

Einleitung. 5 Jahre University of Labour: Warum dieses Buch – und wie es zu lesen ist

Von Martin Allespach und Rainer Gröbel

Die Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main wurde am 3. März 1921 gegründet als ‚erste deutsche Hochschule für das Volk der Arbeit. Diese Gründungsformel bezeichnet nicht nur eine historische Tatsache; sie benennt einen Anspruch, der ein Jahrhundert später neu formuliert – und unter veränderten Vorzeichen einzulösen versucht wird.

I. Anlass, Erkenntnisinteresse und Leitfrage

Fünf Jahre nach ihrer Gründung im Juli 2020 zieht die University of Labour (UoL) mit dem vorliegenden Band eine wissenschaftlich belastbare und zugleich praxisrelevante Zwischenbilanz. Das ist keine Selbstverständlichkeit. Jubiläumspublikationen neigen zu Affirmation; wissenschaftliche Sammelbände neigen zu Selbstgenügsamkeit. Dieser Band versucht beides zu vermeiden: Er ist Bilanz und Programm zugleich – und er richtet sich an Leserinnen und Leser, die von einer Hochschule mit dem Profil der UoL mehr erwarten als institutionelle Selbstdarstellung.

Die Leitfrage, die den Band strukturiert, lautet: Wie kann Mitbestimmung und Teilhabe in einer transformierten und digitalisierten Arbeitswelt wissenschaftlich fundiert und praktisch wirksam weiterentwickelt werden – und welchen spezifischen Beitrag leistet die University of Labour dazu? Diese Frage ist normativ aufgeladen und methodisch anspruchsvoll. Sie ist es bewusst. Denn die UoL hat von Beginn an beansprucht, nicht werturteilsfreie Wissenschaft im positivistischen Sinne zu betreiben, sondern reflexiv-normative Wissenschaft: Wissenschaft, die ihre Wertbindungen – an Demokratie in der Arbeitswelt, an Machtbalance, an soziale Gerechtigkeit – offenlegt, begründet und methodisch kontrolliert.

Dass dieser Anspruch einlösbar ist, ohne wissenschaftliche Standards zu unterschreiten, ist keine Selbstverständlichkeit, aber auch keine Besonderheit der UoL. Die Wissenschaftstheorie hat die Frage nach dem Verhältnis von Normativität und Erkenntnis seit Max Webers Werturteilsstreit kontro-

vers diskutiert. In der jüngeren Debatte um transdisziplinäre Forschung und Ko-Produktion von Wissen hat sich ein methodologischer Konsens herausgeschält: Nicht die Abwesenheit von Normativität, sondern deren Transparenz und methodische Kontrollierbarkeit entscheiden über die wissenschaftliche Qualität einer Arbeit. Dieser Konsens bildet das wissenschaftstheoretische Fundament des vorliegenden Bandes.

Die gesellschaftliche Dringlichkeit der Leitfrage hat sich in den letzten Jahren eher verstärkt als abgeschwächt. Digitale Transformation, Plattformökonomie, beschleunigte Restrukturierungsprozesse in international agierenden Konzernen, der demografische Wandel der Beschäftigtenstruktur sowie die Herausforderungen einer ökologisch orientierten Wirtschaftswende stellen die Institutionen der Mitbestimmung und kollektiven Interessenvertretung vor Anforderungen, für die weder die gewerkschaftliche Bildungsarbeit allein noch die bestehende Hochschullandschaft ausreichende Qualifizierungs- und Forschungsangebote bereitstellt. Betriebs- und Personalräte, Aufsichtsratsmitglieder auf Arbeitnehmerseite, Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre sowie Referentinnen und Referenten in Arbeitnehmergremien benötigen wissenschaftlich fundiertes Wissen, das aus ihrer spezifischen Handlungsperspektive erarbeitet wurde. Eine Hochschule, die diesen Bedarf institutionell adressiert, gab es in Deutschland nicht – und gibt es in dieser Form in ganz Europa bis heute nicht ein zweites Mal.

