



**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

# NETIQUETTE



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



Bitte **nutzen Sie den Chat**, wenn Sie in der Diskussion einen wörtlichen Redebeitrag haben. Wir werden Ihre Anmerkungen/Fragen weiterleiten.



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



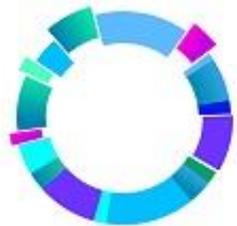
**DGB**  
**BILDUNGS**  
**WERK**



**IAT**  
Institut Arbeit und Technik



**IAQ**



INSTITUT FÜR  
SOZIALE  
BEWEGUNGEN

**AKADEMIE** ■ ■ ■ ■  
DER RUHR-UNIVERSITÄT

# AGENDA

- Begrüßung und Moderation von Sabrina Glanz  
(wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM)
- **Vortrag** „Herausforderungen der Mitbestimmung in der doppelten Transformation“  
von Prof. Dr. Thomas Haipeter, Dr. Fabian Hoose und Dr. Sophie Rosenbohm
- Diskussionsrunde
- **Ausblick** auf die Abschlussveranstaltung  
„Demokratie ist langsam, KI dagegen rasend schnell“

# Herausforderungen der Mitbestimmung in der doppelten Transformation

Bochum, 11.06.2024

Diskussionsreihe “Arbeit und Demokratie”

Thomas Haipeter, Fabian Hoose, Sophie Rosenbohm



# Doppelte Transformation

Verschränkung zweier ‚Mega-Trends‘

# Digitalisierung von Arbeit

- Technologische Neuerungen: Big Data, die Vernetzung von Maschinen und Menschen sowie neue Generationen von Robotern & KI-Anwendungen
  - Industrie 4.0
  - Plattformökonomie
- Veränderungsprozesse, aber kaum Hinweise auf einen radikalen Bruch mit bisherigen Produktionsweisen
- Digitalisierung beeinflusst das Handeln sozialer Akteure und erzeugt Veränderungen, Prozess ist aber nicht allein technologiegetrieben
- Politische Initiativen und Programme fördern Digitalisierung und untersuchen Auswirkungen auf Arbeit und Beschäftigung
- Gewerkschaftliche Initiativen: Gewerkschaften und Betriebsräte versuchen, die Digitalisierung aktiv zu gestalten und negative Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen zu verhindern

# Doppelte Transformation

- Digitalisierung als **enabler** für ökologische Entwicklung:
  - „digitale Dekarbonisierung“ (Doleski et al. 2021)
  - Optimierung von Ressourcenverbräuchen (Hofmann et al. 2023)
  - Transparenz von Energiesystemen (Scharl/Praktiknjo 2019)
  - nachhaltige Lieferketten durch Digitalisierung (Minashkina/Happonen 2020)
- Digitalisierung als **Risiko** für ökologische Entwicklung:
  - hohe Stromverbräuche, Nachfrage Rohstoffe, Entsorgung (Hofmann et al. 2023)
  - Rebound-Effekte (Shove 2018)
- Digitalisierung und Ökologisierung **parallel** ohne sich gegenseitig zu bedingen
- Globalisierung als „*elephant in the room*“: verschärfter Verlagerungsdruck und *Carbon Leakage* + neue Qualität der Globalisierung

# Doppelte Transformation

	<b>Digitalisierung</b>	<b>Dekarbonisierung</b>
<b>Treiber</b>	marktgetriebener Prozess der Modernisierung der Produktivkräfte	politisch gesetzter Prozess, der durch gesetzliche Vorgaben vorangetrieben wird
<b>Geschwindigkeit</b>	inkrementell	disruptiv
<b>Betroffene (Teil-)Systeme</b>	innerbetrieblich, z.T. Ökosysteme	systemübergreifend mit hohen infrastrukturellen und energiepolitischen Voraussetzungen
<b>Arbeitspolitische Themen (potenziell)</b>	Qualifizierung, Technologie (Datenschutz und Kontrolle), Arbeitszeit, Agilität, Beschäftigungssicherung	Beschäftigungssicherung, Geschäftsfelder, Produkte, Qualifizierung, Arbeitszeit
<b>Arbeitspolitische Handlungsebene</b>	<b>Betrieb</b> , Tarif, Lobbying	<b>Betrieb</b> , Tarif, <b>Lobbying</b>

