
PROJEKTREADER ZUM FORSCHUNGSVERBUND „DIGITALE TRANSFORMATION“

Hans-Böckler-Stiftung

Abteilung Forschungsförderung

2022

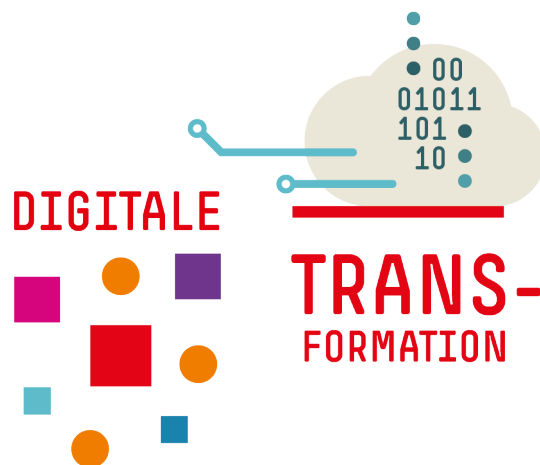
ZUSAMMENFASSUNG

Die Verfügbarkeit und Verbreitung neuer digitaler Technologien verändert weiterhin die Arbeitswelt. Die bisherigen Erkenntnisse zeigen, dass dieser Wandel auf der Arbeitsebene sehr heterogen stattfindet und dabei sehr unterschiedliche Formen annehmen kann. Vielfach vollziehen sich die Veränderungen im Arbeitskontext eher qualitativ und kontinuierlich als quantitativ und abrupt. So wird der Wandel häufig weniger greif- und messbar, kann aber dennoch dauerhafte und tiefgreifende Umbrüche produzieren. Dabei sind die digitalen Technologien für die Arbeitswelt in hohem Maße ambivalent. Für Beschäftigte kann der Einsatz neuer Technologien zugleich Chancen auf Entlastung, Autonomie und Aufwertung der Tätigkeiten bieten allerdings auch Gefahren für neue Belastungen, zusätzliche Kontrolle und Abwertung von Tätigkeit und Qualifikation bedeuten. Auf den Ebenen von Arbeitsorganisation, Produktionsprozessen und Geschäftsmodellen fordern die neuen Technologien unsere bestehenden Verständnisse über die Substanz, den Wert und die Regulierung von Arbeit heraus.

Der Forschungsverbund „[Digitale Transformation](#)“ nimmt die Ambivalenzen und Herausforderungen einer sich zunehmend digitalisierenden Arbeitswelt zum Ausgangspunkt. Über die Analyse gegenwärtiger sozialer Prozesse soll konkretes Handlungs- und Orientierungswissen generiert werden, wie Digitalisierung im Sinne und zum Nutzen der Beschäftigten gestaltet werden kann. Dabei wird auch analysiert, wie diese Entwicklung politisch und rechtlich flankiert werden muss, damit neue Sachverhalte erfasst, veränderte Problemlagen gelöst und gesellschaftliche Spaltungsprozesse verhindert werden können. Mit den von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekten soll es kollektiven Interessenvertretungen der Beschäftig-

ten aus Betriebsräten und Gewerkschaften ermöglicht werden neue Strategien und Handlungsansätze zu entwickeln.

Die Projekte im Forschungsverbund adressieren vielfältige Fragestellungen in unterschiedlichen Arbeitskontexten. Dabei können zwischen Projekten aus dem Verbund inhaltliche Querverbindungen gezogen werden. Projekte im Verbund fokussieren stärker auf die qualitative denn die quantitativen Veränderungen und fragen, wie sich Arbeitsprozesse, Qualifikationen, Wissen und Erfahrung verändern. Mit Blick auf die körperlichen und mentalen Wechselwirkungen wird untersucht, wie gesundheitliche Gefährdungen im Zusammenhang mit digitalen Technologien verhindert und Entlastungs- und Präventionseffekte gesichert werden können. Auch bezüglich des Einsatzes künstlicher Intelligenz stellen sich Fragen, wie leistungsstark diese tatsächlich ist, wie sie zur Erleichterung menschlicher Arbeit genutzt werden kann und wie sichergestellt wird, dass die Kontrolle beim Menschen verbleibt. Darüber hinaus begleiten Projekte im Verbund die aktuellen rechtlichen Entwicklungen im Kontext von Digitalisierung kritisch und fragen nach Veränderungen in der Rechtspraxis.



1	Themen	4
2	Projekte	5
2.1	Algorithmen und Handlungsmacht in Krankenhäusern	5
2.2	Coopetition auf Unternehmensplattformen	6
2.3	Die digitale Transformation im Büro	7
2.4	Digitale Arbeit gesundheitsförderlich gestalten. Entwicklung von evidenzbasierten Empfehlungen für Personalführung und Arbeitsgestaltung	8
2.5	„Digitale Bohème“ und Mitbestimmung. Informelles Digitalisierungswissen im Großunternehmen als zukünftige Gestaltungsressource für Betriebsräte	10
2.6	Digitale Logistik, Arbeitsstrukturen und Mitbestimmung (DiLAMi)	11
2.7	Digitalisierung und Automatisierung der Verwaltung. Auswirkungen auf Prozesse und Beschäftigte am Beispiel fortgeschrittener Projekte	13
2.8	Digitalisierung und Tarifpolitik	14
2.9	Gender, Künstliche Intelligenz und die Arbeit der Zukunft	16
2.10	KI in der Arbeitswelt im europäischen Diskurs	17
2.11	Mausklick statt Mitbestimmung? Legal Technology im Arbeitsrecht und die Folgen für die industriellen Beziehungen	18
2.12	Platform Cleaners. The Potentials and Risks of Platform-mediated Cleaning Services in Germany	19
2.13	Plattformarbeit und Datenschutz. Marktakteure, Problemlagen, Regulierungserfordernisse national und international	21
2.14	Vernetzte Klinik – entlastete Pflege? Veränderung von Arbeitsprozess und Mitbestimmung durch datenintensive Softwaresysteme	22
2.15	Visionen und Best Practices für die digitale Transformation. Visionäre Handlungsorientierungen für Technikgestaltung in der gewerkschaftlichen Praxis	25
2.16	Zwischen Autonomie und Überwachung. Arbeitnehmer:innen-orientierter Einsatz von People Analytics in Präsenz- und Fernarbeit	26

1 Themen

Die Projekte im Forschungsverbund nehmen unterschiedliche Aspekte der digitalen Transformation in den Blick und tragen so zu einem besseren Verständnis der vielschichtigen Veränderungsprozesse bei. So liefern sie konkrete Ansatzpunkte für Akteur:innen, wie der Wandel gesellschaftspolitisch und rechtlich begleitet werden kann.

Thematische Schwerpunkte im Verbund sind insbesondere

- Künstliche Intelligenz im Gesundheitsbereich
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Algorithmische Gegenmacht
- Rechtliche Aspekte der Digitalisierung

Ziel des Forschungsverbundes ist es, über die Verbindung verschiedener Forschungsprojekte, die ihre eigenständigen Fragestellungen, Branchenzugänge und thematischen Schwerpunkte haben, Diskussionen anzustoßen und Ergebnisse zu erarbeiten, die über die Summe der einzelnen Projektergebnisse hinausgehen.

Neben der Veröffentlichung von Projektergebnissen werden im Forschungsverbund Querschnittsthemen identifiziert und aufgearbeitet. Dazu werden zu verschiedenen Themenstellungen Befunde aus unterschiedlichen Projekten des Forschungsverbundes zusammengetragen und die zentralen Erkenntnisse in Reports aufbereitet.

2 Projekte

2.1 Algorithmen und Handlungsmacht in Krankenhäusern

Projektteam

Prof. Dr. Felix Balzer, Charité - Universitätsmedizin Berlin

Prof. Dr. Christian Meske, Ruhr-Universität Bochum

Laufzeit: 01.04.2021 – 30.09.2023

Projektziel

Dieses Forschungsprojekt untersucht Digitalisierungsprozesse in Krankenhäusern im Hinblick auf die Veränderung der Handlungsmacht. Es fokussiert auf zwei typische Folgen algorithmischer Digitalisierung, namentlich 1) der zunehmenden Standardisierung und Kontrolle sowie 2) die der Teilautomatisierung. Ziel ist die Ableitung strategisch relevanten Handlungswissens für die Akteur:innen der Mitbestimmung.

Kontext

In den vergangenen Jahren sind eine fortschreitende Informatisierung und digitale Transformation der Krankenhäuser zu beobachten. Hier werden Berufsgruppen inzwischen in fast allen Tätigkeiten durch algorithmische Technologien unterstützt, nicht nur bei alltäglichen Routinen im Rahmen der Behandlungsdokumentation, sondern zunehmend auch in Form technologischer Entscheidungsunterstützung. In diesem Kontext fehlen empirisch gesicherte Erkenntnisse zur Einführung und Nutzung von Algorithmen hinsichtlich der sich verändernden, konstitutiven Verschränkung menschlicher und algorithmischer Handlungsmacht, sowie dem variierenden Einfluss auf Arbeitssituationen und -abläufe. Entsprechende Kenntnisse sind wichtig, damit Interessenvertretungen einen an Prinzipien guter Arbeit orientierten Beitrag zum Einsatz algorithmischer Technologien leisten können.

