

Lorig, Philipp

Article

Jahrestagung der German Industrial Relations Association (GIRA) am 11. und 12. Oktober an der Hochschule Darmstadt

Industrielle Beziehungen

Provided in Cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Suggested Citation: Lorig, Philipp (2019) : Jahrestagung der German Industrial Relations Association (GIRA) am 11. und 12. Oktober an der Hochschule Darmstadt, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Verlag Barbara Budrich, Leverkusen, Vol. 26, Iss. 1, pp. 113-119, <https://doi.org/10.3224/indbez.v26i1.06>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/234883>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Philipp Lorig*

Jahrestagung der German Industrial Relations Association (GIRA) am 11. und 12. Oktober an der Hochschule Darmstadt**

Der Vorstand der German Industrial Relations Association lud in diesem Jahr an die Hochschule Darmstadt zur Jahrestagung ein. Vorausgegangen war ein offener Call for Papers, der es allen an den Fragen industrieller Beziehungen Interessierten ermöglichte Beiträge einzureichen.

Im Mittelpunkt des ersten Tagungstages standen Formen der *Externalisierung* im Spannungsfeld zwischen der Makro- und der Mikroebene des Betriebs bzw. Unternehmensnetzwerkes. Zum Auftakt hielt *Markus Weißphal* (Universität Paderborn) einen Vortrag, in dem er Ergebnisse seiner ländervergleichenden Studie zu externalisierender Personalpolitik und Einkommensungleichheit vorstellte. Im Fokus seiner makroökonomischen Herangehensweise standen dabei nicht die innerhalb der interdisziplinären Forschungslandschaft schon identifizierten Gründe für steigende Einkommensungleichheit (technologischer Fortschritt, Globalisierung, Ausprägungen des Sozialstaats, fallende Gewerkschaftspräsenz), sondern die Frage, inwiefern Unternehmen mit ihren Beschäftigungspraktiken für Einkommensungleichheiten verantwortlich sein können. Grundgedanke dieses Ansatzes ist somit, dass *in* den Unternehmen die Quelle der Stratifikation der Gesellschaft zu verorten ist. Nach Cobb (2016) erhöhen externe, stärker durch Marktmechanismen bestimmte Arbeitsmärkte die Einkommensungleichheiten eines Landes, wohingegen interne Arbeitsmärkte aufgrund ihrer bürokratischen Abläufe und Gerechtigkeitsvorstellungen einen dämpfenden Effekt auf diese haben. Auf Basis des Ansatzes von Davis und Cobb (2010) stützt sich der Beitrag auf Länderdaten und das Konstrukt der „Beschäftigungskonzentration“ als Proxy für externalisierende Personalpolitik. Operationalisiert wird die Beschäftigungskonzentration durch den relativen Anteil der Beschäftigung zur gesamten Erwerbsbevölkerung in den zehn größten Unternehmen eines Landes. Neben einer erstmaligen Erstellung eines Panels mit OECD-Ländern über den Zeitraum von 1990 bis 2015 und einer

* Dr. Philipp Lorig, TU Chemnitz, Institut für Soziologie, Professur Arbeits- und Organisationssoziologie, E-Mail: Philipp.lorig@hsw.tu-chemnitz.de

** Artikel eingegangen: 06.12.2018, revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 23.12.2018

empirischen Analyse mittels makroökonomischer Regressionsmodelle der Ungleichheitsforschung wurde im Vortrag eine genauere quantitativ empirische Auseinandersetzung des Zusammenhanges von Beschäftigungskonzentration und Einkommensungleichheit vorgestellt, indem durch die Arbeitseinkommensquote die Logik der Beschäftigungskonzentration präzisiert wurde. Als Hauptergebnis konnte festgestellt werden, dass die Beschäftigungskonzentration nur die Einkommensungleichheit verringert, solange sich entsprechend auch die Arbeitseinkommensquote erhöht.

