

Who's in the box? Belegschaftsstrukturanalyse als Basis für eine zielgruppengerechte partizipative Einführung Künstlicher Intelligenz

Wolfgang MERX, Farida AYAD, Farah ELAROUSSI, Adjan HANSEN-AMPAH, Andrea ALTEPOST

*Institut für Textiltechnik, RWTH Aachen University,
Otto-Blumenthal-Straße 1, D-52074 Aachen*

Kurzfassung: Um für die zielgruppengerechte partizipative Einführung Künstlicher Intelligenz (KI) im Rahmen des regionalen Kompetenzzentrums der Arbeitsforschung WIRKsam ein grundsätzliches und tiefgreifendes Verständnis über die beteiligten Anwendungsunternehmen zu gewinnen, wurde 2022 eine Belegschaftsstrukturanalyse durchgeführt.

Schlüsselwörter: Belegschaftsstrukturanalyse, KI, Digitalisierung, Partizipation, Akzeptanz, Strukturwandel

1. Einleitung

Vor dem Hintergrund des Strukturwandels im Rheinischen Revier in Nordrhein-Westfalen gestaltet das regionale Kompetenzzentrum der Arbeitsforschung WIRKsam in neun betrieblichen Anwendungsfällen transdisziplinär, kollaborativ und partizipativ KI-gestützte Arbeitsprozesse (vgl. Altepost et al. 2023, Jeske et al. 2023). Einer der zentralen Ansätze von WIRKsam betrifft die Einführung von KI in Unternehmen. Der Prozess dieser Einführung muss gemeinsam, sozialpartnerschaftlich – also partizipativ – und ganzheitlich unter Berücksichtigung mensch-, technik- und organisationsbezogener Aspekte erfolgen, um von den Stakeholdern akzeptiert und mitgetragen zu werden sowie die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu stärken (vgl. Hansen-Ampah et al., 2023, Bau & Altepost, 2023, Renn, 2005). Im Zuge einer ersten Bestandsaufnahme der Strukturen des involvierten Unternehmens ist daher wichtig, wesentliche strukturelle Merkmale der Belegschaft zu erfassen, um sowohl die technische als auch die soziale Anschlussfähigkeit des Gestaltungsprozesses zu gewährleisten und die Stakeholder im Unternehmen zielgruppengerecht einzubinden (vgl. Harlacher et al., im Druck, Strohm & Ulrich, 1997, Ulich, 2013). Um einen Überblick über die Belegschaften der neun mehrheitlich der Textilbranche zugehörigen Anwendungsunternehmen zu erhalten, wurde im Jahr 2022 eine Belegschaftsstrukturanalyse konzipiert und durchgeführt.

2. Hintergrund und Methodik der Belegschaftsstrukturanalyse

Aus Sicht der AutorInnen dieses Beitrags ist es notwendig, neben den aktuellen Daten der Anwendungsunternehmen auch die Entwicklungen dieser Unternehmen und deren Belegschaften der vergangenen Jahre zu betrachten. Diese retrospektive Sicht begründet sich zum einen zur Einschätzung der potenziell erwartbaren Effekte

der COVID-19-Pandemie auf die Unternehmen ab dem Jahr 2020, zum anderen, um die aktuellen Daten in ein Verhältnis zu setzen.

