
MACHTFRAGEN DER DIGITALISIERUNG

Virtuelle Konferenz am 19. und 20. Januar 2021

Hans-Böckler-Stiftung

ZUSAMMENFASSUNG

Digitale Technologien entstehen nicht von selbst. Ihre Entwicklung und Anwendung werden von Unternehmen, Organisationen und einzelnen Menschen nach ihren eigenen Wertvorstellungen und Interessen gestaltet. Oft aber bleibt der Eindruck, dass nur die größten und mächtigsten Unternehmen, wie etwa die Big Five (Google, Amazon, Facebook, Apple und Microsoft) den Prozess der Digitalisierung vorantreiben und alle anderen darauf achten müssen, den Anschluss nicht zu verlieren. Wir wollen deshalb innehalten und die Machtfrage stellen: Wie lässt sich Digitalisierung jenseits der Profitmaximierung gestalten? Wie lassen sich mit Hilfe digitaler Technologien Ideen für humanere Arbeit, mehr Mitbestimmung und ein besseres Leben entwickeln? Gibt es noch Raum für soziale Utopien? Wie lassen sich diese Ideen und Utopien durchsetzen? Wie lässt sich Gegenmacht gegen den digitalen Kapitalismus organisieren?

Zu diesen Fragen hat die Hans-Böckler-Stiftung im Frühjahr 2017 einen Ideenwettbewerb ausgeschrieben. Daraus ist der interdisziplinäre Forschungsverbund Digitalisierung, Mitbestimmung, gute Arbeit mit 15 Forschungsprojekten hervorgegangen. Ergebnisse daraus wollen wir auf dieser Konferenz mit Expertinnen und Experten aus Politik und Gesellschaft, aus Gewerkschaften, Betriebsräten und Management diskutieren. Ziel ist es, Ideen für eine demokratische Gestaltung des digitalen Wandels zu entwickeln.

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| Programm | 4 |
| 1 Parallele Sessions 1 | 6 |
| 1.1 Vernetzte Jugend ohne Mitbestimmung | 6 |
| 1.2 Blockchained? – Die Zukunft des Managements in der Digitalisierung | 6 |
| 1.3 Zwischen Autonomie und Überwachung: Kann People Analytics dem Interesse der Arbeitnehmer*innen dienen? | 7 |
| 1.4 Künstliche Intelligenz – eine Gefahr für Geschlechtergleichheit? | 9 |
| 2 Parallele Sessions 2 | 9 |
| 2.1 „Meet the Authors“: Arbeit in der Data Society – Zukunftsvisionen für Mitbestimmung und Personalmanagement | 9 |
| 2.2 Glücklich zu Hause und bei der Arbeit dunkle Flure? Aktuelle Herausforderungen von Homeoffice und mobiler Arbeit | 10 |
| 2.3 KI im Betriebsrat – Kompetente Interessenvertretung und das gewerkschaftliche Projekt Arbeit 2020 | 11 |
| 2.4 Ein Blick hinter die Kulissen – Plattform-Infrastrukturen im Bereich Haushaltsreinigung | 13 |
| 3 Parallele Sessions 3 | 14 |
| 3.1 Betriebliche Mitbestimmungspraxis. Problem- und Regelungsbereiche der Digitalisierung | 14 |
| 3.2 Partizipative Arbeitsgestaltung in der Industrie 4.0 per Drag & Drop? | 15 |
| 3.3 Zwischen Flexibilität und Unsicherheit: Erfahrungen von Frauen in der Plattformökonomie | 16 |
| 4 Parallele Sessions 4 | 17 |
| 4.1 Die ‚Sharing Economy‘ und das Fahrrad-Kurierwesen. Der Wandel der Erwerbsarbeit zwischen Monopolen und Kooperativen | 17 |
| 4.2 Digitalisierung konkret: Nutzen und Grenzen betrieblicher Beteiligungsrechte | 18 |
| 4.3 Machtvolle Mitgestalter!? Betriebsräte in der „Doppelten Transformation“ | 19 |
| 5 Plenen | 20 |
| 5.1 Geschlechterverhältnisse in der Digitalisierung | 20 |
| 5.2 Kooperation, Konflikt, Chaos? Zur Gegenwart und Zukunft von Algorithmen und Mitbestimmung | 21 |
| 5.3 Macht der Mitbestimmung? Digitalisierung für mehr Mitbestimmung nutzen | 22 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 5.4 | Alternative Entwürfe zum plattformbasierten Überwachungskapitalismus | 22 |
| 6 | Kreatives für Zwischendurch | 23 |
| 7 | Thesenpapier: Macht der Mitbestimmung? Digitalisierung für mehr Mitbestimmung nutzen | 24 |
| 8 | Sammelband: Arbeit in der Data Society | 28 |
| | Literatur | 30 |

Programm



Dienstag, 10. Januar 2021

09:15–09:30 Uhr: Check-In, Begrüßung und Einführung

09:30–10:45 Uhr: Plenum: Geschlechterverhältnisse in der Digitalisierung

10:45–11:15 Uhr: Pause – Yoga mit Silke Hurz

11:15–12:30 Uhr: Parallele Sessions 1

- 1.1 Vernetzte Jugend ohne Mitbestimmung
- 1.2 Blockchain? – Die Zukunft des Managements in der Digitalisierung
- 1.3 Zwischen Autonomie und Überwachung: Kann People Analytics dem Interesse der Arbeitnehmer*innen dienen?
- 1.4 Künstliche Intelligenz – eine Gefahr für Geschlechtergleichheit?

13:30–14:45 Uhr: Parallele Sessions 2

- 2.1 „Meet the Authors“: Arbeit in der Data Society – Zukunftsvisionen für Mitbestimmung und Personalmanagement
- 2.2 Glücklich zu Hause und bei der Arbeit dunkle Flure? Aktuelle Herausforderungen von Homeoffice und mobiler Arbeit
- 2.3 KI im Betriebsrat – Kompetente Interessenvertretung und das gewerkschaftliche Projekt Arbeit 2020
- 2.4 Ein Blick hinter die Kulissen – Plattform-Infrastrukturen im Bereich Haushaltsreinigung

14:45–15:15 Uhr: Pause – Jonglage mit Christoph Rummel

15:15–16:30 Uhr: Plenum: Kooperation, Konflikt, Chaos? Zur Gegenwart und Zukunft von Algorithmen und Mitbestimmung

Mittwoch, 20. Januar 2021

09:30–10:45 Uhr: Plenum: Macht der Mitbestimmung? Digitalisierung für mehr Mitbestimmung nutzen

11:15–12:30 Uhr: **Parallele Sessions 3**

- 3.1 Betriebliche Mitbestimmungspraxis. Problem- und Regelungsbereiche der Digitalisierung
- 3.2 Partizipative Arbeitsgestaltung in der Industrie 4.0 per Drag & Drop?
- 3.3 Zwischen Flexibilität und Unsicherheit: Erfahrungen von Frauen in der Plattformökonomie

13:30–14:45 Uhr: **Parallele Sessions 4**

- 4.1 Die ‚Sharing Economy‘ und das Fahrrad-Kurierwesen. Der Wandel der Erwerbsarbeit zwischen Monopolen und Kooperativen
- 4.2 Digitalisierung konkret: Nutzen und Grenzen betrieblicher Beteiligungsrechte
- 4.3 Machtvolle Mitgestalter!? Betriebsräte in der Doppelten Transformation

14:45–15:15 Uhr: Pause – Yoga mit Silke Hurz

15:15–16:30 Uhr: Plenum: Alternative Entwürfe zum plattformbasierten Überwachungskapitalismus

16:30–17:00 Uhr Gemeinsamer Ausklang

1 Parallele Sessions 1

Dienstag, 19. Januar 2021, 11:15 bis 12:30 Uhr

1.1 Vernetzte Jugend ohne Mitbestimmung

Die betriebliche Mitbestimmung hat Nachwuchssorgen. Junge Erwerbstätige bringen andere Erwartungen in die Unternehmen was Beteiligung und Mitbestimmung betrifft. Inwiefern können Enterprise Social Networks auch Plattformen sein, auf denen alternative Formen von Mitbestimmung angeboten und erprobt werden können?

Podium

- Janick Oswald
- Mathias Schmidt (KBR-T-Com)
- Eva Spindler (Doktorandin KBR VW)
- Orry Mittenmayer
- Matthäus Wilga (FAU)
- Natalie Bella Podcast ‚Mitmischen‘ (FAU)

Moderation und Idee

- Shirley Ogolla, Alexander-von-Humboldt-Institut für Internet und Gesellschaft, Berlin
- Dr. Ronald Staples, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Beschreibung

Junge Beschäftigte (bekannt als Millennials) sind in einer durch das Internet geprägten Gesellschaft aufgewachsen, wurden dadurch anders sozialisiert. Sie sind andere Organisationsformen gewohnt als jene, die die deutsche Unternehmenslandschaft über Jahrzehnte geprägt haben. Über Soziale Netzwerke ist es direkt und unverzüglich möglich sich an Diskussion, der Meinungsbildung und Entscheidungen zu beteiligen, ein Umstand, welcher sich in der institutionalisierten Form repräsentativer betrieblicher Interessensvertretung nicht widerspiegelt. Inwiefern ist es ein Gebot der Stunde, dass Betriebsräte sich neuen Organisationsformen bzw. neuen Formen der Mitbestimmung gegenüber öffnen? Eine dieser Formen könnte die strategische Nutzung von ESN zu diesem Zweck sein. Dies kann zu einer Stärkung der Mitbestimmung sowie zur besseren Repräsentation der Meinung und Anliegen von bisher weniger beteiligten Teilen der Belegschaft führen, mit dem Ziel der stärkeren Legitimation von betrieblicher Mitbestimmung und der Gewinnung von Nachwuchs.

1.2 Blockchain? – Die Zukunft des Managements in der Digitalisierung

Wer bestimmt in der Digitalisierung was zu tun ist? Diese Session befasst sich mit der Auswirkung neuer digitaler Technologien wie Blockchain auf die Praxis des Managements.

Podium

- Moritz Hütten und Prof. Dr. Ulrich Klüh, Hochschule Darmstadt
- Nhan Vu, Chainist
- Claudia Otto, Recht Innovativ

Moderation

- Moritz Hütten, Hochschule Darmstadt

Idee und Organisation

- Moritz Hütten und Prof. Dr. Ulrich Klüh, Hochschule Darmstadt

Beschreibung

Wer bestimmt in der Digitalisierung was zu tun ist? Digitale Technologien versprechen längst nicht mehr nur einfache Arbeiten zu automatisieren. Blockchains und neue Anwendungen aus dem Bereich der künstlichen Intelligenz sollen Aufgaben übernehmen, die heute noch von hochqualifizierten Arbeiter*innen und Manager*innen geleistet werden. Oft geht damit der Vorschlag einher, bestehende Hierarchien könnten abgebaut und durch neue, flache Organisationsformen ersetzt werden. Was ist dran an diesen hochgesteckten Erwartungen? Um der Frage nachzugehen, wollen wir uns tiefer mit den tatsächlichen Entwicklungen im Bereich der Blockchain-Technologien auseinandersetzen, eine Gruppe von Technologien, die in den letzten Jahren für viel Aufsehen gesorgt hat und Hoffnungen auf eine grundsätzliche Neugestaltung von Arbeits- und Organisationsformen geweckt hat.

Für diese Session bringen wir verschiedene Perspektiven aus den Bereichen Entwicklung, Recht, Management und Soziologie zusammen, um der Frage nachzugehen, welche Aspekte der Blockchain, abseits des Hypes, ihre Spuren in der Praxis hinterlassen. Was haben wir nach 10 Jahren Blockchain gelernt? Ziel ist es, Möglichkeiten und Grenzen der Automatisierung von Management und Selbstverwaltung durch digitale Technologien wie Blockchain kritisch zu diskutieren.

1.3 Zwischen Autonomie und Überwachung: Kann People Analytics dem Interesse der Arbeitnehmer*innen dienen?

Seit einigen Jahren zeichnet sich ab, dass die Prüfung, Beurteilung und Kontrolle der Arbeitnehmer*innen zunehmend mit digitalen Instrumenten, sogenannten People-Analytics-Anwendungen, durchgeführt oder unterstützt wird. Personenbezogene Daten werden mittels Algorithmen ausgewertet und so Aussagen über Leistung, Eignung und Potenzial getroffen. In dieser Podiumsdiskussion wird gefragt, welche Möglichkeiten und Risiken ein Arbeitnehmer*innen-orientierter Einsatz von People Analytics für die Zukunft birgt und wie dieser Trend historisch einzuordnen ist.