Fragestellung

Vor dem Hintergrund der konstitutiven Verschränkung von Sozialem und Materiellem fragt das Projekt, wie sich die Handlungsmacht der Akteure in Kliniken durch Entwicklung und Einsatz algorithmischer, teilweise selbstlernender Anwendungen verändert und welche relevanten Gestaltungsoptionen diesbezüglich existieren. Beispielhafte Fragen sind: Welche Arbeitsroutinen, Richtlinien und sozialen Normen wurden in die vorhandenen Algorithmen implizit sowie explizit inskribiert? Wie verändern sich infolgedessen wiederum Arbeitsroutinen, Richtlinien und Normen in der alltäglichen Krankenhauspraxis? Wie wirkt es sich aus, dass beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz die Integration des Sozialen (hier in den gesammelten, vergangenheitsbezogenen Trainingsdaten enthalten) in das Materielle (selbstlernender Algorithmus) nur noch teilweise nachvollzogen werden kann?

Untersuchungsmethoden

Die empirische Untersuchung erfolgt in Europas größtem Universitätsklinikum, der Charité Berlin. Hierzu ist ein Embedded Case-Design durch den

Vergleich von zwei Fällen (Cross-Case Comparison) gewählt. Fall 1) untersucht auf der Intensivstation der Charité die Verschränkung der Handlungsmacht der Pfleger:innen und Ärzt:innen sowie eines Patientenmanagementsystems, das Behandlungsaktivitäten dokumentiert und dabei Qualitätsindikatoren abgleicht. In Fall 2) stehen in der Charité soziomaterielle Handlungsmachtaspekte rund um die Berufsgruppen der radiologischen Assistent:innen und Radiolog:innen, sowie ein selbstlernender Algorithmus zur Unterstützung der radiologischen Prostata-Segmentierung im Fokus. Neben Analysen der algorithmischen Systeme werden Beobachtungen sowie Einzel- und Gruppeninterviews mit unterschiedlichen Berufsgruppen durchgeführt.

2.2 Coopetition auf Unternehmensplattformen

Implikationen für Unternehmensorganisation und Arbeitnehmervertretung

Projektteam

Prof. Dr. Ulrich Klüh, Hochschule Darmstadt

Dr. Bedia Şahin, Hochschule Darmstadt

Moritz Hütten, Hochschule Darmstadt - Mediocampus

Laufzeit: 01.11.2021 – 31.12.2023

Projektziel

Digitale Transformation bedeutet nicht nur, dass Unternehmen verstärkt auf digitale Technologien setzen. Sie bedeutet viel mehr, dass sie etablierte Koordinations- und Kooperationsformen hinterfragen. Der Begriff Coopetition oder Kooperationswettbewerb gerät dabei in den Fokus. Ausgehend von Konsortien, die sich um digitale Blockchain- oder Distributed Ledger Technologien (DLT) gebildet haben, untersuchen wir, wie sich Wettbewerber:innen vermehrt über gemeinsame Plattformen koordinieren. Daraus werden Handlungsfelder für betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung identifiziert und ausgearbeitet.

Kontext

In der Interviewphase unseres letzten Forschungsprojekts, das sich vor allem um Blockchains als Technologie drehen sollte, sind wir wiederholt auf ein spannendes Phänomen gestoßen: Obwohl sich unsere Interviewpartner:innen vordergründig mit dieser neuen Technologie beschäftigten, standen vielfach die Bedrohung durch die Ausweitung der sogenannten Plattformökonomie im Vordergrund. Dabei ging es nicht um die Sorge, dass wundersame Eigenschaften einzelner Technologien einen uneinholbaren Vorsprung bringen, sondern darum, dass die großen Unternehmen der Plattformökonomie durch die Kombination aus Technologie, Technologienarrativen und konventionellen Machtmitteln wie Kapital, Reichweite und politischem Einfluss Abhängigkeiten bei bestehenden Unternehmen erzeugen könnten. Das Thema Blockchains und DLT entpuppte sich dabei als wichtiger Türöffner um Debatten darüber anzustoßen, wie sich ein Gegengewicht zur wahrgenommenen Bedrohung aufbauen lässt. Das Resultat

sind zunehmende Versuche, sich über eigene Unternehmensplattformen zu koordinieren, was einerseits Synergien und Effizienzgewinne ermöglichen soll, andererseits aber auch schwierige Fragen von Besitz und Kontrolle austarieren muss. Sowie auf neue Aktionsräume der Mitbestimmung hinweist, die zusätzliche Kompetenzen voraussetzen können.

Fragestellung

Das Forschungsprojekt geht der Frage nach, welche neuartigen Konsortien sich bei dem Versuch herausgebildet haben, digitale Technologien wie Blockchain und DLT für etablierte Unternehmen nutzbar zu machen. Das Projekt geht von den Annahmen aus, dass es in diesem Kontext vermehrt zu Koordinations- und Kooperationsformen im Sinne einer „Coopetition“ kommt. Aufbauend auf dieser Annahme ist die wesentliche Frage, welche Abhängigkeiten, Kooperationsformen und Konkurrenzverhältnisse sich hier entwickeln und welche Auswirkungen sie auf Beschäftigungs- und damit insbesondere auf Mitbestimmungsverhältnisse haben.

Untersuchungsmethoden

Das Forschungsprojekt setzt auf ein „Mixed-Method“-Design und kombiniert einen qualitativ-sozialwissenschaftlichen Ansatz mit einem quantitativ-ökonomischen. Auf der qualitativen Seite werten wir öffentlich verfügbare Dokumente und Artikel aus, um zunächst die Selbstdarstellung der Konsortien aufzuarbeiten. Basierend auf diesen Vorinformationen führen wir zwei Runden von Expert:inneninterviews durch, bei denen Personen aus Konsortien oder aus den Aufsichts- und Betriebsräten der involvierten Unternehmen befragt werden. Diese qualitative Forschungsarbeit wird durch die quantitativ-ökonomische Auswertung von Unternehmensdaten flankiert. Bei dieser Auswertung sollen Daten von Unternehmen, die in kooperativen DLT-Konsortien aktiv sind, mit ähnlichen Unternehmen verglichen werden, die es nicht sind. In der Kombination soll eine empirisch gesättigte Gesamtschau über den Zustand von DLT-orientierten Konsortien in Deutschland entstehen.

2.3 Die digitale Transformation im Büro

Projektteam

Prof. Dr. Andreas Boes, Institut f. Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Dr. Tobias Kämpf, Institut f. Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Laufzeit: 01.04.2021 – 31.10.2023

Projektziel

Mit dem Einzug von Künstlicher Intelligenz (KI) in die Arbeitswelt erreicht die digitale Transformation eine neue Qualität. Insbesondere die Welt der Büros und die Angestelltenarbeit stehen hier im Fokus. Bisläng gibt es zu den damit verbundenen Folgen kaum empirische Studien. Die möglichen Szenarien reichen von neuen „digitalen Fließbändern“ bis hin zu Empowerment und Humanisierung von Arbeit.

Kontext

Die digitale Transformation hat auch die Welt der Büros und der Angestelltenarbeit erreicht. Gerade hier erweisen sich aktuell neue Verfahren der „Künstlichen Intelligenz“ (KI) – Stichwort: „maschinelles Lernen“ – als strategischer Trend. Die Anwendungsmöglichkeiten reichen von der Entwicklung neuer Produkte und datenbasierter Geschäftsmodelle (z.B. im Kontext hochautomatisierten Fahrens) über die Reorganisation der Arbeitsprozesse in den „Back-Offices“ moderner Unternehmen bis hin zur Neugestaltung der Kundenschnittstelle (Chatbots). Die Folgen dieser Dynamik für die Entwicklung von Arbeit sind keinesfalls technisch determiniert: Offen ist, ob mit KI die bekannten Muster der Automatisierung und Kostensenkung nun auch in neuer Qualität auf die „indirekten Bereiche“ übertragen werden; oder ob mit KI die Handlungsfähigkeit der Beschäftigten gesteigert werden kann und die Angestelltenbereiche neue Bedeutung in der digitalen Arbeitswelt der Zukunft gewinnen können.

Fragestellung

Bisher gibt es kaum empirisch fundierte Forschung zur Rolle von KI in den indirekten Bereichen und der Welt der Büros. Ziel des Forschungsvorhabens ist deshalb eine explorative Bestandsaufnahme zur Nutzung von KI in der modernen Angestelltenarbeit und eine Abschätzung der damit verbundenen Folgen. Es geht darum, die Chancen und Risiken in dieser Entwicklung differenziert zu analysieren und Ansatzpunkte für eine nachhaltige Gestaltung der digitalen Transformation in den Büros zu entwickeln.