II. Die UoL als spezifischer Typus von Wissensinstitution

Der Band begründet und dokumentiert die University of Labour als einen spezifischen Typus von Wissensinstitution: transdisziplinär, gestaltungsorientiert, transferintegriert. Diese Charakterisierung bedarf der Erläuterung, weil sie in der deutschen Hochschullandschaft kein etabliertes Vorbild hat.

Transdisziplinär meint: Die UoL bearbeitet Forschungsfragen nicht aus der Logik einzelner Disziplinen heraus, sondern aus der Logik gesellschaftlicher Probleme. Die Frage nach der Wirksamkeit von Mitbestimmung bei algorithmischem Management beispielsweise lässt sich nicht allein arbeitsrechtlich, nicht allein soziologisch, nicht allein informatisch beantworten. Sie erfordert die Integration von Rechtsdogmatik, Organisationstheorie, Informatik und politischer Ökonomie. Die Hochschule hat ihre Studiengangstruktur und ihr Forschungsprofil auf diese interdisziplinäre Arbeitsweise ausgerichtet; die fünf Disziplin Kapitel in Teil II dieses Bandes sind ein Beleg dafür, dass dieser Anspruch in der Praxis der Hochschule angekommen ist.

Gestaltungsorientiert meint: Die UoL unterscheidet zwischen Diagnose und Handlung, hält aber beide zusammen. Diagnose bleibt kritisch – sie analysiert Machtverhältnisse, Interessenkonflikte und strukturelle Ungleichgewichte, ohne diese wegzureden. Handlungsorientierung bleibt pragmatisch – sie fragt nach Gestaltungsfähigkeit, Umsetzungsdesign und konkreten Werkzeugen für die Akteure in Betrieben, Gewerkschaften und Aufsichtsgremien. Die kritisch-pragmatische Doppelperspektive ist kein Kompromiss, der wissenschaftliche Schärfe opfert; sie ist eine methodische Entscheidung, die aus dem Gegenstandsbereich folgt: Wer Mitbestimmung erforscht, untersucht per Definition eine Institution, die auf Gestaltung zielt.

Transferintegriert meint: Gewerkschaften und Interessenvertretungen sind in der Epistemologie der UoL nicht nur Adressaten wissenschaftlicher Ergebnisse, sondern Wissensakteure. Ihr Erfahrungs- und Konfliktwissen trägt zur Fragestellung, zur Validierung und zur Implementierung von Forschungsergebnissen bei. Transfer ist damit nicht nachgelagerte Verwertung, sondern integraler Bestandteil des Forschungsprozesses. Diese Konzeption entspricht dem, was in der angloamerikanischen Wissenschaftsforschung als „research co-production“ oder „participatory action research“ beschrieben wird, mit dem wesentlichen Unterschied, dass die UoL diesen Ansatz nicht projektweise praktiziert, sondern institutionell verankert hat – im Studienformat, in der Governance und in der Konstruktion ihrer Qualitätskriterien.

III. Entstehungsgeschichte: Institutionalisierung eines Projekts

Die Entstehungsgeschichte der University of Labour nahm mit sechs Gründungsworkshops (März 2019 bis Dezember 2020) erste konkrete Formen an.

Der erste Workshop fand am 7. März 2019 im Dorint Hotel Oberursel statt. Die noch recht kleine Teilnehmergruppe beschloss einen Arbeitsplan, eine Leitbildstruktur und die wesentlichen Eckpunkte der Governance. Bereits in diesem frühen Stadium war das konzeptionelle Grundgerüst klar: Die Hochschule sollte als Hochschule für angewandte Wissenschaften gegründet werden, mit einem berufsintegrativen Studienformat, einer explizit arbeitnehmerorientierten Forschungsperspektive und einer engen Verbindung zu den Vorgängerinstitutionen im House of Labour. Als Alleinstellungsmerkmale wurden damals formuliert: die Durchlässigkeit von Bildungswegen („durchgängige Bildungswege ohne Abitur“), das Prinzip der Einheit von Lehre, Forschung und gesellschaftlichem Diskurs sowie

die Zielorientierung auf eine nachhaltige, demokratische Wirtschafts- und Arbeitsweise. Diese Formulierungen wurden nicht als vage Absichtserklärungen verstanden, sondern als operative Leitlinien für die Antragstellung.

