

Lorig, Philipp

## Article

Perspectives of Employment Relations in Europe. 12th European Congress der International Labour and Employment Relations Association (ILERA) vom 05. bis 07. September 2019 an der Heinrich-Heine-Universität in Düsseldorf

Industrielle Beziehungen

## Provided in Cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

*Suggested Citation:* Lorig, Philipp (2020) : Perspectives of Employment Relations in Europe. 12th European Congress der International Labour and Employment Relations Association (ILERA) vom 05. bis 07. September 2019 an der Heinrich-Heine-Universität in Düsseldorf, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Verlag Barbara Budrich, Leverkusen, Vol. 27, Iss. 1, pp. 89-99,  
<https://doi.org/10.3224/indbez.v27i1.05>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/253721>

### 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\**

## Perspectives of Employment Relations in Europe

12<sup>th</sup> European Congress der International Labour and Employment Relations Association (ILERA) vom 05. bis 07. September 2019 an der Heinrich-Heine-Universität in Düsseldorf.

Die deutsche Sektion der International Labour and Employment Relations Association (ILERA) lud in diesem Jahr an die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf zum zwölften europäischen Kongress ein. Vorausgegangen war ein offener Call for Papers, der es allen an den Fragen industrieller Beziehungen und Arbeitsbeziehungen Interessierten ermöglichte Beiträge einzureichen.

Aufgebaut auf vier thematischen Grundpfeilern („Social Europe: Equality and Poverty“, „Regulation of Labour: Actors, Institutions and Law“, Workers' Voice and Industrial Democracy“ und „Human Resources, Quality of Work and Digitalisation“) und organisiert in parallelen Sessions, Workshops und mehreren Plenary Sessions diskutierten Anfang September mehr als 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus fast 40 Ländern in etwa 250 Vorträgen über aktuelle Fragen der Arbeits- und Industriellen Beziehungen. Die Diskussion erfolgte aus verschiedenen disziplinären und nationalen Blickwinkeln. Auf eine Auswahl an Panels und Sessions wird im Folgenden näher eingegangen.

Inhaltlich kreiste knapp ein Viertel aller Konferenzbeiträge um das aktuelle Thema der Digitalisierung. Doch zeigte sich, dass auch weiterhin „traditionellere“ Themen wie Interessenvertretung und Fragen der industriellen Beziehungen auf europäischer und transnationaler Ebene eine zentrale Rolle spielten, worauf Martin Behrens in seiner Eröffnungsrede zusammen mit Sophie Rosenbohm hinwies. Auf die Begrüßung folgte die erste Plenary Session „Perspectives of European Labour Relations“ mit einem Vortrag von Roland Erne (Dublin) zu „Vertical and horizontal integration. A distinction that helps us understanding of the EU's new economic governance regime and transnational collective action“. Am Beispiel des New Economic Governance Regimes (NEG) stellte er den wirtschaftlichen Integrationsprozess innerhalb der Europäischen Union dar und den darin beobachtbaren Wandel von einer horizontalen zu einer vertikalen Integration. Den Wandel erklärte er mit dem Scheitern einer horizontalen Markt-Integration, welche Governance außer Acht gelassen hatte. Als neues Modell einer vertikalen Integration beschrieb er das NEG und seine Verfahrensweise aus einer Betrachtung der EU als Staatenunion und eines transnationalen Anspruchs. Am Beispiel der Staaten Deutschland, Italien, Rumänien und Irland zeigte er

---

\* Dr. Philipp Lorig, TU Chemnitz, Institut für Soziologie, Professur Arbeits- und Organisationssoziologie, Thüringer Weg 9, D-09126 Chemnitz, Philipp.lorig@hsw.tu-chemnitz.de

auf, welche Auswirkungen die NEG-Verordnungen auf Demokratisierung, Kommodifizierung, Industrielle Beziehungen und Tarifverhandlungen haben und sprach sich für eine Überwindung eines methodischen Nationalismus innerhalb institutionalistischer Analysen aus. Maria Jepsen vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI) in Brüssel kommentierte Ernes Vortrag anhand der Betrachtung längerfristiger Entwicklungstrends der Industriellen und Arbeitsbeziehungen und wie diese durch die Einführung ökonomischer Governance-Systeme wie dem NEG beeinflusst wurden.

