

Abstracts

WSI-MITTEILUNGEN 1/2024, SEITEN 3-9

PAULINE SCHNEIDER, OLAF STRUCK

Digitale Technik und schwindende Machtressourcen in der Transportlogistik 4.0

Der Beitrag analysiert die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsqualität von Berufskraftfahrer*innen in Deutschland. In der Transportlogistik ist der Einsatz digitaler Technik weit fortgeschritten. Das hat Auswirkungen auf die Arbeitsprozesse, die zunehmend standardisiert, rationalisiert und verdichtet werden. Dort, wo die Technik die Arbeitsprozesse deutlich vereinfacht, sind Transportunternehmen zudem in der Lage, vermehrt Arbeitskräfte mit geringerer Qualifikation, oft aus dem Ausland, einzusetzen. Für die ortsungebundenen Beschäftigten geht mit verstärkter technischer Steuerung und Dequalifizierung ein Verlust an Machtressourcen einher, der einer erfolgreichen Interessenvertretung entgegensteht. Der Aufsatz zeigt die Strategie hinter der Rationalisierung anhand eigener empirischer Ergebnisse auf und überprüft Ansatzpunkte für kollektive und gewerkschaftliche Interventionen. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2024, PP 3-9

PAULINE SCHNEIDER, OLAF STRUCK

Digital Technology and Loss of Power Resources in Transport Logistics 4.0

The article examines the impact of digitalisation on the quality of work for professional truck drivers in Germany. Within the field of transport logistics the use of digital technology and control systems is far advanced. This has an impact on work processes which are becoming increasingly standardised, rationalised and condensed. In cases where technology significantly simplifies tasks, transport companies are also

able to employ more workers with lower qualifications, often recruited from abroad. Local employees, on the other hand, face a loss of power resources due to intensified technological control and deskilling, which poses significant challenges to effective representation of their interests. The authors present the underlying strategy of rationalisation based on empirical findings and review potential approaches for collective and trade union interventions. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2024, SEITEN 10-17

JULIA BRINGMANN, BENJAMIN HENRY PETERSEN,
PHILIPP STAAB

Vernetzte Klinik

Neue Spannungen und neue Allianzen

Der Krankenhaussektor in Deutschland und mit ihm die akutstationäre Pflegearbeit befinden sich aktuell in einem Umbruch, der durch das Leitbild der vernetzten Klinik geprägt ist. Der Kern der vernetzten Klinik ist die Implementierung eines umfassenden Krankenhausinformationssystems, welches einen neuen Grad an Datendurchgängigkeit und -nutzung ermöglichen soll. Der Beitrag widmet sich den Fragen, ob und wie sich der Arbeitsprozess der Krankenpflege und die Praxis der betrieblichen Mitbestimmung durch den Einsatz dieses umfassenden Softwaresystems verändern. Auf Basis einer Fallstudie wird deutlich, dass der Arbeitsprozess weiterhin primär indirekt und unter Einbeziehung der Selbstorganisation der Beschäftigten bei partieller Verschränkung mit Marktanforderungen gesteuert wird. Zudem wird nachgezeichnet, dass eine handlungsfähige und verstetigte Effizienz-Allianz zwischen Management und Mitarbeitervertretung entsteht. Die Kernfunktion der Effizienz-Allianz ist eine neue, frühzeitigere Bearbeitung von (potenziellen) Arbeitskonflikten, denn nur so kann der technischen und organisatorischen (Pfad-)Ab-

hängigkeit gegenüber den Softwareanbietern begegnet werden. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2024, PP 10-17

JULIA BRINGMANN, BENJAMIN HENRY PETERSEN,
PHILIPP STAAB

Networked Clinic

New Tensions and New Alliances

The hospital sector in Germany, and related acute inpatient nursing care, is currently undergoing a radical change, which is characterised by the concept of the networked hospital. The core of the networked hospital is the implementation of a comprehensive hospital information system, which should enable a new degree of data consistency and usage. The article addresses the questions of whether and how the work process of the nursing staff and the practice of workplace co-determination are changed by the use of this comprehensive software system. Based on a case study, it becomes clear that the work process continues to be controlled primarily indirectly and with the inclusion of the self-organisation of the employees including partial interlinking with market requirements. In addition, it is shown that an efficiency alliance between management and employee representatives has been established that is capable of taking action. The core function of the efficiency alliance is a new, anticipatory handling of (potential) labour conflicts because this is the only way to counter the technical and organisational (path) dependency of software providers. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2024, SEITEN 18-25

SONJA KÖHNE, MIRIAM KLÖPPER,
GEORG VON RICHTHOFEN, HENDRIK SEND

Autonomer dank Algorithmen?