Die folgenden Workshops (Juli und August 2019) dienten der Ausarbeitung von Studienstruktur, Modulplänen, Governance-Ordnungen und Business-Plan. Besondere Aufmerksamkeit verdient die Entscheidung über das Studienformat. Das berufsintegrative Studium – in bewusster Abgrenzung sowohl vom berufsbegleitenden als auch vom dualen Format – wurde als genuiner Beitrag zur hochschuldidaktischen Entwicklung konzipiert, nicht als pragmatischer Kompromiss zwischen Präsenzstudium und Fernstudium. Die im Selbstbericht ausgearbeitete Definition ist prägnant: „Im Unterschied zu berufsbegleitenden Studiengängen wird das berufsintegrative Studium der UoL dem Anspruch gerecht, eine enge Verzahnung zwischen beruflicher Praxis und akademischer Bildung umzusetzen“ – mit konkreten Projekten aus dem jeweiligen Funktionsbereich der Studierenden als didaktischem Kern und mit Transfer-Dokumentations-Reports als Instrument der wissenschaftlichen Reflexion von Praxiserfahrung.

Im Frühjahr 2020, als der sechste Workshop pandemiebedingt als Videokonferenz stattfand, wurde der Antrag auf Konzeptprüfung beim Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst eingereicht. Das Dezember-Protokoll des Gründungsbeirats, der sich am 15. Dezember 2020 konstituierte, zeigt, mit welcher analytischen Nüchternheit das Team die eigenen Schwachstellen vor der Anhörung beim Wissenschaftsrat identifizierte: die potenzielle Kritik an der Governance-Verflechtung zwischen Trägerschaft und akademischer Leitung, Fragen zur Forschungsorientierung einer jungen Hochschule, Unsicherheiten über die Anerkennung des berufsintegrativen Formats durch die Gutachterinnen und Gutachter. Am 2. Dezember 2020 wurde die Trägergesellschaft UoL – University of Labour gGmbH notariell gegründet. Die Anhörung beim Wissenschaftsrat fand am 18. Januar 2021 statt; die staatliche Anerkennung durch das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst folgte im Sommer 2021.

IV. Institutionelles Profil: Trägerschaft, Wissenschaftsfreiheit und Leitbild

Die institutionelle Verortung der University of Labour im House of Labour in Frankfurt am Main – gemeinsam mit der Europäischen Akademie der Arbeit (gegr. 1921) und der Academy of Labour (gegr. 2015) – verbindet die Hochschule mit einer über hundertjährigen Tradition gewerkschaftlicher Bil-

dungsarbeit auf akademischem Niveau. Sie grenzt sich von dieser Tradition jedoch in einem wesentlichen Punkt ab: Sie ist eine staatlich anerkannte Hochschule mit eigenem Forschungsauftrag und der Kompetenz zur Vergabe akademischer Grade. Damit schließt sie eine institutionelle Lücke, die in der deutschen und europäischen Hochschullandschaft bisher nicht gefüllt war.

Die Trägerschaft liegt zu 90 Prozent bei der Industriegewerkschaft Metall und zu 10 Prozent beim Deutschen Gewerkschaftsbund. Ohne das finanzielle Engagement der IG Metall, die in den Anlaufjahren Defizite ausgeglichen und die langfristige Finanzierbarkeit durch eine selbstschuldnerische Bürgschaft gesichert hat, wäre die Hochschule nicht entstanden. Dieser Sachverhalt ist nicht zu relativieren.