Zentrale Analyseebenen sind:

- Geschäftsmodelle und Unternehmensstrategien
- Arbeitsorganisation und Arbeitsprozesse
- Entwicklung von Qualifikationsanforderungen und Tätigkeitsprofilen
- Perspektive der Beschäftigten
- Herausforderungen für Betriebsrat und Mitbestimmung

Untersuchungsmethoden

Den Schwerpunkt der qualitativen Studie bilden vier Intensivfallstudien in Vorreiter-Unternehmen der deutschen Wirtschaft. Die Untersuchungsbereiche reichen von der Metall- und Elektro-Industrie über das Feld der Banken und Versicherungen bis hin zur IT/TK-Branche. Einen wichtigen Schwerpunkt der Fallstudien bilden Interviews mit den betroffenen Beschäftigten. Reflektiert wird dabei sowohl die Perspektive der Anwender:innen als auch die der Entwickler:innen von KI. Um der Breite des Feldes gerecht zu werden, werden die Untersuchungsfälle durch acht explorative Kurzfallstudien flankiert.

2.4 Digitale Arbeit gesundheitsförderlich gestalten. Entwicklung von evidenzbasierten Empfehlungen für Personalführung und Arbeitsgestaltung

Projektteam

Prof. Dr. Nico Dragano, Universitätsklinikum Düsseldorf

Laufzeit: 01.04.2021 – 30.09.2023

Projektziel

Der digitale Wandel der Arbeit kann zu gesundheitlichen Belastungen und zu Technostress führen. Daher wird untersucht, wie digitale Arbeit gesundheitsförderlich gestaltet werden kann, damit sie nicht belastend wirkt. Über- geordnete Ziele bestehen in der Entwicklung von Konzepten für die Forschung sowie praktischer Handreichungen für die Gestaltung gesundheitsförderlicher digitaler Arbeit.

Kontext

Digitale Technologien verbreiten sich rasant in allen Lebensbereichen, wobei die Arbeitswelt eines der Hauptfelder der fortschreitenden Digitalisierung ist. Laut DGB-Index „Gute Arbeit“ sehen 82% der Befragten ihre Arbeit von Digitalisierung berührt (DGB 2017). In der Folge erleben die Beschäftigten einen umfassenden Wandel ihrer Arbeitsbedingungen, der unter anderem gesundheitliche Auswirkungen haben kann. Diese Entwicklungen werfen die Frage auf, wie der digitale Wandel in den Betrieben so gestaltet werden kann, dass Gesundheit mindestens gesichert und im besten Fall durch einen gezielt gestalteten Einsatz digitaler Technologie sogar gefördert werden kann, um sogenannten Technostress zu vermeiden und neue gesundheits- förderliche Potentiale zu aktivieren.

Fragestellung

Die Forschung zu Entstehung und Folgen von Technostress liefert in Bezug auf die Stärke und Richtung der untersuchten Zusammenhänge bisher variierende Befunde. Offenbar haben Faktoren einen moderierenden Einfluss darauf, ob Digitalisierung zur Belastung wird oder nicht. Daher soll im Projekt der Frage nachgegangen werden, wie digitale Arbeit gesundheitsförderlich bzw. salutogen gestaltet werden kann. Dabei soll erstens Personalführung als situativer Einflussfaktor des Stressniveaus der Mitarbeiter:innen angesichts digitaler Arbeit analysiert werden. Zweitens erfolgt eine Analyse des Einflusses der Arbeitsorganisation auf Technostress. Drittens werden die Interdependenz von Personalführung und Arbeitsorganisation, sowie ihre Auswirkungen auf gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung untersucht. Viertens bezieht sich die Analyse auch auf individuelle Merkmale, die das Auftreten und die Folgen von Technostress beeinflussen.

Untersuchungsmethoden

Es wird ein Mixed-Method-Design gewählt. Im ersten Schritt erfolgt ein Literaturstudium mit Fokus auf Ergebnissen zu Moderatoren, die Technostress verhindern oder zumindest mildern. Im zweiten Schritt werden qualitative Interviews durchgeführt, um Erwartungen der Beschäftigten an die Umsetzung der salutogenen Führung und an die Gestaltung digitaler Arbeit zu erheben. Im dritten Schritt werden Forschungsmodelle zur Untersuchung des Einflusses verschiedener Führungsstile, sowie der technischen und sozialen Unterstützung durch

Führungskräfte auf die Entstehung bzw. Reduzierung von Technostress empirisch überprüft und ergänzt. Zudem werden Analysen durchgeführt, die auf vorhandenen Daten von mindestens 1.200 Beschäftigten aus verschiedenen Unternehmen beruhen und die Angaben zu Möglichkeiten der präventiven Arbeitsgestaltung enthalten.

2.5 „Digitale Bohème“ und Mitbestimmung. Informelles Digitalisierungswissen im Großunternehmen als zukünftige Gestaltungsressource für Betriebsräte

Projektteam

Prof. Dr. Tanja Paulitz, Technische Universität Darmstadt

Prof. Dr. Ulrich Brinkmann, Technische Universität Darmstadt

Sarah Brendel, Technische Universität Darmstadt Institut für Soziologie

Daniel Behruzi, Technische Universität Darmstadt Institut für Soziologie

Heiner Heiland, Technische Universität Darmstadt Institut für Soziologie

Hendrik Simon, J. W. Goethe Universität Frankfurt am Main

Laufzeit: 01.01.2018 – 31.12.2021

Projektziel

Kaum erforscht war bisher, wie die Digitalisierung von Arbeit das Verhältnis betrieblicher Formalität und Informalität beeinflusst. Untersucht wurde, wie neues informelles Wissen, daran angekoppelte Praxisformen und Machtressourcen einer betrieblichen digitalen Bohème sukzessive die traditionellen betrieblichen Strukturen überlagern sowie die sich an diese anlehrende institutionelle Mitbestimmung.

Kontext

Durch digitale Technologien gestützte Arbeit findet sich mittlerweile in praktisch allen Sektoren und Branchen, sodass sie keineswegs nur ein Randphänomen für eine kleine Avantgarde von freiberuflich oder in so genannten Start-Ups Tätigen ist. Ein Großteil des – wenngleich oftmals inkrementellen – digitalen Wandels und die Majorität der Betroffenen lässt sich vielmehr in Großunternehmen mit einer traditionell gewachsenen Mitbestimmungsstruktur finden. In den Großunternehmen manifestieren sich Inkompatibilitäten zwischen althergebrachten Normensystemen und digitalen Neuerungen sowie eine Sprachlosigkeit zwischen den jeweiligen Akteursgruppen. Wächst im Zuge von Digitalisierung der Abstand der Gruppe der technikaffinen, tendenziell individualistisch orientierten, jungen, weißen, hoch qualifizierten Männer, die wir in einem ersten Zugriff als Kerngruppe einer betrieblichen digitalen Bohème betrachten wollen, so läuft die Mitbestimmung Gefahr, als „outdated“ und technikavers zu gelten.

Fragestellung

Ausgehend von der Annahme, dass sich manche Gruppen von Beschäftigten funktions- oder interessenbedingt frühzeitiger als andere Digitalisierungstechnologien aneignen, haben wir nach deren informellem Wissen und der darauf aufbauenden Praxis gefragt. Diese betriebliche

digitale Bohème – so vermuteten wir – verfügt zum einen über informelle Lösungsstrategien zum anderen auch über wichtige Problemwahrnehmungen hinsichtlich heutiger und zukünftiger Herausforderungen. Unser Ziel ist es, diese Wissens- und Praxisbestände innerhalb der neuen soziotechnischen Ungewissheitszone zu rekonstruieren und auf ihre Anschlussfähigkeit für die etablierte Mitbestimmungsarbeit und die darin aufgebauten Kenntnisse über organisationale Problemlagen zu befragen.

Untersuchungsmethoden

Das Design der sozialwissenschaftlichen empirischen Forschung umfasst eine explorative Phase mit einem Mix aus quantitativen (Sekundärauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2016) und qualitativen (Expert:innen-Interviews) Methoden, eine ethnografische Phase der Beforschung der betrieblichen digitalen Bohème in 4 Fallstudien und eine Transferphase.

Darstellung der Ergebnisse

Die Digitalisierung schafft neue Ungewissheitszonen in Großunternehmen: In dem Maße, in dem die bisherige innerbetriebliche Arbeitsorganisation durch den Einsatz digitaler Techniken aufgebrochen wird, muss sie neu verhandelt werden. Das geschieht vornehmlich in der informellen Umwertung von materiellen und symbolischen Ressourcen. Im Rahmen dieses betrieblichen Subjektivierungsprozesses konnte bestätigt werden, dass insbesondere digital versierte Beschäftigte (Digitale Bohème) von den neuen Ungewissheitszonen profitieren. Zugleich wurde herausgearbeitet, wie die informelle Neuaushandlung innerbetrieblicher Rollen im Digitalisierungsprozess die Mitbestimmung vor grundlegende Herausforderungen stellt: Denn Betriebsräte und Gewerkschaften spielen in der mikropolitischen Arena digitaler Implementierungsprozesse meist nur eine marginale Rolle. Gleichwohl ließen sich vereinzelt durchaus progressive Ansätze betrieblicher Mitbestimmung in der mikropolitischen Arena der Digitalisierung identifizieren. Sie zielen auf eine direktere Einbindung der Digitalen Bohème etwa in die Betriebsratsarbeit - und damit auf eine Kontrolle der digitalen Ungewissheitszonen im Sinne der Mitbestimmung - ab.