# Vorgehen

Transformationen als Herausforderung - und als Chance? – für die Mitbestimmung – drei Aspekte:

- Arbeitspolitik in der Plattformökonomie
- Artikulation im Mehrebenensystem der Mitbestimmung
- Neue Handlungsfelder und Regulierungsformen



# Solidarität bei digitaler Arbeit

Atomisierte Arbeitsformen in der  
Plattformökonomie

# Plattformarbeit: Definition und Verbreitung

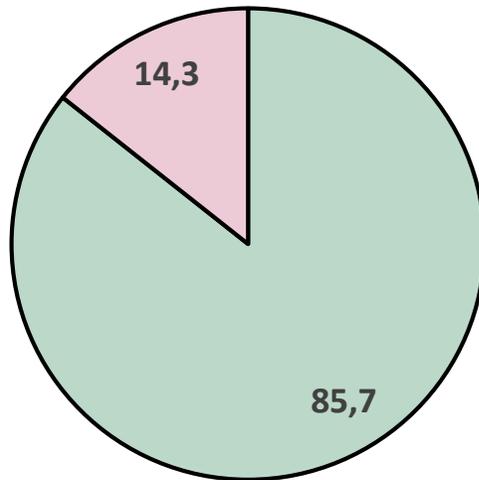
- **Plattformarbeit** durch digitale Technologien ermöglichte Form mehrheitlich selbstständiger Erwerbsarbeit, bei der Erwerbstätige entweder kleinere (micro-tasks) oder größere (macro-tasks) Arbeitsaufträge (sogenannte „gigs“) über hierauf spezialisierte Arbeitsplattformen vermittelt bekommen oder aber anderweitige digitale Plattformen (z.B. Social Media Plattformen) zum selbstständigen Gelderwerb nutzen, wobei die Tätigkeiten ortsgebunden („gig work“) oder ortsungebunden („Crowdwork/Cloudwork“) erledigt werden können
- Tatsächliche Verbreitung nur annäherungsweise abschätzbar:
  - EU-weit 2021 schätzungsweise 28 Millionen Plattformarbeitende mit erwartetem Anstieg auf 45 Million in 2025 (Barcevičius et al. 2021)
  - In Deutschland 2020 schätzungsweise 5,7% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (Urzi Brancati et al. 2020); aber: unterschiedliche Schätzungen zu Umfang und Intensität von Plattformarbeit
  - Konsens: dynamisches Wachstum, häufig Nebenverdienst im Rahmen hybrider Erwerbsarrangements

# Plattformarbeit: Multiple Entgrenzungen als „Solidaritätserschwerer“

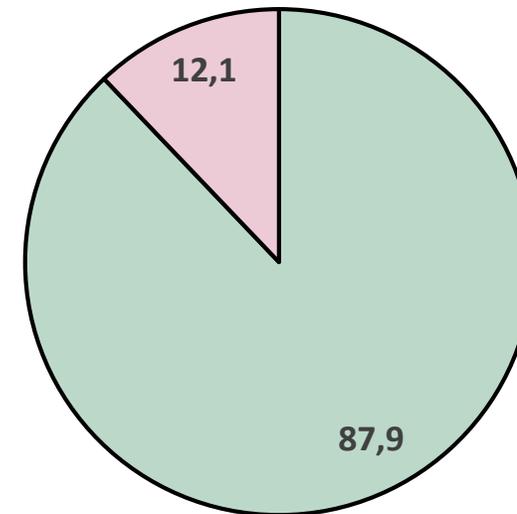
- Plattformarbeit als Herausforderung für kollektiv-solidargemeinschaftlichen Institutionen der Regulierung von Arbeit im deutschen Wohlfahrtsstaat aufgrund multipler Entgrenzungen:
  - **organisational:** temporäre Transaktionen statt langfristiger (arbeits-)vertraglicher Bindung, Plattformunternehmen als neue Organisationstypen & neue Formen algorithmischer Arbeitskontrolle (Drahokoupil/Vandaele 2021; Groen et al. 2021; Heiland 2022)
  - **räumlich:** Vielfach Entbetrieblichung sowie Herausbildung eines transnationalen digitalen Arbeitsmarktes mit unklaren regulatorischen Zuständigkeiten (Nullmeier 2022)
  - **zeitlich:** verstärkte Entstandardisierung von Arbeitszeiten und volatile Selbstständigkeiten im Plattformarbeitsmarkt (Pesole et al. 2018)
  - **erwerbsbiografisch:** Auf Individualebene Verstärkung von Erwerbshybridisierungen und Multijobbing (Fachinger 2018; Bögenhold et al. 2019; Schulze Buschoff 2019; Pongratz 2019)