Er wirft zugleich eine Frage auf, die im Kontext wissenschaftlicher Hochschulen stets gestellt werden muss: die nach der Wissenschaftsfreiheit. Die Antwort der UoL ist struktureller Natur. In der Grundordnung ist die Freiheit von Forschung und Lehre nach Artikel 5 Absatz 3 des Grundgesetzes als verbindliche Norm verankert. Der Akademische Senat, in dem die Professorinnen und Professoren die Mehrheit halten, ist für alle inhaltlichen akademischen Entscheidungen zuständig; die Trärgesellschaft verfügt über Einfluss auf wirtschaftliche, nicht auf wissenschaftliche Entscheidungen. Änderungen der Grundordnung sind an eine Zweidrittelmehrheit sowohl der Gesellschafterversammlung als auch des Akademischen Senats gebunden. Diese Lösung entspricht dem Standard, den der Wissenschaftsrat für nichtstaatliche Hochschulen entwickelt hat.

Es wäre jedoch zu einfach, die Frage der Wissenschaftsfreiheit allein strukturell zu beantworten. Sie berührt eine grundlegende erkenntnistheoretische Debatte: Kann Wissenschaft standpunktlos sein? Die Wissenschaftssoziologie hat diese Frage konsistent verneint. Was zählt, ist nicht die Abwesenheit eines Standpunkts, sondern die Transparenz über ihn, die Reflektiertheit im Umgang mit ihm und die methodische Qualität der Arbeit, die aus ihm hervorgeht. Eine Hochschule, die ihre Perspektive offenlegt, verhält sich wissenschaftsethisch integrierter als Institutionen, die ihre eigene Standpunktgebundenheit unsichtbar halten.

Das Leitbild der University of Labour, das der Gründungsbeirat am 15. Dezember 2020 verabschiedete, formuliert in elf thematischen Abschnitten die normativen Grundlagen der Hochschule. Es verpflichtet auf ein „plurales Wissenschaftsverständnis“ und einen „kritisch-konstruktiven Diskurs“ als elementare Bestandteile des institutionellen Selbstverständnisses. Das Forschungsprofil, ebenfalls vom Gründungsbeirat beschlossen, konkretisiert: „Wir bekennen uns zu einer Organisation, die bezogen auf Themen,

Theorien und Methoden sowie unter Berücksichtigung ethischer Standards unterschiedliche Perspektiven im Rahmen der definierten Forschungsschwerpunkte anerkennt.“ Diese Selbstverpflichtung ist nicht deklaratorisch; sie ist Prüfungsmaßstab für die wissenschaftliche Arbeit der Hochschule.

V. Mitbestimmung und Teilhabe als Leitkategorie

Mitbestimmung und Teilhabe bilden den konzeptionellen roten Faden des Bandes. Sie werden dabei nicht als Einzelthema eines Fachbereichs behandelt, sondern als Querschnittskategorie, die alle disziplinären Beiträge verbindet – mit fünf analytisch zu unterscheidenden Dimensionen.

Normativ-demokratisch: Mitbestimmung ist in ihrer Grundstruktur eine demokratietheoretische Kategorie. Sie beruht auf der Überzeugung, dass die Herrschaft über Arbeit nicht allein denjenigen zusteht, die Kapital einsetzen, sondern auch denen, die ihre Arbeitskraft einbringen. Diese normative Prämisse wird in diesem Band explizit begründet.

Institutionell: Das normative Prinzip der Mitbestimmung ist in Deutschland durch ein elaboriertes Rechtssystem institutionell verankert: Betriebsverfassungsgesetz, Mitbestimmungsgesetz, Drittelbeteiligungsgesetz und Tarifvertragsgesetz. Kapitel II.1 (Arbeitsrecht) analysiert dieses Gerüst – und fragt, unter welchen Bedingungen institutionell verbrieftes Beteiligungsrecht in tatsächliche Gestaltungsmacht übersetzt werden kann. Die Entstehung neuer Beteiligungsformen in Plattform- und Projektarbeit, wo klassische Betriebsverfassungsstrukturen nicht oder nur begrenzt greifen, ist dabei ein zentrales Thema.