Unter dem Titel „The state and industrial relations (1)“ – moderiert von Richard Hyman – wurde in einer Session auf Grundlage von drei Vorträgen aus verschiedenen europäischen Blickwinkeln über die Rolle des Staates und seine Einflussnahme auf das System der Industriellen Beziehungen diskutiert. Roberto Pedersini von der Universität Mailand stellte in seinem Vortrag „The state and industrial relations: From supportive to intrusive?“ einen analytischen Rahmen vor, um das Spannungsfeld von Marktbeziehungen und staatlicher Einflussnahme auf Tarifverhandlungen genauer fassen zu können. Unter Berücksichtigung staatlicher Regulationsstrategien verschiedener europäischer Länder kam er zu dem Schluss, dass sich eine Verschiebung hin zu mehr staatlicher Einflussnahme zuungunsten der Autonomie industrieller Beziehungen beobachten lässt. Anna Piszek von der Universität Lodz fokussierte in ihrem Vortrag „Quo Vadis Poland? Social Promises and their Impact on the Labour Market“ die staatliche Familienunterstützung in Polen anhand des Programms „Family 500 plus“. Sie zeigte auf, dass sich dadurch demographische Probleme nicht lösen lassen und der Effekt auf den Abbau von Kinderarmut sehr gering ist, es aber den genderspezifischen Effekt hatte, dass ein Großteil der Frauen im erwerbsfähigen Alter zugunsten der Familienbetreuung dem Arbeitsmarkt fernbleibt, woraus sich die polnische Arbeitsmarktstruktur mit erklären lässt. Der Anteil von Kindern unter drei Jahren in Betreuungseinrichtungen liege mit 7,8% weit unter dem EU-Durchschnitt von 32,9%, was hauptsächlich auf eine Verschiebung zur Familienunterstützung anstelle des Ausbaus von Betreuungseinrichtungen für Kinder und Menschen über 80 Jahre zurückzuführen sei. Ihr Vortrag stellte am konkreten Beispiel dar, wie einzelne sozialstaatliche Interventionen dennoch zu einem negativen Arbeitsmarkteffekt führen können, wenn demographische und ökonomische Faktoren außer Acht gelassen werden. Am Beispiel von Polen wurde in der Folge über prekäre Arbeitsverhältnisse diskutiert. So wird Kindergeld anstelle des Ausbaus von Kinderbetreuung und von Erwerbstätigkeiten protegiert. Dies führt zu einer geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarkts. Der letzte Vortrag dieser Session beschäftigte sich mit dem Abbau gewerkschaftlicher Organisation in der Türkei. Banu Uçkan Hekimler von der Universität Anadolu zeigte unter Verweis auf den Global Rights Index für schlechte Arbeitsbedingungen 2018 – die Türkei ist als einziges europäisches Land unter den am schlechtesten abschneidenden zehn Ländern –, dass in der Türkei eine niedrige Gewerkschaftsdichte von 13,86% mit dem Umstand einhergeht, dass eine/r von drei gewerkschaftlich organisierten Erwerbspersonen in Arbeitsverhältnissen außerhalb tarifvertraglich organisierter Entlohnung beschäftigt ist. Als Hauptfaktoren benannte sie die innergewerkschaftliche Rivalität, Ablehnung von Gewerkschaften an sich, instrumentelle „bread and butter“-Gewerkschaftlichkeit und starke rechtliche Einschränkungen. Das Aussetzen von Streiks durch die konservative Regierung und antigewerkschaftliche Einstellungen bis hin zu Union-Busting und Kündigungen führe dazu, dass sich immer mehr Er-

werbstätige gegen gewerkschaftliche Organisation entscheiden würden. Die Diskussion drehte sich in Bezug auf die Türkei vor allem um das Fehlen einer selbstbewussten Arbeiter\_innenklasse, den Effekt der Stärkung der konservativen Gewerkschaften durch die Wahlerfolge der AKP und das Zusammenspiel von Staat, Arbeitgeberi\_nnen und Gewerkschaften, um kollektive Interessenvertretung einzuschränken.

Eine weitere Session des ersten Tagungstages beschäftigte sich mit einem alten, aber dennoch nicht abgehandelten Thema. Unter dem Thema „Workers’ voice in anti-union contexts“ (moderiert von Ingrid Artus) wurden in zwei Vorträgen aktuelle Forschungsergebnisse diskutiert, die sich aus verschiedenen Blickwinkeln dem Komplex des Union Busting widmeten. Markus Hertwig und Oliver Thünken von der Universität Chemnitz stellten in ihrem Vortrag „Fighting union busting: How do employees respond to management strategies against work councils and trade unions“ Ergebnisse ihres Verbundprojektes zu Strategien des Umgangs von Beschäftigten mit Union Busting vor. Auch im Sonderfall des dualen Systems der Bundesrepublik sind neben der gewerkschaftlichen Interessenvertretung auch die jeweiligen Betriebsräte unter Druck und vor die schwierige Aufgabe gestellt, Beschäftigte zu organisieren und Unterstützung für kollektive Repräsentation zu generieren. Als Hindernisse für mehr Mitbestimmung benannten sie vier Aspekte: Die Verhinderung von Betriebsratsarbeit, die Schikane gegenüber Gewerkschaftsmitgliedern, das Verhindern/Ablehnen von Tarifverhandlungen und die Einflussnahme auf Betriebsratswahlen. Aus dem Material ihrer 28 Fallstudien aus verschiedenen Bereichen der Metallindustrie, der Chemieindustrie und dem Dienstleistungssektor identifizierten sie fünf Formen der Gegenwehr von Beschäftigten: Rechtliche Maßnahmen, kollektive Repräsentation, gewerkschaftliche und externe Unterstützung sowie Öffentlichkeitsarbeit und damit verbundene Strategien der Anschuldigung beteiligter Akteurinnen und Akteure. Anhand eines Beispiels einer Hostel-Kette, den dortigen Kämpfen um Lohnerhöhung und daraus folgende Versuche des Managements diese zu unterbinden, konnte Oliver Thünken aufzeigen, wie ein erfolgreiches Zur-Wehr-Setzen gegen Union Busting aussehen kann. Als Erfolgsfaktoren fassten sie neben starken Akteurinnen und Akteuren eine umfangreiche Kampagne mit verschiedenen Maßnahmestrategien und eine umfangreiche Unterstützung durch die restlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammen. In einem zweiten Vortrag stellte Patrick Nüß vom IMK und der Universität Kiel Ergebnisse seines Feldexperiments vor. Unter dem Titel „Firms resistance to unionism and its determinants: Evidence from a field experiment“ und vor dem Hintergrund, dass auch in der Bundesrepublik Deutschland der gewerkschaftliche Organisationsgrad sinkt (mit den negativen Folgen monopsonistischer Märkte und zunehmenden (Geschlechter-)Ungleichheiten), konnte er erste Ergebnisse seines empirisch ausgefallenen Korrespondenz-Experiments zeigen. Angelehnt an Korrespondenz-Experimente aus Belgien (Baert & Omeij, 2015) in denen anhand fiktiver Bewerbungen an Unternehmen aufgezeigt werden konnte, dass zu 22% weniger Gesprächseinladungen an Gewerkschaftsmitglieder verteilt wurden und es bei höherer Gewerkschaftsdichte auch zu höheren Absagequoten kam, wurden 5356 Bewerbungen an 2678 Unternehmen aus verschiedenen Sektoren in Deutschland geschickt und die Rücklaufquote beobachtet. Dies erfolgte in Abhängigkeit davon, ob in der Bewerbung eine Gewerkschaftsmitgliedschaft angegeben war. Auch für Unternehmen in Deutschland konnte festgestellt werden, dass die Chance, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden bei einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zwischen