2.6 Digitale Logistik, Arbeitsstrukturen und Mitbestimmung (DiLAMI)

Projektteam

Dr. Klaus Schmierl, ISF München

Prof. Dr. Olaf Struck, Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Dr. Franziska Ganesch, Universität Bamberg Institut für Arbeitswissenschaft

Pauline Schneider, Otto-Friedrich-Universität Bamberg Professur für Arbeitswissenschaft

Laufzeit: 01.09.2018– 28.02.2022

Projektziel

Die Digitalisierung hat mittlerweile flächendeckend Einzug in die Logistik, Kurier-, Express- und Paketdienste sowie in den Straßengüterverkehr gehalten. Sie trifft in der Transportlogistik auf ein arbeits- und -tarifpolitisch vergleichsweise schwieriges, teilweise prekäres Umfeld. Digitalisierung bietet für die Arbeitsform mobiler Fahrdienstleistung neue Arbeitsanforderungen und Qualifizierungschancen, sowie Möglichkeiten zur Entkopplung des Lernens von einem konkreten Lernort. Sie birgt aber auch Gefahren einer neuen zeitlichen und kognitiven Belastung und einer permanenten Überwachung und Leistungskontrolle. Das Projekt fokussiert sich auf die Alltagspraxis von Berufskraftfahrer:innen, sowie Kurier- und Expressfahrer:innen und stellt die Anwenderperspektive ständig mobil Arbeitender in den Mittelpunkt.

Kontext

Ein starker Digitalisierungsschub, die wirtschaftliche Dynamik, die Größe mit ca. 810.000 Kraftfahrer:innen, aber auch die besonderen Belastungen der Beschäftigten machen die Transportlogistik zu einem wichtigen Forschungsfeld. IT-Technik wie GPS, LTE, RFID, neue Sensorik, kommunizierende Waren, Internet of Things (IoT), Big Data, Fahrzeuge, Lager- und Produktionssysteme, sowie digitale Transportmanagementsysteme und Frachtvermittlungen liefern in Echtzeit Daten und Analysen. Sie erlauben eine hochflexible Distributionssteuerung, ständige Erreichbarkeit und Kontrolle. Massiver Wettbewerbsdruck, erhebliche Änderungen in den Branchenstrukturen, zeitlich und räumlich flexible Arbeit, vielfach gering qualifizierte Beschäftigte, hoher Migrationsanteil, geringe Löhne und Nachwuchsmangel stellen besondere Herausforderungen für technische und arbeitsorganisatorische Veränderungen, für qualifizierte und belastungsfreie Arbeit und insbesondere für eine wirksame Mitbestimmung dar.

Fragestellung

Das Ziel des Projektes ist es, Voraussetzungen für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen, Qualifizierung und Mitbestimmung zu identifizieren. Dies wird mittels einer empirischen Bestandsaufnahme von Digitalisierungseinsatz, Unternehmens- und Arbeitsorganisation, Arbeits- und Qualifikationsanforderungen, Gefährdungspotentialen und Chancen, sowie Mitbestimmungsformen in einem systematischen Vergleich zweier zentraler Arbeitskräftekategorien (Berufskraftfahrer:innen, Kurierfahrer:innen) herausgearbeitet.

Die vier zentralen Untersuchungsbereiche sind:

1. die individuellen, qualifikatorischen und organisatorischen Voraussetzungen einer Autonomie förderlichen Nutzung digitalisierter Arbeitsmittel
2. damit zusammenhängende Formen der Aus-, Fort- und Weiterbildung im Betrieb
3. das Entstehen von neuen Handlungsspielräumen sowie
4. Hemmnisse für Interessenvertretung bzw. neue Mitbestimmungschancen in der digitalisierten Logistik

Untersuchungsmethoden

Es werden eigene qualitative empirische Erhebungen und quantitative Analysen durchgeführt:

1. Zu den branchenspezifischen Entwicklungslinien der Digitalisierung werden qualitative Expert:innen-Interviews mit Technikentwickler:innen und Technikhersteller:innen, bei Weiterbildungsanbietern, mit Gewerkschafter:innen und Logistikverbänden geführt. Im Zentrum der qualitativen Erhebungen stehen umfassende qualitative Betriebsfallstudien in drei Unternehmen. In einer Systemspeidition, einem Anbieter von Teil- und Komplettladungsverkehr und einem Kurier-, Express-, Paketdienst werden technisch, organisatorisch und personalpolitisch Verantwortliche, Betriebsrät:innen sowie Mitarbeiter:innen befragt.

Mittels quantitativer Analysen unter Nutzung des IAB-Linked Employer-Employee-Datensatzes und des Sozioökonomischen Panels werden die besonderen "Problemdimensionen" der Logistikbranche in die allgemeine Entwicklung von Arbeitsmarkt und Mitbestimmung eingebettet, um Besonderheiten und Verallgemeinerungen zu verdeutlichen.

Darstellung der Ergebnisse

Die Studie analysierte die Auswirkungen digitaler Technik auf die Arbeitsqualität von Berufskraftfahrer*innen und Kurierdienstfahrer*innen in der deutschen Transportlogistik. Deutlich wird: Mit der Digitalisierung werden Arbeitsprozesse transparent gemacht, in Echtzeit auf Ferne kontrolliert, rationalisiert, standardisiert und verdichtet. Damit werden Arbeitstätigkeiten derart vereinfacht, dass Unternehmen zunehmend auf geringqualifizierte Beschäftigte zurückgreifen können. Der Einsatz digitaler Techniklinien folgt damit einem personalstrategischen Motiv der Unternehmen aus der Transportlogistik. Im Vergleich zu den enorm gegängelten, kontrollierten und "gläsernen" Paketbot*innen und Kurier*innen gelingt es Berufskraftfahrer*innen (u.a. aufgrund der Beruflichkeit) besser, sich Autonomiespielräume zu erhalten; aber auch hier kommt der GPS- und LTE-gestützten Überwachung durch die Zentrale eine nicht mehr vermeidbare Bedeutung zu. Die Ergebnisse unserer Erhebung zeigen zusammengefaßt, dass in der Transportlogistik Digitalisierungsstrategien umgesetzt werden, die sowohl auf die (1.) innerbetriebliche Prozessrationalisierung als auch auf (2.) arbeitskraftbezogene Kontrolle abzielen.

2.7 Digitalisierung und Automatisierung der Verwaltung. Auswirkungen auf Prozesse und Beschäftigte am Beispiel fortgeschrittener Projekte

Projektteam

Prof. Dr. Jörg Bogumil, Ruhr-Universität Bochum

Prof. Dr. Sabine Kuhlmann, Universität Potsdam

Laufzeit: 01.10.2021 – 30.09.2023

Projektziel

In dem Projekt sollen am Beispiel der kommunalen Bauverwaltung, der Kfz-Dienstleistungen und der Elternleistungen rund um die Geburt eines Kindes die Auswirkungen von Digitalisierungs- und Automatisierungsprozessen auf die Verwaltungen und speziell auf die Beschäftigten untersucht werden.

Kontext

Die Digitalisierung des öffentlichen Sektors bildet einen Schwerpunkt der Modernisierungsaktivitäten in Staat und Verwaltung. Die bisherige Umsetzungs- und Wirkungsbilanz ist jedoch eher ernüchternd. Dies gilt insbesondere für die Auswirkungen auf die Beschäftigten im öffentlichen Sektor, die in Abhängigkeit von der Tätigkeit stark variieren. Durch die in jüngster Zeit verabschiedeten Gesetze, vor allem das Onlinezugangsgesetz (OZG), mit dem die Digitalisierung der 575 wichtigsten Verwaltungsleistungen für die Bürger:innen bis zum Jahre 2022 angestrebt wird, hat die Reformdynamik deutlich zugenommen. Wie diese umfassende Digitalisierung von Verwaltungsdienstleistungen den öffentlichen Dienst verändert, ist jedoch weitgehend unerforscht.

Fragestellung

Das Projekt will die Frage beantworten, wie sich in öffentlichen Verwaltungen infolge der Digitalisierung und Automatisierung von Verwaltungsprozessen die Arbeitsbedingungen und -abläufe, Organisationsstrukturen, Tätigkeitsprofile, Mitbestimmungsmöglichkeiten und Interaktionen mit den Bürger:innen verändern. Antworten auf diese Forschungsfragen sind nur durch empirische Untersuchungen von fortgeschrittenen Digitalisierungsprozessen und durch tiefere Einblicke in die Verwaltungswirklichkeit konkreter Aufgabenfelder zu erhalten. Hierzu werden die kommunale Bauverwaltung, die Kfz-Dienstleistungen und Elternleistungen rund um die Geburt eines Kindes ausgewählt, die schon fortgeschrittener auf dem Weg der Umsetzung sind oder für die bereits Arbeitsergebnisse aus den OZG-Digitalisierungslaboren vorliegen.