Sozio-technisch: Digitalisierung und Künstliche Intelligenz verändern nicht nur die Inhalte von Arbeit, sondern auch die Machtarchitektur in Betrieben. Algorithmisches Management ermöglicht Verhaltensüberwachung und Leistungssteuerung in einem bisher nicht dagewesenen Ausmaß. Kapitel II.2 (Arbeitssoziologie) untersucht, wie Mitbestimmungsrechte auf diese Entwicklungen angewendet werden können und welche Grenzen des geltenden Rechts dabei sichtbar werden – in der Logik einer Gestaltungs- statt einer bloßen Akzeptanzperspektive.

Bildungspolitisch: Teilhabe an beruflicher Bildung ist eine eigenständige Gerechtigkeitsfrage. Wer in Phasen wirtschaftlicher Transformation keinen Zugang zu beruflicher Weiterbildung hat, verliert nicht nur Einkommenschancen, sondern auch Handlungsfähigkeit in einer sich verändernden Arbeitswelt. Kapitel II.2 (Berufsbildung) behandelt Weiterbildung als Mit-

bestimmungs- und Gerechtigkeitsfrage und fragt, welche didaktischen Designs aus realen Konfliktlagen heraus entwickelt werden können.

Ökonomisch-organisational: Teilhabe ist nicht nur ein normatives Desiderat, sondern ein ökonomisch relevanter Faktor. Die Forschung zu High-Road-Strategien zeigt konsistent, dass partizipative Organisationsgestaltung unter bestimmten Bedingungen mit höherer Produktivität, geringerer Fluktuation und größerer Innovationsfähigkeit verbunden ist. Kapitel II.3 (Arbeitsorientierte BWL) entwickelt diese Perspektive und fragt, wie Wertschöpfung, Arbeitsqualität und Mitbestimmung zusammengedacht werden können, ohne dass eine der drei Größen zur bloßen Funktion der anderen wird.

VI. Das berufsintegrative Studienformat als didaktisches Konzept

Das berufsintegrative Studienformat, das die University of Labour für ihre Bachelorprogramme entwickelt hat, ist mehr als ein organisatorisches Arrangement. Es ist eine didaktische Konzeption, die auf spezifischen lerntheoretischen Prämissen beruht und sich von verbreiteten Modellen der beruflichen Weiterbildung an Hochschulen unterscheidet.

Der konzeptionelle Kern: Studierende bringen ein konkretes Projekt aus ihrem beruflichen Funktionsbereich in das Studium ein. Dieses Projekt wird entlang der Studieninhalte bearbeitet und in Transferarbeiten (TA) wissenschaftlich reflektiert. Die TA sind keine Praktikumsberichte; sie sind wissenschaftliche Ausarbeitungen, die Modulinhalt „vor dem Hintergrund der eigenen Unternehmung einerseits und des jeweiligen Projekts andererseits“ verarbeiten (Selbstbericht 2020). Durch diese Konstruktion werden Studienzeit und Arbeitszeit verschränkt: Wissenschaftliche Verallgemeinerungen entstehen aus der Konfrontation mit konkreten Praxisproblemen; umgekehrt eröffnen theoretische Konzepte neue Handlungsmöglichkeiten in der Praxis.

Die lerntheoretische Grundlage dieses Formats lässt sich im Kontext von Konzepten des erfahrungsbasierten Lernens (Kolb 1984), der reflektiven Praxis (Schön 1983) und des arbeitsintegrierten Lernens verorten. Die Erfahrungen der Studierenden werden nicht als Vorbedingung des Studiums behandelt, die beim Hochschulzugang nachzuweisen ist, sondern als epistemische Ressource, die den Lernprozess konstituiert. Dieses Modell hat Vorzüge, die in der Erwachsenenbildungsforschung gut dokumentiert sind: höhere intrinsische Motivation, bessere Transferwirkung, stärkere Verknüpfung deklarativen und prozeduralen Wissens.