# Soziale Sicherungspräferenzen von Plattformselbstständigen

Würden Sie Plattformarbeit lieber weiterhin als selbstständige Tätigkeit ausüben oder hätten Sie lieber einen festen Arbeitsvertrag mit der Plattform, für die Sie arbeiten?“



„Sollte die soziale Absicherung für alle Plattformarbeitenden...?“



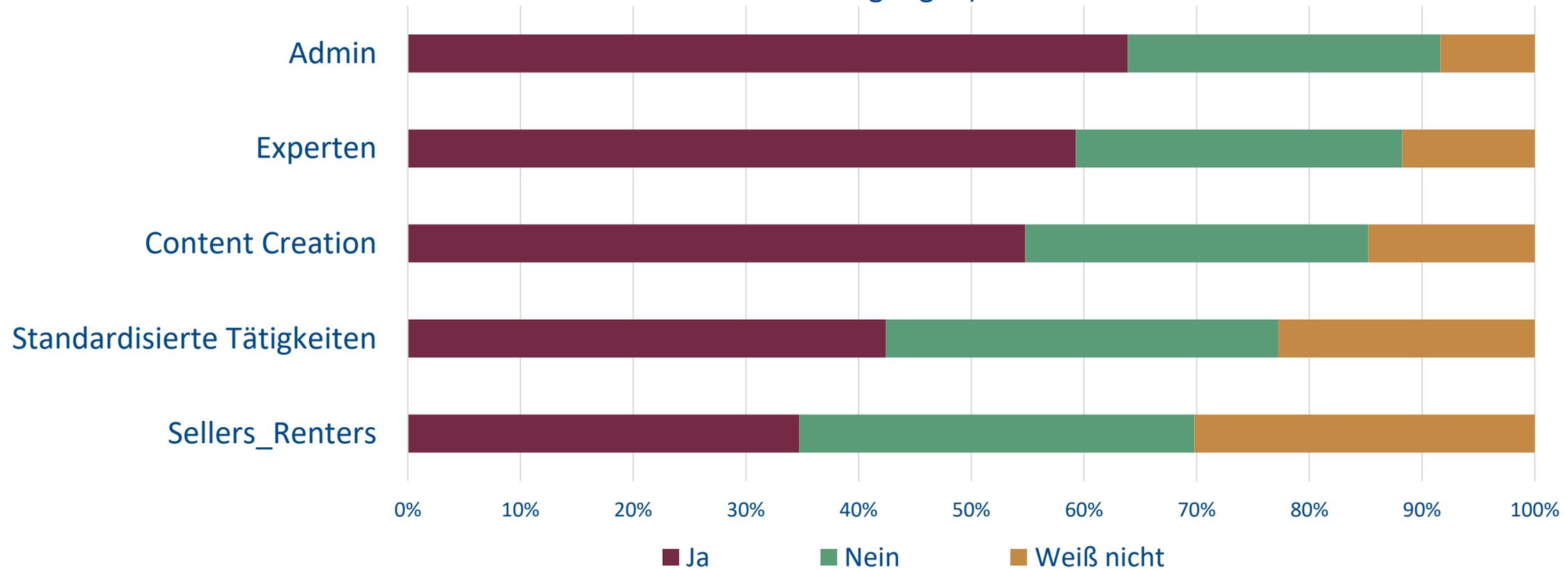
■ Ich übe diese Tätigkeit/en lieber weiterhin auf selbstständiger Basis aus