People Analytics

aus Perspektive der Selbstbestimmung

In den Diskussionen um *People Analytics* (PA) stehen häufig potenzielle Entscheidungshilfen und Effizienzgewinne für Unternehmen im Fokus: Durch die systematische Sammlung und algorithmisch gestützte Analyse von Personaldaten verspricht PA, Handlungsempfehlungen zu liefern, die personalstrategische Entscheidungen optimieren und die Produktivität steigern. Dieser Beitrag untersucht PA aus dem Blickwinkel der Selbstbestimmungstheorie und fragt danach, wie PA sich auf Autonomie, Kompetenz und soziale Einbindung von Beschäftigten positiv oder negativ auswirken kann. Die Selbstbestimmungstheorie geht davon aus, dass die Motivation und schließlich auch das Wohlbefinden und die Leistung von Individuen gesteigert werden können, indem deren psychologischen Grundbedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und sozialer Einbindung erfüllt werden. Die Untersuchung zeigt, dass hierbei Zielkonflikte zwischen Management und Beschäftigten existieren können. Diese beziehen sich auf Autonomie und Kontrolle, Kompetenz und Standardisierung sowie soziale Einbindung und Effizienz. Abschließend identifiziert der Beitrag Handlungsansätze anhand der drei übergreifenden Prinzipien Transparenz, Training und Teilhabe, die eine Umsetzung von PA im Sinne der Selbstbestimmung unterstützen können. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2024, PP 18-25

SONJA KÖHNE, MIRIAM KLÖPPER,
GEORG VON RICHTHOFEN, HENDRIK SEND

Autonomy through Algorithms?

People Analytics from the Perspective of Self-determination

Discussions about people analytics (PA) often focus on potential efficiency gains for companies: through the systematic collection and algorithmic analysis of human resources data, PA promises to provide actionable recommendations that optimise strategic decisions in human resource management and increase productivity. This article examines PA from the perspective of self-determination theory and asks how PA can have a positive or negative impact on employee autonomy, competence and relatedness. Self-determination theory assumes that individuals' motivation, and ultimately their well-being and performance, can be enhanced by meeting their basic psychological needs for autonomy, competence and relatedness. The study shows that conflicting goals can exist between management and employees. These relate to autonomy and control, competence and standardisation, as well as relatedness and efficiency. Finally, the article identifies practical approaches based on the three overarching principles of transparency, training and participation that can support the implementation of PA in favour of self-determination. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2024, SEITEN 26-33

TANJA CARSTENSEN, KATHRIN GANZ

Künstliche Intelligenz und Gender – eine Frage diskursiver (Gegen-)Macht?

Künstliche Intelligenz (KI) gewinnt in der Arbeitswelt zunehmend an Relevanz. Auffällig ist vor allem die intensive diskursive Auseinan-

dersetzung um KI, die in Medien, Politik und Wissenschaft geführt wird und in der zum Teil weitreichende Erwartungen formuliert werden. Ein festes Thema in diesen Diskursen um die Relevanz von KI für die zukünftige Arbeitswelt ist dabei auch die Frage, inwiefern sich Geschlechterungleichheiten verändern werden. Der Beitrag fragt nach den Implikationen von KI für vergeschlechtlichte Machtverhältnisse in betrieblichen Kontexten. Basierend auf empirischen Ergebnissen aus dem Projekt „Gender, Künstliche Intelligenz und die Arbeit der Zukunft“ wird anhand von fünf Themen diskutiert, inwiefern sich im Kontext der Verbreitung von und Diskussion über KI Veränderungen von Machtungleichheiten identifizieren lassen, die aus Geschlechterperspektiven Ansatzpunkte für betriebliche Gegenmacht sein können: 1. *Ideal-Worker*-Normen im Wandel, 2. Diskriminierung durch KI-Systeme, 3. KI-Entwicklung als Domäne weißer junger Männer als Sackgasse; 4. unbezahlte und unsichtbare Arbeit und 5. die Effekte von Automatisierung auf innerbetriebliche Machtverhältnisse. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2024, PP 26–33
TANJA CARSTENSEN, KATHRIN GANZ

Artificial Intelligence and Gender – a Question of (Counter) Power at Work?

