



RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

Veranstaltungsreihe „Arbeit und Demokratie“

des Netzwerks der Arbeits- und Gewerkschaftsforschung in der

Universitätsallianz Ruhr (UA Ruhr) in Kooperation mit der Akademie

für Mitbestimmung

Entwicklungstendenzen in der Erwerbsarbeit

Michaela Evans-Borchers, Peter Ittermann und Maximiliane Wilkesmann

Reihe „Arbeit & Demokratie“, 28. Mai 2024, Bochum

NETIQUETTE



Bitte schalten Sie ihr Mikrofon **stumm**, damit es nicht zu Rückkopplungen kommt.



Bitte nutzen Sie die Reaktion „**Hand heben**“, wenn Sie in der Diskussion einen wörtlichen Redebeitrag haben. Sie werden dann aufgerufen.



Bitte nutzen Sie den Chat bei technischen Schwierigkeiten oder für **Kommentare und Rückfragen**. Er wird von den Mitarbeitenden verwaltet.



Hinweis: Dieses Zoom-Meeting wird **aufgezeichnet** und auf dem YouTube-Kanal der Akademie der RUB hochgeladen. Wenn Sie nicht mit Ihrem Bild zu sehen sein wollen, schalten sie bitte Ihre Kamera aus.

KOOPERATIONSPARTNER

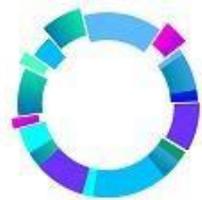
GEMEINSAME
ARBEITSSTELLE
RUB/IGM



DGB
BILDUNGS
WERK



IAT
Institut Arbeit und Technik



INSTITUT FÜR
SOZIALE
BEWEGUNGEN

AKADEMIE ■ ■ ■ ■
DER RUHR-UNIVERSITÄT

Entwicklungstendenzen in der Erwerbsarbeit

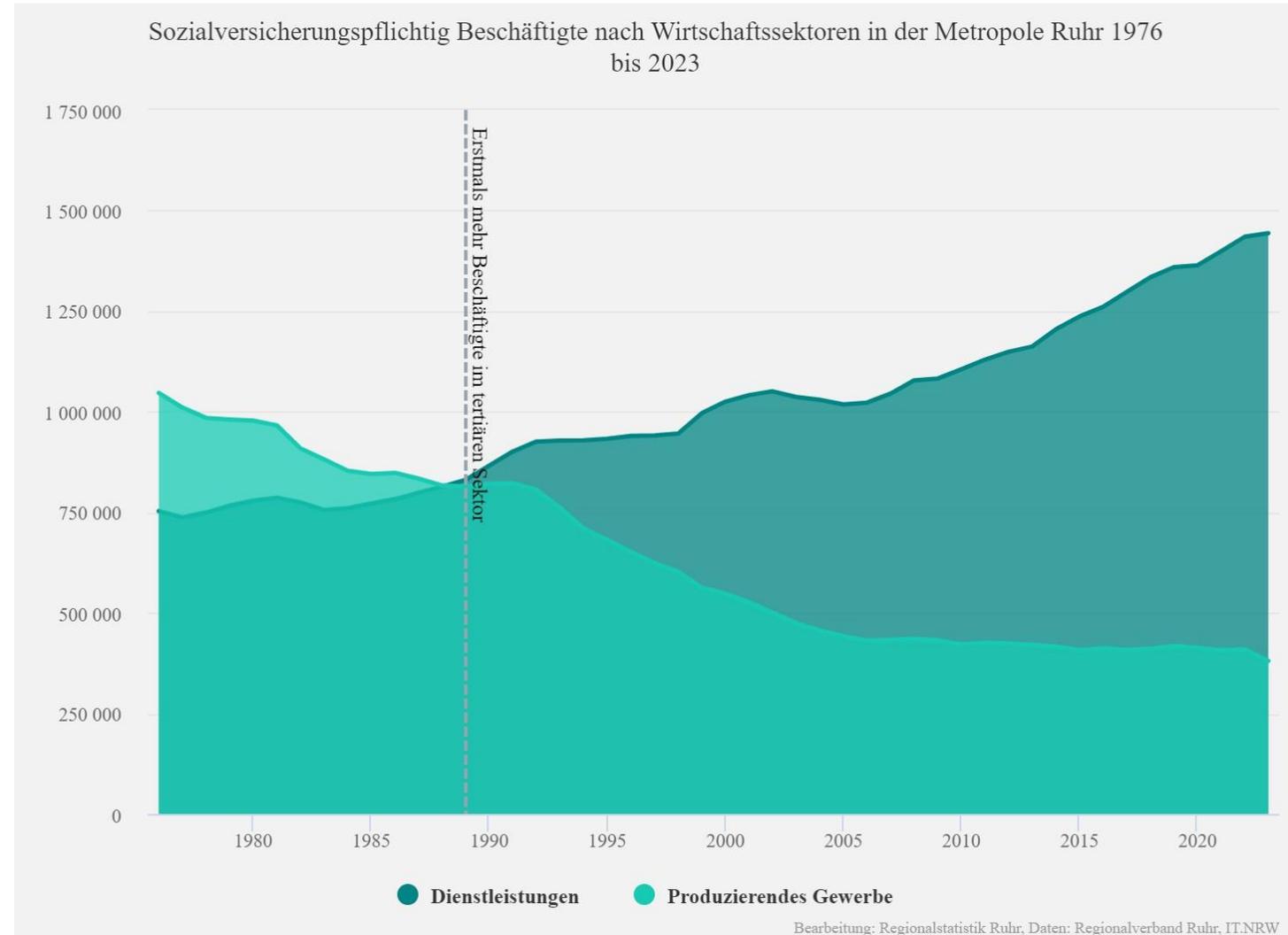
- Begrüßung und Moderation von Dr. Claudia Niewerth
- Michaela Evans-Borchers:
Personenbezogene soziale Dienstleistungsarbeit
- Peter Ittermann:
Einfacharbeit in der Transformation
- Maximiliane Wilkesmann:
Wo geht die Reise im Bereich der Wissensarbeit hin?