Ausgehend von der Unterscheidung zwischen den Typologien *organisationsorientierter* und *marktorientierter* Beschäftigungssysteme und damit einhergehender Beschäftigungspraktiken, folglich davon abhängiger Entlohnungssysteme, wies Weißphal darauf hin, dass hierdurch die Ungleichheit zwischen den Firmen in Abhängigkeit von der Konstitution der Unternehmensgrenzen steigt. Dabei wird angenommen, dass große Unternehmen aufgrund ihrer Komplexität eher geneigt sind, interne Arbeitsmärkte zu verwenden, eine geringe Beschäftigungskonzentration ist demnach ein Zeichen für externalisierende Personalpolitik. Anhand seiner analysierten Daten von 22 OECD-Ländern über einen Zeitraum von 23 Jahren und unter Verwendung fundierter Regressionsmodelle zeigte Weißphal auf, dass der zunehmende Einsatz externalisierender Personalpolitik im engen Zusammenhang mit einer steigenden Konzentration von Gewinnen in besonders produktiven Firmen und deutlichen Lohngefällen zwischen den Firmen einhergeht. Da eine Rückkehr zu Großunternehmen und deren Praxis der internen Arbeitsmärkte unrealistisch sei, plädierte er für weitere Institutionen, die die Funktion interner Arbeitsmärkte entlang der Wertschöpfungskette übernehmen.

In der Diskussion wurde neben methodischen Fragen zur Genauigkeit des Proxys darauf hingewiesen, dass Externalisierung auch innerhalb der Länder branchenabhängig unterschiedlich gestaltet wird und atypische Beschäftigung unterschiedlich reguliert werden kann. Ein Beispiel hierfür wären die Formen von Flexicurity. Auch wurde diskutiert, welchen Institutionen eine Rolle zugewiesen werden könnte und ob die empirische Analyse durch das Aufnehmen politischer und sozioökonomischer Fragen befruchtet werden könne. Auch wurde dafür plädiert, Flächentarifverträge in die Analyse aufzunehmen und grundlegend die Frage gestellt, ob nicht die Stärkung interner Arbeitsmärkte, sondern die Durchsetzung guter Arbeitsbedingungen das Ziel sein müsse.

Im darauffolgenden Beitrag von *Carsten Wirth* (Hochschule Darmstadt) „*Mitbestimmte Netzwerkbildung revisited: Der Fall einer außergewöhnlichen Dienstleistungsunternehmung?*“ standen die Arbeitsbeziehungen in pluralen Unternehmensnetzwerken im Mittelpunkt. Kernfrage seines Vortrags war dabei, ob es – als Resultat einer Auflösung des einheitlichen Betriebes in eine Mehrzahl von Betrieben unterschiedlicher Unternehmungen und horizontaler und vertikaler Desintegration der Wertschöpfungsaktivitäten – erstens zu einer Unterminierung der etablierten Arbeitsbeziehungen kommt und ob es zweitens den Arbeitnehmersvertretungen gelingt, auf diese Entwicklung mit netzwerkbezogener Arbeitspolitik und Formen der Interessenvertretung in Netzwerken zu reagieren. Am Fallbeispiel eines pluralen, von einer Logistikunternehmung strategisch geführten, Dienstleistungsnetzwerks wurden die Entwicklungen der Interessenvertretungspraktiken über einen Zeitraum von zwei Jahrzehnten im Rahmen einer Einzelfallstudie analysiert. Aus einer strukturationstheoretischen Perspektive lassen sich soziale Praktiken der Interessenvertretung nach dem Grad ihrer Konfliktorientierung und ihrer *integrativen* oder *exkludierenden* Praktiken

