftliche Herausforderungen – wie algorithmische Kontrolle oder ökologischen Umbau – sichtbar macht und Wege zu ihrer Bearbeitung öffnet. Neben die von Habermas geforderte „Analyse der Bedingtheit von Erscheinungen“ und die „Explikation ihrer Bedeutung“ (Habermas, 1970, 304) tritt bei uns eine die vorausgesetzten Kontexte hinterfragende ‚Exposition von Handlungsoptionen‘. Dies geschieht nicht abstrakt, sondern eingebettet in konkrete Arbeitsverhältnisse, in denen sich diese Forschung validieren muss. Wissenschaftliche Arbeit trägt dazu bei, die „Schule der Demokratie“ (Negt, 2001) im Betrieb zu stärken und damit die demokratische Resilienz der gesamten Gesellschaft zu erhöhen. Die UoL bringt Wissenschaft, Arbeit und Demokratie in ein Verhältnis, das Alternativen zum Status quo erprobt und neue Möglichkeitsräume für eine emanzipatorische, demokratische und zukunftsfähige Arbeitswelt öffnet.

Literaturverzeichnis

- Altrichter, H., & Gstettner, P. (1993). Action research: A form of empowerment? *Educational Action Research*, 1(2), 329–340.
- Baethge, M. (1991). *Arbeit, Vergesellschaftung, Identität: Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit*. In W. Zapf (Hrsg.), *Die Modernisierung moderner Gesellschaften: Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages* (S. 6–19). Campus Verlag.
- Bourdieu, P. (1992). *Homo academicus*. Suhrkamp.
- Däubler, W. (2020). *Digitalisierung und Arbeitsrecht*. Campus Verlag.
- Dewey, J. (1938). *Logic: The theory of inquiry*. Holt.

- Forst, R. (2007). *Das Recht auf Rechtfertigung*. Suhrkamp.
- Fricker, M. (2007). *Epistemic injustice: Power and the ethics of knowing*. Oxford University Press.
- Habermas, J. (1968). *Erkenntnis und Interesse*. Suhrkamp.
- Habermas, J. (1970). Wertfreiheit und Objektivität. In J. Habermas, *Arbeit, Erkenntnis, Fortschritt: Aufsätze 1954–1970* (S. 304–311). Suhrkamp.
- Habermas, J. (1971). Erkenntnis und Interesse. In J. Habermas, *Technik und Wissenschaft als „Ideologie“* (S. 146–168). Suhrkamp.
- Holzkamp, K. (1983). *Grundlegung der Psychologie*. Campus Verlag.
- Holzkamp, K. (1993). *Lernen: Subjektwissenschaftliche Grundlegung*. Campus Verlag.
- Horkheimer, M. (1937). Traditionelle und kritische Theorie. *Zeitschrift für Sozialforschung*, 6(2), 245–294.
- Klafki, W. (1991). *Neue Studien zur Bildungstheorie und Didaktik*. Beltz.
- Kleemann, F., & Voß, G. G. (2018). Arbeit und Subjekt. In F. Böhle, G. G. Voß, & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie*. Springer VS.
- Levin, M., & Greenwood, D. J. (2006). *Introduction to action research: Social research for social change*. SAGE Publications.
- Lewin, K. (1946). Action research and minority problems. *Journal of Social Issues*, 2(4), 34–46.
- Mittelstraß, J. (2005). Methodische Transdisziplinarität. *Technikfolgenabschätzung – Theorie und Praxis*, 14, 18–23.
- Negt, O. (1975). *Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen: Zur Theorie der Arbeiterbildung*. Suhrkamp.
- Negt, O. (2001). *Arbeit und menschliche Würde*. Steidl., 90-94, 180-186.
- Nowotny, H., Scott, P., & Gibbons, M. (2001). *Re-thinking science: Knowledge and the public in an age of uncertainty*. Polity Press.
- Osterkamp, U. (2000). Lebensführung als Problemlösung. *Forum Kritische Psychologie*, 42, 11–36.
- Peirce, C. S. (1878). How to make our ideas clear. *Popular Science Monthly*, 12, 286–302.
- Peirce, C. S. (1931–1958). *Collected papers*. Harvard University Press.
- Sennett, R. (2005). *Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin University Press.
- Wright Mills, C. (1959). *The sociological imagination*. Oxford University Press.