Es hat auch Grenzen, die wissenschaftlich benannt werden müssen: die Gefahr, dass die Reflexion der Praxis bei der Praxis stehen bleibt und eine genuine Theoretisierung ausbleibt; die Schwierigkeit, die Qualität von TA-Ausarbeitungen an einheitlichen wissenschaftlichen Standards zu messen; die potenzielle Spannung zwischen den Lernzielen der Hochschule und den Interessen der Unternehmen und Organisationen, in denen die Studierenden tätig sind. Diese Spannungen ernst zu nehmen ist Teil des Qualitäts-sicherungsanspruchs der Hochschule und wird in Teil III dieses Bandes empirisch aufgegriffen und in Projekt- und Wirkungsbilanz beschrieben.

Besonders hervorzuheben ist die Zielgruppe: Die UoL richtet sich primär an berufstätige Personen ohne akademischen Abschluss, die über relevante Berufserfahrung in Unternehmen, Verbänden oder Organisationen verfügen. Damit trägt sie zur Durchlässigkeit des Hochschulsystems bei – einem bildungspolitischen Ziel, dessen institutionelle Einlösung in Deutschland nachweislich hinter den programmatischen Bekundungen zurückbleibt.

VII. Zum Stand nach fünf Jahren: Eine nüchterne Bilanz

Die University of Labour verfügt heute über zehn Vollzeitprofessuren sowie ein wachsendes Team aus wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Lehrbeauftragten. Das Studienangebot umfasst drei Bachelorstudiengänge und einen MBA in Strategie und nachhaltigem Management; rund 200 Studierende sind immatrikuliert. Mit der geplanten Einführung eines Master of Laws (LL.M.) ab Februar 2027 wird das Profil im Bereich des Arbeits- und Mitbestimmungsrechts weiter ausgebaut – ein Studiengang, der schon in den Planungsrunden des Jahres 2019 als strategisches Langzeitziel formuliert worden war.

Diese Zahlen beschreiben Wachstum. Sie beschreiben noch nicht, was die Hochschule geleistet hat. Dafür müssen andere Maßstäbe angelegt werden: Hat sie Studierende befähigt, in ihrer beruflichen Praxis wirksamer zu handeln? Hat sie Forschung produziert, die den Diskurs über Mitbestimmung und Arbeitsbeziehungen vorangebracht hat? Hat sie als Institution eine wissenschaftliche Stimme gewonnen, die in Fachdebatten und in der Politikberatung wahrgenommen wird? Zu einer ehrlichen Bilanz gehört, dass diese Fragen fünf Jahre nach Gründung nur teilweise positiv beantwortet werden können.

Die Forschungsinfrastruktur ist im Aufbau. Publikationsleistung und Drittmittelwerbung – bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft, dem

Bundesministerium für Bildung und Forschung, dem Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, der Europäischen Union und der Hans-Böckler-Stiftung – wachsen, erreichen aber noch nicht das Niveau, das den Forschungsanspruch der Hochschule vollständig einlöst. Die internationale Vernetzung, von Beginn an als Ziel formuliert, ist in Ansätzen vorhanden, aber noch nicht systematisch etabliert. Die gesellschaftspolitische Sichtbarkeit der Hochschule in öffentlichen Debatten bleibt ausbaufähig.

Diese Selbstdiagnose ist keine Relativierung der Leistungen der ersten fünf Jahre. Sie ist eine notwendige Bedingung für eine belastbare Agenda der nächsten Jahre. Eine Institution, die den kritisch-konstruktiven Diskurs als Grundprinzip ihres Selbstverständnisses formuliert hat, kann nicht verlangen, von außen anders behandelt zu werden als von innen. Teil III und Teil IV dieses Bandes entwickeln aus dieser Haltung heraus eine Wirkungsbilanz und eine Forschungs- und Transferagenda bis 2030.