unterscheiden. Wirth identifizierte insgesamt sechs Phasen. Von einer anfänglich kooperativen Konfliktverarbeitung mit integrativen Praktiken entwickeln sich die Praktiken der Interessenvertretung zu nahezu konfliktverdrängenden und exkludierenden Praktiken der Interessenvertretung. Damit geht die Etablierung eines innerbetrieblichen Niedriglohnsektors einher. An den Beispielen der Reinigungskräfte, der Kommissionierung und der Sicherheitsdienstleistungen, die nach Ausgliederungen zwischen Alt- und Neubeschäftigten Lohn-differenzen von bis zu 30% aufweisen, wies er das Scheitern der mitbestimmten Netzwerk-bildung aufgrund immer größerer Konzessionen von Seiten der Interessenvertretung nach. Dies ging mit einer Spaltung im Betrieb und einem Ressourcenzuwachs des Managements einher. Als Schlussfolgerung führte Wirth aus, dass die pluralen Formen der Netzwerkor-ganisation eine Herausforderung für die Interessenvertretung bleiben und deren Praktiken in veränderten Kontexten und ihre reflexive Auslegung immer auch (machtvoll) zu repro-duzieren sind. Von besonderer Bedeutung ist hierbei das Verhältnis von Kooperation und Konflikt, auf den die Akteure mit dem von ihnen praktizierten Stil industrieller Beziehun-gen zügig reagieren müssen, wenn sie nicht an Einfluss auf die Bedingungen, unter denen Arbeit verausgabt wird, verlieren wollen. Eine gewichtige Rolle sprach er abschließend dem Blick auf die Unternehmensnetzwerke als Bezugspunkt der Interessenvertretung und des Handelns zu.

Die Diskussion des Vortrags drehte sich sowohl um Fragen allgemeiner gewerkschaft-licher Orientierung und Strategien, die aus dem Fallbeispiel exemplifiziert werden konnten als auch um die Frage nach der tiefen Verankerung des Betriebsbegriffs und der damit ver-bundenen Schwierigkeiten für die Interessenvertretung. An dieser Stelle wurde von Her-mann Kotthoff die Frage aufgebracht, warum das Augenmerk nicht wieder mehr auf das In-teresse der Belegschaft im Sinne des §3 BetrVG gelegt werden könnte, um das Eigeninte-resse zur Solidarität zu stärken. Auch stellte sich die Frage nach der Bewusstseins-ebene. Gibt es einen Grund, warum sich keine Arbeitsgruppen zwischen Interessenvertretungen über die Jahre gebildet haben? Als Antwort wurde die Frage diskutiert, ob sich aufgrund der Aufspaltung des Betriebes und der damit verbundenen Schwierigkeiten der Homogeni-sierung solidarische Momente schwieriger ausmachen lassen und die Frage, was denn eig-entlich gute und solidarische Betriebsratsarbeit unter dem Druck der Dezentralisierung von Unternehmen ausmachen könnte und sollte.

Der Nachmittag des ersten Tagungstages wurde mit einer Betriebsbesichtigung des Frankfurter Flughafens und einem Gespräch mit der Betriebsratsvorsitzenden Claudia Ar-mier und Michael Müller, Arbeitsdirektor und Mitglied des Vorstands der Fraport AG, be-endet. Hierbei war es zum einem den Teilnehmenden möglich, ins Gespräch mit der Vertre-terin und dem Vertreter der Fraport AG zu kommen und spezifische Fragen zu Abläufen, Möglichkeiten und Schwierigkeiten der Betriebsratsarbeit zu stellen, zum anderen ermög-lichte eine umfassende Besichtigung des Frankfurter Flughafens eine Besichtigung der Ar-beitsabläufe auf dem Vorfeld. Auf diese Weise konnten die Teilnehmerinnen und Teilneh-mer Informationen über Arbeitsbedingungen und Parzellierung der Belegschaften erhalten.

Im Anschluss wurde Dr. Anja Kirsch (FU Berlin) der Best Paper Award 2015/2016 der German Industrial Relations Association (GIRA) für die beste Veröffentlichung von Nach-wuchswissenschaftler*innen zum Themenkomplex Industrielle Beziehungen/ Arbeitsbezie-hungen überreicht. Der Vorstand der GIRA prämierte Anja Kirschs Aufsatz „*Erneuerung*

durch Umstrukturierung? Zu den Auswirkungen von Gewerkschaftsfusionen“, der 2015 in der Zeitschrift *Industrielle Beziehungen* (Jg. 22 (2), S. 116-141) erschienen ist.