20-30% geringer ist. Als weiteres Ergebnis konnte festgehalten werden, dass die Ablehnung von Gewerkschaften steigt, je höher die Unternehmensgröße ist. In der Diskussion der Vorträge standen die Strategien der Solidaritätsgruppen und Akteurinnen/Akteure im Mittelpunkt und der Überblick, welche Reaktionen zur erfolgreichen Abwehr der Repression gewerkschaftlicher Aktivitäten führen können.

Den Abschluss des ersten Tages bildete eine Young Scholars-Plenary Session. Martin Behrens moderierte und führte in die unterschiedlichen Themen ein. Im ersten von drei Vorträgen mit dem Titel „Functional equivalence of employment relations regimes under market pressures“ stellte Anna Mori von der Universität Mailand ihre vergleichende Länderstudie zum New Public Management und Outsourcing öffentlicher Dienste in Italien und Dänemark vor. Beide Länder zeichnen sich durch eine hohe Inklusivität der Arbeitsbeziehungen und eine hohe, institutionalisierte Tarif- und Gewerkschaftsdichte aus. Demnach zeigten ihre empirischen Ergebnisse auch eine partielle funktionale Äquivalenz im Umgang der Gewerkschaften mit den marktgetriebenen Veränderungen im öffentlichen Sektor, das Aufrechterhalten und Erkämpfen längerfristiger Arbeitsplatzsicherheiten im Sinne einer „Hedging of risk“-Strategie. Unterschiede ließen sich im privaten Sektor finden, der in Italien in höherem Maße Marktanforderungen ausgeliefert wurde. Auch in den gewerkschaftlichen Strategien zeigten sich Differenzen: Während in Dänemark eine inklusive Strategie der Markteinbindung auch der Subunternehmen-Beschäftigten erfolgte, wurde in Italien auf eine segmentalistische, auf Konzessionen aufbauende und Kernbelegschaften adressierende Strategie gesetzt. Dies hatte den Effekt, dass mehr Beschäftigte aus dem Netz institutionalisierter Arbeitsplatzsicherung fielen. Den Fokus auf Frankreich legten in einem zweiten Vortrag („Beyond ideology: Comparing confrontational union responses to restructuring in France“) Ruth Reaney von der London School of Economics and Political Science und Genevieve Coderre-Lapalme von der Universität Birmingham. In einem Mixed-Methods-Ansatz untersuchten sie gewerkschaftliche Strategien, um auf gegenwärtige neoliberale Restrukturierungsmomente und die Verschiebung der Marktgrenzen im öffentlichen Gesundheitssektor und der Automobilindustrie zu reagieren. Unter Rückgriff auf den Machtressourcen-Ansatz, und auf empirischer Basis semi-strukturierter Interviews mit gewerkschaftlichen Schlüsselpersonen und Dokumentenanalyse, stellten sie die Beantwortung der Frage in den Mittelpunkt, unter welchen Umständen Gewerkschaften ihre Handlungen weg von einer kooperativen hin zu einer stärker konfrontativ-kämpferischen Strategieplanung auslegen. Durch die Analyse von vier gewerkschaftlichen Reaktionsformen auf marktgängige Restrukturierung und unterteilt in jeweilige Fallstudien reformistischer und „radikaler“ Gewerkschaften der zwei untersuchten Sektoren explizierten sie trotz interner und externer Variabilität drei Hauptfaktoren für eine gelungene, konfrontative Auseinandersetzung auch sonst eher kooperativer Gewerkschaftsgruppierungen: eine starke lokale Gewerkschaftsidentität, die direkte Ansprache der von Restrukturierung betroffenen Arbeitskräfte und die Substantialität der Restrukturierungspläne. Auch Reformist\_innen wurden konfrontativ, wenn ihre Legitimität angegriffen wurde und ergriffen nicht-routinierte Strategien unter Rückgriff auf lokale Machtressourcen und Präferenzen der Beschäftigten von Ort. Abschließend stellten sie fest, dass Gewerkschaftsstrategien wenn auch nach außen ähnlich, intern und extern unterschiedlich unter Druck stehen und demzufolge in dem Dilemma sind, strategische Prozesse zwischen Gewerkschaftsidentität und subjektiven Beschäftigten-