VIII. Aufbau des Bandes und Leseanleitung

Der Band gliedert sich in vier Teile, die aufeinander aufbauen, aber auch selektiv gelesen werden können. Alle Beiträge wurden einem doppelten Review unterzogen: einem wissenschaftlichen und einem praxisbezogenen Gutachten. Die Qualitätskriterien, die in Kapitel 4 entwickelt werden – Problemvalidität, methodische Robustheit, Nachvollziehbarkeit, Transfervalidität, Konfliktsensibilität, Generalisierbarkeit – waren verbindliche Maßstäbe dieses Verfahrens.

Teil I (Wissenschaftstheorie und UoL-Modell) legt das theoretische Fundament. Kapitel 5 entwickelt die Wissenschaftstheorie der UoL: Transfer als Methode, reflexive Normativität und die Qualitätskriterien, an denen sich alle Beiträge messen lassen müssen.

Teil II (Disziplinäre Mehrwerte) bildet das wissenschaftliche Herzstück des Bandes. Vier Kapitel fragen, was eine arbeitnehmerorientierte Hochschule in je einem Forschungsfeld anders kann als der Mainstream: im Arbeitsrecht (Recht als Ressource in betrieblichen Konflikten), in der beruflichen Bildung (Weiterbildung als Mitbestimmungs- und Gerechtigkeitsfrage), in Betriebswirtschaft und Organisationsforschung (partizipative Organisationsgestaltung als High-Road-Strategie) und in der Digitalisierungsforschung (algorithmisches Management als arbeits- und demokratiepolitischer Gegenstand).

Teil III (Projekt- und Wirkungsbilanz) dokumentiert ausgewählte Forschungs- und Transferprojekte in Form standardisierter Mini-Cases sowie eine kompakte Wirkungsevaluation eines Unternehmens. Des Weiteren schildern Studierende der UoL ihre Erfahrungen. Dieser Teil verfolgt einen doppelten Zweck: Er liefert empirische Belege für den Mehrwert des UoL-Modells, und er benennt – für eine wissenschaftliche Publikation unverzichtbar – auch die Grenzen und die offenen Fragen.

Teil IV (Agenda bis 2030) schließt den Band mit zehn Thesen zur Forschungs-, Bildungs- und Transferagenda der Hochschule. Diese Thesen sind programmatisch; sie laden zum wissenschaftlichen Widerspruch ein. Eine Hochschule, die den kritisch-konstruktiven Diskurs als Grundprinzip definiert hat, sollte sich dieser Einladung nicht entziehen.

IX. Dank

Als Herausgeber danken wir allen, die an diesem Buch mitgewirkt haben. Wir danken dem Aufsichtsrat der University of Labour für die Unterstützung sowie der Hans-Böckler-Stiftung, der IGZA-Stiftung, der AP Stiftung gGmbH und der SustainableLife-Stiftung für die Förderung der Hochschule und einzelner Forschungsprojekte. Ohne die Studierenden, die in fünf Jahren berufsintegrativen Studiums Praxisprojekte eingebracht und damit das Forschungsfeld der Hochschule empirisch gefüllt haben, wäre dieser Band nicht möglich gewesen.

Besonderer Dank gilt den Mitgliedern des Gründungsbeirats, die die Hochschule in ihrer Entstehungsphase wissenschaftlich begleitet und institutionell abgesichert haben: Prof. Dr. Manfred Moldaschl, Prof. Dr. René Seidenglanz, Prof. Dr. Udo Steffens, Prof. Dr. Johanna Wenckebach und Prof. Dr. Christine Zeuner. Ohne ihre Arbeit in der Gründungsphase wäre das, worüber dieser Band Rechenschaft ablegt, nicht entstanden.

Frankfurt am Main, im Juli 2025

Martin Allespach und Rainer Gröbel