Untersuchungsmethoden

Methodisch stützt sich das Projekt auf (1) Sekundäranalysen zur Verwaltungsdigitalisierung; (2) 12 Fallstudien in ausgewählten Kommunen, die nähere Einblicke in die konkreten Wirkungszusammenhänge der Digitalisierung „vor Ort“ ermöglichen sollen; (3) eine standardisierte Verwaltungsbefragung zu den Auswirkungen der Digitalisierung in den Untersuchungsbereichen in allen deutschen Kommunen über 15.000 Einwohner:innen, deren Adressaten jeweils die Behördenleitungen und die Personalrät:innen sind, um einen breiteren Überblick über die Digitalisierungswirkungen zu erhalten, sowie die Fallstudienbefunde einordnen und auf ihre Generalisierbarkeit hin prüfen zu können.

2.8 Digitalisierung und Tarifpolitik

Projektteam

Nele Dittmar, Technische Universität Berlin

Laufzeit: 01.03.2021 – 31.10.2022

Projektziel

Die Debatten über die Zukunft der Arbeitswelt sind vom Thema Digitalisierung geprägt. Während sich die Aufmerksamkeit auf die Bearbeitung des Wandels in den Betrieben sowie auf die Herausforderungen für die Arbeitsbeziehungen durch die „Plattform-ökonomie“ konzentriert, wird der Blick kaum auf die tarifpolitische Gestaltung von Digitalisierung gelenkt. Diese Lücke möchte dieses Projekt schließen.

Kontext

Das Thema Digitalisierung prägt derzeit die Debatten um die gesellschaftliche Entwicklung in vielen Bereichen. Während auch in Bezug auf die Zukunft der Arbeitswelt grundlegende Veränderungen erwartet werden, stehen sehr unterschiedliche Prognosen zu Beschäftigungsentwicklung, Veränderung von Tätigkeiten sowie dem Wandel der Arbeitsorganisation im Raum. Gleichzeitig sind im deutschen System der industriellen Beziehungen schon seit Jahrzehnten Erosionstendenzen zu beobachten. Es stellt sich die Frage nach der Gestaltungsfähigkeit von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in verschiedenen Branchen. Vor diesem Hintergrund erscheint es besonders relevant, genauer zu untersuchen, wie die Tarifparteien den derzeitigen Wandel der Arbeitswelt (mit-)gestalten (können), welche tarifpolitischen Gestaltungsansätze zu Digitalisierung derzeit verfolgt werden, sowie zu beleuchten, wie die Akteurs- und Tarifvertragslandschaft in einzelnen Branchen eine Bearbeitung des Themas fördert oder erschwert.

Fragestellung

Während die industriesoziologische Forschung sich insbesondere auf die Bearbeitung von Digitalisierung im betrieblichen Kontext sowie auf die Herausforderungen für die Arbeitsbeziehungen durch das Aufkommen der „Plattformökonomie“ konzentriert, will dieses Forschungsprojekt den Blick auf die tarifpolitische Gestaltung von Digitalisierung lenken. Es verfolgt die Frage, wie das Thema Digitalisierung in der Arena der Tarifautonomie in Deutschland von den Tarifparteien behandelt wird. Zunächst soll erhoben werden, welche Aspekte des Themas aus Sicht der Tarifparteien besonders relevant sind und was überhaupt als tarifpolitisch regelbar gesehen wird. Ergebnis des Projektes soll eine Darstellung der Diskussionen und Auseinandersetzungen zum Thema Digitalisierung als Gegenstand von Tarifpolitik in verschiedenen Branchen und eine systematische Übersicht tarifvertraglicher Regelungen zum Themenkomplex sein.

Untersuchungsmethoden

Neben der Rezeption von Literatur und statistischen Daten werden insbesondere Expert:innen-Interviews mit Vertreter:innen der Tarifparteien geführt. Dabei wird von den acht DGB-Gewerkschaften ausgegangen, die die tarifpolitische Landschaft in Deutschland maßgeblich prägen. Anhand

von Interviews mit Zuständigen für Digitalisierung und/oder Tarifpolitik wird rekonstruiert, wie das Thema behandelt und ob und wie es auch tarifpolitisch bearbeitet wird. Davon ausgehend werden Interviews mit Vertreter:innen der Tarifvertragsparteien auf Arbeitgeberseite (auf Verbands- oder Unternehmensebene) geführt. Darüber hinaus werden die Internetauftritte der Tarifparteien inhaltsanalytisch ausgewertet, ebenso wie Webauftritte von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, die sich explizit dem Thema Digitalisierung widmen. Schließlich wird eine Dokumentenanalyse von Tarifverträgen zum Themenkomplex Digitalisierung und weiteren Dokumenten der Tarifparteien durchgeführt.

2.9 Gender, Künstliche Intelligenz und die Arbeit der Zukunft

Projektteam

Dr. Tanja Carstensen, Ludwig-Maximilians-Universität München

Dr. Kathrin Ganz, Universität Hamburg Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Laufzeit: 01.10.2021 – 30.09.2022

Projektziel

Das Forschungsvorhaben untersucht Implikationen von Künstlicher Intelligenz und maschinellem Lernen in Bezug auf die Arbeitswelt aus Genderperspektiven. Gegenstand sind die zurzeit in wissenschaftlichen und öffentlichen Diskursen identifizierten Chancen und Problemlagen von Geschlechter- und anderen Ungleichheitsdimensionen dieser technologischen Entwicklungen.

Kontext

Es spricht einiges dafür, dass Künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen die nächste wichtige „Welle“ von Technisierungs-, Automatisierungs- und Digitalisierungsprozessen der Arbeitswelt sein werden. Und auch wenn diese weder neue Technologien sind, noch in naher Zukunft alle hochgesteckten Erwartungen erfüllen werden, hat sich dennoch ihre politische und ökonomische Bedeutung in den letzten Jahren erhöht, was nicht zuletzt an einer Intensivierung der diskursiven Auseinandersetzungen mit dem Thema deutlich wird. Immer deutlicher wird auch, dass KI einige Problemlagen hinsichtlich Gender und ihrer Verschränkung mit anderen Ungleichheitskategorien aufweist. Dass Technologien nicht neutral sind, oftmals einen Bias oder Ungleichheit verstärkende Effekte haben können, ist einerseits bekannt. Dass dies in KI und maschinellem Lernen immer schwieriger nachzuweisen und zu verstehen ist, stellt die Gestaltung von Technik und Arbeitswelt dennoch vor neue Herausforderungen.

Fragestellung

Das Vorhaben verfolgt die Frage, welche Themenfelder, Ergebnisse und Analysen im aktuellen, internationalen wissenschaftlichen Forschungsstand sowie in öffentlichen Diskursen hinsichtlich der Relevanz von KI und maschinellem Lernen aus Geschlechterperspektiven für die Arbeitswelt und

die konkreten Arbeitsbedingungen identifiziert werden. Hierbei wird ein intersektionales Verständnis zugrunde gelegt, d.h., dass Geschlecht grundsätzlich als verwoben mit anderen Ungleichheitskategorien verstanden wird. Ziel ist eine systematische Aufarbeitung des bisherigen internationalen Erkenntnisstandes, ein vertieftes Verständnis der relevanten Akteur:innen, ihrer Interessen, Forderungen und Konfliktfelder, sowie der Schwachstellen bisheriger wissenschaftlicher und öffentlicher Auseinandersetzungen mit dem Themenfeld. Auf Grundlage der Ergebnisse wird auch diskutiert, welche Handlungsbedarfe daraus für betriebliche und politische Akteur:innen entstehen.

Untersuchungsmethoden

Hierfür wird erstens der internationale Forschungsstand von 2015 bis 2020 systematisch erhoben und ausgewertet. Um zweitens den öffentlichen Diskurs zu analysieren, werden zum einen Beiträge einschlägiger Medien (insb. Tages- und Wochenzeitungen) für den gleichen Zeitraum hinzugezogen. Zum anderen werden Veröffentlichungen, Statements und Positionen von relevanten Akteur:innen erhoben, insbesondere von Gewerkschaften, Arbeitsgeberverbänden, Parteien, Ministerien, NGOs sowie frauen-, gender- und diversitypolitischen Akteur:innen. Regional wird sich die Erhebung auf europäische Akteur:innen und Dokumente beziehen und insbesondere die Debatten, Forderungen und Handlungsansätze auf Ebene der Europäischen Kommission einbeziehen. Ergänzend sollen 10–15 Expert:innen-Interviews geführt werden. Die Daten werden inhaltsanalytisch ausgewertet, um die identifizierbaren Themen zu strukturieren.