Podium

- Sonja Köhne, Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft HIIG,
- Miriam Klöpfer, FZI Forschungszentrum Informatik, Doktorandin Wirtschaftsinformatik
- Dr. Nora Thorade, TU Darmstadt, Technikhistorikerin

Moderation

- Sonja Köhne, Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft HIIG

Idee und Organisation

- Sonja Köhne, Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft HIIG,
- Miriam Klöpfer, FZI Forschungszentrum Informatik, Doktorandin Wirtschaftsinformatik

Beschreibung

Arbeitsbeziehungen sind immer begleitet durch Machtfragen: das klassische Bild einer oder eines Vorgesetzten funktioniert beispielsweise gar nicht ohne ihr oder ihm unterstellte Mitarbeiter*innen. Die Kontrolle, die mit solchen hierarchischen Beziehungen verbunden ist, steht dabei der Autonomie, die den Mitarbeiter*innen durch die oder den jeweiligen Vorgesetzten gewährt wird, gegenüber. Was passiert nun, wenn sich im digitalen Zeitalter und insbesondere unter den Bedingungen der — durch die anhaltende Pandemie stark vorwärts getriebenen — Fernarbeit die Mitarbeiter*innen dieser Kontrolle räumlich entziehen? Darüber hinaus werden Mitarbeiter*innen im eigenen Zuhause möglicherweise weniger sichtbar für den Betriebsrat und entziehen sich damit auch schützenden Instanzen. Welche Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Arbeit eröffnen sich durch die Fernarbeit und wie kann die neue Autonomie zur (Selbst-)Optimierung genutzt werden? Welche Rolle spielen dabei digitale Kontroll- und Optimierungstechnologien, mitarbeiter*innenbezogene Daten und insbesondere sogenannte People Analytics Anwendungen? Sowohl Unternehmensvertreter*innen als auch Betriebsräte und Gewerkschaften stehen durch zunehmende Fernarbeit und technologische Entwicklungen vor neuen Herausforderungen und Gestaltungsentscheidungen. Einerseits soll vor diesem Hintergrund ein hinreichender Einblick in den Arbeitsalltag der Arbeitnehmer*innen gelingen, während andererseits gilt, die Privatsphäre der Beschäftigten auf angemessene Weise zu wahren.

Diese Themen diskutieren Sonja Köhne, Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft HIIG, Miriam Klöpfer, FZI Forschungszentrum Informatik, Nora Thorade, TU Darmstadt, und weitere Mitdiskutant*innen. Dabei sollen aktuelle Erfahrungen und Herausforderungen mit den Zuhörer*innen ausgetauscht und mögliche Gestaltungs- und Lösungsansätze interaktiv diskutiert werden. Insbesondere wollen wir in diesem Kontext gemeinsam diskutieren, inwieweit die Potenziale digitaler Technologien für die Betriebsratsarbeit nutzbar gemacht und so zum Wohl der Arbeitnehmer*innen eingesetzt werden können. Gleichzeitig soll der

Mehrwert von People Analytics für die Arbeitnehmer*innen erarbeitet werden. Wie können Einzelne durch den Einsatz von datengetriebenen Entscheidungen profitieren?

1.4 Künstliche Intelligenz – eine Gefahr für Geschlechtergleichheit?

Wir begegnen Künstlicher Intelligenz jeden Tag – wenn wir etwas von Google Translate übersetzen lassen, unsere Feeds durchscrollen oder am Flughafen die Sicherheitskontrolle passieren. Sie gewinnt in unserem Alltag immer mehr Entscheidungsmacht: Sie bestimmt, ob aus „a doctor“ „ein Doktor“ oder „eine Doktorin“ wird, was uns als Erstes auf dem Feed angezeigt wird und ob wir bei der Kontrolle herausgezogen werden. Welche Gefahren bringen Algorithmen für die Geschlechtergleichheit mit sich? Und auf wen sind diese zurückzuführen?

Podium

- Tasnim Rödder, freie Journalistin

Moderation

- Amanda Witkowski, Hans-Böckler-Stiftung

2 Parallele Sessions 2

Dienstag, 19. Januar 2021, 13:30 bis 14:45 Uhr

2.1 „Meet the Authors“: Arbeit in der Data Society – Zukunftsvisionen für Mitbestimmung und Personalmanagement

In dieser Session möchten wir den gleichnamigen Herausgeberband vorstellen und in der Diskussion die Herausforderungen und Chancen von Datafizierung und Neuen Arbeitsweisen aus Sicht des Personalmanagements und der betrieblichen Mitbestimmung beleuchten. Ziel ist es, die Aufmerksamkeit auf moderne Formen der Beteiligung zu lenken und Ansätze für gemeinsame Zukunftsvisionen zu generieren.

Podium

- Prof. Dr. Thomas Gegenhuber (Leuphana Universität Lüneburg)
- Dr. Detlef Gerst (IG Metall)
- Dr. Johanna Wenckebach (Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht (HSI))
- Prof. Dr. Werner Widuckel (Friedrich-Alexander-Universität Nürnberg)

Moderation und Idee

- Prof. Dr. Stephan Kaiser, Universität der Bundeswehr München
- Dr. Verena Bader, Universität der Bundeswehr München

Beschreibung

Die digitale Transformation von Unternehmen konfrontiert Beschäftigte, Personalmanager*innen und Betriebsratsmitglieder mit großen Veränderungen in zwei Bereichen: Zum einen entstehen durch die zunehmende Datafizierung und Algorithmisierung neue Expertisen, Berufe und Arten der Zusammenarbeit. Zum anderen führen Unternehmen begleitend unter dem Terminus „New Ways of Working“ neue Arbeits- und Organisationsformen (z.B. agiles oder mobiles Arbeiten) ein, die das traditionelle Fortbestehen von Betrieben in Frage stellen und damit Grenzen der Mitbestimmung aufzeigen. Diese vielseitigen und dynamischen Veränderungsprozesse stellen das Personalmanagement vor neue Herausforderungen, aber insbesondere auch die betriebliche Mitbestimmung. Dabei aufkommende Fragestellungen betreffen das Zusammenwirken der beiden bei der Gestaltung neuer Arbeitswelten und machen insbesondere traditionelle Rollen der betrieblichen Mitbestimmung und ihr Verhältnis zum (Personal-)Management zum Gegenstand.

In dieser Session möchten wir die Inhalte des Herausgeberbands vorstellen:

- Wandel der betrieblichen Mitbestimmung und Zukunftsvisionen
- Aspekte der Zusammenarbeit und Arbeitsbeziehungen im Wandel
- Umgang mit technologischen Innovationen in der digitalisierten Arbeitswelt
- Gestaltung von Partizipation und das Individuum am digitalisierten Arbeitsplatz
- Freiraum für neue Arbeitsweisen: rechtliche Perspektiven und die Zukunft von Arbeit und Betrieb

Nach einem kurzen Überblick über den Herausgeberband werden einige Autorinnen und Autoren ihren Beitrag und ihre Sichtweise auf einem Panel vorstellen. Danach werden in einer offenen Diskussion gemeinsam mit dem Publikum die Herausforderungen und Chancen von Datafizierung und Neuen Arbeitsweisen aus Sicht des Personalmanagements und der betrieblichen Mitbestimmung beleuchtet. Ziel ist es, die Aufmerksamkeit auf moderne Formen der Beteiligung zu lenken und Ansätze für gemeinsame Zukunftsvisionen zu generieren.

2.2 Glücklich zu Hause und bei der Arbeit dunkle Flure? Aktuelle Herausforderungen von Homeoffice und mobiler Arbeit

Mit mobiler Arbeit und Homeoffice sind verschiedene Hoffnungen verbunden: bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Einsparung von Pendelzeiten, souveränere und flexiblere Alltagsgestaltung, konzentriertes Arbeiten etc. Der Workshop möchte aktuelle Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis resümieren, wissenschaftliche Ergebnisse diskutieren und Gestaltungsansätze kritisch prüfen.

Impulse

- Jun.-Prof. Anja Abendroth, Uni Bielefeld

- Dr. Alexandra Mergener (BIBB)
- Ines Entgelmeier, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/ Timothy Rinke, Universität Duisburg-Essen
- Dr. Tanja Carstensen, Ludwig-Maximilians-Universität München/Universität Hamburg

Moderation und Idee

- Dr. Tanja Carstensen, Ludwig-Maximilians-Universität München und Universität Hamburg
- Timothy Rinke, Universität Duisburg-Essen
- Ines Entgelmeier, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund

Beschreibung

Mit den Möglichkeiten zu Telearbeit, mobiler Arbeit und Homeoffice sind seit vielen Jahren verschiedene Hoffnungen verbunden: bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Einsparung von Pendelzeiten, souveränere und flexiblere Alltagsgestaltung, konzentriertes Arbeiten etc. Auch wenn die technologischen Voraussetzungen auch vor Corona eigentlich bereits seit Jahren gegeben waren, schien das Thema orts- und zeitflexiblen Arbeitens erst mit der aktuellen Digitalisierung und schließlich mit der Pandemie in vielen Unternehmen und Betrieben aktuell und drängend zu werden. In Vereinbarungen und Regelungen wird dabei oft unterschieden zwischen Telearbeit, Homeoffice und mobiler Arbeit, womit auf jeweils unterschiedliche Anliegen, Ziele und Regelungsnotwendigkeiten verwiesen wird. Die betrieblichen Erfahrungen waren bisher ambivalent: So positiv die Möglichkeiten wahrgenommen werden, die Anwesenheitszeiten am Arbeitsplatz den eigenen Bedürfnissen entsprechend zu gestalten und damit insgesamt Lebensqualität zu erhöhen, so problematisch betrachten viele eine mit dem Arbeiten von zuhause einhergehende zeitliche und räumliche Entgrenzung von Berufs- und Privatleben und die abnehmende gemeinsame Zeit im Team und mit den Kolleg*innen. Dies bringt neue Anforderungen an eigenständiger Abstimmung und kompensierender Kommunikation, aber auch Führung und Mitbestimmung mit sich. Zudem bleibt orts- und zeitflexibles Arbeiten oft ein Privileg für Höherqualifizierte und steht Männern häufiger zur Verfügung als Frauen; betriebliche Ungleichheiten und Machtverhältnisse können dadurch vertieft werden. Die Session möchte aktuelle Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis resümieren, wissenschaftliche Ergebnisse diskutieren und Gestaltungsansätze kritisch prüfen, und nach kurzen Inputs in Workshopform Erfahrungsaustausch und Diskussion von Gestaltungsoptionen mit allen Anwesenden durchführen.

2.3 KI im Betriebsrat – Kompetente Interessenvertretung und das gewerkschaftliche Projekt Arbeit 2020

Welche Gestaltungsmöglichkeiten haben Betriebsräte in Zeiten von Transformation und Digitalisierung? Mit welchen Strategien können sie ihre Mitbestimmungsrechte effektiv einfordern? Und wie können dafür ihre

Kompetenzen und Ressourcen erweitert werden? Auf dem Podium werden die Erfahrungen des gewerkschaftlichen Projekts „Arbeit 2020 in NRW“ mit Betriebsräten und Projektbeteiligten diskutiert.

Podium

- Gabi Schilling, Projektleitung Arbeit 2020, IG Metall NRW
- Maria Sellmann, Betriebsrätin, IG Metall, Hensel electrics, Lennestadt
- Daniel Wollny, Betriebsratsvorsitzender IG Metall, Achenbach Buschhütten, Kreuztal
- Inger Korflür, Sustain Consult, Dortmund

Moderation

- Thomas Haipeter (Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen)

Idee und Organisation

- Prof. Dr. Thomas Haipeter, Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg
- Gabi Schilling, IG Metall Bezirksleitung NRW, Projektleitung „Arbeit 2020 in NRW“
- Prof. Dr. Ulrich Brinkmann, Institut für Soziologie, TU Darmstadt
- Prof. Dr. Tanja Paulitz, Institut für Soziologie, TU Darmstadt

Beschreibung

Gewerkschaften und Betriebsräte stehen vor großen Herausforderungen. Kernthemen der Mitbestimmung wie Beschäftigungssicherung und gute Arbeit sind unlösbar verwoben mit Standortfragen, neuen politischen Rahmensetzungen und technologischem Wandel. Hinzu kommen komplexe Unternehmensstrukturen mit einem wachsenden Dickicht an Entscheidungsebenen und Zuständigkeiten. Betriebsräte müssen neue arbeitspolitische Themen wie die Digitalisierung anpacken, sie müssen diese mit ihren traditionellen Mitbestimmungsschwerpunkten verknüpfen, und sie müssen mit Unternehmen verhandeln, in denen Entscheidungen zentralisiert oder internationalisiert werden. Dabei werden die strategischen Zukunftsentwürfe der Unternehmen häufig nicht transparent gemacht oder fehlen sogar. Durch die Pandemie stellen sich u.E. diese Herausforderungen noch einmal verschärft.