Personenbezogene soziale Dienstleistungsarbeit

Michaela Evans-Borchers

I. Strukturwandel von Erwerbsarbeit & Bedeutungsgewinn personenbezogener, sozialer Dienstleistungsarbeit

- Verfügbarkeit personenbezogener, sozialer Dienstleistungsarbeit als a) **Ausdruck eines leistungsfähigen Sozialstaats** und b) als **Ermöglichungsbedingung für soziale Teilhabe**
 - Staatliche Aufgaben der Daseinsvorsorge
 - Systemrelevante Berufe & Tätigkeiten
 - Partizipativ-demokratische Interaktions-Beziehungen (Staub-Bernasconi 2010: 129)
- Schaffung bedürfnisgerechter Rahmenbedingungen ist für Bürger:innen von hoher Relevanz & wird an den Staat adressiert (López/Hamburg 2023) → **Demokratie-Erleben**
- Zugleich: Bedeutungsgewinn personenbezogener, sozialer Dienstleistungsarbeit konkretisiert sich im Wandel von „*Industrial Relations-Regimen*“
- Debatte um „*value of essential work*“ & die institutionelle Aufwertung von Arbeits- und Entlohnungsbedingungen (ILO 2023)



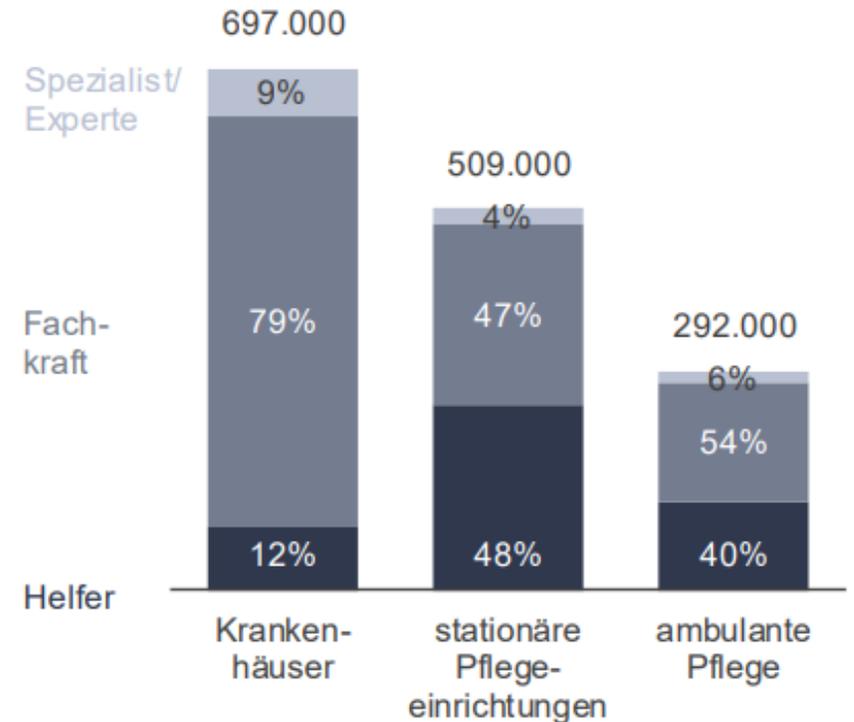
II. Fach- und Arbeitskräftemangel: Plädoyer für die Renaissance betrieblicher Sozialpolitik als gelebte Demokratie

- Fach- und Arbeitskräftemangel in vielen Branchen und Berufen, perspektivisch Rückgang der Zahl der Erwerbspersonen und des Erwerbskräftepotenzials (u.a. Hellwagner/Söhnlein/Weber 2023)
- Zugleich: Zunahme der Frauenerwerbsquote, steigende Mobilitätsanforderungen in der Arbeitswelt, Wandel von Wohn- und Lebensverhältnissen, Rückgang familialer Sorgkapazitäten
- **Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit & familialer Sorgearbeit** als Herausforderung für Unternehmen, Beschäftigte und Standorte
- Handlungsregulatorische Perspektive auf Vereinbarkeit als „[...] Bedingungen, die es erlauben, flexible Stabilität“ (Resch 2014) in den Handlungskontexten „Beruf“ und „Familie“ individuell zu organisieren“, greift zu kurz.
- Strukturelle Rahmenbedingungen & individuelle Möglichkeiten der Regulierbarkeit und Organisierbarkeit: Arbeits- und Lebensverhältnisse, Verhandlungsspielräume und Verantwortungsstrukturen in der Arbeitswelt → Kooperation mit sozialen DL-Unternehmen
- Gestaltung des Spannungsfeldes zwischen den Zielen der Produktion & den berechtigten sozialen Ansprüchen der in der Arbeitswelt Tätigen (Reichwein 1965)
→ **Arbeitswelt als demokratischer Erfahrungsraum für Soziale Sicherheit**