2.10 KI in der Arbeitswelt im europäischen Diskurs

Projektteam

Matthias Spielkamp, Algorithm Watch gGmbH
Dr. Anne Mollen, Algorithm Watch gGmbH
Lukas Hondrich, Algorithm Watch gGmbH

Laufzeit: 01.02.2021 – 31.03.2022

Projektziel

Im „Weißbuch Künstliche Intelligenz“ hat die EU-Kommission „People Analytics“-Systeme, die Leistungen und Potenzial von Mitarbeiter:innen voraussagen oder steuern sollen, als ein Beispiel für „Hochrisiko-Anwendungen“ benannt, die gesondert reguliert werden sollten, z.B. durch erhöhte Transparenz. Im Rahmen des Projekts wird geprüft, wie die vorgeschlagenen Verpflichtungen erreicht und umgesetzt werden können.

Kontext

Das Weißbuch „Künstlichen Intelligenz – ein europäisches Konzept für Exzellenz und Vertrauen“ ist die Vorstufe zu einer horizontalen Regulierung von KI. Nach einer Konsultation 2020 will die Europäische Kommission im ersten Quartal 2021 einen Richtlinienentwurf vorlegen.

Fragestellung

Wie können die im Weißbuch vorgeschlagenen Verpflichtungen zu erhöhter Transparenz von „People Analytics“-Systemen und anderen Systemen mit Auswirkungen auf Beschäftigte erreicht und umgesetzt werden?

Untersuchungsmethoden

Wir werden ein Mapping der wichtigsten Akteur:innen erstellen, die versuchen, die Regulierung auf EU-Ebene zu beeinflussen und ihre Positionen mithilfe von Interviews zusammengetragen. Diese Positionen werden wir darauf analysieren, welche konkreten Aussagen die Akteur:innen zum Einsatz von KI-basierten Systemen mit Personalbezug im Betrieb machen, welche Haltung sie zu den Aussagen des KI-Weißbuchs einnehmen und welche Möglichkeiten (Werkzeuge, Methoden) sie erwägen oder einsetzen, um die von ihnen definierte Ziele zu erreichen. Auf der Grundlage dieser von AlgorithmWatch durchgeführten Analyse der Positionen und einer europarechtlichen Expertise des Hugo-Sinzheimer-Instituts werden wir Thesen bzw. Positionen zu der Frage erarbeiten, wie die im Weißbuch geforderten Verpflichtungen zur Bereitstellung von Informationen umgesetzt werden könnten und diese Thesen und Positionen in Stakeholder-Dialogen mit den Akteur:innen diskutieren.

2.11 Mausclick statt Mitbestimmung? Legal Technology im Arbeitsrecht und die Folgen für die industriellen Beziehungen

Projektteam

Dr. Birgit Apitzsch, Ruhr-Universität Bochum

Prof. Dr. Britta Rehder, Ruhr-Universität Bochum

Prof. Dr. Berthold Vogel, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V. an der Georg-August-Universität

Laufzeit: 01.05.2021 – 31.05.2024

Projektziel

Das Projekt beschäftigt sich mit den Folgen der Verbreitung von Legal Technologies im Arbeitsrecht für den Zugang zum Recht, für die Legitimität des Rechtsstaats, für die betriebliche Mitbestimmung und die überbetriebliche Interessenvertretung.

Kontext

Die Rolle von Anwaltskanzleien in den industriellen Beziehungen in Deutschland ist ein weitgehend unbeforschtes Terrain. Der Wandel in der Architektur und der Funktionsweise des Rechtssystems durch die Digitalisierung sollte ein Anlass sein, diese Forschungslücke zu schließen, denn Legal Technology – hier die standardisierte Bearbeitung von Rechtsangelegenheiten mittels Online-Tools, Rechtsgeneratoren und Legal Robots – gewinnt auch im Arbeitsrecht an Bedeutung. Bisher ist jedoch wenig bekannt über die Ausrichtung und Geschäftsmodelle der neuen Legal-Tech-Rechtsdienstleister, sowie über die Auswirkungen der neuen Angebote für den Zugang zum Recht und für etablierte Formen und Akteur:innen der

verbandlichen Rechtsberatung und der Interessenvertretung von Arbeitnehmer:innen (Betriebsräte, Gewerkschaften).

Fragestellung

Das Projekt nimmt erstens die Geschäftsmodelle, Interessen und Strategien der digitalen Rechtsdienstleister im Arbeitsrecht in den Blick. Zweitens untersucht das Vorhaben die Folgen für Akteur:innen und Institutionen der Arbeitsbeziehungen und Rechtsstaat. Ist die digitale Rechtsmobilisierung eine Chance oder eine Gefahr für die Mitbestimmung? Treten Legal Tech-Rechtsdienstleister und ihre Koalitionspartner eher in Konkurrenz zu den klassischen Interessenvertretungen, oder gibt es Koalitionspotentiale? Wie beeinflussen sie die Akteurskonstellationen und Machtverhältnisse im Arbeitsmarkt und im Betrieb, und insbesondere zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite? Welche Folgen haben sie für die Arten der Konfliktaustragung und die Legitimität der Institutionen der Arbeitsbeziehungen und des Rechtsstaats?

Untersuchungsmethoden

Das Projekt arbeitet mit einem Methodenmix, indem es verschiedene qualitative mit quantitativen Erhebungsmethoden kombiniert. Der Schwerpunkt liegt auf offenen, qualitativen Verfahren. Mit Vertreter:innen der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung, mit Vertreter:innen der Legal Tech-Anbieter, von Arbeitsrechtskanzleien und Arbeitsgerichtsbarkeit sowie mit weiteren Expert:innen werden offene Leitfadeninterviews durchgeführt. Diese werden durch Dokumentenanalysen und eine standardisierte Erhebung der Strukturmerkmale der Legal Tech-Angebote ergänzt und (insbesondere bezüglich des Sampling) vorbereitet.

2.12 Platform Cleaners. The Potentials and Risks of Platform-mediated Cleaning Services in Germany

Projektteam

Dr. Katarzyna Gruszka, WU Vienna University of Economics and Business
Dr. Stefanie Gerold, Technische Universität Berlin Institut für Berufliche Bildung und Arbeitslehre
Dr. Hendrik Theine, WU Vienna University of Economics and Business Department for Socioeconomics

Laufzeit: 01.04.2020 – 31.05.2022

Projektziel

Ziel des Forschungsprojekts ist es, plattformvermittelte Arbeit im Reinigungssektor aus der Perspektive von Plattformarbeiter:innen sowie Nutzer:innen der Plattformen umfassend zu untersuchen. Im Zentrum des Projekts steht damit der weitgehend unerforschte Einfluss plattformbasierter Arbeit auf die Arbeitsbedingungen von Reinigungskräften und die Motivlage der Kundinnen und Kunden.

Kontext

Mit diesem Forschungsvorhaben soll die bisherige Forschung zu plattformbasierter Arbeit erweitert werden. Während es zum Beispiel zu plattformvermittelten Lieferdiensten bereits eine Reihe von Studien gibt, ist Plattformarbeit im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen und insbesondere im Reinigungssektor bisher wenig erforscht. Da Reinigungsdienste zu einem Großteil von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund ausgeführt werden, stehen hier Bevölkerungsgruppen im Vordergrund, die nicht nur Benachteiligungen am Arbeitsmarkt erfahren, sondern auch wissenschaftlich oft unterrepräsentiert bleiben. Der Bereich der plattformbasierten Arbeit eröffnet neue Herausforderungen hinsichtlich der Arbeitsmarktregulierung, da viele arbeitsrechtliche Errungenschaften durch Plattformarbeit umgangen werden können. Damit soll dieses Forschungsprojekt einen Beitrag zur Frage der Geschlechter(un)gleichstellung und Gleichstellung migrantischer Arbeitnehmer:innen im digitalen Wandel leisten.

Fragestellung

Das Ziel des Forschungsprojekts ist es, die sich durch plattformbasierte Arbeit ergebenden Veränderungen im Reinigungssektor aus Sicht der Plattformarbeiter:innen zu untersuchen; zudem wird die Motivlage der Nutzer:innen in den Blick genommen. Dabei stehen folgende Forschungsfragen im Vordergrund:

- Welche Erfahrungen haben Reinigungskräfte mit plattformbasierter Arbeit, insbesondere hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, gemacht?
- Aus welchen Motivlagen heraus werden plattformbasierte Reinigungsdienste durch die Nutzer:innen nachgefragt?
- Wie beeinflusst die digitale Infrastruktur der Plattformen die Arbeitsbedingungen und Erfahrungen der Reinigungskräfte sowie die Motivlagen der Nutzer:innen?
- Welche wirtschaftspolitischen Schlussfolgerungen lassen sich aus dem vorliegenden Forschungsprojekt hinsichtlich der Regulierung von plattformbasierter Arbeit im Reinigungssektor ziehen?

Untersuchungsmethoden

Aufgrund des explorativen Charakters dieses Forschungsprojekts wird ein Mixed-Methods-Ansatz angewendet. Basierend auf einer netnographischen Analyse wird untersucht, wie Plattforminfrastrukturen die Arbeitsbedingungen von Reinigungskräften beeinflussen und strukturieren. Außerdem werden mögliche Daten- und Informationsasymmetrien zwischen Reinigungskräften und Kund:innen in den Blick genommen. Diese Analyse umfasst mehrere Plattformen, die Haushaltsreinigungen in Deutschland anbieten. Zudem wird eine Reihe semi-strukturierter Interviews mit Reinigungskräften und Kund:innen einer der größten Plattformen zur Vermittlung von Haushaltsreinigungen in Deutschland durchgeführt. Die Interviews werden mithilfe des Grounded-Theory-Ansatzes ausgewertet. Ergänzt werden diese qualitativen Methoden durch eine Online-Befragung von Reinigungskräften einer der größten Plattformen in Deutschland, die Haushaltsreinigungen vermittelt.