interessen zu navigieren. Der letzte Vortrag des Panels berichtete aus einem Feld der Kreativindustrie jenseits traditionellem Gewerkschaftszugriff und außerhalb von Tarifverhandlungen. Lisa Basten (WZB) stellte in ihrem Vortrag „Collectivity besides the company. Workers' representation in the German film and television sector“ die Frage nach der Interessenvertretung in einem Arbeitsmarkt, welcher projektbasiert aufgebaut und dadurch viel schwieriger gewerkschaftlich zu organisieren ist. Vor dem Hintergrund einer in den letzten Jahren von mehreren Seiten formulierten Krise der Normalität und damit verbundener Krise der Repräsentation – die mit gängigen Gewerkschaftsansätzen nicht gelöst werden kann –, wählte Basten eine Feldperspektive, um solidarische Anliegen auch außerhalb der gängigen Interessenvertretung zu analysieren. Aus dem empirischen Material eines Mixed Methods-Ansatzes aus semistrukturierten Interviews mit Akteurinnen und Akteuren aus dem Feld, teilnehmender Beobachtung und einer Onlineumfrage unter in der Filmindustrie aktiven Organisationen entnahm sie, dass in diesem Feld der Fokus auf solidarische Netzwerke zwischen Organisationen und Initiativen gelegt werden muss, um der Fragmentierung und gewerkschaftlichen Unerreichbarkeit entgegenzuwirken. Mit dem Begriff des „Hybrid Bargaining“ benannte sie die kollektiven Aktionsformen als eine Mischung aus Organizing, rechtlichen Serviceangeboten und der Formulierung formaler Vereinbarungen in diesem Sektor, die in der Lage sind, institutionelle aber auch nationale Grenzen zu überwinden.

Mit dem Phänomen der Plattform-Ökonomien im Zuge zunehmender Digitalisierung beschäftigten sich auch am zweiten Veranstaltungstag mehrere Veranstaltungsformate. Mit der Interessenvertretung im Bereich des Crowd- und Gigworking befasste sich beispielsweise die Session „Platform economy“, moderiert von Greg J. Bamber. In seinem Vortrag „See no evil, hear no evil? Workers voice in the gig economy“ verneinte Giuseppe Antonio Recchia von der Universität Bari die These, dass Plattform-Arbeitskräfte unorganisierbar und gewerkschaftlich unerreichbar seien. Ohne die Tendenzen der Vereinzelung, räumlicher und physischer Trennung, kaum vorhandener Interessenvertretung, der Austauschbarkeit und der Prekarisierung zu negieren, verwies er auf neue Formen von ‚voice‘ und Formulierung kollektiver Interessen durch spontane und temporäre Formationen, neue Gewerkschaftsbewegungen, Kooperativen und Erneuerungsversuche traditioneller Gewerkschaftsinstitutionen. Darüber hinaus zeigte er an Beispielen kollektiver Mobilisierungs- und Aktionsformen (das gemeinsame Ausloggen der Devices, Tarifverhandlungen, der Aufbau von Betriebsratsstrukturen, Gerichtsverhandlungen und Aufbau von öffentlichem Druck) die Möglichkeiten und Wege von ‚voice‘ am Beispiel italienischer Radfahr-Lieferdienste. Als Problem benannte er das Fehlen von Arbeitsverträgen auf Plattformen, wodurch das Einfordern von Arbeitnehmer\_innenrechten erschwert werde. Anhand schon vorhandener Gerichtsfälle und juristischen Auseinandersetzungen im europäischen Raum, verwies er auf Widersprüche in nationaler und europäischer Rechtsprechung im Bereich der Kollektivrechte und der Vereinigungsfreiheit sowie damit verbundener Hindernisse für kollektive Interessenvertretung. In einem zweiten Vortrag stellten Manuel Holz und Philipp Lorig von der Technischen Universität Chemnitz erste Ergebnisse ihrer Forschung zu Interessenvertretung und Austausch kollektiver Arbeitserfahrungen auf Plattform-Diskussionsforen vor. Anhand einer eigens entwickelten Methode des Webscraping und Topic Modelings und darauffolgender qualitativer Inhaltsanalyse des Datenmaterials eines Forums der Amazon-eigenen Plattform Mechanical Turk sowie unter Rückgriff auf den Machtressourcen-Ansatz