Mit den neuen arbeitspolitischen Themen stellen sich zudem zwei weitere Herausforderungen für die Mitbestimmungsakteure: Einfluss auf strategische Unternehmensentscheidungen zu gewinnen und dafür eigenständige Gestaltungsansätze der Mitbestimmungsakteure zu entwickeln – und zugleich zu verhindern, von den Unternehmen vereinnahmt zu werden. Doch welche Gestaltungsmöglichkeiten haben Betriebsräte in Zeiten von Transformation und Digitalisierung eigentlich? Mit welchen Strategien können sie ihre Mitbestimmungsrechte effektiv einfordern? Wie können dafür ihre Kompetenzen und Ressourcen erweitert werden? Und was bedeutet das für die Stellung der Gewerkschaften in den Betrieben? Das Podium diskutiert diese Fragen anhand der Erfahrungen des gewerkschaftlichen Projekts „Arbeit 2020 in NRW“, das als neuer

Ansatz der gewerkschaftlichen Betriebspolitik darauf abzielt, die Betriebsräte für eine eigenständige Gestaltungspolitik zu aktivieren – und zugleich die Einflussmöglichkeiten der Gewerkschaften in den Betrieben zu erhöhen. An der Diskussion beteiligt sind Vertreter*innen des Projekts und Betriebsräte aus teilnehmenden Betrieben; die Moderation übernimmt das IAQ, das die Aktivitäten in einem von der HBS geförderten Forschungsprojekt begleitet hat.

2.4 Ein Blick hinter die Kulissen – Plattform-Infrastrukturen im Bereich Haushaltsreinigung

In den letzten Jahren hat sich plattformvermittelte Arbeit in verschiedenen Sektoren ausgebreitet, unter anderem auch im Bereich der Haushaltsreinigung. In dieser Session legen wir den Fokus zunächst auf die digitalen Infrastrukturen zweier ausgewählter Plattformen – Helping und Book A Tiger – und stellen dar, wie die beiden Plattformen ihre jeweiligen „digitalen Räume“ der Interaktion zwischen Kund*innen, Reinigungskräften und der Plattform (algorithmisch) gestalten. In der zweiten Hälfte der Session laden wir zur Teilnahme an einem „utopischen“ Gedankenspiel ein. Gemeinsam mit den Teilnehmer*innen der Session entwerfen wir Visionen, wie eine digitale Plattform aussehen kann, die Haushaltsreinigung vermittelt.

Podium, Idee und Moderation

- Katarzyna Gruszka, WU Wien
- Anna Pillinger, WU Wien
- Stefanie Gerold, TU Berlin
- Hendrik Theine, WU Wien

Beschreibung

In den letzten Jahren haben Online-Plattformen auch Einzug in den Bereich der Reinigungs- und Hausarbeit gehalten, ein Bereich, der für seine Informalität und den hohen Anteil weiblicher, gering qualifizierter Arbeitskräfte, größtenteils mit Migrationshintergrund, bekannt ist. Plattformen bieten somit eine digitale Alternative zu traditionellen Formen der Vermittlung, wie privaten Personalvermittlern und Arbeitsagenturen sowie persönlichen Empfehlungen auf dem informellen Markt. Aus Sicht der Kund*innen vereinfacht die digitale Vermittlung den Matching-Prozess und macht ihn effizienter. Aus der Perspektive der Reinigungskräfte scheinen die Arbeitsbedingungen in diesem Bereich allerdings verbesserungswürdig. Prinzipiell könnte die Nutzung von Plattformen die Einkommensmöglichkeiten der Reinigungskräfte erhöhen und die Abhängigkeit von einzelnen Kund*innen verringern. Online-Räume könnten auch die Interaktion und Organisation unter den Reinigungskräften fördern, die isoliert in Privathaushalten arbeiten. Allerdings besteht auch die Gefahr, dass Plattformen die Verfestigung prekärer Arbeitsbedingungen von Reinigungskräften weiter vorantreiben. Sie bieten zwar Zugang zu sog. „Gigs“, ermöglichen aber nicht unbedingt abgesicherte Arbeitsplätze. Da Haushaltshilfen meist selbstständig sind, sind die Plattformen nicht

verpflichtet, Mindestlöhne zu zahlen, locken aber mit dem Versprechen eines hohen Verdienstes. Als solche stellen Plattformen in der Reinigungs- und Hausarbeit sowohl den Wert als auch die Sichtbarkeit dieser Arbeit in Frage.

Vor diesem Hintergrund präsentieren wir zunächst die Ergebnisse unserer netnographischen Auswertung der digitalen Infrastrukturen Helpling und Book a Tiger. Dabei handelt es sich um die ersten Ergebnisse unseres Forschungsprojekts "Plattform Cleaners. Potenziale und Risiken plattformvermittelter Reinigungsdienstleistungen in Deutschland", das wir derzeit mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung durchführen. Der daraus resultierende strukturierte, qualitative Vergleich zwischen den Infrastrukturen zeigt, wie sich die Haltung der jeweiligen Plattformen – z. B. zu Beschäftigungsverhältnissen, Arbeitsbedingungen, Nutzerhierarchien und Macht – in den Schnittstellen der Plattformen widerspiegelt. So können wir darstellen, wie die beiden Plattformen ihre jeweiligen „digitalen Räume“ der Interaktion zwischen Kund*innen, Reinigungskräften und der Plattform (algorithmisch) gestalten. Zusätzlich werden wir Erkenntnisse aus den ersten Interviewdaten mit Kund*innen und Reinigungskräften von Helpling ziehen.

Im zweiten Teil der Session laden wir das Publikum zu einem "utopischen" Gedankenspiel ein. In diesem Gedankenspiel werden alternative Visionen entwickelt, wie eine Plattform, die Haushaltsreinigung vermittelt, aussehen könnte. Außerdem bildet dies den Ausgangspunkt für eine offene Diskussion darüber, wie unterschiedliche Aspekte der digitalen Infrastruktur verbessert werden könnten (z.B. Arbeitsbedingungen, Nutzer-Asymmetrien oder Transparenz und Vertrauensbildung).

3 Parallele Sessions 3

Mittwoch, 20. Januar 2021, 11:15 bis 12:30 Uhr

3.1 Betriebliche Mitbestimmungspraxis. Problem- und Regelungsbereiche der Digitalisierung

Digitalisierung betrifft irgendwie alle, aber auf sehr unterschiedliche Weise. Das gilt auch für Betriebs- und Personalräte. In der Session möchten wir gemeinsam eine Problemlandkarte betrieblicher Digitalisierung erstellen und Konsequenzen für die Arbeit von Betriebs- und Personalräten diskutieren.

Einführung in das Konzept

- Dr. Stefan Rüb, Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI) Göttingen

Statements aus Betriebs- und Personalräten

- Ralf Mattes, Referent des Gesamtbetriebsrats, Audi Ingolstadt
- Thorsten Schnalle, Referent des Personalrats, Stadt Hannover

- Gerd Schaible, Leiter der Geschäftsstelle des Konzernbetriebsrats, Voith Heidenheim

Moderation

- Dr. Ronald Staples, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Idee und Organisation

- Dr. Stefan Rüb, SOFI Göttingen,
- Dr. Kerstin Rego, Johannes-Kepler-Universität Linz
- Dr. Ronald Staples, Friedrich-Alexander-Universität, Erlangen-Nürnberg

Beschreibung

Digitalisierung ist ein recht breit gefasster Begriff, der sehr Heterogenes zusammenfasst und für Betriebs- und Personalräte interessenpolitisch kaum handhabbar ist. Ziel der Session ist es, Digitalisierung aus der Perspektive betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung greifbarer zu machen.

Grundlage ist ein Konzept, das im Rahmen des Projekts „Digitalisierungskonflikte“ entwickelt wurde und fünf Problem- und Regelungsbereiche der Digitalisierung unterscheidet: Technisierung, Datifizierung, Automatisierung, Virtualisierung und Agilisierung. In der Session sollen diese fünf Bereiche zunächst kurz vorgestellt und anschließend im Rahmen eines Fishbowls einerseits mit Praxiserfahrungen gefüllt, diskutiert und reflektiert werden. Nach einer kurzen Einführung in das Konzept und Eingangstatements der eingeladenen Betriebs- bzw. Personalratsreferenten wird der Praxisaustausch in vier moderierten Kleingruppen vertieft werden. Die Session schließt mit einer gemeinsamen Diskussion der Handlungskonsequenzen und erforderlichen Maßnahmen, die sich daraus für Betriebs- und Personalräte, Gewerkschaften, Wissenschaft etc. ergeben.

3.2 Partizipative Arbeitsgestaltung in der Industrie 4.0 per Drag & Drop?

Bei der Umsetzung von betrieblichen Digitalisierungs- und Automatisierungsstrategien bestehen Gestaltungsspielräume. Doch wie können diese für eine partizipative und menschengerechte Arbeitsgestaltung genutzt werden? In der Session wird ein Prototyp für ein Webtool vorgestellt, das hierzu einen Beitrag leisten soll.

Moderation

- Maximilian Duisberg
- Jan Langhanki

Idee und Organisation

- Maximilian Duisberg, RWTH Aachen
- Prof. Dr. Susanne Mütze-Niewöhner, RWTH Aachen

Beschreibung

In der zum Teil kontroversen Diskussion um die Auswirkungen der digitalen Transformation auf Arbeit und Beschäftigung besteht zumindest in einem Punkt Einigkeit: Es bestehen Gestaltungsspielräume. In betrieblichen Gestaltungsvorhaben stellt sich allerdings regelmäßig die Frage, wie diese Gestaltungsspielräume für eine humanorientierte und partizipative Arbeitsgestaltung genutzt werden können. Im Forschungsprojekt „Partizipative und prospektive Arbeitsgestaltung – reloaded“ wird eine Webanwendung entwickelt, die hierbei Unterstützung bieten soll. Mit Hilfe des Tools können Produktionstätigkeiten modelliert und in Bezug auf ausgewählte arbeitswissenschaftliche, insbesondere arbeitspsychologische Kriterien bewertet werden. Die Ausgestaltung als einfach zu bedienende Webapplikation soll die Möglichkeit der virtuellen Zusammenarbeit von Fachplaner*innen, Vertreter*innen der betrieblichen Mitbestimmung, Beschäftigten und Führungskräften eröffnen.

In der Session wird der aktuelle Entwicklungsstand des Tools vorgestellt. Anhand von Fallbeispielen wird die Funktionsweise des Tools erläutert und es werden Möglichkeiten zur kooperativen Arbeitsgestaltung aufgezeigt. Die Teilnehmenden erhalten die Gelegenheit, das webbasierte Tool kennenzulernen und ihre Eindrücke, Erfahrungen und Fragestellungen in die anschließende Diskussion einzubringen. Das auf diesem Wege gewonnene Feedback soll in die Weiterentwicklung des Tools einfließen. Mit Rücksicht auf die inhaltliche Ausrichtung der Konferenz soll dabei auch auf die Frage nach den Möglichkeiten zur direkten und indirekten Einflussnahme auf die Arbeitsgestaltung durch die verschiedenen Interessengruppen eingegangen werden. Es gilt z. B. zu erörtern, ob die Nutzung des Tools zu einer Verschiebung der Machtverhältnisse im Gestaltungsprozess führen kann.

3.3 Zwischen Flexibilität und Unsicherheit: Erfahrungen von Frauen in der Plattformökonomie

Die Plattformökonomie verspricht eine schöne, neue Arbeitswelt. Unabhängige, flexible Arbeitszeiten gelten besonders für Arbeiter*innen als attraktiv, die zusätzliche Sorgearbeit leisten müssen. Welche Erfahrungen machen Frauen aber tatsächlich bei der Arbeit auf Plattformen? Und welche soziopolitischen Herausforderungen ergeben sich mit Blick auf Plattformarbeit und Gender-Gerechtigkeit?

Moderation und Idee

- Katrin Fritsch, MOTIF Institute for Digital Culture
- Helene von Schwichow, MOTIF Institute for Digital Culture

Beschreibung

Die Plattformökonomie verspricht eine schöne, neue Arbeitswelt: Arbeiter*innen können, ganz unabhängig von sozio-ökonomischen Faktoren, arbeiten wann und wie viel sie wollen. Für Frauen, die Sorgearbeit leisten, wirken die Arbeitsangebote von Plattformen besonders

interessant, denn sie versprechen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Welche Erfahrungen machen Frauen, die auf Plattformen arbeiten, aber tatsächlich? Welche Lebenswelten haben sie, und in welchen Situationen finden sie sich wieder? Und, welche Herausforderungen ergeben sich im Hinblick auf Digital- und Genderpolitik?