Um die Belegschaftsstrukturanalyse durchzuführen, wurden zuerst relevante Items ausgewählt und mit Microsoft Excel zu einem tabellarischen Formular zusammengestellt. Das Formular fand sein Vorbild in der sehr umfassenden tabellarischen Personalstatistik eines Anwendungsunternehmens des Kompetenzzentrums, die zur Vorbereitung der Analyse seitens der Forschenden angefragt wurde, um einen Einblick in die unternehmensseitige Datenerfassung sowie die Daten selbst zu erhalten. Die für das Formular ausgewählten Items umfassen zunächst soziodemografische Angaben, nämlich die Geschlechter- und Altersverteilung, die Nationalität sowie das Bildungs- und Qualifikationsniveau der Mitarbeitenden im Zeitraum von 2016 bis 2022, jeweils insgesamt sowie nach gewerblichem und kaufmännischem Bereich unterteilt. Ferner wurden der Stellenplan (Soll/Ist, gewerblich und kaufmännisch) und die Fluktuationsquote seit 2016, die Organisationsbereiche mit Anzahl der Mitarbeitenden, die Art des Schichtbetriebs, die Arbeitsvertragsarten, der Krankenstand seit 2016 und die Fort- und Weiterbildungsquoten seit 2016 abgefragt. Um im Zuge der Analyse einen Einblick in die IT-Infrastruktur der Unternehmen zu erhalten, wurde ebenfalls danach gefragt, wie viele Mitarbeitende einen Computerzugang, einen eigenen Firmencomputer und/oder eine eigene Firmen-E-Mail-Adresse haben.

Nach Versand des Formulars per E-Mail an die neun Anwendungsunternehmen gingen die Ergebnisse von sieben Unternehmen in die Analyse ein. Eines wurde aufgrund der geringen Zahl der Mitarbeitenden ausgenommen, von einem weiteren lag kein Rücklauf vor. Die erfragten Daten wurden von den Unternehmen in unterschiedlicher Vollständigkeit vorgelegt. Ein Unternehmen gab lediglich einen Teil der angeforderten Daten in eigener Form und ohne Bezug auf das versandte Formular zurück. Der Rücklauf dauerte mehrere Monate.

3. Überblick der Ergebnisse

Bevor die Unternehmen separat betrachtet werden, folgt ein Überblick der Ergebnisse. Aufgrund der uneinheitlichen Datenlage können jedoch nur vereinzelte unternehmensübergreifende Aussagen getätigt werden. Insgesamt sind 1339 Mitarbeitende in sieben Unternehmen beschäftigt, davon 1033 Männer und 306 Frauen. Trotz der Größenunterschiede fällt auf, dass in allen Unternehmen weitaus mehr Männer als Frauen arbeiten (s. Tab. 1), besonders in den gewerblichen Bereichen. Sechs Unternehmen äußerten sich zu der Altersstruktur ihrer Belegschaften, die übergreifend ähnlich ist (s. Tab. 2). Den Schwerpunkt bilden dabei die 45- bis 59-Jährigen, die 48 % aller Mitarbeitenden ausmachen. Im Gegensatz dazu stellen die 18- bis 24-jährigen Mitarbeitenden zusammen mit den Minderjährigen nur rund 8 % der Beschäftigten. Alle weiteren Altersstufen (25 bis 34, 35 bis 44 sowie 60 Jahre und älter) sind mit 13 bis 16 % nahezu gleich verteilt. Im Hinblick auf die Schulabschlüsse aller Mitarbeitenden, zu denen sich vier Unternehmen äußerten, besteht eine fast gleiche, gedrittelte Verteilung zwischen Haupt-/Volksschulabschlüssen, mittleren Schulabschlüssen und dem Abitur bzw. der allgemeinen/fachgebundenen Hochschulreife. Vier Unternehmen machten Angaben zu ihrer IT-Infrastruktur. Ca. 94 % aller Mitarbeitenden dieser Unternehmen haben einen Zugang zu einem Firmencomputer. Größere Unternehmen haben dabei eine Deckung von 100 %, kleinere lediglich rund 51 %. Ca. 48 % aller Mitarbeitenden haben einen eigenen Firmencomputer, wobei die Verteilung hier bei

den Unternehmen nahezu gleich ist. Zu der Verfügbarkeit von Firmen-Email-Adressen äußerten sich fünf Unternehmen. Zwar haben rund 50 % aller Mitarbeitenden dieser Unternehmen eine eigene E-Mail-Adresse, allerdings reicht die Verteilung in den einzelnen Unternehmen von ca. 28 % bis ca. 70 %.