zeigten sie, dass sich trotz des Fehlens von Machtressourcen und Möglichkeiten von ‚voice‘, vermittelt über meist technikzentrierte Hilfestellungen, neue Formen interner Kohäsion finden lassen. Über eine geteilte Identität als ‚Turker‘, gleiche Interessen und geteilte negative Erfahrungen mit der Plattform und Kundinnen/Kunden in puncto Intransparenz, Bewertungssystemen, Ablehnung von Aufträgen und unklaren Aufstiegschancen in der Plattformhierarchie, kamen Lorig und Holz zu dem Schluss, dass das verbindende Element des Forumsaustauschs die Angst vor Lohnvorenthaltung, Ablehnung und Unsicherheit ist. Somit kann von einer „negativen Kollektivierung“ gesprochen werden. Damit ließen sich auch die vorgefundenen Hilfestellungen bei gleichzeitiger globaler Konkurrenz erklären: das Narrativ als Turker unter Turkern und dieselben Plattform-Erfahrungen stehen im Forenaustausch über dem Kampf um die Clickwork-Aufträge. Einen anderen Bereich kollektiver Interessenvertretung in digitalisierter Arbeit beleuchtete Georg Barthel vom IAQ an der Universität Duisburg-Essen. Sein Vortrag „Digitalisation as contested terrain. Digital Taylorism and labour politics in Amazon’s logistics centers“ beschäftigte sich ausgehend von der These, dass Digitalisierung die Industriellen Beziehungen nicht nur ändert, sondern auch die sozialen Beziehungen in ihrer Konflikthaftigkeit betrachtet werden müssen, in welcher Form Amazon digitale Technik nutzt, um sowohl den Markt als auch die eigene Belegschaft zu kontrollieren und wie Beschäftigte sich in den Fulfilmentcentern Amazons dagegen wehren. Durch teilnehmende Beobachtung und Interviews mit in Arbeitskämpfen eingebundenen Amazon-Arbeitskräften konnte er einen Einblick in die Versuche des Managements geben, den Arbeitsprozess digital zu taylorisieren und Machtressourcen einzuschränken, aber auch aufzeigen, welche transnationalen Netzwerke entstehen, um sich in den vorhandenen nationalen gewerkschaftlichen Möglichkeiten dagegen zu wehren. In der Diskussion wurden nochmals die Unterschiede der Arbeitsbeziehungen und Widerstände auf dem Shopfloor, personen- und ortsgebundener Gig-Economy und global verteiltem Crowdwork und damit verbundene Möglichkeiten jeweiliger Interessenvertretung verhandelt.

Am Nachmittag folgte eine weitere Plenary Session mit dem Titel „Digitalisation and the new employment relationship?“ moderiert von Marta Kahancová (CELSI). Stefan Kirchner von der Technischen Universität Berlin fragte in seinem Vortrag „Work, organisational shifts and ‚Uberisation‘“ ob Gigwork und Crowdwork in längerfristige organisationale Entwicklungstrends eingebettet seien. Aufbauend auf Jerry Davis’ (2016) drei Entwicklungsstufen der „modern corporation“, der „Nikefication“ und der „Uberisation“ und ihrer jeweiligen Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation und Arbeitsbeziehungen explizierte er drei Mechanismen entfestigter Kopplungen durch digitale Technologien: eine räumliche Delokation, Delegation auf der Input-Ebene und Intermediation auf der Output-Ebene. Intermediation bezeichnete er als die wirkmächtigste, da durch sie Verantwortlichkeiten immer weiter auf die Arbeitskräfte bei gleichzeitiger räumlicher Zerteilung übertragen werden. Dennoch sprach er sich gegen den Befund einer „Uberisation“ der Wirtschaft als zu hochtrabend aus. Auch wenn gegenwärtig ein erhöhtes öffentliches, finanzielles und wissenschaftliches Interesse an digitalen Marktplätzen zu beobachten ist, seien doch nur bestimmte Nischen durch sie organisiert. Die Betrachtung dortiger Arbeitsverhältnisse böte aber Einblick in eine radikalisierte Version längerfristiger Trends von Entkopplung und die Unterminierung bestehender Regularien durch die Nutzung digitaler Technologien. Daran

anschließend fragte Hans J. Pongratz von der LMU München in seinem Vortrag „Online digital platforms as labour market intermediaries (LMIs)“ nach der Rolle von Plattformen als Arbeitsmarkt-Intermediäre und ihre steigende institutionelle Macht, zwischen Angebot und Nachfrage zu vermitteln. Am Beispiel des Marktführers Upwork wies er auf die Unregelmäßigkeit der dort ausgeführten Aufträge und ein niedriges Durchschnittseinkommen von nur 3.500 Euro pro Jahr hin, was auf die Nutzungsweise der Plattform als Nebentätigkeit verweise. Auch Pongratz teilte die These von Plattformen als Nischen, arbeitete aber heraus, dass diese Plattformen als Experimentierfeld für die Digitalisierung des Arbeitsmarktes gesehen werden müssen. Das verstärkte Aufkommen von Online-Recruitment-Plattformen zur Vermittlung von Arbeitskräften (beispielsweise die Plattform Totaljob) wertete er als die aufkommende Macht der Plattformen – und dies nicht nur als Intermediäre zwischen Crowdworkern und Kund\_innen, sondern auch zwischen Arbeitsmärkten – durch steigende ökonomische und politische Einflussnahme auf die Arbeitsbeziehungen, Kontrolle von Schlüsselressourcen der Digitalisierung und strategische Repositionierung von Industrien. In der Diskussion wurde die Frage behandelt, ob die auf Plattformen Tätigen in Abhängigkeit von den verschiedenen Organisationsformen der Plattformen als Arbeitnehmer\_innen bezeichnet werden können. Darüber hinaus wurde diskutiert, welche Rolle das soziale Kapital und die Motive der Crowdworker spielen und ob Plattformen reguliert werden sollten. Dafür sei eine genauere Einordnung von Plattformen in die gegenwärtige kapitalistische Vergesellschaftung notwendig.