III. Fach- und Arbeitskräftemangel in der sozialen Dienstleistungsarbeit: Multidimensionale Herausforderung

- Fachkräftemangel als Zustand, bei dem eine bedeutende Zahl von Arbeitsplätzen nicht besetzt werden kann, weil es a) nicht genug Fachkräfte gibt ODER b) weil nicht genügend Fachkräfte in ihrem erlernten Beruf arbeiten wollen/arbeiten können.
- Laut Prognosen liegt die erwartete Zahl an Pflegekräften im Jahr 2049 zwischen 280.000 und 690.000 unter dem erwarteten Bedarf (DESTATIS, 2024).
- Frühkindliche Bildung: Ebenfalls fehlendes Personal, um den gesetzlichen Rechtsansprüchen Rechnung zu tragen. Derzeit fehlen rund 114.000 Fachkräfte.
- **Sozialpolitisch**: Fachkräftemangel führt zu erfahrbaren Einschränkungen in der Versorgungssicherheit; **Arbeits- und Beschäftigungspolitisch**: Suche nach Strategien, um dem Fachkräftemangel zu begegnen; **Wirtschafts- und standortpolitisch**: Herausforderung für Fach- und Arbeitskräftesicherung

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Pflegekräfte nach dem Anforderungsniveau und ausgewählten Wirtschaftszweigen
Deutschland, Juni 2023



IV. Fachkräftemangel *in* der sozialen Dienstleistungsarbeit: Macht der Einen, Ohnmacht der Anderen....

- Berufsfachliche Themen und Entwicklungschancen prägen interessenpolitische Präferenzmuster von Fachkräften deutlich stärker als betriebliche Interessenvertretung/Mitsprache (Lenzen/Becka/Evans 2023); Delegation der Verantwortung für bessere Arbeitsbedingungen an den Staat (Schroeder 2017).
- Steigende Primär- und Sekundärmacht von **Fachkräften**, wie sie u.a. in übertariflicher Bezahlung, Anwerbeprämien, überproportionalen Lohnzuwächsen, Entlastungstarifverträgen & in der Durchsetzung berufsrechtlicher Novellierungen für höherwertige Tätigkeiten, Vorbehaltsaufgaben etc. zum Ausdruck kommt.
- Zugleich: Kompensation des Fachkräftemangels über Strategien, die u.a. auf die **Anwerbung von Personal aus dem Ausland**, der Förderung von **Quereinstiegen** & auf **niedrigschwellige Helfer:innenqualifikationen in neuen Qualifikations- und Kompetenzmixen** zielen.
- Ungleichheit von betrieblicher Repräsentanz und Machtressourcen *innerhalb* von Beschäftigtengruppen, Interessenvertretungskonkurrenzen sowie Trade-off individueller Interessenvertretung & kollektiver Interessenorganisation. → **Welche Beschäftigtengruppen können ihre Präferenzen als Ansprüche artikulieren und durchsetzen?**
- Der steigenden Macht qualifizierter Fachkräfte droht zugleich die Ohnmacht nicht durchsetzungsstarker Interessen → **Mitbestimmung & Partizipation als gelebte Demokratie in der Arbeitswelt**

Was folgt daraus?

- **Arbeit und Demokratie:**

- Verfügbarkeit und bedürfnisorientierte personenbezogene. soziale DL-Arbeit als erfahrbare Verantwortung des Staates für Daseinsvorsorge.
(Demokratie-Erleben von Bürger:innen)
- Fach- und Arbeitskräftemangel erfordert es, die sozialen Ansprüche der Beschäftigten auszutarieren & durch betriebliche Sozialpolitik - auch im Zusammenspiel mit sozialen Dienstleistungsunternehmen – einzulösen.
(Arbeitswelt als demokratischer Erfahrungsraum für soziale Sicherheit)
- Strategien der Fach- und Arbeitskräftesicherung zielen u.a. auf Personengruppen, die tendenziell mit geringeren Machtressourcen ausgestattet sind. Verantwortung dafür, dass diese Zielgruppen ihre arbeitsbezogenen Präferenzen als Ansprüche artikulieren, organisieren und durchsetzen können.
(Mitbestimmung & Partizipation als gelebte Demokratie in der Arbeitswelt)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Michaela Evans-Borchers,
Leiterin des Forschungsschwerpunktes „Arbeit und Wandel“,
Institut Arbeit und Technik (IAT), Westfälische Hochschule, Gelsenkirchen

„Einfacharbeit“ in der Transformation

Entwicklungsdynamiken in der Region und Herausforderungen für die Mitbestimmung

Dr. Peter Ittermann, FIA / Sozialforschungsstelle (sfs) / TU Dortmund



Einfacharbeit in der Region

Produktionshelfer Metallbearbeitung

Frühschicht

Aufgaben: Mithilfe in der Produktion, Montagetätigkeiten, Maschinenbedienung, Qualitätsprüfung, Überwachung.

Keine Fachausbildung erforderlich, Verständnis der Produktionsabläufe, Deutschkenntnisse

(Personaldienstleister)

Lagerhelfer

2-Schichtsystem

Helfer/in - Lagerwirtschaft, Transport, Sortieren und Ordnen versandfertiger Pakete, Kommissionieren mit Handscanner, Konfektionierung von Produkten und Verpackungen.

Keinerlei Vorerfahrung erforderlich
Gute Deutschkenntnisse, Zuverlässigkeit, Arbeitsmotivation.

Reinigungskraft

Teilzeit

Gebäudereinigung, Reinigung Fußböden und Einrichtungsgegenstände

Keine Ausbildung erforderlich.

Eigenverantwortliches Arbeiten, Einsatzbereitschaft, Pünktlichkeit, gewissenhafte, gründliche Arbeitsweise.

Lebenshelfer für Senioren

Quereinstieg

Alltagsbegleiter, Lebenshelfer, Alltagsbetreuer, vorpflegerisch

keine Erfahrung im Pflegeberuf erforderlich

Clickworker, Telus (Essen)

Clickwork/Content Mod.