Tabelle 1: Die Anzahl der Mitarbeitenden und die Geschlechterverteilung in den befragten Unternehmen (UN)

UN	Anzahl der Mitarbeitenden				
	Gesamt		Männlich		Weiblich
	Abs.		Abs.	%	Abs. %
A	451		339	75,17	112 24,83
B	454		385	84,80	69 15,20
C	76		70	92,11	6 7,89
D	198		127	64,14	71 35,86
E	69		57	82,61	12 17,39
F	15		14	93,33	1 6,67
G	76		41	53,95	35 46,05
Gesamt	1339		1033	77,15	306 22,85

Tabelle 2: Die Altersstruktur bzgl. der Mitarbeitenden der befragten Unternehmen, Unternehmen B staffelte seine Struktur in anderer Form

UN	Altersstruktur [in Jahren]											
	<18		18–24		25–34		35–44		45–59		60 und älter	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
A	0	0,00	36	7,98	46	10,20	64	14,19	220	48,78	85	18,85
C	0	0,00	1	1,32	11	14,47	8	10,53	44	57,89	12	15,79
D	2	1,01	16	8,08	31	15,66	29	14,65	100	50,51	20	10,10
E	0	0,00	6	8,70	10	14,49	9	13,04	33	47,83	11	15,94
F	0	0,00	2	13,33	2	13,33	5	33,33	5	33,33	1	6,67
G	1	1,32	6	7,89	17	22,37	16	21,05	26	34,21	10	13,16
Ges.	3	0,34	67	7,57	117	13,22	131	14,80	428	48,36	139	15,71

4. Die Unternehmen und Belegschaften im Detail

Von 451 Mitarbeitenden des Unternehmens A sind 75,2 % männlich und 24,8 % weiblich. 67,6 % der Belegschaft sind 45 Jahre alt oder älter. Dieses Verhältnis ist im gewerblichen und kaufmännischen Bereich sehr ähnlich. Nachdem die Belegschaft mit 518 Mitarbeitenden im Jahr 2017 ihren Höchststand erreichte, wurde sie seitdem konstant verkleinert und erreichte mit 419 Mitarbeitenden im Jahr 2022 ihren Tiefstand. Der Stellenplan wurde jedes Jahr entsprechend angepasst, obwohl bis zum Jahr 2018 noch ein Wachstum vorgesehen war. Der Vergleich der Soll- und Istwerte des Stellenplans zeigt zudem eine konstante, leichte Unterbesetzung an. Die Personalfuktuation besteht hauptsächlich im gewerblichen Bereich mit nahezu jährlich zehn bis 20 Austritten. 231 Mitarbeitende sind in der Fertigung beschäftigt, 75 im Vertrieb,

74 in der Verwaltung, 17 in der Forschung, 54 weitere werden als „inaktiv“ ausgewiesen. Alle Mitarbeitende haben einen Zugang zu einem Firmencomputer, 212 besitzen einen eigenen Firmencomputer, 314 eine eigene Firmen-E-Mail-Adresse.

Die Belegschaft des Unternehmens B umfasst 454 Mitarbeitende, davon sind 41 % 50 Jahre alt und älter. 131 von 318 Mitarbeitende im gewerblichen Bereich sind 50 Jahre und älter, 56 von 136 im kaufmännischen Bereich. Frauen machen 15,2 % der gesamten Belegschaft aus, davon 7,5 % im gewerblichen Bereich. Seit 2017 verließen jährlich zwischen 19 und 26 Mitarbeitende das Unternehmen, dabei mehrheitlich aus dem gewerblichen Bereich. 149 Mitarbeitende besitzen einen Haupt-/Volksschulabschluss, 163 einen mittleren Schulabschluss und 126 Abitur. 308 Mitarbeitende sind ausgebildet, 31 besitzen einen universitären Abschluss, 67 sind ohne Ausbildung. Jährlich fanden zwischen 2018 und 2021 80 bis 100 größtenteils externe Seminare statt. Die gesamte Anzahl an Teilnehmenden lag dabei zwischen 312 und 441.