Artificial intelligence (AI) is becoming increasingly relevant in the world of work. What is particularly striking is the intensive discourse on AI being conducted in the media, politics and science, in which in some cases far-reaching expectations are being formulated. A fixed topic in these discourses about the relevance of AI for the future of work is also the question of the extent to which gender inequalities will change. This article explores the implications of AI for gendered power relations in workplace contexts. Based on empirical results from the project “Gender, Artificial Intelligence and the

Work of the Future”, five topics are discussed to address the extent to which changes in power inequalities can be identified in the context of the dissemination of and discussion about AI, which from a gender perspective can be starting points for workplace counter-power: 1. ideal worker norms in transition, 2. discrimination by AI systems, 3. AI development as the domain of white young men as a dead end; 4. unpaid and invisible work and 5. the effects of automation on intra-company power relations. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2024, SEITEN 34–41
TOBIAS KÄMPF, THOMAS LÜHR

Angestellte und Mitbestimmung in der digitalen Transformation

Zum Wandel der Arbeitsbeziehungen im Büro

Der Beitrag analysiert Herausforderungen und Chancen der betrieblichen Mitbestimmung im Angestelltenbereich vor dem Hintergrund der digitalen Transformation. Ausgangspunkt ist die Feststellung, dass die Arbeitsbeziehungen im Büro bis heute durch das individuelle Interessenhandeln der Beschäftigten geprägt sind, was sie zu einem schwierigen Terrain für die Mitbestimmung macht. Gleichzeitig markiert die digitale Transformation einen grundlegenden Umbruch in der Angestelltenarbeit, der für Betriebsräte eine neue Handlungskonstellation erzeugt. Vor diesem Hintergrund wird das Handeln von Betriebsräten im Zuge aktueller strategischer Trends empirisch analysiert: der agilen Organisation von Angestelltenarbeit, ihrer zunehmenden Verlagerung in den Informationsraum (Stichwort: Homeoffice) sowie des Wandels der Büroarbeit durch den Einsatz Künstlicher Intelligenz. Im Ergebnis zeigen sich Ansatzpunkte für ein neues Zusammenspiel von individuellem und kollektivem Interessenhandeln, die von besonderer arbeitspolitischer

Bedeutung für die Debatte um die Zukunft der Mitbestimmung in der digitalen Transformation sind. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2024, PP 34–41
TOBIAS KÄMPF, THOMAS LÜHR

White-collar Workers and Co-determination in the Digital Transformation

On the Change of Labour Relations in the Office

This article analyses the challenges and opportunities of workplace co-determination in the white-collar sector against the background of the digital transformation. The starting point is the observation that labour relations in the office are still shaped by the individual interests of employees and the resulting actions, which makes it difficult terrain for co-determination. At the same time, the digital transformation marks a fundamental upheaval in white-collar work, which creates a new constellation of action for works councils. Against this background, the actions of works councils are empirically analysed in the course of current strategic trends: the agile organisation of white-collar work, its increasing shift to the information space (working from home) and the change in office work through the use of artificial intelligence. The results reveal starting points for a new interplay of individual and collective interest-based action, which are of particular importance for labour policy in the debate on the future of co-determination in the digital transformation. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2024, SEITEN 42-49
NELE DITTMAR

Tarifpolitik zu Digitalisierung – Gestaltung von Machtrelationen in der Arbeitswelt