In dem Workshop präsentieren wir zunächst die Ergebnisse einer qualitativen Interviewstudie zu den Erfahrungen von Plattformarbeiter*innen, die im Auftrag des BMFSFJ für den dritten Gleichstellungsbericht durchgeführt wurde. Wir zeigen, dass Frauen Plattformarbeit als flexible, unsichere, vereinzelnde und intransparente Arbeit wahrnehmen. Wir besprechen, wie sich Gender-Stereotype fortziehen und welche unbezahlte Arbeit geleistet wird. Im Anschluss daran wollen wir mit den Workshopteilnehmer*innen die abgeleiteten Handlungsempfehlungen der Studie in Kleingruppen diskutieren. Wir wollen konkrete Umsetzungsstrategien ableiten, die faire und gendergerechte Plattformarbeit sicherstellen.

4 Parallele Sessions 4

Mittwoch, 20. Januar 2021, 13:30 bis 14:45 Uhr

4.1 Die ‚Sharing Economy‘ und das Fahrrad-Kurierwesen. Der Wandel der Erwerbsarbeit zwischen Monopolen und Kooperativen

Der Grundgedanke der ‚Sharing Economy‘ beinhaltet, dass viele Güter von ihren Eigentümer*innen nicht effizient ausgelastet werden und Teilen zu einer Reduktion von Verschwendung führt. Daraus sind eine Vielzahl neuer Wertschöpfungsmodelle entstanden, die zwischen der Ablösung des Kapitalismus und Kommodifizierung changieren. Anhand des Fahrrad-Kurierwesens wollen wir dieses Phänomen diskutieren.

Podium

- Semih Yalcin, ehemaliger Betriebsrat von Foodora:
- Jérôme Lühr und Ralph Berwanger vom Crow Cycle Courier Collective

Moderation und Idee

- Jasmin Schreyer, Universität Stuttgart
- Dr. Jan-Felix Schrape, Universität Stuttgart

Beschreibung

Die sogenannte ‚Sharing Economy‘ hat in den letzten Jahren viel Aufmerksamkeit erfahren und wurde ursprünglich als digitaltechnisch beförderter Gegenentwurf zur kapitalistischen Wirtschaftsordnung formatiert. Der entsprechende Diskurs war lange durch positiv-besetzte Assoziationen geprägt, die auf neuartige technikinduzierte Möglichkeitsräumerekurrieren, welche auf die intrinsische Motivation zur

Partizipation und die Egalität der Beteiligung abheben und eine neue Form des nachhaltigen Wirtschaftens in Aussicht stellen. Inzwischen allerdings lassen sich weite Teile der ‚Sharing Economy‘ eher der kommerziell orientierten Gig- und On-Demand-Ökonomie zuordnen und haben mit ‚Teilen‘ im originären Sinne und guter Erwerbsarbeit nichts mehr gemein. Daneben entstehen seit einigen Jahren auch plattformbasierte Arbeitszusammenhänge, welche die Potentiale digitaler Infrastrukturen nutzen, um gemeinwohlorientierte Wirtschafts- und Austauschweisen zu etablieren – so etwa auch im Fahrradkurierwesen. Ihr Ziel: zurück zum Teilen im ursprünglichen Sinne. Das Teilen umfasst dabei sowohl die Arbeit und die Ausgestaltung technischer Strukturen als auch das Risiko und den Gewinn. Am Beispiel des Fahrradkurierwesens wollen wir vor diesem Hintergrund zusammen mit Praxisakteuren den Wandel der Erwerbsarbeit in der ‚Sharing Economy‘ zwischen Monopolisierung und algorithmischer Arbeitskontrolle sowie die Potentiale und Herausforderungen gemeinwohlorientierter Alternativen in diesem Bereich diskutieren: Wie können sie sich gegen kommerzielle Angebote behaupten? Wie lässt sich ihre Kommodifizierung verhindern? Und: Wie lassen sich in kommerziell orientierten Bereichen der ‚Sharing Economy‘ Mitbestimmungsstrukturen im Sinne guter Arbeit etablieren?

4.2 Digitalisierung konkret: Nutzen und Grenzen betrieblicher Beteiligungsrechte

Die Digitalisierung geschieht nicht von selbst und verläuft nicht linear, sondern kann betriebspolitisch gestaltet werden. In der Session wird von Arbeitsrechtsexpert*innen und betrieblichen Praktiker*innen beleuchtet, welche Rolle betriebliche Beteiligungsrechte in diesem Zusammenhang spielen und welche konkreten Handlungsmöglichkeiten diese Rechte Betriebs- und Personalräten bieten, aber auch, welche Grenzen ihnen gesetzt sind.

Podium

- Isabel Eder, IG BCE, Leiterin der Abt. Mitbestimmung / Betriebsverfassung
- Rolf-Christian Otto, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kassel
- Tobias Walkling, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht und Vorsitzender des Richterrats der niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit, Hannover

Moderation und Idee

- Prof. Dr. Rüdiger Krause, Georg-August-Universität Göttingen

Beschreibung

Die Digitalisierung hat auf der betrieblichen Ebene viele Dimensionen. So lassen sich fünf Problem- und Regelungsbereiche unterscheiden: Technisierung, Automatisierung, Datifizierung, Virtualisierung und Agilisierung. Die Digitalisierung geschieht allerdings nicht von selbst und

verläuft nicht linear, sondern wird von Managemententscheidungen vorbereitet und vorangetrieben. Damit bietet sich aber zugleich die Möglichkeit, den Prozess der Digitalisierung betriebspolitisch zu gestalten und auch die Interessen der Beschäftigten einzubringen. Hierbei können betriebliche Beteiligungsrechte eine erhebliche Rolle spielen, weil sie den Betriebs- und Personalräten rechtlich gesicherte Einflussmöglichkeit auf Entscheidungen, Strategien und Maßnahmen der Arbeitgeberseite verschaffen.

In der Session wird von Arbeitsrechtsexpert*innen und betrieblichen Praktiker*innen beleuchtet, welche Rolle betriebliche Beteiligungsrechte in diesem Zusammenhang spielen. Diskutiert werden soll, welche konkreten Möglichkeiten das Betriebsverfassungsrecht bzw. das Personalvertretungsrecht den Betriebs- und Personalräten im Kontext der Digitalisierung bietet, aber auch, welche Grenzen ihnen gesetzt sind. Zur Sprache kommen sollen neben spezifisch rechtlichen Fragen auch praktische Probleme beim Umgang mit den rechtlichen Optionen und Rahmenbedingungen. Angestrebt ist zudem ein Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmer*innen an der Session.

4.3 Machtvolle Mitgestalter!? Betriebsräte in der „Doppelten Transformation“

Die digitale Transformation wird nachhaltig die Arbeitsgestaltung beeinflussen. Betriebsräte sind mit einer Doppelten Transformation konfrontiert. Neben den Unternehmensveränderungen verändert sich ihre eigene Arbeit. Die Betriebsratsarbeit reorganisiert sich. In der Session diskutieren wir über machtvolle Gestaltungsweisen eines neuen Selbstverständnisses.

Podium

Expertenrunde, bestehend aus Betriebsrät*Innen des Projektes und Gewerkschaftsvertreter*Innen

Moderation und Idee

– Julia Massolle, Helex Institut, Bochum

Beschreibung

Das Aufgabenprofil von Betriebsräten hat sich im letzten Jahrzehnt spürbar verändert. Betriebsräte sind in zweifacher Hinsicht mit Digitalisierung und betrieblicher Transformation konfrontiert. Ihnen kommt auf der einen Seite die Aufgabe zu, den digitalen Umbruch zum Fortbestehen des Unternehmens mitzugestalten. Auf der anderen Seite verändert sich die Arbeitsorganisation der Betriebsräte selbst: während Komplexität und Dichte an Themen ein hohes Fachwissen benötigt, erfordern dynamische Entwicklungen eine potenzielle Beschleunigung der Bearbeitung von Aufgaben und Herbeiführung von Entscheidungen. Gleichermaßen gilt es, den Anforderungen an rechtliche Rahmenbedingungen gerecht zu werden und die eigene Rolle als Akteur in der digitalen Transformation zwischen

Schutz und Gestaltung zu definieren. Betriebsräte befinden sich in der Doppelten Transformation. In einem aktuellen Projekt des I.M.U.-Instituts ist die Doppelte Transformation von Betriebsräten Forschungsgegenstand. Zu erkennen ist, dass sich Gremien reorganisieren und ein neues Selbstverständnis ihrer Arbeit und ihrer Betriebsratsrolle entwickeln. Es wird Abstand genommen von der Stellvertreterpolitik, vermehrt wird eine intensivere Beteiligung von Beschäftigten angestrebt. Die Gremienarbeit, Aufgaben und Zuständigkeiten, sowie Rollen und Funktionen richten sich neu aus.

In der Session werden die ersten Ergebnisse des Projektes vorgestellt. Welche Veränderungen sind konkret zu erkennen? Anschließend wird die Neuausrichtung von Betriebsräten unter dem Aspekt der Machtgestaltung diskutiert. Wie können Betriebsräte an Macht gewinnen und wie verändert sich die betriebliche Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber? An der Diskussion werden Betriebsrät_Innen des Projektes teilnehmen. Sie berichten über Reorganisationen ihrer Betriebsratsarbeit und wie sich diese auf ihre (pro)aktive Mitgestaltung auswirken.

5 Plenen

5.1 Geschlechterverhältnisse in der Digitalisierung

Wie jede neue Technologie geht auch die Digitalisierung mit einer Neuaushandlung der Geschlechterverhältnisse einher, mit der Veränderung von Machtverhältnissen, Rollenzuweisungen und Arbeitsteilungen. Sie eröffnet sowohl Möglichkeiten der Zementierung als auch der Überwindung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten.

Podium

- Sandra Reuse, Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- Anke Bössow, NGG
- Dr. Tanja Carstensen, Ludwig-Maximilians-Universität München und Universität Hamburg
- Dr. Edelgard Kutzner, Sozialforschungsstätte, TU Dortmund

Moderation

- Melanie Stein

Beschreibung

Wie jede neue Technologie geht auch die Digitalisierung mit Möglichkeiten einer Neuaushandlung der Geschlechterverhältnisse einher, der Veränderung von Machtverhältnissen, geschlechtsspezifischen Rollenzuweisungen und Arbeitsteilungen. Die Entwicklung digitaler Technologien ist in verschiedener Hinsicht männlich dominiert und von männlich konnotierten Leitbildern der künstlichen Intelligenz und der Beherrschbarkeit der Wirklichkeit geprägt. Sie eröffnet sowohl Möglichkeiten der Zementierung als auch der Überwindung

geschlechtsspezifischer Ungleichheiten. Eine kritische Analyse der Digitalisierung muss deshalb den Genderaspekt sowohl im Hinblick auf die Konzeption als auch die Auswirkungen digitaler Technologien einbeziehen. Das Plenum wird Machtfragen der Digitalisierung aus Genderperspektiven diskutieren. Expert*innen aus Gewerkschaften, Politik, NGOs, Forschung und Wissenschaft werden aktuelle Analysen und wissenschaftlichen Ergebnisse vorstellen und eine Zwischenbilanz der Digitalisierung aus Genderperspektiven ziehen. Welche wissenschaftlichen Erkenntnisse, betrieblichen und politischen Erfahrungen liegen zu den aktuellen Digitalisierungsprozessen bereits vor? Um welche Themen geht es dabei (z.B. Vereinbarkeit, Arbeitsbewertung, Automatisierung)? Wo sind besondere Problemlagen aus Genderperspektiven zu erkennen? Inwiefern werden die Potenziale für Veränderungen genutzt, welche Akteur*innen sind beteiligt, welche unterschiedlichen Interessen lassen sich identifizieren? Wo finden sich bereits vielversprechende Gestaltungsansätze, die die Digitalisierung nutzen, um Geschlechtergerechtigkeit zu fördern, wo finden sich Beharrungskräfte und welche Ursachen lassen sich hierfür ausmachen? Was sind Perspektiven für die Zukunft?

5.2 Kooperation, Konflikt, Chaos? Zur Gegenwart und Zukunft von Algorithmen und Mitbestimmung

KI im Personalmanagement ist wie Sex unter Jugendlichen: Keiner weiß, wie's geht, und (fast) niemand tut es – aber alle reden darüber und denken, die ändern machen's, also wollen sie es auch. So das Ergebnis der Forschungsprojekte „Algorithmische Gegenmacht“ und „Automatisiertes Personalmanagement und Mitbestimmung“. Doch was heißt das für die Praxis von Arbeitnehmer*innen und Betriebsrat? Und was kann und sollten Bundesregierung und EU tun?