Einem Thema der aktuellen Prekarisierungsforschung widmete sich unter anderem der Workshop „Precarious work. The challenge for labour law in Europe“. Er wurde von Manfred Weiss moderiert und von Izabela Florczak und Marta Otto, beide von der Universität Lodz, organisiert. Aufbauend auf einem Buchprojekt mit dem gleichen Titel stellten einige Autorinnen und Autoren ihre Kapitel und Forschungen aus verschiedenen nationalen Blickwinkeln vor. In ihrer Einleitung stellten die beiden Herausgeberinnen fest, dass es auch seit Jahren der Forschung zu prekärer Arbeit und ihrer Konsequenzen für den Lebensalltag keine einheitliche Definition gäbe. Somit sei man auf die jeweilige Definition des Landes verwiesen. Auch im EU-Recht sei sie nicht implementiert. Man müsse nach wie vor „Normalarbeit“ als Referenzpunkt und Interpretationsfolie nutzen. Als Neuheit verwiesen sie auf die Europäische Säule sozialer Rechte, dieses Dokument expliziere als erstes Dokument das Prekariat und prekäre Arbeit. Barbara Godlewska-Bujok von der Universität Warschau zeigte für Polen (dessen Arbeitsmarkt mit 25% die höchste Rate an prekärer Arbeit aufweist), dass die Natur des Prekariats auf institutioneller Gewalt sowie der Vorherrschaft der Arbeitgeber\_innenseite zurückzuführen und unter diesem Aspekt kein neues Phänomen sei. Calogero Massimo Cammalleri von der Universität Palermo lenkte den Blick für Italien auf die graduellen Unterschiede prekärer und flexibler Arbeit im Abstand zum Normalarbeitsverhältnis und damit verbundene stärkere und schwächere Inklusion in sozialstaatliche Sicherungssysteme. Er plädierte für eine stärkere Einbindung und Schutzmechanismen von Seiten des Staates zum Abbau prekärer Lebensverhältnisse durch ungesicherte Arbeit. Annamaria Westregard von der Universität Lund verschob den Blickwinkel auf selbstständige Erwerbstätige in Schweden. Auch wenn der Anteil selbstständiger Arbeit unter dem EU-Durchschnitt liege, erlangen 16% aller Selbstständigen nur 60% des Durchschnittseinkommens, eine steigende Anzahl von „working poor“ sei im Entstehen begriffen.



Anhand der schwedischen Arbeitsmarkt-Besonderheit der „fixed term agreements“, nach denen Arbeitskräfte für bestimmte Zeitperioden arbeiten und bezahlt werden, sei es schwierig, längerfristige Qualifikationsphasen und Einbindung in den Arbeitsmarkt sicherzustellen. Hinzukomme, dass die schwedische Regierung sich gegen eine europäische Richtlinie ausspreche und auf nationaler Basis Arbeitsmarktregulierungen durchführe oder verhindere. Valentina Franca von der Universität Ljubljana stellte für Slowenien heraus, dass sich der einst sehr homogene Arbeitsmarkt erst in den letzten fünf Jahren zu mehr Heterogenität gewandelt habe. Auch sie sah in Freelancing und (Schein-)Selbstständigkeit die größte Herausforderung und plädierte für eine Neudefinition des Arbeitnehmer\_inbegriffs, um leichter für alle Erwerbstätigengruppen Arbeitsrechte erkämpfen zu können. Der letzte Beitrag des Workshops setzte den Fokus auf den Zusammenhang von Prekarisierung und digitalisierter Arbeit in der Plattform-Ökonomie. Matteo Avogaro von der Universität Mailand unterstrich die Unterschiede von Plattformen und damit einhergehend die Diversität prekärer Arbeit auf ebenjenen. Am Beispiel neuerer Initiativen und deren Nutzung rechtlicher Wege zur Unterstützung aller prekär Arbeitenden stellte er einen neuen Rahmen für die Analyse von kollektiven Arbeitskämpfen Prekarisierter vor. Die Diskussion rankte sich vermehrt um das Für und Wider gleicher Definition als Analysegrundlage, welche Kriterien außer Lohn hinzugezogen werden müssten und welche Rolle die Freiwilligkeit für die Analyse prekärer Arbeitsformen spielen sollte.