Bewertung und kategorisieren u.a. von Webinhalten, Bildern oder Dokumenten. **Formale Qualifikationen nicht erforderlich**, „Wer diese Webseite mit Hilfe eines Web-Browsers lesen kann, hat bereits die technischen Voraussetzungen erfüllt.“ (clickworker.de); „Wir suchen dich, auch ungelernt.“ (telusinternational.com)

(Bsp. ang. an Jobportale in Dortmund, Dez. 2023)

Begriff „Einfacharbeit“

- Erwerbsbezogene Tätigkeiten, die keine *einschlägige* Berufsausbildung verlangen und die i.d.R. nach kurzen Qualifizierungs- oder Einarbeitungsphasen ausgeführt werden (vgl. Abel/Ittermann 2023)
- Ähnliche Begriffe: «Helfer»: Helfer- und Anlerntätigkeiten (nach KldB 2010*), geringqualifizierte o. ungelernte Arbeit, Basisarbeit
- Einfacharbeit: weder «einfach» noch «leicht» im Sinne (geringer) physischer und psychischer Anforderungen und Belastungen
- Stellenwert der Einfacharbeit in Wirtschaft und Gesellschaft: Was kennzeichnet Einfacharbeitsplätze und Einfacharbeitende in der Wirtschaft? Welche Entwicklungstrends zeichnen sich in diesem Segment ab? Welche dynamischen Anpassungen in der Transformation? Welche Aufgaben ergeben sich für die Mitbestimmung?

Entwicklungsperspektiven der Einfacharbeit

2014 **IAB-Studie**
Deutschland hat kaum noch Jobs für Geringqualifizierte
Kaum eine Region bietet mehr genügend **einfache Jobs**,
Ruhrgebietsstädte Gelsenkirchen, Herne, Duisburg,
Recklinghausen, Dortmund und Oberhausen besonders betroffen

2023 **„Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte boomt“**
„Im Moment boomt der Arbeitsmarkt für **Ungelernte und Geringqualifizierte**.“

Basis-Arbeit und Fachkräftemangel

Boom der Helfer:innen

Sogenannte einfache Tätigkeiten werden immer wichtiger.

Marc Bovenschulte, Robert Peters, Klaus Burmeister
**Basisarbeit –
Stützen der (Arbeits-)
Gesellschaft**

OECD-AUSBLICK
**Digitalisierung bedroht die Stellen
Geringqualifizierter**

Automatisierung in der Logistik
Robopacker verdrängen den Menschen

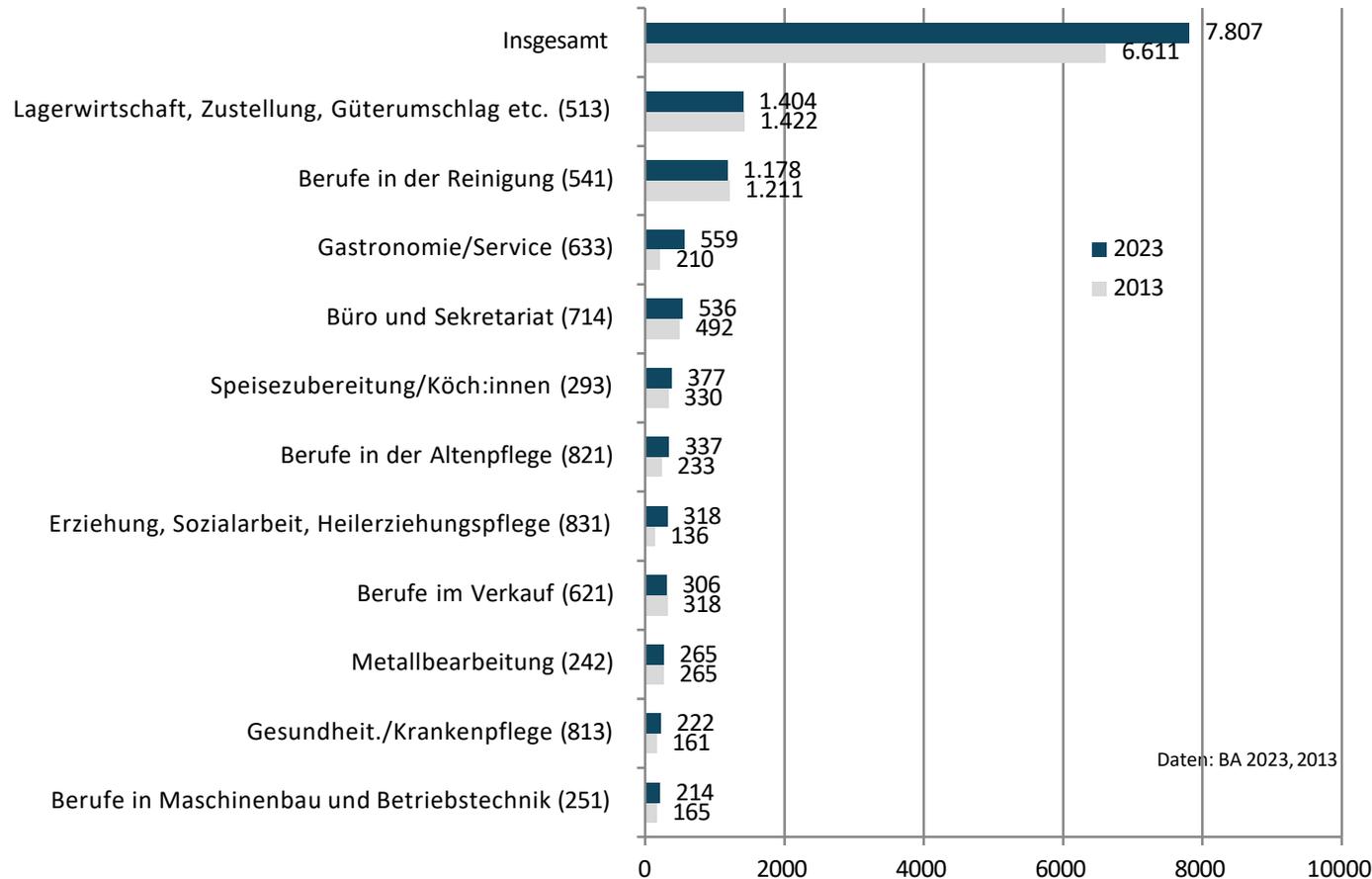
Millionen Arbeitsplätze in Gefahr
**Studie prophezeit mögliche Job-Apokalypse
durch KI-Einsatz**