Die Daten des Unternehmens C beziehen sich nicht auf das versandte Formular. Von 76 fest angestellten Mitarbeitenden sind 70 männlich und sechs weiblich. Das Durchschnittsalter im Unternehmen beträgt 49 Jahre, die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit elf Jahre. Diese Werte sind in allen Organisationsbereichen ähnlich.

Die Belegschaft des Unternehmens D besteht aus 198 Mitarbeitenden, davon sind 64,1 % Männer und 35,9 % Frauen. Die Anzahl der Mitarbeitenden schwankt jedes Jahr ohne erkennbare Tendenz zwischen jeweils 5 bis 15 % zum Vorjahr. Seit 2019 ist ein konstanter Stellenabbau im gewerblichen Bereich geplant, der bis 2022 teilweise realisiert wurde. Bis zum Jahr 2020 lag der Anteil der Mitarbeitenden mit Haupt-/Volksschulabschluss zwischen 50 und 60 %, danach sank er auf unter 45 %. Der Anteil der Mitarbeitenden mit einem mittleren Schulabschluss blieb nahezu konstant zwischen 20 und 30 %. Der Anteil der Mitarbeitenden mit allgemeiner/fachgebundener Hochschulreife schwankte zwischen 30 und 40 %. Der Krankenstand im gewerblichen Bereich weist eine über alle Jahre leicht steigende Tendenz auf. Die Zahl der Seminare zur Fort- und Weiterbildung stieg seit 2019 auf ca. 150, allerdings entwickelte sie sich zwischen den einzelnen Bereichen unterschiedlich. Seit 2018 sind zwischen ca. 70 und 85 % der Seminare intern. Alle Mitarbeitende besitzen einen Firmencomputerzugang, 193 einen eigenen Firmencomputer, 121 eine Firmen-E-Mail-Adresse.

Von 69 Mitarbeitenden des Unternehmens E sind 57 männlich und 12 weiblich. 44 Mitarbeitende sind 45 Jahre alt oder älter. Im gewerblichen Bereich arbeiten 41 Mitarbeitende, 32 davon sind mindestens 45 Jahre alt. Im kaufmännischen Bereich mit 28 Mitarbeitenden sind die Geschlechterverteilung und Altersstruktur hingegen ausgeglichen. Zwischen 2016 und 2022 verließen zwischen zwei und neun Mitarbeitende pro Jahr das Unternehmen, häufig wegen Altersrente oder Tod. Die Anzahl der Mitarbeitenden nimmt seit 2018 leicht ab, wovon die gewerblichen und die kaufmännischen Bereiche gleichermaßen betroffen sind. Das Unternehmen ist differenziert und kleinteilig organisiert, jedoch ist ein Großteil der Bereiche mit lediglich ein oder zwei Mitarbeitenden besetzt. 29 Mitarbeitende besitzen einen Haupt-/Volksschulabschluss, 17 einen mittleren Schulabschluss und 23 allgemeine/fachgebundene Hochschulreife. 40 Mitarbeitende besitzen eine Ausbildung, 14 keine Ausbildung, fünf sind in Ausbildung. Vier Mitarbeitende besitzen einen Meistertitel, fünf einen Masterabschluss, einer einen Bachelorabschluss. Die Anzahl der Fort- und Weiterbildungsseminare liegt jährlich zwischen 16 und 32, außer 2020 mit zwei. 37 Mitarbeitende

besitzen einen Firmencomputerzugang, 32 einen eigenen Firmencomputer inklusive Firmen-E-Mail-Adresse.