Darstellung der Ergebnisse

Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass Plattforminfrastrukturen auch im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen zu einer Verfestigung prekärer Arbeitsverhältnisse führen.

Neben den Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, die mit Reinigungsarbeit einhergehen, sind die solo-selbstständigen Reinigungskräfte von Helpling mit zusätzlichen Unsicherheiten und Machtasymmetrien konfrontiert. Zwar ermöglicht die Arbeit bei Helpling, schnell und flexibel Geld zu verdienen. Nach Abzug einer Provision von 25 bis 39 Prozent bleibt den Reinigungskräften meist ein relativ geringes Entgelt. Bewertungssysteme und mangelnde Anlaufstellen im Falle von Problemen mit Kund*innen schaffen weitere Machtungleichgewichte.

Unsere netnografische Analyse zeigt, dass die geringe Wertschätzung von Haushaltsreinigung (in wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Hinsicht) über digitale Plattforminfrastrukturen weiter reproduziert wird. Dies zeigt sich in unterschiedlichem Ausmaß in den folgenden Bereichen: der Gestaltung des Matching-Prozesses, den Beschreibungen in den Online-Profilen der Reinigungskräfte und den Bewertungen durch Kund*innen.

2.13 Plattformarbeit und Datenschutz. Marktakteure, Problemlagen, Regulierungserfordernisse national und international

Projektteam

Prof. Dr. Lars Hornuf, Universität Bremen

Dr. Sonja Mangold, Universität Bremen

Laufzeit: 01.03.2022 – 28.02.2025

Projektziel

Das Projekt ist an der Schnittstelle von Wirtschafts- und Rechtswissenschaften verortet. Ziel ist es, Risiken und Regelungsbedarfe für den Datenschutz zu ermitteln, die durch digitale Crowd- und Gig-Working-Plattformen entstehen. Im Vergleich der Länder Deutschland, USA und China werden erstmals umfassend systematisch empirisch Probleme des Datenschutzes für Plattformarbeitende erforscht.

Kontext

Crowd- und Gigworking-Plattformen haben in den letzten Jahren weltweit einen rasanten Aufschwung erlebt. Nach derzeitigem Erkenntnisstand bergen Plattformgeschäfte immense neue Möglichkeiten der Sammlung persönlicher Daten und der Kontrolle des Leistungs- und Nutzungsverhaltens der über die Portale vermittelten Arbeitskräfte. Das Projekt wird umfassend empirisch erforschen, wie bei Plattformarbeit mit Datenschutzfragen umgegangen wird. Neben dem deutschen Markt werden US-amerikanische und chinesische Anbieter betrachtet. Angesichts der zunehmenden Internationalisierung und des hohen Konkurrenzdrucks am Plattformmarkt wird die globale Perspektive wichtige Rückschlüsse zulassen, welche Handlungs-

bedarfe und Regelungsstrategien im europäischen Raum in Hinblick auf den Datenschutz angezeigt sind. Das Projekt wird wichtige Aufschlüsse erbringen, welche Folgen neuartige digitale Geschäftsmodelle für den Datenschutz im Arbeitskontext als unverzichtbaren Bestandteil "guter Arbeit" haben.

Fragestellung

Folgende Fragestellungen werden im Rahmen des Projekts untersucht:

1. Welche strukturellen Merkmale weist der Plattformmarkt in Deutschland gegenwärtig auf? Welche Anbieter sind auf dem US-amerikanischen und chinesischen Markt aktiv? Welche Marktentwicklungen sind für Deutschland zu erwarten?
2. Welche tatsächlichen Problemlagen bestehen für den Datenschutz bei Plattformarbeitsprozessen?
3. Wie ist die derzeitige Unternehmenspraxis in Deutschland, gemessen an normativ-rechtlichen Anforderungen zum Datenschutz, im internationalen Vergleich zu bewerten?
4. Welche flankierenden Maßnahmen sind vor allem EU rechtlich nötig, um künftig einen problemadäquaten Datenschutz für Crowd- und Gig-Worker:innen sicherzustellen?

Untersuchungsmethoden

Methodisches Hauptinstrument wird eine Analyse der Datenschutzerklärungen deutscher, US-amerikanischer und chinesischer Plattformen sein. Zusätzlich dazu werden weitere relevante Dokumente wie Allgemeine Nutzungsbedingungen herangezogen. Auf dieser Quellenbasis wird eine Datenbank zum Umgang mit personenbezogenen Daten von Crowd- und Gig-Worker:innen erstellt. Bei der Auswertung des Datenmaterials wird auf Methoden der deskriptiven und der multivariaten Statistik zurückgegriffen. Um die Kenntnisse zu Datenschutzrisiken zu vertiefen, werden systematisch auf Portalen Benutzerkonten eingerichtet und zur teilnehmenden Beobachtung genutzt. Die so erforschte Unternehmenspraxis wird anhand bestehender Datenschutzvorgaben (z.B. Transparenz, Datensparsamkeit) rechtlich beurteilt. Auf Basis der Befunde werden problemadäquate Vorschläge zur Verbesserung des europäischen Datenschutzrahmens de lege ferenda erarbeitet.

2.14 Vernetzte Klinik – entlastete Pflege? Veränderung von Arbeitsprozess und Mitbestimmung durch datenintensive Softwaresysteme

Projektteam

Prof. Julia Bringmann, Humboldt-Universität zu Berlin Institut für Sozialwissenschaften

Dr. Philipp Staab, Humboldt-Universität zu Berlin, Soziologie der Zukunft der Arbeit

Benjamin Henry Petersen, Humboldt-Universität zu Berlin, Soziologie der Zukunft der Arbeit

Laufzeit: 01.02.2022 – 31.01.2025

Projektziel

Der Krankenhaussektor befindet sich in einem Umbruch, der durch das Leitbild der vernetzten Klinik geprägt ist. Die umfassenden Krankenhausinformationssysteme (KIS) verändern alltägliche Pflegearbeit. Als Frage der Mitbestimmung stellt sich: Dient die datengetriebene Prozessoptimierung der Entlastung des Personals oder der intensivierten Kontrolle, Arbeitsverdichtung und Deprofessionalisierung?

Kontext

Unter dem Leitbild der vernetzten Klinik wird in Deutschland die möglichst vollständig Integration administrativer und klinischer Softwaresysteme in ein umfassendes KIS verfolgt, welches Patient:innen-, Beschäftigten- und Ressourcendaten zusammenführt und sie für Prozessoptimierungen nutzbar macht. Als Paradebeispiele gelten einzelne (fast) vollständig digitalisierte Kliniken.

Gerade für den Arbeitsprozess des Pflegepersonals legen KIS-Elemente zu Pflegedokumentation, datenbasierter Entscheidungsunterstützung, geschlossenem Medikationskreislauf, Assistenzsystemen und Personaleinsatzplanungssoftware deutlichen Transformationsdruck nahe. Die Versprechen der vernetzten Klinik sind effizientere Abläufe und eine Entlastung der Beschäftigten.

Erste Sondierungen zeigen, dass (interaktive) Tätigkeiten formalisiert und teilautomatisiert werden, datenbasierte Leistungskontrolle zunimmt und Erfahrungswissen abgewertet wird: Ein potenziell spannungsreiches arbeitspolitisches Konfliktfeld.

Fragestellung

Um dieses Konfliktfeld zu erschließen, widmet sich das Forschungsvorhaben Kliniken, die als führend bei der Etablierung von umfassenden, integrierten Softwaresystemen gelten können. Untersucht werden Prozesse, die zukünftig für weitere Beschäftigte und deren Vertretungen in deutschen Kliniken relevant werden können.

Das Projekt fragt erstens: Wie verändert sich der Arbeitsprozess in der akutstationären Pflege durch die Etablierung von umfassenden, datenintensiven Softwaresystemen?

Es widmet sich zweitens der Frage: Wie können Akteur:innen der betrieblichen Mitbestimmung diese datenintensiven Prozessen erfolgreich mitgestalten?

Dabei liegt der Fokus sowohl auf klassischen Formen der betrieblichen Mitbestimmung als auch auf den Möglichkeiten, die neuere Entwicklungen im Kontext des Datenschutzes bieten.

Untersuchungsmethoden

Das Projekt erhebt qualitative und quantitative Daten im Rahmen arbeitssoziologischer Betriebsfallstudien in fünf vernetzten Kliniken. Es verfolgt dabei ein sequenzielles Mixed Methods Design (QUAL à quan).

Im qualitativen Modul werden ethnografisch orientierte Arbeitsplatzbeobachtungen und teilnarrative Interviews kombiniert. So können die Arbeitssituation, sowie Deutungsmuster mit dem Paradigma der Grounded Theory analysiert werden.