Podium

- Bettina Haller, Vorsitzende des Konzernbetriebsrats der Siemens AG
- Dr. Johanna Wenckebach, Wissenschaftliche Direktorin des Hugo-Sinzheimer-Instituts
- Matthias Spielkamp, Geschäftsführer AlgorithmWatch
- Andree Thielges, Hochschule für Politik München an der TUM

Moderation

- Melanie Stein

Beschreibung

Betriebe setzen zunehmend Personalmanagement-Software ein, die sogenannte „People Analytics“-Fähigkeiten bietet – also die Möglichkeit, Leistungen und Potenzial von Mitarbeiter*innen oder Teams zu analysieren, vorauszusagen oder zu steuern. Um auszuwerten und vorherzusagen, wie Individuen oder Teams arbeiten oder ob sie ihre Ziele erreichen werden, verwenden sie statistische Methoden der Mustererkennung und Wahrscheinlichkeitsrechnung, etwa Maschinelles Lernen oder „Deep

Neural Networks“. In den Forschungsvorhaben „Algorithmische Gegenmacht“ und „Automatisiertes Personalmanagement und Mitbestimmung“ haben wir gezeigt, dass diese Systeme in mehrfacher Hinsicht problematisch sind: Zum einen deshalb, weil die Anbieter üblicherweise geheim halten, auf Basis welcher Modelle und Annahmen diese Prognosen getroffen werden und mit welchen Daten die Systeme trainiert wurden. Das erschwert es zu überprüfen, welche Zwecke mit ihnen verfolgt werden und welche Auswirkungen sie auf die Beschäftigten haben. Zum anderen verfügen Betriebsräte oft nicht nur über zu wenige Informationen, sondern auch Kenntnisse, um die Systeme und ihre Zwecke zu hinterfragen. Was heißt das für die Praxis von Arbeitnehmer-innen und Betriebsrat? Wie können sie mit der konkreten Herausforderung umgehen, dass komplexe algorithmische Systeme in Betrieben eingeführt werden? Was können Gewerkschaften, was sollten Bundesregierung und EU tun, um Rechte und Autonomie der Beschäftigten zu stärken?

5.3 Macht der Mitbestimmung? Digitalisierung für mehr Mitbestimmung nutzen

Digitale Transformation stellt Betriebe vor gewaltige Herausforderungen. Die Mitbestimmung findet sich dabei in einer schwierigen Position wieder: Soll sie den Wandel mitgestalten oder versuchen die größten Nebenwirkungen abzufedern? Und welche Rolle kommt Mitbestimmung generell nach dieser Transformation zu? Muss sie sich selbst verändern, um eine signifikante Größe zu bleiben?

Podium

- Johann Horn, Bezirksleiter der IG Metall Bayern
- Dr. Constanze Kurz, Bosch
- Michael Fischer, Leiter Politik und Planung, ver.di
- Anne Lange, Gemeinschaftsbetriebsrat Merck, IG BCE
- Dr. Martin Kuhlmann, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI)

Moderation

- Melanie Stein

Beschreibung

Digitalisierung verändert Bedingungen und Erfordernisse einer gewerkschaftlichen Betriebspolitik und der Arbeit von Betriebsräten. Im Panel soll der Frage nachgegangen werden, inwieweit Digitalisierung Katalysator der Neuausrichtung gewerkschaftlicher Betriebspolitik und Betriebsratsarbeit sein kann, die durch eine stärkere Belegschaftseinbindung die Legitimität von Betriebsräten und Gewerkschaften erhöht und ihre Handlungsfähigkeit steigert. Dazu haben die beteiligten Projekte ein Thesen-/Konzeptpapier vorbereitet, das den externen Panelbeteiligten im Vorfeld zur Verfügung gestellt wird. Das [Thesenpapier](#) stellt in systematischer Form, die zentralen Herausforderungen für die (betriebliche) Mitbestimmung dar und wirft

zugespitzte Handlungsalternativen auf. Grundlage für die Thesen sind die Ergebnisse aus drei an der Organisation des Panels beteiligten Projekten des Forschungsverbunds „Digitalisierung, Mitbestimmung, gute Arbeit“.

5.4 Alternative Entwürfe zum plattformbasierten Überwachungs-kapitalismus

Digitale Infrastrukturen bieten Ansatzpunkte für einen „digitalen Kapitalismus“, der auch als Plattform-, Überwachungs- oder Datenkapitalismus beschrieben wird. Dagegen entwickeln sich gemeinwohlorientierte und partizipative Alternativen, etwa in Form von Plattformgenossenschaften oder im Umfeld der Blockchain-Technologie. Wir möchten diese Projekte mit Wissenschaft und Politik ins Gespräch bringen.

Podium

- Prof. Dr. Thomas Gegenhuber, Leuphana Universität Lüneburg
- Katalin Gennburg, Abgeordnete im Abgeordnetenhaus von Berlin
- Claudia Henke, h3-o eG
- Thomas Jarzombek, MdB
- Prof. Dr. Ulrich Klüh, Hochschule Darmstadt
- Dr. Jan-Felix Schrape, Universität Stuttgart

Moderation

- Melanie Stein

Beschreibung

Der sich in den letzten Jahren herausbildende ‚digitale Kapitalismus‘, der je nach Perspektive auch schon als Plattform-, Überwachungs- oder Datenkapitalismus beschrieben wurde, wird vermehrt als historisch singuläres Regime wahrgenommen. In der Tat spricht vieles dafür, dass mit der Zentralstellung weniger weltweit agierender IT-Unternehmen und ihrer Plattformangebote eine grundsätzlich neue und für viele bedrohliche Logik der Akkumulation in Gang gesetzt wurde. Digitale Infrastrukturen bieten allerdings nicht nur erweiterte Optionen zur Zentralisierung, Kontrolle und Kommodifizierung. Sie eröffnen auch neue Spielräume für gemeinwohlorientierte und partizipative Alternativen zu kapitalistischen Wirtschafts- und Arbeitsweisen, etwa auf dem Feld der Plattformkooperativen. Gleichzeitig bilden sich beispielsweise im Umfeld der Blockchain-Technologie immer neue Initiativen und Unternehmen aus, die an der Möglichkeit soziotechnischer Innovationen zur Überwindung grundsätzlicher Widersprüche des Kapitalismus festhalten.

Wir möchten die Akteur*innenperspektive dieser oft noch in Nischen operierenden Projekte mit der Makroperspektive von Wissenschaft und Politik konfrontieren. Dazu bringen wir Vertreter*innen aus den jeweiligen Praxiszusammenhängen mit politischen, aktivistischen und wissenschaftlichen Beobachter*innen zusammen, um die konkreten

Herausforderungen zu diskutieren, die sich in der dauerhaften Etablierung schlagkräftiger Alternativen zu den aktuell dominierenden Formen des ‚digitalen Kapitalismus‘ stellen. Im Blickpunkt sollen dabei insbesondere rechtlich-regulative Rahmenbedingungen, die informationstechnischen Plattformstrukturen selbst sowie langfristige gesellschaftspolitische Förderungsmöglichkeiten stehen.

6 Kreatives für Zwischendurch

Yoga mit Silke Hertz

*Silke Hertz ist ausgebildete Yoga-Lehrerin (BDY/EYU) und praktiziert Yoga bereits seit 34 Jahren

Jonglage mit Christoph Rummel

Christoph Rummel ist Jongleur, Moderator und Speaker.

7 Thesenpapier: Macht der Mitbestimmung? Digitalisierung für mehr Mitbestimmung nutzen

Dieses Thesenpapier bildet die Grundlage für die Diskussion in [Plenum 3 Macht der Mitbestimmung?](#)

An der Konzeption beteiligte Projekte:

- [Digitalisierungskonflikte](#)
- [Partizipative Mitbestimmung in digitalisierter Arbeitswelt](#)
- [Digitale Prozesssteuerung in der „Industrie 4.0“](#)

Die Digitalisierung der Arbeitswelt(en) fordert gewerkschaftliche Betriebspolitik und Mitbestimmung heraus. Betriebs-/Personalräte und Beschäftigte erleben eine Beschleunigung und Permanenz der Implementierung – hochgradig komplexer und neuartiger – digitaler Technologien. Dies ist verbunden mit einem forcierten, zum Teil grundlegenden Wandel von Arbeits-, Produktions- und Geschäftsprozessen. Gestaltungsfragen von Arbeit und Technik, von Arbeitszeiten und -orten, von Autonomie und Kontrolle werden virulent. Zugleich verändern sich Ansprüche der Beschäftigten an Arbeit. Die individuelle Gestaltung von Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitshandeln gewinnt bspw. gegenüber klassischen Entgeltfragen eine größere Relevanz. Zudem verschärft sich die Polarisierung der Arbeit zwischen hochqualifizierter Angestelltentätigkeiten mit hohem Prestige und Freiheitsgraden (bei hohen Belastungen) und weiterhin oder neu taylorisierter Arbeit mit geringen Entscheidungsmöglichkeiten der Beschäftigten. Belegschaften fransen weiter aus (Outsourcing, Freelancer, Leitarbeiter/innen, „interne start-ups“ etc.), die Interessen der Beschäftigten werden heterogener.

All dies verlangt Betriebs-/Personalräten und Gewerkschaften organisatorische und strategische Antworten ab, die in den folgenden Thesen adressiert werden.

1. Digitalisierung als Dauerzustand ist nicht nur Herausforderung, sondern auch Chance für Betriebs- und Personalräte.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt und fortlaufende unternehmensinterne Digitalisierungsprozesse erweisen sich sowohl für Beschäftigte als auch für Betriebs- und Personalräte als ambivalent. Einerseits können Digitalisierungsprozesse unternehmensintern problematisch werden, wenn sie zu erhöhten Arbeitsbelastungen, Leistungsverdichtung und wachsendem Druck für die Beschäftigten führen. Betriebs-/Personalräte und Beschäftigte müssen hier mehr Einfluss auf Formen der Technikeinführung, -nutzung und Arbeitsgestaltung bekommen, auch wenn die Machtressourcen in rechtlicher Hinsicht hier eher begrenzt und insbesondere auf Fragen individueller Leistungs- und Verhaltenskontrollen zugeschnitten sind.

Andererseits können gelingende Digitalisierungsprozesse die Wettbewerbsfähigkeit und Gute Arbeit gleichermaßen fördern. Gewerkschaften wie die IG Metall treiben in diesem Sinne in Verbund mit Betriebs-/Personalräten und Vertrauensleuten eine Digitalisierung von unten voran, identifizieren Defizite und Möglichkeiten einer digitalen betrieblichen Modernisierung und suchen hierzu die Diskussion mit dem Management. Dass Digitalisierungsprojekte häufig unterdeterminiert sind, d.h. dass allen Beteiligten zunächst unklar ist, was in diesem Zusammenhang unternehmensintern eigentlich geschehen soll, erweist sich als Chance für Betriebs-/Personalräte und Mitbestimmung. Geschickt gespielt, können Digitalisierungsprojekte für Anliegen Guter Arbeit genutzt werden. Dafür ist allerdings eine Gestaltungsstrategie seitens der Betriebs- und Personalräte vonnöten. Was wiederum bedeutet, dass Ressourcen dafür bereitgestellt werden, unterbestimmte Projekte im Betrieb zu identifizieren und die Bestimmungslücken zu schließen.

2. Gelingende Technik- und Arbeitsgestaltung erfordert neue Kompetenzen der Analyse und Bewertung betrieblicher Digitalisierungsprozesse. Unter Rückgriff auf Beschäftigte und externe Expert*innen können sich Betriebs-/Personalräte diese Kompetenzen organisieren.

Um die Folgen von Digitalisierungsprozessen für die Mitbestimmung adäquat einschätzen zu können und sich erfolgreich an der Ausgestaltung von Digitalisierungsprozessen beteiligen zu können, brauchen Betriebs- und Personalräte neue Kompetenzen. Vor dem Hintergrund begrenzter betriebsrätlicher Ressourcen ist es sinnvoll, hierfür auf zwei Kompetenzquellen zurückzugreifen: die Kompetenzen der Beschäftigten und unternehmensexternes Expertenwissen.