Arbeitsmarkt
**Pandemie bringt vor allem
Geringqualifizierte um
ihre Jobs**

**Aus Hilfskräften
Fachkräfte machen**

Eckdaten zur Einfacharbeit (D)

(Beschäftigte in Helfertätigkeiten, in 1.000) (2013-2023)



- 2023: ca. 7,8 Mio. P.,
2013: ca. 6,6 Mio. P.*
- Anteil von 18,9% auf 19,9% gestiegen
- „Lagerwirtschaft u.a.“ (ca. 1,4 Mio.) und
Reinigungsberufe (ca. 1,2 Mio.) = ein Drittel
aller Einfacharbeiten (vgl. Seibert et al. 2023)
- Dynamische Entwicklungen und
Differenzierungen von beruflichen
Einsatzfeldern der Einfacharbeit

• Hier: Helferberufe nach KIDB 2010, Eigene Berechnungen nach Bundesagentur für Arbeit (2013/2023). St.tag: 30.6. Ausgewählte berufliche Einsatzfelder. 2023: SVB (ca. 5,7 Mio.) + AGB 2,1 Mio. Helferberufe „umfassen typischerweise einfache, wenig komplexe (Routine-) Tätigkeiten. Für die Ausübung dieser Tätigkeiten sind in der Regel keine spezifischen Fachkenntnisse erforderlich.“ (BA 2011)

• Vgl. Ittermann 2023 (WSI-Mitteilungen Nr. 5)

Einfacharbeit in der Transformation

Digitalisierung/KI
Industrie 4.0

Strukturwandel
Demographie
Fachkräftemangel

*Studie: Beitrag zu Wandel und
Perspektiven der Einfacharbeit in der
Region Dortmund*

Folgen Pandemie
Basisarbeit
New Work

Sozialökonomische
Transformation/
Nachhaltigkeit

Studie: Einfacharbeit in der Region Dortmund

- Region Dortmund : AA Dortmund und Hamm (2023): ca. 85.400 in *Einfacharbeit* (Anteil: 19-20%), Berufliche Einsatzfelder: Logistik, Reinigung, soziale Dienste, Gastronomie, Produktion ...
- Öffentlicher Diskurs: Fokus in der Region häufig auf Zukunftsbranchen und qualifizierte Arbeit gerichtet
- Stellenwert von Einfacharbeit in der regionalen Wirtschaft: Beschäftigungssegment an der Schnittstelle von Arbeitsmarkt und Facharbeit
- Erforderliche Transparenz über die Tätigkeiten, ihre Entwicklungsverläufe sowie Handlungsoptionen
- Fragen: Wie verändert sich Einfacharbeit im Zuge des komplexen Transformationsprozesses? Welche Perspektiven zeichnen sich (in verschiedenen Segmenten) ab? Wie können Transparenz und Folgen der Entwicklungen deutlicher werden? Wie nutzen Betriebe sie, um personelle Lösungen zu finden und Engpässe zu kompensieren? Welche Maßnahmen können ggf. die Bedingungen und Anerkennung dieser Arbeiten erhöhen?

Einfacharbeit und Mitbestimmung

- Einfacharbeit nicht immer im Fokus von Mitbestimmung/Gewerkschaftspolitik
 - Herausforderungen der Organisation insbesondere in vielen Dienstleistungsbereichen (besonderes ‚Klientel‘): Neue Wege der Ansprache? Neue Wege der Interessenorganisation?
 - Für die Mitbestimmungsträger: Spagat zwischen Ansprüchen an qualifizierte Arbeiten und sozialpolitischen Erfordernissen ‚anspruchsarmer‘ Betätigungsfelder
 - Steigerung der arbeitspolitischen „Awareness“ für Einfacharbeit, wachsende Primärmacht aufgrund derzeitiger Arbeitsmarktlage
 - Ziele: Verbesserung in sozialer Sicherheit, Wertschätzung, berufliche Qualifizierung sowie Mitbestimmung und gesellschaftlicher Teilhabe (Große-Jäger/BMAS 2022)
 - Gesellschaftliche Perspektive: Vermeidung weiterer Polarisierungstrends im Sinne der Differenzierung von Transformationsgewinner/-verlierer
-

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!



Dr. Peter Ittermann

TU Dortmund - Sozialforschungsstelle
Fakultät Sozialwissenschaften
Forschungsgebiet Industrie- und Arbeitsforschung
Evinger Platz 17
44339 Dortmund

Tel.: +49 231 755-90263;

peter.ittermann@tu-dortmund.de

Wo geht die Reise in der Wissensarbeit hin?