Der Beitrag beleuchtet unter Rückgriff auf den Machtressourcenansatz, wie sich im Zusammenhang mit Digitalisierung die Machtverhältnisse in der Arbeitswelt verändern und wie diese Veränderungen wiederum von den Akteur*innen der Arbeitsbeziehungen gestaltet werden können. Die Autorin nimmt hier tarifpolitische Gestaltungsansätze zu Digitalisierung in den Blick, während der bisherige Fokus der Forschung zu Arbeitsbeziehungen und Digitalisierung auf der betrieblichen Ebene und der neu entstehenden „Plattformökonomie“ liegt. Es kann gezeigt werden, dass mit Tarifverträgen zu Digitalisierung Machtressourcen der Beschäftigten erhalten oder erschlossen werden (können). Darüber hinaus schlägt der Beitrag eine feldtheoretische Perspektive auf industrielle Beziehungen vor, um besser in den Blick zu bekommen, wie sich Tarifpolitik zu Digitalisierung zwischen Branchen aufgrund der spezifischen Machtverhältnisse und tarifpolitischen Praktiken unterscheidet. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2024, PP 42-49
NELE DITTMAR

Collective Bargaining on Digitalisation – Shaping Power Relations in the World of Work

This article draws on the power resources approach to analyse how power relations in the world of work change with digitalisation and how these changes can be shaped by industrial relations actors. The author presents collective agreements at sectoral level dealing with digitalisation, while research on digitalisation

and industrial relations has so far focused on the workplace level and the evolving platform economy. It can be shown that collective agreements on digitalisation can maintain or create power resources for labour. Furthermore, the article proposes a field theoretical perspective on industrial relations to better understand the differences between sectors regarding collective bargaining on digitalisation, due to sector-specific power relations and collective bargaining practices. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2024, SEITEN 50-57
PHILIPP FREY, FELIX GNISA, LINDA NIERLING

Demokratische Technikgestaltung in der Arbeitswelt

Visionäre Impulse aus Genossenschaften und industrieller Alternativbewegung für den digitalen Wandel

Der Beitrag beleuchtet Ansätze für die aktive Gestaltung technologischer Innovation im Sinne von Beschäftigten. Dazu werden zwei Szenarien demokratischer Technikgestaltung im Betrieb rekonstruiert. Anhand des historischen Falles von Lucas Aerospace und des aktuellen Arbeitskonflikts von GKN Florenz wird gezeigt, wie im Rahmen belegschaftsgetriebener Konversionspläne eine konfliktive Aneignung von Innovationskompetenzen durch Belegschaften erfolgen kann, die auf die Demokratisierung betrieblicher Entscheidungsfindung abzielt. Anhand der baskischen Industriegenossenschaft Mondragón MCC und der Plattformgenossenschaft CoopCycle wird das Potenzial demokratischer Unternehmensführung für eine progressive Arbeitspolitik und Technikgestaltung im Betrieb erläutert. Beide Szenarien geben Hinweise darauf, wie der digitale Wandel eigenständig durch Beschäftigte und Mitbestimmungsaktive gestaltet werden kann. Der Beitrag endet mit dem Plädoyer für eine doppelte Transfor-

mation betrieblicher Innovation, die sowohl zur gelingenden Gestaltung der Digitalisierung als auch zur Demokratisierung betrieblicher Governance dienen kann. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2024, PP 50-57
PHILIPP FREY, FELIX GNISA, LINDA NIERLING

Democratising Technology in the Workplace

Visionary Impulses from Cooperatives and Industrial Conversion Movements for the Digital Change

The article offers insights into how technological innovation in the workplace might be shaped in the interests of employees. It does so by reconstructing two scenarios of democratised technology design in the workplace. The historical case of Lucas Aerospace and the current labour conflict at GKN Florence are used to illustrate that a conflictual appropriation of innovation competences by the workforce can enable it to draft alternative business plans and challenge established company governance structures. Using the Basque industrial cooperative Mondragón MCC and the platform cooperative CoopCycle as examples, the potential of democratic corporate governance for progressive labour politics and technological design in the workplace is outlined. Both scenarios provide indications of how the digital transformation can be shaped autonomously by employees and institutions of co-determination. The article concludes with an appeal for a twofold transformation of innovation in the workplace, which can help to both successfully shape the digital transformation and to democratise corporate governance. ■

ABSTRACTS ZU DEN BEITRÄGEN
IN DEN RUBRIKEN AUS DER PRAXIS UND DEBATTE
UNTER WWW.WSI-MITTEILUNGEN.DE