■ ...freiwillig bleiben ■ ...Pflicht werden

n=719

# Interesse an kollektivem Zusammenschluss

„Würden Sie sich einen Zusammenschluss (z.B. ein Verband oder eine Initiative) wünschen, der sich für die Interessen von Plattformarbeitenden einsetzt (z.B. die Arbeitsbedingungen)?“



n=719

# Arbeitspolitische Implikationen

- Plattformselbstständigkeiten **kollidieren mit kollektiv-solidargemeinschaftlichen Institutionen** der Regulierung von Arbeit im deutschen Wohlfahrtsstaat
- Plattformunternehmen höhlen diese Institutionen gezielt aus (Beckmann/Hoose 2022), treffen aber in Teilen ebenso auf eine verbreitete **Regulierungsaversion** auf Seiten der Plattformtätigen (bezogen auf Plattformarbeit)
- Während die Bezugnahme auf kollektive Formen der sozialen Sicherung unter Plattformselbstständigen nur gering ausgeprägt ist, zeigen sich größere Potentiale für kollektive Interessenartikulation – insbesondere mit steigender finanzieller und zeitlicher Bedeutung von Plattformarbeit
  - **Institutionalisierungserfolge** in Teilbereichen des lokalen Gig-Works (aber unter besonderen Rahmenbedingungen)
  - Teilweise **hybride Akteursallianzen** zwischen Eigeninitiativen und Gewerkschaften wie Fairtube e.V. sowie Gewerkschaftsinitiativen wie Fair Crowd Work
  - Freiwilliger **Code of Conduct**, den inzwischen 8 Plattformunternehmen unterzeichnet haben; Unterstützung: Deutscher Crowdsourcing Verband, IG Metall
- Individueller Bedeutungsgewinn von Plattformarbeit könnte somit zukünftig Kollektivierung und Institutionalisierung vorantreiben – möglicherweise aber in modifizierten Akteurs- und Institutionenkonstellationen



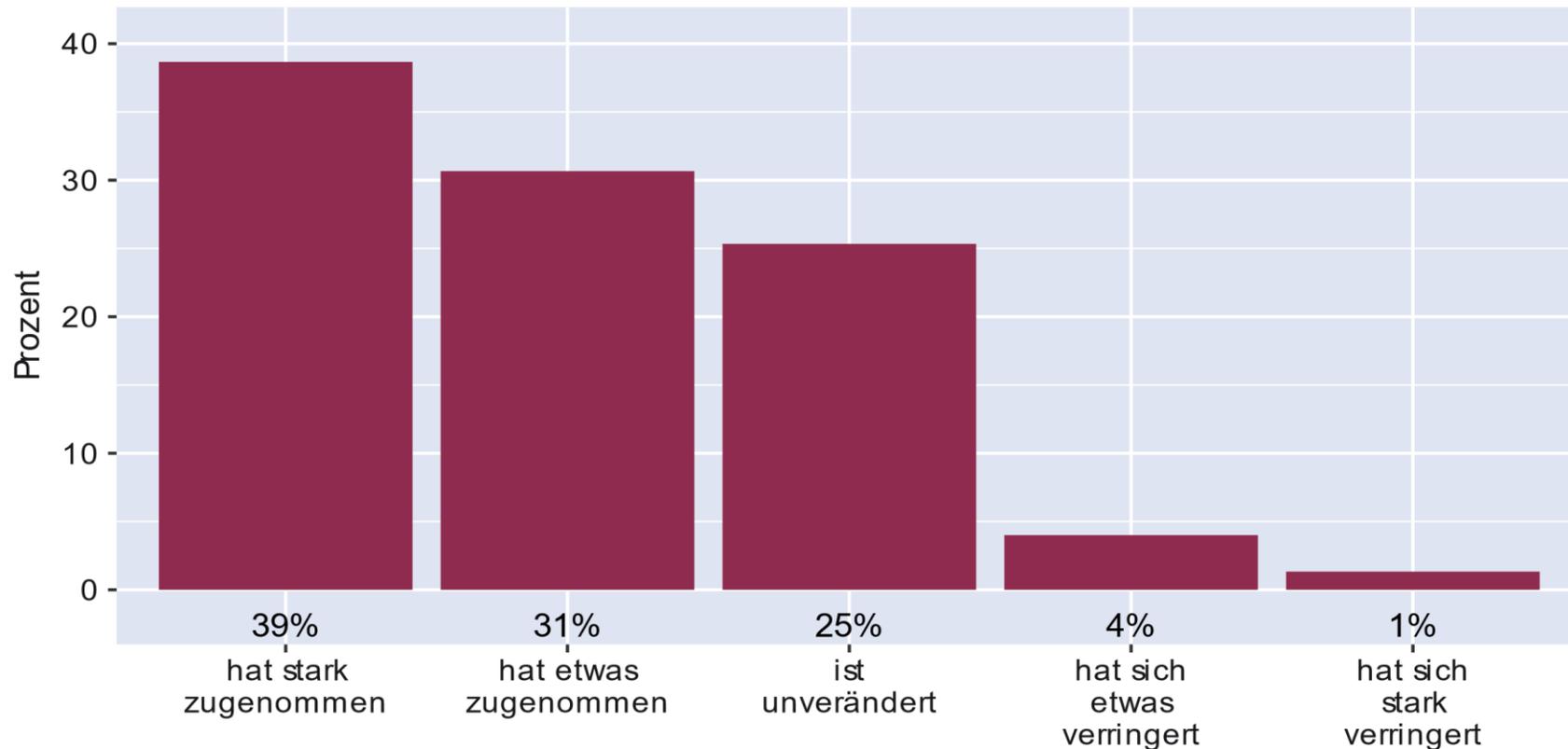
# Interessenvertretung und Digitalisierung