Maximiliane Wilkesmann



Wo geht die Reise hin?

In Richtung **WORKATION**

- **WORK** (Arbeit) & **VACCCATION** (Urlaub)



New Work Bewegung

- Initiiert von Frithjof Bergmann in den 1970er Jahren
- Schwerpunkt: Alternativmodell zum System der Lohnarbeit
- Polarität der Arbeit:
 - Arbeit als pathogenes Übel vs. Arbeit als belebende Quelle der Kraft
 - ICT ermöglichen, mehr Zeit für die Arbeit zu haben, die wir wirklich wollen
- Voraussetzung dafür:
 - Wissen, was wir wirklich tun wollen
- Um New Work durchzusetzen, müssen Menschen in die Lage versetzt werden, existenzielle Fragen zu beantworten (→ Wer bin ich und was will ich tun?)



*Nicht wir sollten der Arbeit dienen, sondern die Arbeit sollte uns dienen. Die Arbeit, die wir leisten, sollte nicht all unsere Kräfte aufzehren und uns erschöpfen. Sie sollte uns stattdessen mehr **Kraft und Energie** verleihen, sie sollte uns bei unserer **Entwicklung** unterstützen, lebendigere, vollständigere, stärkere Menschen zu werden“*

(Bergmann. 2008, S. 11)



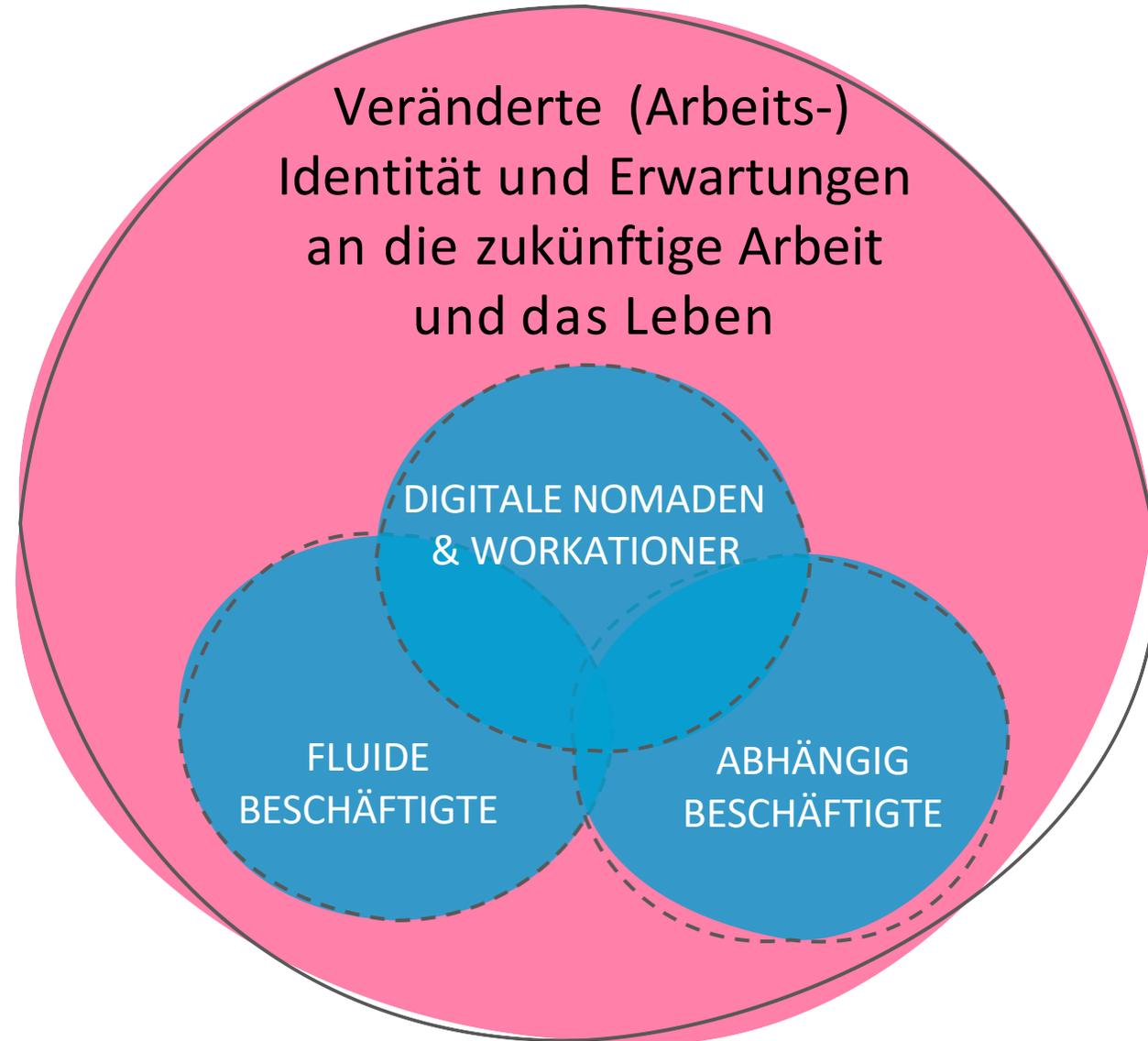
New Work: 2. Generation

- „... bedeutet, Wege zu entwickeln, die dem Menschen als handelndem Subjekt seine Souveränität und sein Wohlbefinden auch in der Arbeit sichern und zurückgeben.“ (Väth, 2016, S. 63 f.)
- ... wird meistens im Zusammenhang mit alternativen Arbeitsregelungen diskutiert (Spreitzer et al., 2017)
 - Flexibilität des Arbeitsverhältnisses
 - Flexibilität des Arbeitsplans
 - Flexibilität des Arbeitsplatzes/-ortes, an dem die Arbeit verrichtet wird
- Am weitesten verbreitet (Schermuly & Meifert, 2022)
 1. Arbeits**ort**autonomie
 2. Arbeits**zeit**autonomie
 3. Einsatz mobiler Technologien
 4. Agile Projektarbeit
 5. Selbstorganisation