Die Beschäftigten verfügen sowohl über tieferes Fachwissen zum Beispiel bezüglich der Möglichkeiten technischer Neuerungen als auch über Erfahrungswissen, was bspw. Prozessabläufe und (technische) Schnittstellenfragen betrifft, das für die erfolgreiche Betriebs-/Personalratsarbeit in Digitalisierungsprozessen unerlässlich ist. Gleichzeitig nehmen auch die Erwartungen der Beschäftigten an Beteiligung zu – nicht zuletzt bei den neuen Beschäftigtengruppen der Hochqualifizierten. So stellt sich die Frage, inwieweit und wodurch Betriebs-/Personalräte und Gewerkschaften bereit und in der Lage sind, mit einem erhöhten Maß an Beteiligung umzugehen. Fragt man Beschäftigte/Mitglieder nach ihren Ideen für anstehende Probleme, muss damit nachfolgend auch produktiv umgegangen werden. Eine reine Simulation von Beteiligung führt zu einer stärkeren Distanzierung zwischen Mitbestimmungsvertreter*innen und Beschäftigten anstatt einer Annäherung. Partizipation bedeutet Expertise, Vorschläge und Kompetenzen in die Mitbestimmungsarbeit zu integrieren, auch wenn diese widersprüchlich sein können. Dies macht die Bündelung oder gar Vereinheitlichung von Interessenlagen nicht unbedingt einfacher und erhöht den Zeitaufwand. Die Frage ist deshalb, wie eine stärkere Beteiligung der Beschäftigten

ermöglicht und organisiert werden kann. Vornehmlich aus dem Interesse heraus, möglichst alle Facetten von Arbeitskraft produktiv zu machen (Stichwort ‚Subjektivierung von Arbeit‘), verfolgt die Arbeitgeberseite bereits vielfältige Ansätze der Beschäftigtenbeteiligung. Dies birgt die Gefahr, dass in der betrieblichen Öffentlichkeit das Management als ermöglichend (Führung als Coach) und der Betriebs-/Personalrat als verhindernd (Blockierer) wahrgenommen werden.

Eine zweite wichtige Ressourcenquelle stellt externes Fach- und Orientierungswissen dar. Betriebs-/Personalräte, Vertrauensleute und Beschäftigte, aber auch das Management sind in der digitalen Transformation mit komplexen und neuartigen Fragen der betrieblichen und betriebsübergreifenden Reorganisation und Technisierung konfrontiert. Sie sind deshalb in besonderem Maße auf externen Sachverstand und fachlich-normative Orientierungen seitens der Gewerkschaften angewiesen. Der überbetriebliche Erfahrungs- und Best-Practice-Austausch gewinnt an Bedeutung. Betriebsübergreifende Unterstützungsaktivitäten gilt es zu verstärken. Bei zunehmender Aufgabenvielfalt und Arbeitsverdichtung von Betriebs-/Personalräten sind solche externen Beobachtungsinstanzen wichtige Korrektive, um die Chance zur Umperspektivierung des eigenen (Interessens-)Handelns zu gewährleisten.

3. Die Bedürfnisse der Beschäftigten zwischen Selbst- und Stellvertretung fordern neue Vertretungsmodelle.

Mit zunehmenden Möglichkeiten individueller Arbeitsgestaltung (bezüglich Inhalten, Zeiten oder Orten) vervielfältigen sich Bedürfnisse und Interessenlagen der Beschäftigten. Zugleich steigen Selbstbewusstsein und Ansprüche, die eigenen Interessen selbst zu vertreten, mit zunehmenden Qualifikationsgrad und starker Stellung am Arbeitsmarkt an. Allerdings heißt gerade in Angestelltenbereichen Beteiligungsanspruch aber nicht zugleich gewerkschaftliche Orientierung. Betriebs- und Personalräte finden sich hier zunehmend in einer widersprüchlichen Situation zwischen Schutzinstanz und Selbstbestimmungs- und -vertretungsansprüchen der Beschäftigten. Soll Mitbestimmung auch heißen, dass die Mitbestimmungsakteure die Beschäftigten dabei unterstützen ihre Interessen selbst zu vertreten? Wie könnte eine tarifpolitisch gerahmte und betriebsratsgestützte Selbstvertretung der Beschäftigten aussehen? Wieviel Selbstbestimmung ist möglich und wo sind Interessenabstimmungen und -vereinheitlichungen notwendig? Sollten und wie könnten Möglichkeiten kollektiver Selbstvertretung spezifischer Beschäftigtengruppen geschaffen werden?

4. Neue Medien erweitern und ergänzen die Kommunikation zwischen Betriebs-/Personalräten und Beschäftigten.

Beschäftigte, die mehr Partizipation wünschen, eigene Selbstbestimmungsbedürfnisse entwickeln und Betriebs-/Personalräte, die zunehmend auf das Wissen der Beschäftigten angewiesen sind – all dies fordert auch neue Wege des Austausches zwischen Betriebs-/Personalräten und Belegschaft. Mitbestimmungsakteure beschwören immer wieder die Macht des gesprochenen Wortes und die Qualität von face-to-face-Interaktionen. Bei aller Berechtigung dessen sollten sie die Potenziale von digital mediatisierter Kommunikation nicht übersehen. Reichweite, Reaktionsgeschwindigkeit und mediale Vielfalt können dazu beitragen, die Beziehung zu den Beschäftigten zu intensivieren. Dazu gehört allerdings Sensibilität im Umgang mit diesen Medien und das Aufbauen von medienspezifischen Kompetenzen. Das Thema allein generationenspezifisch zu wenden wird nicht hinreichen, um Mitbestimmungsarbeit sinnvoll zu digital zu unterstützen. Die Frage, wie digitale und analoge Kommunikation strategisch zu verbinden ist, steht auf der Tagesordnung von Betriebs-/Personalräten, und zwar auch und gerade vor dem Hintergrund neuer betrieblicher Öffentlichkeiten, die durch digitale Medien entstehen.

5. Digitalisierung erfordert neue Organisationsformen und Arbeitsteilungsstrukturen im Betriebs-/Personalrat – und ein neues Rollenverständnis?

Einige Betriebs-/Personalräte experimentieren bereits mit einem Umbau und einer Erweiterung der eigenen Arbeitsformen. Sie bauen Projektarbeitsstrukturen und thematische Netzwerke quer zu den formalen Gremienstrukturen auf, arbeiten weniger hierarchisch und binden Beschäftigte als Expert/innen ein. Wie ist Interessenvertretungsarbeit zu organisieren, dass Projekt- und Netzwerkstrukturen nicht in Konkurrenz zu den mit Mitwirkungsrechten ausgestatteten Gremien treten, sondern beide arbeitsteilig und zugleich miteinander verschränkt arbeiten?

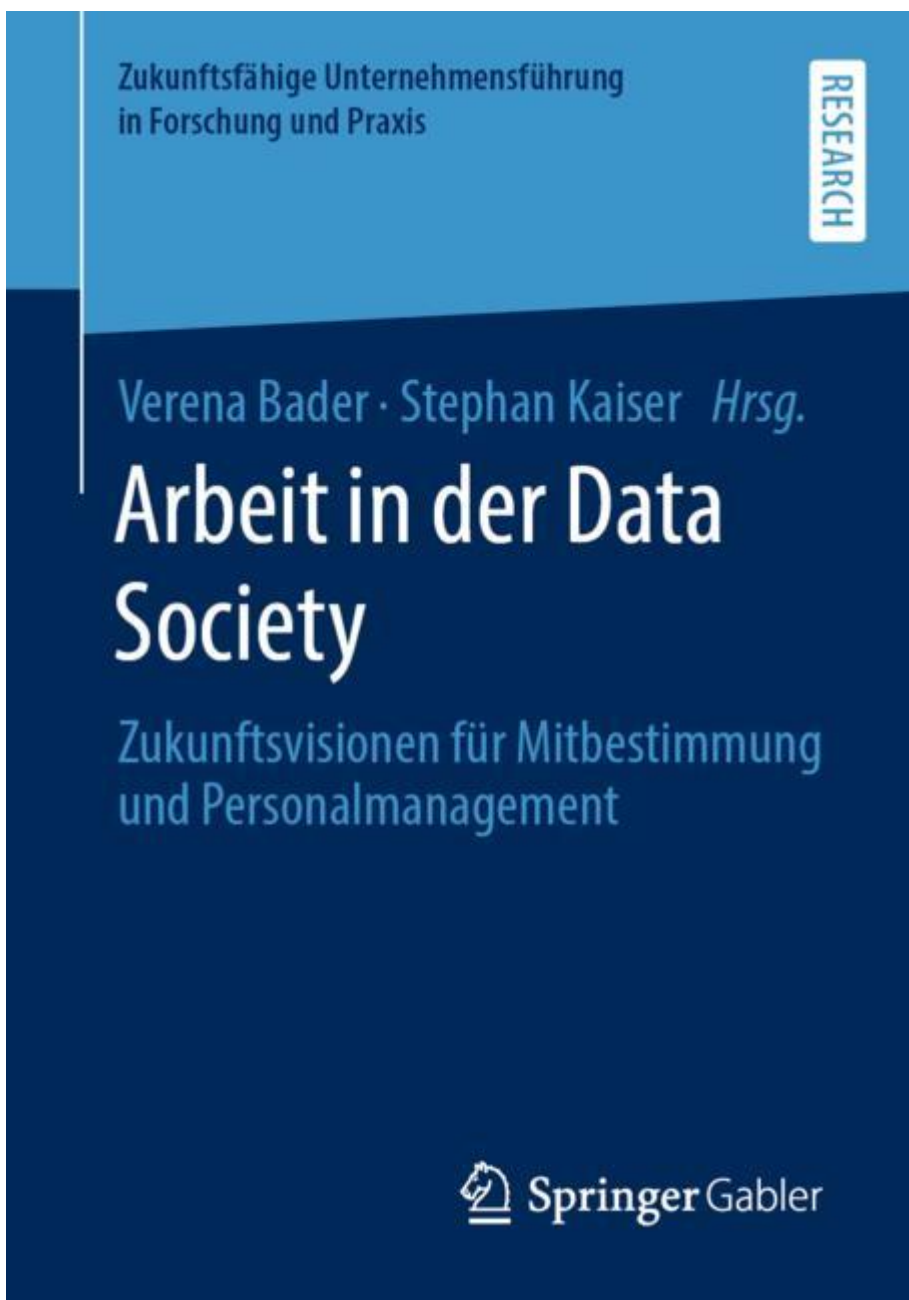
Zudem stellt sich die Frage nach einem neuen Rollenverständnis der Betriebs-/Personalräte. Beteiligen sich diese, wie in These 1 skizziert, an Digitalisierungsprojekten und -prozessen und bringen eigene Vorstellungen guter Arbeits- und Technikgestaltung ein, kann sich ihre Rolle vom Interessenvertreter und Co-Manager zum –die Digitalisierung vorantreibenden Co-Innovator– wandeln. Welche Folgen, positiver wie negativer Art, sind damit verknüpft? Inwiefern führt dies zu einer Aushöhlung der traditionellen Identität von Betriebs- und Personalräten?

Außerdem erfordert die hohe Reichweite und Komplexität digitaler betrieblicher Transformation eine weitere Professionalisierung der Betriebs-/Personalratsarbeit. Dies birgt die Gefahr einer weiteren Verberuflichung von Betriebs-/Personalratskarrieren insbesondere freigestellter, hauptberuflicher Betriebs-/Personalrät*innen und verstärkt so das „Professionalisierungsdilemma“. Mit zunehmender Dauer kommt es zu lock-in Effekten, die es erschweren, in den alten Beruf zurückzukehren, das Betriebs-/Personalratsamt aufzugeben und für andere zu öffnen (veraltetes

berufliches Wissen, Distanz zu den betrieblichen Sozialbeziehungen, Verlust von Privilegien). Wie ist eine weitere Professionalisierung ohne Expertokratie einerseits und ohne dass notwendige Verjüngungsprozesse der Gremien blockiert werden, andererseits möglich?

8 **Sammelband: Arbeit in der Data Society**

Einen guten Überblick über die Themen der Konferenz bietet der Sammelband *Arbeit in der Data Society*, den Verena Bader und Stephan Kaiser im Rahmen des Projektes *Mitbestimmung 4.0: Mit Widersprüchlichkeiten aktiv umgehen* herausgegeben haben.



Bader, Verena; Kaiser, Stephan (Hrsg.) (2020): *Arbeit in der Data Society*. Zukunftsvisionen für Mitbestimmung und Personalmanagement. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

ISBN 978-3-658-32276-2 (eBook) – 978-3-658-32275-5 (Softcover)
DOI [10.1007/978-3-658-32276-2](https://doi.org/10.1007/978-3-658-32276-2)

Im Rahmen der digitalen Transformation führen Unternehmen neue Arbeits- und Organisationsformen ein und das Fortbestehen von klassischen Betrieben wird in Frage gestellt. Durch die Digitalisierung der Arbeit entstehen zudem neue Kompetenzanforderungen und Berufsfelder. Diese Veränderungen stellen das Personalmanagement und die betriebliche Mitbestimmung vor Herausforderungen und Chancen, die die Beitragenden aus Sicht des Personalmanagements und der betrieblichen Mitbestimmung diskutieren, um moderne Formen der Beteiligung und Ansätze für gemeinsame Zukunftsvisionen zu entwickeln.