Ein Blick auf die Bedeutungszunahme von GBR und KBR

# GBR und KBR in sich verändernden Unternehmensstrukturen

- Gesamt- und Konzernbetriebsräte sind zentraler Bestandteil des deutschen Mehrebenensystems der Interessenvertretung
- **Blick auf:** Bedeutung von Gesamt- und Konzernbetriebsräten, interne Organisation und Arbeitsstrukturen, Verbindung zu und Einbindung von lokalen Betriebsratsgremien, Verbindung zu Gewerkschaften und Rolle gewerkschaftlicher Unternehmensbeauftragter
- **Methode:** 16 Fallstudien (90 Interviews), Online-Befragung gewerkschaftlicher Unternehmensbeauftragte der IG Metall
- Wahrnehmung der Betriebsräte: Wachsende Bedeutung der überbetrieblichen Interessenvertretungsgremien
  - Zunahme von Gesamt- und Konzernbetriebsvereinbarungen
  - Zunahme der Wichtigkeit der Gremien

Wie hat sich Ihrer Einschätzung nach die Bedeutung der überbetrieblichen Interessenvertretungsgremien (GBR/KBR) in dem von Ihnen betreuten Unternehmen in den letzten 5 Jahren entwickelt?



Gültige Prozent. Quelle: IAQ – GBR/KBR in sich verändernden Unternehmensstrukturen (2023)

# Was steckt dahinter? Digitalisierung als ein Treiber

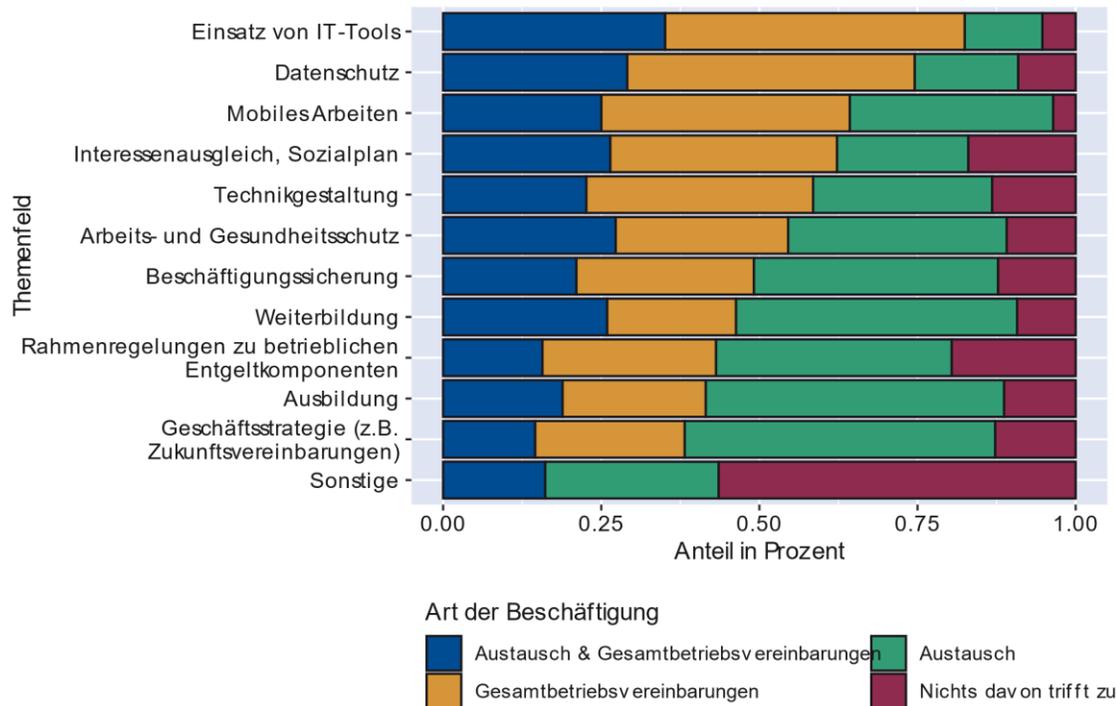
*„Die ganze Technologie, die Digitalisierung, die E-Fahrzeuge, die Inhalte, die da eine Rolle spielen, bedürfen viel mehr GBVen. Die Digitalisierung allein, die Zentralisierung der digitalisierten Themen, da wird ja alles, was wir seit Jahrzehnten haben, neu aufgerollt, neu verhandelt werden müssen. Deshalb ist es so, dass der Zeitaufwand im GBR für die GBR-Themen unzweifelhaft gestiegen ist und dadurch mehr Wichtigkeit bringt. [...] Das kann man schon so auf den Punkt bringen. Industrie 4.0 mit allen Themen, die dazugehören, braucht es neue Vereinbarungen, neue GBVs, somit steigt die Intensität der Arbeit im GBR und auch die Wichtigkeit. Das kann man so unterschreiben, ohne Wenn und Aber.“ (GBR-1, Auto)*