Verflüssigung von Arbeits- und Organisationsgrenzen

- Covid-19 Pandemie als Treiberin
- Erweiterung der Arbeitsplatzmöglichkeiten:
 - Home Office
 - Co-working
 - (Co-)workation



*„Natürlich hat Corona da durch diese Homeoffice-Erfahrung, die viele ja nie in ihrem Leben hatten, da einfach nochmal viel im Kopf freigesetzt. So nach dem Motto: Es ist ja wirklich egal, wo ich bin. Warum gehe ich eigentlich in das Büro?“
(IP02, Journalist)*

*„Man hat dieses Phänomen, dass man nicht in diesem grauen Alltag ist, sondern dass man hier seine Work-Life-Balance einfach wahnsinnig verbessert“
(IP04, Versicherungskauffrau)*

Recruiting Experte International (w/m/d) - remote möglich

EnBW Energie Baden-Württemberg AG | Stuttgart

Erstellen Sie ein Indeed-Konto, bevor Sie zur Website des Unternehmens weitergeleitet werden.

[Weiter zur Bewerbung](#)



Vollständige Stellenbeschreibung

EnBW Energie Baden-Württemberg AG

Ort:

Karlsruhe, Stuttgart

Referenznummer:

H-PM 2367021

Vollzeit/Teilzeit:

Vollzeit

Über das Unternehmen

Wir suchen Menschen, die an die positive Kraft von Energie glauben und an ihre eigenen Dinge voranzubringen. Die wissen, wie wichtig Energie und Infrastruktur sind und wie groß die Möglichkeiten, mit ihnen Zukunft für alle zu gestalten. Denn wir sind genauso: Ein großartiges Unternehmen, das die Tür weit aufmacht für Menschen, die mit uns gemeinsam Ideen echte Veränderungen machen. Wir sind das E. Du auch?

Unser Angebot

Remote, Homeoffice, Teilzeit, Workation* - wir sind davon überzeugt, dass flexible Arbeitsmodelle dazu beitragen, selbstbestimmt und sinnstiftend zu arbeiten. Dazu tragen auch unsere vielfältigen Weiterbildungs- und Entwicklungsangebote sowie unser ausführliches Mentoring bei - und das alles bei einem sicheren Arbeitgeber wie der EnBW.

Weitere Benefits:

- 30 Tage Urlaub
- Finanzielle Extras wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Erfolgsbeteiligung, vermögenswirksame Leistungen, betriebliche Altersvorsorge, Energiepreisermäßigung und Kinderzulage
- Leasing-Angebote für Mobilgeräte und Fahrräder
- Vergünstigtes Deutschland-Ticket
- Zuschuss zur Büroausstattung bei überwiegender Homeoffice Tätigkeit
- Mehr zu unseren vielfältigen Arbeitgeberleistungen im Überblick
- Workation: Bis zu 30 Kalendertage am Stück und bis zu 90 Kalendertage innerhalb von 12 Monaten, wenn es die Rahmenbedingungen im gewählten EU-Land zulassen

Vollzeit/Teilzeit:

Vollzeit

Über das Unternehmen

Wir suchen Menschen, die an die positive Kraft von Energie glauben und an ihre eigene Stärke, Dinge voranzubringen. Die wissen, wie wichtig Energie und Infrastruktur sind und wie groß die Möglichkeiten, mit ihnen Zukunft für alle zu gestalten. Denn wir sind genauso: Ein großes, tatkräftiges Unternehmen, das die Tür weit aufmacht für Menschen, die mit uns gemeinsam aus Ideen echte Veränderungen machen. Wir sind das E. Du auch?

Unser Angebot

Remote, Homeoffice, Teilzeit, Workation* - wir sind davon überzeugt, dass flexible Arbeitsmodelle dazu beitragen, selbstbestimmt und sinnstiftend zu arbeiten. Dazu tragen auch unsere vielfältigen Weiterbildungs- und Entwicklungsangebote sowie unser ausführliches Mentoring bei - und das alles bei einem sicheren Arbeitgeber wie der EnBW.

Weitere Benefits:

- 30 Tage Urlaub
- Finanzielle Extras wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Erfolgsbeteiligung, vermögenswirksame Leistungen, betriebliche Altersvorsorge, Energiepreisermäßigung und Kinderzulage
- Leasing-Angebote für Mobilgeräte und Fahrräder
- Vergünstigtes Deutschland-Ticket
- Zuschuss zur Büroausstattung bei überwiegender Homeoffice Tätigkeit
- Mehr zu unseren vielfältigen Arbeitgeberleistungen im Überblick
- Workation: Bis zu 30 Kalendertage am Stück und bis zu 90 Kalendertage innerhalb von 12 Monaten, wenn es die Rahmenbedingungen im gewählten EU-Land zulassen

Herausforderungen für die Mitbestimmung

- Anpassung der Betriebsvereinbarungen
- Arbeitszeiterfassung und Datenschutz
- Gesundheit und Sicherheit
- Versicherung und Haftung
- Fragen der organisationalen Gerechtigkeit



23.04. Prof. Dr. Stefan Berger | Ulrich Borchers | Einführung durch
Christiane Benner (Grüßvideo); Tobias Nadjib; Prof. Dr. Markus Hertwig

Die Bedeutung der Erinnerungsgeschichte für die
Weiterentwicklung der sozialen Demokratie

30.04. Prof. Dr. Rolf G. Heinze

Wohlfahrtsverbände als "schlafende Riesen" auf
dem Arbeitsmarkt: Non-Profit-Organisationen
als Garanten demokratischen Gemeinwohls?