Literatur

Bader, V. (2020): (Un)making employment relations sustainable – meaning making of co-determination in the digital age, Paper präsentiert auf der 4. Alpine PhD Conference in Management „Dynamic Capabilities, Organizational Learning & Change“, Obergurgl, Österreich.

Bader, V. und Loscher, G.: (Un)making employment relations sustainable – meaning making of co-determination in the digital age, Paper akzeptiert für den 15. Organization Studies Summer Workshop zu “Organizing Sustainably: Actors, Institutions, and Practices”, Chania, Greece.

Bader, V. und Buhr, D. (2020): Die Ambivalenz des Neuen. Sozialer Fortschritt durch Plattformen, Blockchain und KI? WISO Diskurs, Bonn.

Bader, V. und Buhr, D. (2020): Interview zur Studie: Die Ambivalenz des Neuen – Sozialer Fortschritt durch Plattformen, Blockchain und KI?, FESinfo.

Bös, Nadine (2020): Ist das Homeoffice ein Karrierekiller? FAZ, 22.01.2020. Online verfügbar unter <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/die-karrierefrage/weshalb-das-homeoffice-nicht-automatisch-ein-karrierekiller-ist-16583980.html>, zuletzt geprüft am 3.03.2020.

Brendel, Sarah; Simon, Hendrik; Brinkmann, Ulrich; Paulitz, Tanja (2020): Digitalisierungswissen im Großunternehmen. Machtressource einer betrieblichen digitalen Bohème, Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (Forschungsförderung Working Paper, 181). Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_181_2020.pdf, zuletzt geprüft am 28.04.2018.

Bronowicka, Joanna; Ivanova, Mirela (2020): ‘Resisting the Algorithmic Boss: Guessing, Gaming, Reframing and Contesting Rules in App-Based Management’. in Artificial Intelligence, Automation, and Work: Making it, Faking it, and Breaking it. London: Pluto Press.

Busch-Heizmann, Anne; Entgelmeier, Ines; Rinke, Timothy (2018): Digitalisierung und Entgrenzung. Welche personenbezogenen Merkmale beeinflussen die Gestaltung von Berufs- und Privatleben unter dem erwerbsbezogenen Einsatz in IuK-Technologien und wie lassen sich die Zusammenhänge überprüfen? Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (Forschungsförderung Working Paper, 92). Online verfügbar unter <https://www.boeckler.de/64509.htm?produkt=HBS-006970>, zuletzt geprüft am 11.09.2018.

Campbell-Verduyn, Malcolm; Hütten, Moritz; Rodima-Taylor, Daivi (2020) (im Erscheinen): Technology, Small States and the Legitimacy of Digital Development: Combatting De-Risking Through Blockchain-Based Re-Risking? Journal of International Relations & Development.

Campbell-Verduyn, Malcolm; Hütten, Moritz (2019): Beyond scandal? Blockchain technologies and the legitimacy of post-2008 finance. *Finance&Society*, 5(2), S. 126-144.

Campbell-Verduyn, Malcolm; Hütten, Moritz; Rodima-Taylor, Daivi (2018): Blockchains, Legitimacy and Digital Financial Inclusion: De-Risking by Re-Risking in the Eastern Caribbean and Eastern Europe. Blockchain Research Network. Online abrufbar unter <https://www.blockchainresearchnetwork.org/blockchains-legitimacy-and-digital-financial-inclusion/>, zuletzt geprüft am 26.03.2020.

Carstensen, Tanja (2020): Homeoffice: Mehr Tücken als Vorteile?, In: Deutschlandfunk: Campus und Karriere, Berlin/ Köln. Online verfügbar unter https://www.deutschlandfunk.de/homeoffice-mehr-tuecken-als-vorteile.680.de.html?dram:article_id=471289, zuletzt geprüft am 13.01.2021.

Carstensen, Tanja (2018): Immer und überall. Die Digitalisierung alter Geschlechterverhältnisse. In: *an.schläge* (8). Online verfügbar unter <https://www.anschlaege.at/feminismus/digital-gender-viii-2018/>, zuletzt geprüft am 14.12.2018.

Carstensen, Tanja (2019): Verunsichtbarung von Geschlechterungleichheiten? Digitalisierte Arbeit zwischen Rhetoriken neuer Möglichkeiten und der Reorganisationen alter Muster, in: Kohlrausch, Bettina/Schildmann, Christina/Voss, Dorothea (Hg.): *Neue Arbeit – neue Ungleichheiten? Folgen der Digitalisierung*, Weinheim/Basel: BeltzJuventa, S. 69-87.

Carstensen, Tanja (2019): Zur Konstitution und Neuverhandlung von Handlungsfähigkeit und Geschlecht in Prozessen der Digitalisierung, in: *Blätter für Technikgeschichte – Gender & Technik*, Band 81, S. 43–60.

Carstensen, Tanja (2020): Digitalisierung der Arbeit – Auswirkungen auf Arbeitsverhältnisse, Arbeits- und Rollenteilungen zwischen den Geschlechtern, in: Berghan, Sabine/Schultz, Ulrike (Hg.): *Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte*, Hamburg: Dashoefer, Band 4/10, S. 1–16.

Carstensen, Tanja (2020): Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Alte Geschlechterungleichheiten und neue Muster der Arbeitsteilung durch Digitalisierung, in: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 74 (1), im Erscheinen, S. 195–205. DOI [10.1007/s41449-020-00213-y](https://doi.org/10.1007/s41449-020-00213-y)

Carstensen, Tanja (2020): Neuverhandlung oder Verfestigung von Geschlechterungleichheiten? Effekte digitalisierter und mobiler Arbeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Anwesenheitskulturen und die Veränderung von Tätigkeiten, in: Bader, Verena/Kaiser, Stephan (Hg.): *Datafizierung und Neue Arbeitsweisen – Herausforderungen, Chancen und*

Zukunftsvisionen für Mitbestimmung und Personalmanagement, im Erscheinen.

Carstensen, Tanja/Demuth, Ute (2020): Gender, Digitalisierung und Arbeit, in: Computer und Arbeit 11/2020, S. 8–9.

Carstensen, Tanja/Demuth, Ute (2020): Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Digitalisierung. Empirische Ergebnisse und Gestaltungsansätze für Vereinbarkeit, digitale Sichtbarkeit und den Wandel von Tätigkeiten in der betrieblichen Praxis, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Forschungsförderung Working Paper, 201). Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=9165 (Abruf am 15.1.2021).

Degner, Anne; Kocher, Eva (2018): Arbeitskämpfe in der „Gig-Economy“? Die Protestbewegungen der Foodora- und Deliveroo-„Riders“ und Rechtsfragen ihrer kollektiven Selbstorganisation. In: KJ Kritische Justiz 51 (3), S. 247–265. DOI: [10.5771/0023-4834-2018-3-247](https://doi.org/10.5771/0023-4834-2018-3-247).

Demuth, Ute (2018): Sind Frauen die Gewinnerinnen? In: Computer und Arbeit (11), S. 16–18.

Dolata, Ulrich; Schrape, Jan-Felix (2018): Collectivity and Power on the Internet. A Sociological Perspective. London / Cham: Springer, Online abrufbar unter <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-78414-4>, zuletzt geprüft am 25.03.2020.

Hensel, Isabell; Schönfeld, Daniel; Kocher, Eva; Schwarz, Anna; Koch, Jochen (Hrsg.) (2019): Selbstständige Unselbstständigkeit. Crowdfunding zwischen Autonomie und Kontrolle, Nomos Verlag.

Hütten, Moritz (2019): The soft spot of hard code. blockchain technology, network governance and pitfalls of technological utopianism, In: Global Networks, 19 November 2019, S. 329–348. DOI: [10.1111/glob.12217](https://doi.org/10.1111/glob.12217).

Hütten, Moritz (2021) (eingereicht): Struggling to Pay Up – Blockchains and the Future of Labor in Digital Capitalism. Benquet, Marlene und Bourgeron, Theo (Hg.): Accumulating Capital Today. Routledge.

Hütten, Moritz (2020): Activism made Durable? – Blockchains and the Limits of Technology Centered Activism. In: Storn, Richard; Hirschbrunn, Katharina; und Ulrich Klüh (2020) (Hg.): Blockchained? - Digitalisierung und Wirtschaftspolitik. Jahrbuch Normative und institutionelle Grundfragen der Ökonomik, vol. 18. Marburg: Metropolis, S. 77-92.

Ivanova, Mirela; Bronowicka, Joanna; Kocher, Eva; Degner, Anne (2018): Foodora and Deliveroo: The App as a Boss? Control and autonomy in app-based management - the case of food delivery riders. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (Forschungsförderung Working Paper, 107). Online

verfügbar unter <https://www.boeckler.de/64509.htm?produkt=HBS-007048>, zuletzt geprüft am 30.11.2018.

Jensen, Annette (2018): Kollaborations-Tools: Umstrittene Helfer. In: Magazin Mitbestimmung (5), S. 24–27. Online verfügbar unter <https://www.magazin-mitbestimmung.de/artikel/Kollaborations-Tools%3A+Umstrittene+Helfer@7621?issue=7666>, zuletzt geprüft am 23.10.2018.

Kaiser, Stefan; Bader, Verena (2020): Future of Work in a Data Society, Research Spotlights Edition 02, S. 32-39.

Krause, Rüdiger (2019): Arbeit anytime? Arbeitszeitrecht für die digitale Arbeitswelt, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), Beilage, Heft 2, S. 86-94.

Krause, Rüdiger (2020): Sozialverträgliche Arbeitnehmerüberwachung – Technikbasierte Beschäftigtenkontrolle als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung im digitalen Zeitalter, in: Gräfl, Edith et al., Festschrift 100 Jahre Betriebsverfassungsrecht, Beck, München, S. 353-368.

Krause, Rüdiger (2020 i.E.): Die Rolle des Arbeitsrechts im Prozess von Industrie 4.0, erscheint in: Frenz, Walter (Hrsg.), Handbuch Industrie 4.0: Recht, Technik, Gesellschaft, Springer.

Klüh, Ulrich; Kleinod, Sonja (2020) (im Erscheinen): An ever looser union? Regionale Disparitäten im Überwachungskapitalismus. In: Mertens, A. et al. (Hg.): Smart Region. Die digitale Transformation einer Region nachhaltig gestalten. Wiesbaden: Springer.

Klüh, Ulrich; Hütten, Moritz (2020) (im Erscheinen): Datafizierung von Organisation durch Blockchain? Eine medienanalytische Betrachtung. In: Bader, Verena; Kaiser, Stephan (2020) (Hg.): Arbeit in der Data Society - Herausforderungen, Chancen und Zukunftsvisionen für Mitbestimmung und Personalmanagement, Zukunftsfähige Unternehmensführung in Forschung und Praxis, Wiesbaden: Springer.

Klüh, Ulrich; Sturn, Richard (2020): Blockchained? Eine wirtschaftspolitische Hinführung. In: Sturn, Richard; Hirschbrunn, Katharina; Klüh, Ulrich (2020) (Hg.): Blockchained? - Digitalisierung und Wirtschaftspolitik. Jahrbuch Normative und institutionelle Grundfragen der Ökonomik 18. Marburg: Metropolis, S. 7-28.

Klüh, Ulrich; Kaltwasser, Andreas (2018): Der Fluch der Sachzwänge: Zur Relevanz politischer Alternativen in der digitalen und ökologischen Transformation. In: Sturn, Richard, Hirschbrunn, Katharina und Klüh, Ulrich (2018) (Hg.): Kapitalismus und Freiheit. Jahrbuch normative und institutionelle Grundlagen der Ökonomik 17. Marburg: Metropolis, S. 247-271.

Kuhlmann, Martin, Stefan Rüb und Svetlana Winter, 2019. Konflikte um Mitbestimmung und Überwachung im digitalen Umbruch, Mitteilungen aus dem SOFI, 30, S. 6–9. Online verfügbar unter http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/SOFI-Mitteilungen/SOFI_Mitteilungen_30_screen.pdf, zuletzt geprüft am 02.03.2020.

Kuhlmann, Martin; Rüb, Stefan (2020 i.E.): Wirkmächtige Diskurse - Betriebliche Auseinandersetzungen um Digitalisierung, erscheint in: Arbeits- und Industriesoziologische Studien (Frühjahr 2020).