Das letzte Panel des zweiten Tagungstages mit dem Titel „Minimum wage: Enforcement and compliance“ unter der Moderation von Thomas Haipeter vereinte drei Vorträge zur Analyse des Mindestlohns und der Implikationen seiner Einführung in der Bundesrepublik. Claudia Weinkopf und Frederic Hüttenhoff vom IAQ Universität Duisburg-Essen stellten die Frage nach der Einhaltung und Kontrolle der Mindestlohnbezahlung in den Mittelpunkt ihrer Ausführungen („Compliance with and enforcement of minimum wages in Germany“). Am Beispiel der für den deutschen Arbeitsmarkt zuständigen Institution Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS), ihrer Kontrollstrategien und Möglichkeiten sowie ihrer Kooperationspartner\_innen zeigten sie die Mängel gegenwärtiger, dezentraler Ansätze ohne Beachtung regionaler Besonderheiten und ohne einheitliche Strategieentwicklung auf. Zur Erhöhung der Kontrolleffektivität schlugen sie mit Verweis auf die vorhandene Literatur und mit Blick auf europäische Nachbarländer drei Verfahrensweisen vor: die Stärkung der Selbstregulierung der Sozialpartner\_innen und die Stärkung kollektiver Interessenvertretung, stärkere staatliche Verantwortlichkeit gegenüber Unternehmen und engere Regulierung des Outsourcings und Subunternehmer\_innentums sowie eine erhöhte Aufklärung über aktuelle Mindestlöhne, rechtliche Grundlagen und Möglichkeiten der Einflussnahme durch die betroffenen Beschäftigten. Ein zweiter Vortrag der Session von Florian Spohr und Simon Ress (Ruhr-Universität Bochum) mit dem Titel „The general statutory minimum wage’s impact on German trade unions’ membership“ befasste sich mit dem Einfluss der Implementierung des Mindestlohns auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft unter den Personen, die davon profitierten. Unter Rückgriff und die Analyse repräsentativer PASS-Daten (Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung des IAB) durch ein „difference-in-difference-Modell“ der Ein- und Austritte in DGB-Gewerkschaften seit 2015 und Einbeziehung individueller Motive zum Ein- oder Austritt in der Nachfolge der Mindestlohneinführung zeigten sie auf, dass es keine signifikante Änderung der Ein- und Austritte gab. Dies spiegelt

das Dilemma der Gewerkschaften wider, dass sich einer ihrer größten Kampagnenerfolge der letzten Jahre nicht wie erhofft zur Stärkung ihrer Mitgliedschaft und Einbeziehung vorher schwerer erreichbarer Arbeitskräfte ausgewirkt hat. Der letzte Vortrag der Session zum Thema „The influence of the German minimum wage on household incomes in Germany“ – gehalten von Toralf Pusch (WSI, Düsseldorf) – blickte genauer auf die Lohnentwicklung im Niedriglohnsektor und dessen Auswirkungen auf die Haushaltseinkommen. Pusch argumentierte, dass auch wenn sich in Deutschland nach der Einführung des Mindestlohns die Stundenlöhne erhöht hätten, dies nicht zwangsläufig positive Auswirkungen auf das Monatseinkommen und auch nicht auf das Haushaltseinkommen hatte. Auch auf Grundlage des PASS-Datensatzes und der Einbeziehung internationaler Studien zu Armutsrisiken in Haushalten in Abhängigkeit vom Mindestlohn, stellte er ein difference-in-difference-Modell vor, um genauere Effekte unter Berücksichtigung regionaler Unterschiede und Einbeziehung der Stundenlohnentwicklung in die Berechnungen integrieren zu können. In der Diskussion der Vorträge kam wiederholt die Frage nach dem Einfluss der Gewerkschaften auch im europäischen Vergleich auf und es wurde nach Erklärungsansätzen für den Anstieg der Löhne bei gleichbleibenden Einkommen gesucht. Auch wurde diskutiert, welche Strategien Gewerkschaften im Konkreten anwenden könnten, um auf die Effekte der Mindestlohneinführung adäquat reagieren zu können.

Der Ausklang des zweiten Konferenztages fand in der alteingesessenen Brauerei „Zum Schlüssel“ inmitten der Düsseldorfer Altstadt statt. Bei Altbier und einem Büffet mit lokalen Spezialitäten gab es viel Raum zu fachlichem Austausch und gemütlichem Beisammensein.

Das Panel am folgenden Vormittag mit dem Titel „What Future for conflict partnership? Industrial relations in Germany from Employers' and Trade Unions' Perspective“ bildete den groß angelegten Abschluss der Konferenz. Moderiert von gleich zwei Repräsentanten wichtiger Forschungsinstitute, dem Institut für deutsche Wirtschaft, Köln (IW), vertreten durch Hagen Lesch, und dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, vertreten durch Thorsten Schulten, diskutierten die Zweite Vorsitzende der IG Metall Christiane Benner und Peter Clever, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Ausgehend von der langjährigen Debatte in den Industriellen Beziehungen um Konflikt- oder Sozialpartnerschaft diskutierte das Podium aus den jeweiligen und konträren Blickwinkeln strategische Fragen der Konfliktorientierung und inwieweit die Konfliktparteien zugunsten einer Lösungsorientierung aufeinander zugehen sollten. Auf die Frage nach konkreten gewerkschaftlichen Strategien gegen den Rückgang der Tarifbindung, machte Christiane Benner das Organizing und öffentlichkeitswirksame Kampagnenarbeit stark. Sie verwies aber auch darauf, dass noch mehr Arbeitgeber\_innen überzeugt werden müssten, in die Arbeitgeberverbände einzutreten. Peter Clever betonte, dass die Tarifverträge genauer auf ihren Inhalt in Abhängigkeit der Betriebsgröße betrachtet werden müssten, um es kleinen Unternehmen zu erleichtern wettbewerbsfähig zu bleiben. Als Beispiel nannte er das „Pforzheimer Abkommen“, in dem sich die IG Metall auf einen Kompromiss mit der Arbeitgeberseite einließ, Abweichungen vom Flächentarif zu erleichtern, um die Flexibilität und Standortsicherung zu gewährleisten. Benner erwiderte, dass es mehr und weitere Ansätze brauche, um auch Informations- und Kommunikationstechnologieunternehmen und Logistikunter-