Der zweite Tagungstag begann mit einem Vortrag von *Karen Jaehrling* und *Christin Schröder* (Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen) zum Thema „*Öffentliche Auftragsvergabe als neue Arena der industriellen Beziehungen – Paradigmenwechsel zugunsten besserer Arbeitsbedingungen?*“. Das Kernthema dieses Vortrags war die partielle Auslagerung von Entscheidungen aus klassischen Arenen der industriellen Beziehungen im öffentlichen Sektor als eine Praxis der Auftragsvergabe. Empirisch wurde dabei nicht die administrative Praxis der öffentlichen Auftragsvergabe analysiert, sondern die Akteure und deren Interessen und formelle sowie informelle Normen, die auf administrative Entscheidungen einwirken. Dies geschieht in zwei Arenen der Konfliktaustragung: Der Vergabegesetze und der Gesetzesanwendung. Mithin standen die mikropolitische Ausgestaltung von Aushandlungsprozessen und die Frage der Intensivierung von Vermarktlichung im Hauptfokus der Untersuchung. Hierzu wurden neben der Analyse von Vergabeteuren, Verwaltungsvorschriften und Handlungsleitfäden für Auftragsvergaben, gewerkschaftlichen Positionspapieren und Beiträgen in Fachforen Interviews mit verschiedenen Akteurinnen und Akteuren in diesen Arenen geführt.

Für die *Arena der Vergabegesetze* lässt sich im Sinne einer „partisan contestation“ eine zunehmende Politisierung des Vergaberechts und eine Internationalisierung und Verrechtlichung der Konfliktaustragung konstatieren. Ein Paradigmenwechsel hin zum breiten Konsens der Akteure, dass soziale Fragen nicht als „vergabefremd“ zu betrachten sind, hat sich vollzogen. In der *Arena der Gesetzesanwendung* zeigt sich auf der Ebene der Akteure und Entscheidungsprozesse eine zunehmende Professionalisierung des öffentlichen Einkaufs und das Entstehen eines Marktes für juristische Expertise und Spezialwissen. Diese und quasi-öffentliche Beratungsorganisationen, wie z.B. der Bund der Steuerzahler, und deren Infrastrukturen und Schulungsangebote lassen sich als *Hüter des Wettbewerbs- und Haushaltsrechts* beschreiben. Expertise als „Währung“ kommt in dieser Arena eine hohe Bedeutung zu, wobei allerdings ambivalente und widerstreitende Normen und Expertisen zwischen den Hütern und der öffentlichen Beschaffung ausgehandelt werden müssen. Eine Intensivierung von Marktprinzipien lässt sich eher von staatlicher Seite beobachten – teilweise gegen die Interessen von Gewerkschaften und Unternehmen. Als Ergebnis wurde festgehalten, dass, auch wenn sich nicht im anspruchsvollen Sinne Müller-Jentschs von Arenen sprechen lässt eine Politisierung über *quiet politics* hinaus durchaus festzustellen ist. Vor allem der Eigensinn der Akteure, ihre Interessen sowie das Gemeinwohl und dessen Definition werden zunehmend relevanter.

Die Diskussion setzte sich mit Fragen nach den festzuschreibenden Inhalten auseinander, die als soziale Kriterien und ökologische Nachhaltigkeit genauer charakterisiert werden können. Auch wurde diskutiert, ob sich ein *shift* zum New Public Management oder zu alten bürokratischen Verwaltungsnormen aufzeigen lässt, dieser *shift* wurde als einer hin zu Ersterem diskutiert, aber nicht mit dem Gegenstück einer alten Garde, sondern einer pragmatischen Herangehensweise. Ein weiterer Diskussionsstrang beinhaltete die Frage, inwieweit die Arenen durch ihre Zusammensetzung von industriellen Beziehungen geprägt sind und welche Konsequenzen dies in der Aushandlung hat. Ob das Arenenkonzept zur adäquaten Beschreibung dienlich sei, blieb eine in weiteren Diskussionen zu klärende Frage.