Lee, Horan; Staples, Ronald (2018): Digitale Solidarität unter Arbeitnehmer*innen. In: Industrielle Beziehungen 25 (4), S. 495–517. DOI: [10.3224/indbez.v25i4.06](https://doi.org/10.3224/indbez.v25i4.06).

Loi, Michele (2020): People Analytics must benefit the people. An ethical analysis of data-driven algorithmic systems in human resources management. Berlin: AlgorithmWatch. Online verfügbar unter <https://algorithmwatch.org/project/auto-hr/gutachten-ethik-loi/>, zuletzt geprüft am 01.03.2020.

Meier, Frank, Meyer, Uli (2020): Organisationen und heterogene Umwelten: Zum Umgang mit Fragen institutioneller Pluralität. In: Hasse, Raimund; Krüger, Anne (Hg.): Neo-Institutionalismus: Kritik und Weiterentwicklung. Wiesbaden, Springer VS: 75-100.

Meyer, Uli (2019): The Institutionalization of an envisioned future: Sensemaking and field formation in the Case of “Industrie 4.0” in Germany. In: Lösch, Andreas; Grunwald, Armin; Meister, Martin; Schulz-Schaeffer, Ingo (Hg.): Socio-technical Futures Shaping the Present: Empirical Examples and Analytical Challenges. Wiesbaden: Springer: 111-138.

Meyer, Uli; Schaupp, Simon; Seibt, David (Hg.) (2019): Digitalized industries: Between domination and emancipation, New York: Palgrave MacMillan.

Ogolla, Shirley (2020) Employee Empowerment or workers' control?. The use case of Enterprise Social Networks, Connected Life Conference

Ogolla, Shirley (2018) Enterprise Social Networks: Empowerment oder Kontrolle?, Wissenschaftsjahr 2018

Ogolla, Shirley; Send, Hendrik (2020): Konkurrent oder Komplementär? Herausforderungen und Potenziale beim Einsatz von Enterprise Social Software im Kontext betrieblicher Mitbestimmung. in: Bader, Verena; Kaiser, Stephan (Hgg.): Arbeit in der Data Society – Herausforderungen, Chancen und Zukunftsvisionen für Mitbestimmung und Personalmanagement, Springer Verlag.

Ogolla, Shirley; Klöpfer, Arne; Send, Hendrik; Straub, Tim; Hard, Vivien; Grünenberg, Joram (2020): Digitale Partizipationsplattformen und betriebliche Mitbestimmung. Eine empirische Analyse des Einsatzes von Enterprise Social Software (ESS) in der betrieblichen Praxis, Study 443, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 84 Seiten[online] https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=07710, zuletzt geprüft am 22.06.2020.

Platzer, Hans-Wolfgang; Rüb, Stefan (2020): Arbeitgeber und transnationale Arbeitsbeziehungen. Triebkräfte der Transnationalisierung und Praktiken des Konzernmanagements, In: Platzer, Hans-Wolfgang; Klemm, Matthias; Dengel, Udo (Hrsg.): Transnationalisierung der Arbeit und der Arbeitsbeziehungen. Interdisziplinäre Perspektiven, Baden-Baden, S. 139-156.

Schrabe, Jan-Felix (2020): Kollaborative Labs und offene Werkstätten. In: Ökologisches Wirtschaften 35(1), 22–24. Online verfügbar unter <https://www.oekologischeswirtschaften.de/index.php/oew/article/view/1732/0>, zuletzt geprüft am 25.03.2020.

Schrabe, Jan-Felix (2019): Technology and the Promise of Decentralization. Origins, Development, Patterns of Arguments. Research Contributions to Organizational Sociology and Innovation Studies 2019-01. Online verfügbar unter https://www.sowi.uni-stuttgart.de/dokumente/forschung/soi/soi_2019_1_Schrabe.Technology.Decentralization.pdf, zuletzt geprüft am 31.03.2020.

Schrabe, Jan-Felix (2018): Open-Source-Projekte zwischen Passion und Kalkül. In: Redlich, Tobias / Moritz, Manuel / Wulfsberg, Jens P. (Hg.): Interdisziplinäre Perspektiven zur Zukunft der Wertschöpfung. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 285–298. Online verfügbar unter https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-20265-1_22, zuletzt geprüft am 25.03.2020.

Schrabe, Jan-Felix (2017): Open-source projects as incubators of innovation: From niche phenomenon to integral part of the industry. In: Convergence: The International Journal of Research into New Media Technologies. Online verfügbar unter <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1354856517735795>, zuletzt geprüft am 31.03.2020.

Schrabe, Jan-Felix (2018): Open Source Communities. The Sociotechnical Institutionalization of Collective Invention. In: Ulrich Dolata und Jan-Felix Schrabe (Hrsg.): Collectivity and Power on the Internet. A sociological perspective. Cham: Springer International Publishing, S. 57–83. DOI: [10.1007/978-3-319-78414-4_4](https://doi.org/10.1007/978-3-319-78414-4_4).

Schrabe, Jan-Felix (2019): The Promise of Technological Decentralization. A Brief Reconstruction, In: Society 56(1), S. 31–37. DOI: [10.1007/s12115-018-00321-w](https://doi.org/10.1007/s12115-018-00321-w).

Schrabe, Jan-Felix (2019): Understanding Open Source Software Communities, In: Redlich, Tobias; Moritz, Manuel; Wulfenber, Jens P. (Hrsg.), Co-Creation. Reshaping Business and Society in the Era of Bottom-up Economics, Cham: Springer, S. 117–127. DOI: [10.1007/978-3-319-97788-1_10](https://doi.org/10.1007/978-3-319-97788-1_10).

Schrabe, Jan-Felix (2019): Verteilte Innovationsprozesse: Collective Invention – User Innovation – Open Innovation, In: Blättel-Mink, Birgit; Schulz-Schaeffer, Ingo; Windeler, Arnold (Hrsg.), Handbuch Innovationsforschung, Berlin/Heidelberg: Springer, S. 117–127. DOI: [10.1007/978-3-658-17671-6_22-1](https://doi.org/10.1007/978-3-658-17671-6_22-1).

Schreyer, Jasmin (2019): Das Phänomen der Sharing Economy am Beispiel des Foodsektors. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Forschungsförderung Working Paper, 145). Online verfügbar unter <https://www.boeckler.de/6299.htm?produkt=HBS-007221>, zuletzt geprüft am 02.03.2020.

Schreyer, Jasmin (2020): Sharing ≠ Sharing Economy. Ausprägungen der digitalen Sharing Economy im Lebensmittelsektor, Stuttgart. Online verfügbar unter <http://projektgemeinschaften.de/wp-content/uploads/2020/06/Schreyer-2020-%E2%80%93-Sharing-%E2%89%A0-Sharing-Economy.pdf>, zuletzt abgerufen am 3.9.2020).

Schreyer, Jasmin; Schrabe, Jan-Felix (2018): Algorithmische Arbeitskoordination in der plattformbasierten Gig Economy. Das Beispiel Foodora. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 11 (2), S. 262–278. Online verfügbar unter http://www.ais-studien.de/uploads/tx_nfextarboznetzeitung/AIS-18-02-17_Schreyer__Schrabe_final.pdf, zuletzt geprüft am 16.10.2018.

Schreyer, Jasmin; Schrabe, Jan-Felix (2018): Plattformökonomie und Erwerbsarbeit. Auswirkungen algorithmischer Arbeitskoordination das Beispiel Foodora. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (Forschungsförderung Working Paper, 87). Online verfügbar unter <https://www.boeckler.de/6299.htm?produkt=HBS-006941>, zuletzt geprüft am 02.03.2020.

Send, Hendrik und Christopher Oik (2020) Emojis oder Empowerment: Anspruch und Realität von Slack und Co, t3n digital pioneers, S. 1-2.

Simbeck, Katharina (2019): HR Analytics and Ethics. In: IBM Journal of Research and Development, 63 (4/5), S. 9.1–9.12. DOI: [10.1147/JRD.2019.2915067](https://doi.org/10.1147/JRD.2019.2915067).

Simbeck, Katharina (2019): Eine KI kann diskriminierend sein. In: Personalmagazin plus, 10/2019, S. 10ff. Online verfügbar unter <https://zeitschriften.haufe.de/ePaper/personalmagazin/2019/A07BEFD/index.html>.

Spielkamp, Matthias (Hgg. AlgorithmWatch) (2020): Positionen zum Einsatz von KI im Personalmanagement. Rechte und Autonomie von Beschäftigten stärken – Warum Gesetzgeber, Unternehmen und Betriebsräte handeln müssen. Berlin 2. März 2020. Online verfügbar unter <https://algorithmwatch.org/project/auto-hr/positionspapier/>, zuletzt geprüft am 25.03.2020.

Stiller, Sebastian; Jäger, Jule; Gießler, Sebastian (2020): Automatisierte Entscheidungen und Künstliche Intelligenz im Personalmanagement. Ein Leitfaden zur Überprüfung essenzieller Eigenschaften KI-basierter Systeme für Betriebsräte und andere Personalvertretungen. Berlin: AlgorithmWatch. Online verfügbar unter <https://algorithmwatch.org/project/auto-hr/leitfaden/>, zuletzt geprüft am 02.03.2020.

Sturn, Richard; Hirschbrunn, Katharina; Klüh, Ulrich (2020) (Hg.): Blockchain? - Digitalisierung und Wirtschaftspolitik. Jahrbuch Normative und institutionelle Grundfragen der Ökonomik, vol. 18. Marburg: Metropolis.

Thieltges, Andree (2020): Big Data, Machine Learning und Künstliche Intelligenz. in: ZfP Zeitschrift für Politik 67/2020 (1), S. 3 – 32. DOI: 10.5771/0044-3360-2020-1-3. Online verfügbar unter <https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/0044-3360-2020-1-3/big-data-machine-learning-und-kuenstliche-intelligenz-jahrgang-67-2020-heft-1?page=1>, zuletzt geprüft am 07.04.2020.

Thieltges, Andree; Mierich, Sandra (2019): Einführung und Nutzung von SuccessFactors (MyHR), Beispiele aus der Praxis. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_praxis_success_factors.pdf, zuletzt geprüft am 02.03.2020.

Thieltges, Andree; Werner, Nils (2019): Einführung und Anwendung von Office 365, Beispiele aus der Praxis. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_praxis_office_365.pdf, zuletzt geprüft am 02.03.2020.

Thieltges, Andree, 2020. Machine Learning Anwendungen in der betrieblichen Praxis. Praktische Empfehlungen zur betrieblichen Mitbestimmung, Düsseldorf, 36 Seiten[online] https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=9096, zuletzt geprüft am 05.11.2020

Wagner, Ben; Bronowicka, Joanna (2019): Designing for Labour? Accountability and self-management in an app-based management. In CHI'19: ACM CHI Conference on Human Factors in Computing Systems, May 04–09, 2019, Glasgow, UK. ACM, New York, NY, USA, 6 pages. Online verfügbar unter <https://benwagner.org/wp->

content/plugins/zotpress/lib/request/request.dl.php?api_user_id=2346531&dlkey=MRIRRHUC&content_type=application/pdf, zuletzt geprüft am 24.03.2020.

Wedde, Peter (2020): Automatisierung im Personalmanagement – arbeitsrechtliche Aspekte und Beschäftigtendatenschutz. Berlin: AlgorithmWatch. Online verfügbar unter <https://algorithmwatch.org/project/auto-hr/gutachten-arbeitsrecht-datenschutz-wedde/>, zuletzt geprüft am 01.03.2020.

Widuckel, Werner, 2018. Kompetent führen in der Transformation, In: Molina, Karl de; Kaiser, Stephan; Widuckel, Werner (Hrsg.), Kompetenzen der Zukunft – Arbeit 2030: als lernende Organisation wettbewerbsfähig bleiben, Freiburg i.Br.; München; Stuttgart: Haufe Group, S. 205–235.

Wolf, Patricia; Klotz, Ute; Gaudenz, Urs (2020): Mitbestimmung von Mitarbeitenden aus DIY-Communities. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Study der Hans-Böckler-Stiftung, 438). Online verfügbar unter <https://www.boeckler.de/5248.htm?produkt=HBS-007606>, zuletzt geprüft am 02.03.2020.

Zunke, Karsten; Simbeck, Katharina (2019): „Eine KI kann diskriminierend sein“. Katharina Simbeck im Interview über Ethik und Technologie, In: Personalmagazin plus, 17.09.2019. S. 10–15. Online verfügbar unter <https://zeitschriften.haufe.de/ePaper/personalmagazin/2019/A07BEFD/index.html>, zuletzt geprüft am 02.03.2020.

Impressum

Hans-Böckler-Stiftung
Dr. Stefan Lücking
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
forschung-mitbestimmung@boeckler.de