21.05. Prof. Dr. Hans-Jürgen Urban (Liveschaltung aus FFM)

Gewerkschaften als Organisationen der
politischen Demokratie- und Willensbildung

28.05. Prof. Dr. Maximiliane Wilkesmann | Michaela Evans
Dr. Peter Ittermann

Entwicklungstendenzen in der Erwerbsarbeit

11.06. Prof. Dr. Thomas Haipeter | Dr. Sophie Rosenbohm
Dr. Fabian Hoose

Herausforderungen der Mitbestimmung in der
doppelten Transformation

25.06. Prof. Dr. Manfred Wannöffel | Dr. Claudia Niewerth | Dirk Stüter

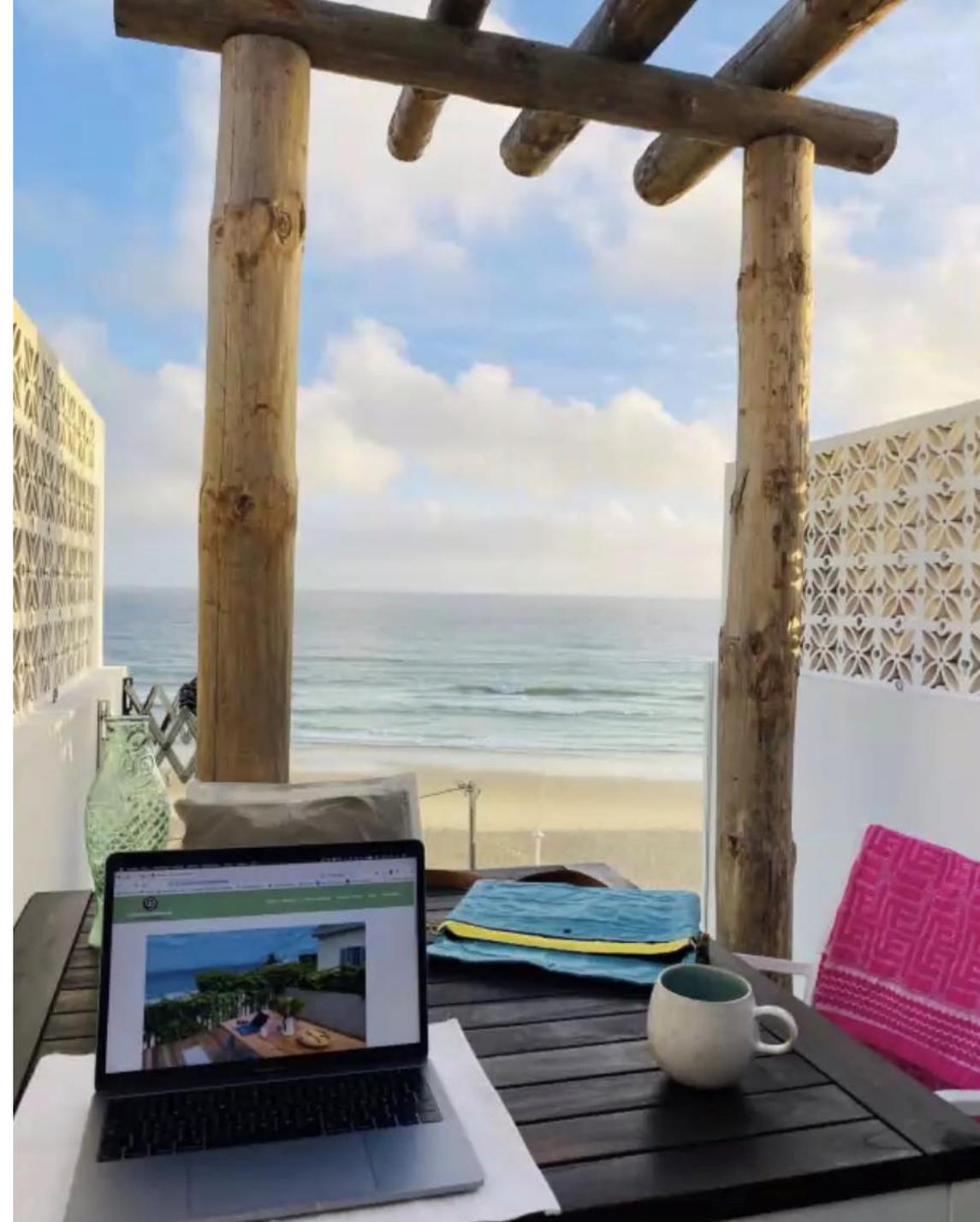
„Demokratie ist langsam, KI dagegen rasant schnell“
Herausforderung in der digitalen Transformation

mit anschließender Abschlussdiskussion aller Beteiligten

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Prof. Dr. Maximiliane Wilkesmann
TU Dortmund
Fakultät Sozialwissenschaften
Heisenberg-Professur Arbeits- und
Organisationssoziologie

maximiliane.wilkesmann@tu-dortmund.de





RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

GEMEINSAME ARBEITSSTELLE RUB/IGM

HOME PAGE: [HTTPS://WWW.RUBIGM.RUHR-UNI-BOCHUM.DE/](https://www.rubigm.ruhr-uni-bochum.de/)

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!