Von 15 Mitarbeitenden des Unternehmens F sind 14 männlich sowie vier jünger als 35 Jahre. Acht Mitarbeitende besitzen eine allgemeine/fachgebundene Hochschulreife, drei einen mittleren Schulabschluss und vier einen Haupt-/ Volksschulabschluss. Seit 2018 wurden jährlich ein bis zwei Seminare für je ein bis zwei Mitarbeitende durchgeführt. Der Krankenstand entwickelte sich seit 2017 unterschiedlich, stieg jedoch in den Jahren 2020 und 2021 stark an. Von 2016 bis 2020 verließen stets zwei Mitarbeitende das Unternehmen aus nicht genannten Gründen. Die große Mehrheit der Austritte geschah im gewerblichen Bereich. Sechs Mitarbeitende besitzen einen Zugang zu einem Firmencomputer, sechs weitere einen eigenen Firmencomputer, erneut sechs weitere eine Firmen-E-Mail-Adresse.

Von 76 Mitarbeitenden des Unternehmens G sind 41 männlich und 35 weiblich, 35 arbeiten im gewerblichen und 41 im kaufmännischen Bereich. Auffällig ist das Wachstum der Belegschaft seit 2016 von 54 auf über 70 Mitarbeitende. Im gleichen Zeitraum gab es im gewerblichen Bereich nur vereinzelte Austritte, im kaufmännischen hingegen größtenteils zwischen zwei und sechs pro Jahr.

5. Diskussion der Ergebnisse

Die erhobenen Ergebnisse bestätigen allgemeine Trends in Deutschland, die sich in den einzelnen Unternehmen niederschlagen, nämlich ein hoher Altersdurchschnitt und Fachkräftemangel, allerdings macht dabei die Unternehmensgröße keinen Unterschied aus. Lediglich hinsichtlich der abgefragten IT-Infrastruktur verfügen größere Unternehmen über eine flächendeckende Ausstattung, allerdings ist damit noch nicht klar, inwieweit diese Infrastruktur von allen Beschäftigten im beruflichen Alltag genutzt wird und welchen Stellenwert sie besitzt. Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie fallen hinsichtlich der Krankenstände und der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auf, die ab 2020 stark eingeschränkt wurden.

Rückblickend weist die Erhebung bezüglich der verwendeten Items methodologische Schwierigkeiten auf. Es zeigten sich deutliche Unterschiede in der unternehmensseitigen Erhebung von Personaldaten. Die Unternehmen verwenden dazu keine einheitliche Form und erheben ihrerseits manche Daten nicht, was die Analyse erschwerte. Die Auswahl der Items und die Gestaltung des Erhebungsbogens erfordern daher besondere Aufmerksamkeit und Klärung bezüglich der Verfügbarkeit der Daten.

Die Dauer der Erhebung betrug mehrere Monate, da die Daten nicht in der erforderlichen Form vorlagen. Zusätzlich mussten manche Unternehmen mehrfach an die Teilnahme der Erhebung erinnert werden. Eine weitere Schwierigkeit war die Unvollständigkeit der erhobenen Daten. Je spezifischer die Items wurden, umso unvollständiger wurden die erhobenen Daten. Vor allem blieben die Fragen zu der IT-Infrastruktur der Unternehmen oft unbeantwortet, allerdings sind die Gründe dazu unklar.

6. Fazit

Insgesamt wird deutlich, dass die Belegschaftsstrukturanalyse dazu beiträgt, die unternehmensseitigen personellen Herausforderungen festzustellen, um die damit verbundene Einführung KI-gestützter Arbeitsprozesse zu verbessern. Die Ergebnisse

zeigen Effekte der seit Jahren öffentlich diskutierten Trends des Älterwerdens der Gesellschaft und des Fachkräftemangels sowie der COVID-19-Pandemie. Diese Effekte sind in der Textilbranche Deutschlands besonders stark erkennbar, was durch diese Belegschaftsstrukturanalyse bestätigt wird. Unabhängig von ihrer Größe stehen alle Unternehmen gleichermaßen vor diesen Herausforderungen. Die verschiedenartigen Strukturen der Belegschaften lassen ein partizipatives Vorgehen sinnvoll erscheinen, um den Bedarfen der Stakeholder gerecht zu werden und somit eine hohe Akzeptanz und Nutzbarkeit der KI-Lösungen bereits während ihrer Entwicklung zu ermöglichen.