*„Aber ja, alles, was konzernweit ist, zum Beispiel die ganze Personalsoftware, alles, was mit Einsatzplanung zu tun hat, alles, was mit Webauftritt, mit Apps und mit Nutzungsmöglichkeiten zu tun hat, das wird zunehmend auf die Konzernbetriebsratsebene delegiert.“ (Gewerkschaft, Bank)*

# Was steckt dahinter? Digitalisierung als ein Treiber

Mit welchen Themen beschäftigt sich der Gesamtbetriebsrat?

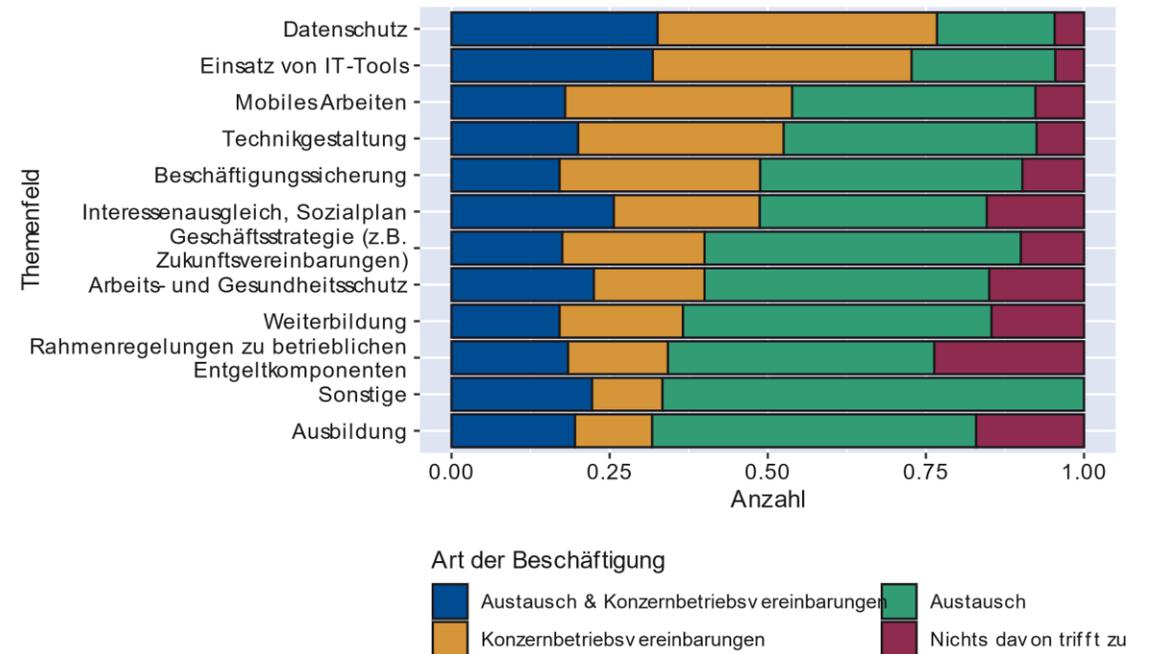
Bitte geben Sie auch an, ob zu den genannten Themen Gesamtbetriebsvereinbarungen -  
entweder durch originäre Zuständigkeit oder durch Beauftragung - existieren.