Julian B. Adam (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) untersuchte in seinem anschließenden Vortrag zu *Collective Agreements and Pay Clauses in Public Procurement* die Frage, wie sich der Trend zu mehr Sozialklauseln in öffentlichen Ausschreibungen (public procurement) erklären lässt und wie dies mit den entstehenden Kosten für die Nachweise des Tarifvertrags zu verbinden ist. Denn davon ist abhängig – so die These von Julian B. Adam – ob Firmen und Unternehmen verschiedene Branchentarifverträge annehmen. Durch die Analyse des IAB-Panels seit 1993 bis 2008 und mit Augenmerk auf die Einführung von Sozialklauseln (Mindestlohn) zwischen 1999 und 2007 auf Ebene der Bundesländer und eines „difference-in-difference“-Regressionsmodells konnten die Kausaleffekte der Arbeitskosten und die Abdeckung kollektiver Zustimmungen identifiziert werden. In der empirischen Analyse zeigte sich ein positiver und hoch-signifikanter Effekt. Allerdings belegen die Daten auch eine Effektheterogenität in unterschiedlichen Industriezweigen. Aus den Ergebnissen lässt sich somit ableiten, dass Firmen kollektive Zustimmungen im Gegensatz zur bloßen Übernahme von Tarifverträgen als Signal für die Übereinstimmung mit Tarifbestimmungen der Vertragspartner nutzen.

In der anschließenden Diskussion wurde die Frage behandelt, ob Größeneffekte eine Rolle spielen, es sich folglich um echte Effekte bei Ausschreibungen handle oder nur um deren Ausstrahlung. Erklärt wurde dies mit *spill over-effects*: Tariftreuevorschriften beeinflussen demnach auch andere Firmen. Auch Brancheneffekte spielen hier eine starke Rolle, wenn ein Unternehmen den Tarifvertrag übernimmt, folgen weitere Unternehmen, was den Effekt verstärkt.

Einen gänzlich anderen Zugang zum Feld der industriellen Beziehungen wählte der Beitrag von Franziska Meyer-Lantzberg (Leibniz Universität Hannover). Sie berichtete aus einem Projekt zur Re-Organisation von Care-Arbeit im Feld der Kinderbetreuung. Vor dem Hintergrund eines konstruktivistischen Verständnisses von Interessen und Anerkennung, ergo einem wissenssoziologischen Zugang, bei dem nicht das Ziel der Handlung, sondern die *Perspektive* entscheidet, stellte sie einen Beitrag auf Basis von qualitativen Daten vor. Diese beschäftigten sich mit der Frage, wie Interessens- und Anerkennungsansprüche von Beschäftigten in betrieblichen Reorganisationsprozessen in betrieblichen Austauschbeziehungen kommuniziert, verhandelt und durchgesetzt werden. Unter Rückgriff auf das Konzept des „Orientierungsrahmens“ ließen sich für das Untersuchungsfeld der Kita-Beschäftigten zwei Rahmen feststellen, der Rahmen der *Expansiven Bedürftigkeit* und der Rahmen der *Rationalen Einhegung*. Wurde im ersten Orientierungsrahmen auf Restrukturierungsmaßnahmen innerhalb des Kita-Betriebs mit keiner klaren Trennung von Privatperson und Berufsrolle reagiert und das Team und seine Anerkennungsstrukturen als Schicksalsgemeinschaft wahrgenommen, wodurch formale Möglichkeiten ungenutzt bleiben, wird innerhalb des zweiten Rahmens Hierarchien und Organisationsstrukturen große Bedeutung zugemessen, der Fokus auf organisationale Rationalitäten gelegt. Dies hat die Folge strategischen Vorgehens im Kampf um Anerkennung. Durch den wissenssoziologischen Zugang konnte ein breites Verständnis der Ansprüche der Kita-Beschäftigten identifiziert werden. Ebenso zeigen sich durch die spezifischen Konfliktodynamiken in diesem Feld auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene vielfältige Anknüpfungspunkte für Interessenvertretungen.