7. Literatur

- Altepost A, Berlin F, Ferrein A & Harlacher M (2023). Demonstrativ-aktiv-iterativ: Arbeitssysteme mit Künstlicher Intelligenz an Demonstratoren im Reallabor vermitteln, erproben und weiterentwickeln. Dokumentation des 69. Arbeitswissenschaftlichen Kongresses Hannover 01.03.–03.03.2023. Nachhaltig Arbeiten und Lernen – Analyse und Gestaltung lernförderlicher und nachhaltiger Arbeitssysteme und Arbeits- und Lernprozesse. 69. Frühjahrskongress 2023, Hannover.
- Bau M & Altepost A (2023). MTO und PBA als integraler Transformationsansatz (3; ILAG Working Papers). ILAG Institut Leistung Arbeit Gesundheit.
- Hansen-Ampah A, Altepost A, Merx W, Berlin F & Elaroussi F (2023). There is more to the picture than meets the AI: Using MTO to shape and implement AI in textile production. Aachen-Dresden-Denkendorf International Textile Conference 2023, Dresden.
- Harlacher M, Altepost A, Elsen I, Ferrein A, Hansen-Ampah A, Merx W, Nieuhues S, Schiffer S & Nasim F. (im Druck). Approach for the Identification of requirements on the design of AI-supported work systems (in problem based projects). EPEAI Conference AI in business and economics. 06.–07.03.23. Mülheim a.d. R.
- Jeske T, Harlacher M, Altepost A, Schmenk B, Ferrein A & Schiffer S. (2023). WIRKsam – Projektvorstellung. Leistung & Entgelt (2023), 7–12.
- Renn O (2005). Technikakzeptanz: Lehren und Rückschlüsse der Akzeptanzforschung für die Bewältigung des technischen Wandels. Technikfolgenabschätzung – Theorie und Praxis, 3(14), 29–38.
- Strohm O & Ulich E (Hrsg.) (1997) Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten: ein Mehr-Ebenen-Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik und Organisation (Vol. 10). vdf Hochschulverlag AG, Zürich.
- Ulich E (2013). Arbeitssysteme als soziotechnische Systeme – eine Erinnerung. Journal Psychologie des Alltagshandelns, 6(1), 4–12. Zürich.

Danksagung: Wir danken dem Bundesministerium für Bildung und Forschung für die Förderung und dem Projektträger Karlsruhe für die Betreuung des Kompetenzzentrums WIRKsam (Förderkennzeichen: 02L19C601) im Rahmen der Fördermaßnahme „Regionale Kompetenzzentren der Arbeitsforschung“. Ebenfalls danken wir unseren Forschungspartnern ifaa – Institut für angewandte Arbeitsforschung, Düsseldorf, und MASKOR Mobile Autonome Systeme und Kognitive Robotik, Fachhochschule Aachen, sowie unseren Unternehmenspartnern in WIRKsam.



Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Arbeitswissenschaft in-the-loop

**Mensch-Technologie-Integration
und ihre Auswirkung auf Mensch,
Arbeit und Arbeitsgestaltung**

70. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Institut für Arbeitswissenschaft und
Technologiemanagement IAT
Universität Stuttgart

In Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer-Institut für
Arbeitswirtschaft und Organisation IAO

06. – 08. März 2024

GfA-Press

Bericht zum 70. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 06. – 08. März 2024

Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement (IAT), Universität Stuttgart

In Zusammenarbeit mit: Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), Stuttgart

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Sankt Augustin: GfA-Press, 2024

ISBN 978-3-936804-34-8

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Sankt Augustin, Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast**

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Kongressband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Geschäftsstelle der GfA

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003, Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de · www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de

Screen design und Umsetzung

© 2024 fröse multimedia, Frank Fröse,

office@internetkundenservice.de, www.internetkundenservice.de