Quelle: IAQ – GBR/KBR in sich verändernden Unternehmensstrukturen (2023)

Mit welchen Themen beschäftigt sich der Konzernbetriebsrat?

Bitte geben Sie an, ob zu den genannten Themenfeldern ein Austausch im Konzernbetriebsrat stattfindet. Bitte geben Sie auch an, ob zu den genannten Themenfeldern Konzernbetriebsvereinbarungen - entweder durch originäre Zuständigkeit oder durch Beauftragung - existieren.



Quelle: IAQ – GBR/KBR in sich verändernden Unternehmensstrukturen (2023)

# Was steckt dahinter? Treiber der Entwicklung

- **Managementseitig:** Zentralisierung von Managemententscheidungen, Präferenz des Managements für Verhandlungen auf überbetrieblicher Ebene (v.a. GBR)
- **Arbeitnehmerseitig:** Stärkung der Handlungsfähigkeit: Anpassung an Entscheidungsstrukturen auf der Unternehmensseite, Zentralisierung als eigene Strategien der Betriebsräte
  - Verhinderung des gegenseitigen Ausspielens in Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite auf der überbetrieblichen Handlungsebene
  - Entwicklung/Setzung eigener Themen
  - Unterstützung örtlicher Betriebsratsgremien und Betriebsräte in Konzerntochtergesellschaften, die durchsetzungsschwächer sind (Unterstützung Verhandlungen, Setzung von Mindeststandards, Entlastung)
  - Initiierung der Gründung von Betriebsräten und Herstellung der Tarifbindung

# Implikationen: Artikulation als zentrale Handlungsanforderung für die Interessenvertretung im Mehrebenensystem

- Integration und Koordination der Interessen zwischen den unterschiedlichen Ebenen
- Verschiedene Instrumente erweisen sich in den Untersuchungsfällen als hilfreich, um eine Entkoppelung der Ebenen zu verhindern
- Personelle Verflechtungen
- Informations- und Kommunikationsprozesse
- Zuordnungsarbeit: Abstimmung von Zuständigkeiten und Kompetenzen, Beauftragungen
- Beteiligungsorientierte Arbeitsweisen

A network diagram on the left side of the slide consists of a complex web of white lines connecting various nodes. Some nodes are represented by solid colored circles in shades of blue, orange, green, and maroon, while others are white ovals. The diagram is partially obscured by a white rectangular box containing the main title.

# Sozial-ökologische Transformation und Mitbestimmung

## Fragestellung: Wechselwirkung von Transformationen und Arbeitsbeziehungen

- Zwei Perspektiven:
  - Transformationen schaffen neue Handlungsbedingungen für Arbeitsbeziehungen
  - Akteure der Arbeitsbeziehungen handeln die regulative Umwelt für die Transformation im Mehrebenensystem der Arbeitsbeziehungen aus
- Blick zu richten auf:
  - Arbeitspolitischen Deutungen, Interessen und Themen
  - Entwicklung neuer Handlungsstrategien der Interessenvertretungen
  - Konfliktfelder und Aushandlung neuer Formen der Arbeitsregulierung
  - Etablierung neuer Handlungsarenen
  - Verbände und politische Lobbyarbeit (Korporatismus)
- Entwicklungen von Arbeit, Arbeitsbeziehungen und -regulierung im Mehrebenensystem