Im quantitativen Modul werden anschließend einige qualitative Ergebnisse möglichst repräsentativ verallgemeinert: Eine Umfrage unter den Pfleger:innen der untersuchten Kliniken erhebt den Einfluss datenintensiver Software auf den Arbeitsprozess, sowie die Deutungen der Beschäftigten.

Die Betriebsfälle werden entlang ihrer Trägerschaften kontrastiert, da diese unterschiedliche Mitbestimmungsmöglichkeiten implizieren.

2.15 Visionen und Best Practices für die digitale Transformation. Visionäre Handlungsorientierungen für Technikgestaltung in der gewerkschaftlichen Praxis

Projektteam

Philipp Frey, Karlsruher Institut für Technologie

Dr. Linda Nierling, Karlsruher Institut für Technologie

Laufzeit: 01.10.2021 – 31.12.2024

Projektziel

Ziel ist es, Methoden und konzeptionelle Debatten der Technik- und Zukunftsforschung für eine belegschaftszentrierten Gestaltung des digitalen Wandels fruchtbar zu machen. Dabei soll die Untersuchung von Technik-Aneignung und -Gestaltung in Genossenschaften und Vorreiterbetrieben den Ausgangspunkt für eine Weiterentwicklung von Mitbestimmung und den Ausbau von Gestaltungs Kompetenzen bieten.

Kontext

Die Gestaltung der Digitalisierung ist in den letzten Jahren zu einem zentralen Gegenstand gesamtgesellschaftlicher wie gewerkschaftspolitischer Debatten avanciert. Nach der Hochzeit der sogenannten „Industrie 4.0“-Vision gibt es aktuell intensive Auseinandersetzungen über die Einführung von Künstlicher Intelligenz und die Folgen für Unternehmen und Betriebe. Die Geschwindigkeit und Eingriffstiefe des digitalen Wandels stellt dabei Belegschaften und ihre Interessensvertretungen vor wesentliche Herausforderungen.

Die Gewerkschaften sind in dieser Situation dazu aufgerufen, durch eine Weiterentwicklung von Mitbestimmungsinstrumenten die Handlungsfähigkeit der Belegschaften kontinuierlich zu stärken und hierfür auch neue, „visionäre“ Orientierungen und Methoden zu erschließen, die über etablierte Themensetzungen und Praxisformate betrieblicher Interessensvertretung hinausgehen.

Fragestellung

Das Projekt widmet sich der Frage, wie visionäre Gestaltungspraktiken, die alternativen betrieblichen Innovations- und Technikregimen entspringen (etwa im Genossenschaftswesen), für die Weiterentwicklung von Mitbestimmung im Kontext technologischen Wandels fruchtbar gemacht werden können.

Diese übergreifende Fragestellung des Projektes wird in drei Teilfragestellungen konkretisiert:

- Welche visionären demokratischen Technikgestaltungspraktiken gibt es in genossenschaftlichen Betrieben?
- Welche Best Practices aus dem eMitbestimmungskontext in Deutschland gibt es aber auch und wie können diese verallgemeinert und mit einem umfassenden demokratischen Anspruch verknüpft werden, um

eine weitergehende Rolle von Belegschaften in Innovationsprozessen zu ermöglichen?

- Und zuletzt: Welche Handlungsstrategien bieten sich an, um einen solchen weitgehenden Gestaltungsanspruch sowie die entsprechende Mitbestimmungspraxis auf betrieblicher Ebene zu verankern?

Untersuchungsmethoden

Das Projekt verzahnt wissenschaftliche Analyse und transdisziplinäre Gestaltung des digitalen Wandels. Dazu werden Fallstudien und leitfadengestützte Interviews genutzt, um zu erheben, wie Technikgestaltung und -aneignung gelingen kann, wenn Belegschaften darin eine aktivere Rolle zukommen. Betrachtet werden insbesondere demokratisch organisierte Produktions- und Plattformgenossenschaften (z.B. Mondragón und Coop-Cycle). Zudem werden die Gelingensbedingungen und Zukunftspotenziale visionärer Gestaltungspraktiken durch die Analyse etablierter Best Practices im deutschen Kontext erhoben. Ausgehend von Literaturstudien führen wir vertiefende Fallstudien in drei Betrieben durch;

Erkenntnisse der ersten beiden Projektphasen werden im Rahmen von Zukunftswerkstätten und Strategie-Workshops in Zusammenarbeit mit betriebs- und gewerkschaftspolitischen Stakeholdern aufgearbeitet, um abschließend mögliche visionäre Handlungsstrategien als Handlungsleitfaden zu erstellen.

2.16 Zwischen Autonomie und Überwachung. Arbeitnehmer:innen-orientierter Einsatz von People Analytics in Präsenz- und Fernarbeit

Projektteam

Prof. Dr. Hendrik Send, Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft (HIIG)

Miriam Klöpfer, FZI Forschungszentrum Informatik am Karlsruher Ins
Stiftung des bürgerlichen Rechts

Dr. Georg von Richthofen, Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft (HIIG)

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

Laufzeit: 01.04.2022 - 30.09.2024

Projektziel

Der vermehrte Einsatz von (prädiktiven) People-Analytics-Anwendungen verändert die Arbeitswelt und bestimmt gesellschaftspolitische Debatten um Arbeitsplatzüberwachung. Die Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten für betriebliche Akteur:innen, die die Anwendungen im Spannungsfeld zwischen Autonomie und Überwachung eröffnen, stehen im Zentrum dieses Forschungsprojekts.

Kontext

People Analytics (PA) ermöglicht die automatisierte Auswertung von Personaldaten, kombiniert diese mit Geschäfts- oder externen Daten und verspricht so arbeitsrelevante Entscheidungen zu optimieren, etwa durch Aussagen über Leistung und Potenzial von Beschäftigten. Die im Zuge der COVID-19-Pandemie verstärkte Fernarbeit lässt diese Anwendungen weiter an Bedeutung gewinnen, indem sie Arbeitgeber:innen Aufsichtsmöglichkeiten trotz physischer Distanz versprechen. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Fernarbeit zeichnet sich jedoch auch ab, dass PA-Anwendungen neben einem immanenten Überwachungspotenzial auch Möglichkeiten bieten, Beschäftigte zu unterstützen und z. B. durch Hilfestellungen zur Selbstorganisation deren Autonomie zu stärken. Das Projekt sieht daher eine kritische Abwägung von Vor- und Nachteilen einzelner Einsatzszenarien vor, die sich im Spannungsfeld zwischen Be- und Entlastung der Beschäftigten bewegen.

Fragestellung

Das Forschungsprojekt verfolgt zwei Kernziele. Erstens soll eine Erforschung des Nutzungskontexts der Fernarbeit Erkenntnisse dazu generieren, inwieweit Beschäftigte im Homeoffice PA anders wahrnehmen als Kolleg:innen in der Präsenzarbeit. Zweitens soll eine empirische Untersuchung dessen, wie PA von Unternehmensakteur:innen in die Praxis umgesetzt wird, Aufschluss darüber geben, unter welchen Bedingungen eine arbeitnehmer:innenzentrierte Anwendung – falls überhaupt – möglich ist. Hieraus leiten sich die zwei zentralen Forschungsfragen des Projekts ab:

1. Wie – falls überhaupt – unterscheidet sich die Wahrnehmung des Einsatzes von People Analytics unter den von den Auswertungen betroffenen Arbeitnehmer:innen in den Anwendungsfällen der Fern- und Präsenzarbeit?
2. Welche technischen, individuellen und organisationsbezogenen Bedingungen fördern oder hemmen einen auf das Wohl und die Selbstbestimmung der Arbeitnehmer:innen ausgerichteten Einsatz von People Analytics?

Untersuchungsmethoden

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wird ein Multi-Methoden-Ansatz herangezogen, der sowohl qualitative als auch quantitative Untersuchungen umfasst. Eine strukturierte Literaturanalyse, Marktübersicht und qualitative Stakeholder-Interviews bilden die Grundlage des Projekts. Auf Basis dieser Erkenntnisse werden vertiefende qualitative Fallstudien zum Einsatz von PA in deutschen Unternehmen durchgeführt. Daneben bietet eine theoriegestützte quantitative Umfrage unter Arbeitnehmer:innen Einblicke in 1) Akzeptanz des technischen Systems PA und 2) Wahrnehmung der Privatsphäre im Anwendungsfall Fernarbeit. Ein weiterer Aspekt der quantitativen Studien ist die experimentelle Untersuchung der Gestaltungsmerkmale von PA-Anwendungen, insbesondere in Bezug auf mögliches „Nudging“ – „Anschubsen“ der Arbeitnehmer:innen in eine gewünschte Richtung – und vertrauensbildende Merkmale. Workshops zu Projektbeginn und -ende unterstützen die Ist-Analyse und den Wissenstransfer in die Praxis.

Impressum

Hans-Böckler-Stiftung
Dr. Stefan Lücking
Amanda Witkowski
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
Forschung-Mitbestimmung@boeckler.de