nehmungen einzubinden. Das System müsse durch einfache Abkommen geöffnet werden. An dieser Stelle verwies Thorsten Schulten auf aktuelle Studien, die aufzeigen, dass ein signifikanter Anteil von Unternehmen gar nicht weiß, welche Möglichkeiten innerhalb der Tarifverträge für sie vorhanden sind. Die Frage, ob eine OT-Mitgliedschaft ohne Tarifbindung nicht Teil des Problems sei, verneinte Clever, da es eine Chance sei, Unternehmen nicht ganz zu verlieren. Es kommt seines Erachtens auf den jeweiligen Inhalt der Vereinbarungen an. Darauf erwiderte Benner, dass OT-Mitgliedschaften nicht als Übergangslösung hin zu regulärer Mitgliedschaft zu betrachten seien, denn dies würde so gut wie nie stattfinden.

Ein weiterer Diskussionspunkt, der die gegensätzlichen Blickwinkel der Podiumsteilnehmer\_innen herausstrich, war die Frage nach Betriebsräten und deren geringe Verbreitung. Auch wenn sie Arbeitgeber\_innen nicht den Rat geben würden, den Aufbau von Betriebsräten zu hintertreiben, läge es in der egoistischen Natur des Menschen, „alleiniger Chef“ sein zu wollen, z.B. in familiengeführten Unternehmen. Benner machte hingegen stark, dass Unternehmen mit Ko-Determination nachweislich erfolgreicher seien und dies auch antidemokratischen Tendenzen entgegenwirken würde.

Die darauffolgenden zahlreichen Diskussionsfragen aus dem Publikum umfassten das Thema der Privatisierung einzelner Sektoren, Fragen der Digitalisierung, der Soloselbstständigkeit und des Umgangs mit Betriebsräten. Während Clever Kompetenzen als Schlüssel zum Umgang mit Umbrüchen stark machte, plädierte Benner für Vereinbarungen im Sinne eines Code of Conducts und den Einbezug von Ombudspersonen. Beispielhaft ist der Kampf der Gewerkschaften für die Sozialversicherung von Selbstständigen oder die Zusammenarbeit mit der Youtubers-Union. Auf die Publikumsfrage nach dem Verhältnis der Gewerkschaften zu jungen Beschäftigten bestätigte Benner das Vorhaben, Zugänge zu vereinfachen und forderte Peter Clever auf, dies nachzumachen, was von seiner Seite versprochen wurde. Dennoch hielt er an seinem Standpunkt einer Ablehnung nach staatlicher Unterstützung fest. Anstelle den Staat anzuflehen, plädierte er für mehr Selbstorganisation.

In ihrer Abschlussrede bedankten sich Sophie Rosenbohm und Martin Behrens ausführlich bei den Organisator\_innen und Redner\_innen, aber auch den studentischen Helfer\_innen, der Heinrich-Heine-Universität, Düsseldorf, die den reibungslosen Ablauf der Konferenz tatkräftig unterstützten. Behrens betonte nochmals, wie beeindruckt er gerade von den jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen sei, die gerade beim Young Scholars Plenary eindrucksvoll bewiesen, dass das Forschungsfeld der Industriellen Beziehungen längst keine Männerdomäne mehr sei. In einer kurzen Rede verwies Mia Rönmar zum Ausklang auf den kommenden 19. ILERA Weltkongress, der vom 21. bis zum 24. Juni 2021 im schwedischen Lund stattfinden wird.

Abschließend lässt sich für die erfolgreiche Tagung resümieren, dass es in der Community einen regen Austausch zwischen langjährig Aktiven und neu dazugekommenen Forschenden gibt. Dies spiegelte sich auch in dem breitgefächerten Themenspektrum wider, das sowohl klassische Themen unter aktuellen Blickwinkel bearbeitete, als auch in den vielen Inhalten vor dem Hintergrund der Digitalisierung. Es zeigte sich gerade hierbei, dass die Forschung zur Plattform-Ökonomie und neuen Formen der Interessenvertretung in digitalisierten Arbeitsbereichen auf eine starke Forschungsgrundlage der Industriellen Beziehungen zurückgreifen kann und diese unter neuen Gesichtspunkten und innovativer Anwen-

derung in Weiterentwicklung begriffen ist. Auch zeigten sich aber Begrenzungen vorhandener Forschungszugänge und der Bedarf an neuen analytischen Modellen, um die schnellen ökonomischen und sozialen Entwicklungen im Digitalen Kapitalismus und deren Konsequenzen für Arbeitsbeziehungen, Arbeitsbedingungen und die Möglichkeiten kollektiver Interessenvertretung in zunehmend individualisierten Arbeitsbereichen adäquat erfassen zu können.

## Literatur

Baert, S. & Omey, E. (2015). Hiring Discrimination against pro-union applicants: The role of union density and firm size. *Economist*, 163, 263–280.