# Transformationen und Arbeitsbeziehungen

	<b>Automotive</b>	<b>Chemie</b>	<b>Stahl</b>
<b>Digitalisierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Automatisierung der Produktion</li> <li>• Industrielle Clouds, KI</li> <li>• Digitalisierung Produkt</li> <li>• IT-Entwicklung / Services</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitalisierung der Produktionsprozesse</li> <li>• Industrielle Clouds, KI</li> <li>• IT Services</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Automatisierung Produktion</li> <li>• Industrielle Clouds, KI</li> <li>• IT Services</li> </ul>
<b>Dekarbonisierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elektrifizierung Produktion</li> <li>• Elektrifizierung Produkt</li> <li>• Wasserstoff als Rohstoff?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elektrifizierung Produktion</li> <li>• Wasserstoff als Rohstoff</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elektrifizierung Produktion</li> <li>• Wasserstoff als Rohstoff (Direktreduktion)</li> </ul>
<b>Globalisierung / Verlagerungsdruck</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Märkte</li> <li>• Infrastrukturen</li> <li>• Low Cost</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Märkte</li> <li>• Infrastrukturen</li> <li>• Carbon Leakage?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Märkte</li> <li>• Infrastrukturen</li> <li>• Carbon Leakage?</li> </ul>
<b>Arbeitsbeziehungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konfliktpartnerschaft</li> <li>• Mittlere Tarifbindung</li> <li>• Hoher Organisationsgrad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sozialpartnerschaft</li> <li>• Hohe Tarifbindung</li> <li>• ÜD Organisationsgrad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konfliktpartnerschaft</li> <li>• Hohe Tarifbindung</li> <li>• Hoher Organisationsgrad</li> </ul>

<b>Mitbestimmung Betriebsräte</b>	<b>Tarifautonomie</b>	<b>Lobbying</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Strategische Mitbestimmung (Unternehmen und Ressourcen)</i></li><li>• <i>Zentralisierung</i></li><li>• <i>Gewerkschaftliche Aktivierung</i></li><li>• <i>Beteiligungsorientierung</i></li><li>• <i>Erosion</i></li><li>• <i>Transnationalisierung?</i></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Verbetrieblichung</i></li><li>• <i>Organisierte Dezentralisierung – Tarifabweichungen und ZTV</i></li><li>• <i>Mitgliederrekrutierung / Organizing Gewerkschaften</i></li><li>• <i>OT-Verbände und wilde Erosion</i></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Renaissance des Korporatismus:</i></li><li>• <i>Gestaltung der Digitalisierung</i></li><li>• <i>Rahmenbedingungen der Ökologisierung</i></li><li>• <i>Industriepolitische Kooperation (TNW)</i></li><li>• <i>Transnationalisierung (EU)</i></li></ul>

# Fazit

- Doppelte Transformation: Inkrementell und disruptiv
- Offene Frage: Verschränkung der Entwicklungsstränge
- Wandel als gestaltbare Prozesse

## Digitalisierung:

- Neue Bedingungen für Organisation und Regulierung von Arbeit
- Rolle etablierter Akteure in der Plattformökonomie
- Themen, die auf der betrieblichen und Unternehmensebene diskutiert werden: Artikulation

## Dekarbonisierung:

- Neue Art von Artikulation; Unternehmensmitbestimmung
- Bedeutungsgewinn der Verbändeebene

# Zum Weiterlesen...

Zwischen Mitbestimmung und Industriepolitik:  
Interessenvertretungspraktiken im Spannungsfeld von  
Dekarbonisierung und Digitalisierung in energieintensiven  
Branchen\*

Alexander Bendel, Thomas Haipeter\*\*



Same same but different: Perspektiven der  
Sozialpartnerschaft in der Plattformökonomie  
zwischen Atomisierung und Institutionalisierung  
Fabian Beckmann, Fabian Hoose



Arbeits- und Industriesoziologische Studien 17 (1) 2024: 8–22

Solidarität in atomisierten Arbeitsformen

Empirische Erkenntnisse zu Interessenlagen von (solo-)selbstständigen Plattformarbeitenden  
Fabian Hoose <sup>id</sup>, Fabian Beckmann <sup>id</sup>



Thomas Haipeter, Sophie Rosenbohm  
Deutsche Betriebsräte in multinationalen  
Unternehmen: Befunde zur Artikulation von  
Interessen in Mehrebenensystemen\*\*



IAQ

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

Offen im Denken

# Podiumsdiskussion

## "Arbeit und Demokratie"

Vortrag: **Demokratie ist langsam,  
KI dagegen rasend schnell.**

Moderation:  
Antonia Weirich

Manfred  
Wannöffel

Claudia  
Niewerth

Dirk Stüter

weitere Informationen zum Podium und zur Anmeldung:



25. Juni  
17.15 Uhr  
im O-Werk



**Ausblick auf die  
Abschlussveranstaltung**



**RUB**

Quelle: <https://www.kup-ing.de/projekte/o-werk-bochum/>

**RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM**

**GEMEINSAME ARBEITSSTELLE RUB/IGM**

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

**Danke für Ihre Aufmerksamkeit!**