Anschließend kamen viele Fragen die Unterscheidung von Interesse und Anerkennung betreffend auf. Die genaue Verwendung der jeweiligen Begriffe beherrschte den weiteren

Diskussionsverlauf. Diskutiert wurde die Trennschärfe der Begriffe und sich daraus ergebende Fallstricke für die Interpretation der empirischen Ergebnisse. Auch wurde diskutiert, inwiefern sich auf kollektiver Ebene die Begrifflichkeiten eignen, um Interessenvertretungsansprüche zu formulieren bzw. zu verstehen.

Christoph Scheuplein (Westfälische Hochschule/Institut für Arbeit und Technik, Gelsenkirchen) stellte im nächsten Vortrag seine Untersuchungen zum Einfluss von Private-Equity-Gesellschaften auf die Corporate Governance und die betriebliche Mitbestimmung in Deutschland vor. Vor dem Hintergrund der Forschungsfrage nach den Auswirkungen der Eigentümerschaft von Private Equity-Gesellschaften auf die Mitbestimmung in Unternehmen der Automobilzulieferindustrie und der Forschungshypothese, dass die Kultur der Interaktion in der Mitbestimmung und der institutionellen Partnerschaft durch die spezifischen Bedingungen dieses Geschäftsmodells beeinträchtigt werden, wurden in zwei Befragungswellen (2012 und 2016/17) Interviews mit Betriebsräten aus 36 Unternehmen geführt. Scheuplein zeigte nach einem allgemeinen Überblick über Private Equity in der deutschen Automobilzulieferindustrie auf, dass die Beteiligungsgesellschaften die Corporate Governance verändern, da sie in die Entscheidungsstrukturen der Unternehmen eingreifen und informelle Interaktionsstrukturen der Sozialpartner auflösen.

Die Veränderungen der Corporate Governance in den Unternehmen aus der Automobilzulieferindustrie unterschied er in drei Formen: Die Neubesetzung des Führungspersonals zugunsten der Private-Equity-Unternehmen, die institutionelle Veränderung der Corporate Governance durch die Einrichtung von Beiräten, die zu einer Parallelstruktur und Beschneidung der formellen Gremien führte, und Umstellung der betrieblichen Führung auf finanzwirtschaftliche Ziele. Letzteres wurde von den befragten Betriebsräten als eine Abkehr von der Produkt- oder Innovationsorientierung wahrgenommen. Aus den empirischen Ergebnissen schlussfolgerte Scheuplein, dass neben der Etablierung instabiler Führungskonstellationen durch die starken Eigentumsrechte und aktive Eingriffe der Beteiligungsgesellschaften die Mitbestimmung der Betriebsräte eingeschränkt wird. Des Weiteren folgerte er, dass durch den erhöhten Einfluss des „*financial engineering*“ und die Erhöhung des Verschuldungsgrades der Unternehmen der Druck zur betrieblichen Optimierung empfindlich erhöht wird. Als Abschluss seines Vortrages machte er das Ergebnis stark, dass durch die rein finanzwirtschaftlich orientierte Eigentümerfunktion von Private Equity die Unternehmen aus den Bindungen einer Region oder Branche gelöst werden.

In der nun folgenden Diskussion kam sowohl die Frage auf, ob der Aufsichtsrat der Unternehmen einen Ort der Konfliktlösung darstellen könnte oder ob es eher neue informelle Netzwerke zur Konfliktlösung bedarf. Als spezifische Konfliktfelder innerhalb der untersuchten Konstellation wurden *Kostendeckung* und *Tarifbedingungen* genauer besprochen. Auch wurde diskutiert, welche Rolle das Management bei den Verhandlungen hatte.

Im letzten Vortrag der Tagung stellte *Heiner Heiland* (TU Darmstadt, Nachwuchsforschungsgruppe ‚Werkverträge‘) seine organisationssoziologischen Untersuchungen plattformvermittelter Essenslieferungen anhand der App-basierten Lieferdienste *Foodora* und *Deliveroo* vor. Angesiedelt im Bereich des Gigwork, ergo Arbeitsformen die online vermittelt, aber orts- und personengebunden ausgeführt werden, stellte Heiland die Relevanz dieses Feldes nicht in der – bislang in Deutschland überschaubaren – Größe vor, sondern in ihrer Funktion als digitale und organisationale Avantgarde. Anhand der Ergebnisse seiner

qualitativen Online-Erhebung, Interviews mit Plattform-Arbeitenden und explorativer teilnehmender Beobachtung im Feld arbeitete Heiland heraus, wie in diesem Feld unter der Herausforderung mehrseitiger Märkte eine Verschiebung der Marktgrenzen stattfindet. Durch die Plattformen entstehen „privatisierte“, organisierte Märkte mit besonders ausgeprägten Machtasymmetrien. Plattformarbeit kann laut Heiland als ein Arbeitszeitregime mit spezifischen Konstellationen von Status und Vertrag charakterisiert werden, wobei das von den Unternehmen formulierte Versprechen nach Flexibilität und Autonomie in der Arbeit durch strenge und leistungsorientierte Schichtzuweisungen sowie Konkurrenzverhältnisse in Frage gestellt wird. Für die Essenslieferer wird die *Performance* zur Voraussetzung für Flexibilität und Arbeit überhaupt, der Status bestimmt den Vertrag. Entgegen der Annahme, dass die Algorithmisierung eine starke Kontrolle über den Arbeitsprozess ausübe, bestimmte Heiland ihre Funktion darin, die organisationalen Herausforderungen mehrseitiger Märkte und verteilter Arbeitskräfte zu bewältigen und zu koordinieren.

Auf die Frage in der abschließenden Diskussion, wie die Plattformen gewährleisten können, dass es keine Ausfälle gäbe und ob neben dem plattformtypischen Ratingsystem noch andere Formen der Steuerung zur Geltung kämen, antwortete Heiland anhand von Beispielen. Durch die Erhöhung des Stücklohns und den Zwang zum Eingelogggt-sein versuchen die Plattformen den Anforderungen mehrseitiger Märkte gerecht zu werden. Dabei sind die Arbeitenden nicht das Problem, sondern die Marktseite der Restaurants. Dies interpretiert er als einen weiteren Hinweis auf die typischen Herausforderungen der Plattformen – der Konstellation mehrseitiger Märkte gerecht zu werden. Auch wurde diskutiert, ob diese Form der digital vermittelten Arbeit als neue (alte) des Tagelöhnertums benannt werden könne, mit dem Unterschied, dass es sich hier um „Tagelöhner mit Abitur“ handle. Zum Ende der Diskussion wurde das Thema des strategischen Personalmanagements angesprochen sowie nach Bindung und Motivation gefragt. In dem hier vorgestellten Feld herrscht eine enge Bindung der Essenslieferer an das Unternehmen vor bzw. soll hergestellt werden, indem Community Manager ein Bindeglied darstellen.

Die Tagung resümierend kann festgehalten werden, dass sich in den Vorträgen und Diskussionen ein breitgefächertes Panorama gegenwärtiger Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten für Mitbestimmungsträger und Formen der Interessenvertretung auftaten. Festzuhalten bleibt aber auch, dass es noch einiger Fragen und Antworten in neuen und alten Forschungsfeldern bedarf, um die Zukunft der industriellen Beziehungen genauer auszuloten.