

Hoose, Fabian; Beckmann, Fabian; Topal, Serkan; Glanz, Sabrina

Research Report

Zwischen institutioneller Verwilderung und Restrukturierung: Soziale Sicherung und industrielle Beziehungen in der Plattformökonomie

IAQ-Report, No. 2022-11

Provided in Cooperation with:

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

Suggested Citation: Hoose, Fabian; Beckmann, Fabian; Topal, Serkan; Glanz, Sabrina (2022) :
Zwischen institutioneller Verwilderung und Restrukturierung: Soziale Sicherung und industrielle
Beziehungen in der Plattformökonomie, IAQ-Report, No. 2022-11, Universität Duisburg-Essen,
Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg,
<https://doi.org/10.17185/dupublico/77136>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/301586>

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.

Zwischen institutioneller Verwilderung und Restrukturierung: Soziale Sicherung und industrielle Beziehungen in der Plattformökonomie

Fabian Hoose, Fabian Beckmann, Serkan Topal und Sabrina Glanz

- Die Geschäftsmodelle digitaler Plattformen lassen neue Formen der Selbstständigkeit entstehen und ziehen eine Aushöhlung erwerbsstrukturierender Institutionen nach sich.
- Digitale Plattformselbständigkeiten kollidieren mit kollektiv-solidar-gemeinschaftlichen Regulierungsinstitutionen der sozialen Marktwirtschaft.
- Erste Initiativen deuten neue Formen der Interessenorganisation in der Plattformökonomie an, wobei die Notwendigkeit institutioneller Innovationen bestehen bleibt.

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ),
Universität Duisburg-Essen

Der vorliegende Report entstand im Rahmen des Forschungsprojektes „Plattformökonomie und soziale Sicherung: Arbeits- und Sicherungsorientierungen digitaler Selbstständiger zwischen De- und Re-Institutionalisierung“. Das Kooperationsprojekt zwischen dem Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen und dem Lehrstuhl Soziologie/Arbeit, Wirtschaft und Wohlfahrt der Ruhr-Universität Bochum wird über einen Zeitraum von drei Jahren (2021 – 2024) im Rahmen des Fördernetzwerks Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (FIS) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gefördert.

IAQ

INSTITUT ARBEIT UND QUALIFIKATION

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM

RUB

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

FIS

Fördernetzwerk
Interdisziplinäre
Sozialpolitikforschung

1 Einleitung

Amazon, Lieferando, Uber: Dies ist nur eine kleine Auswahl von Unternehmen der sogenannten Plattformökonomie, die in den vergangenen Jahren medial wie auch politisch immer mehr Aufmerksamkeit erfahren. In diesem Zuge hat sich der Fokus politischer Regulierung und wissenschaftlicher Analysen zum Wandel der Arbeitswelt zusehends auf Plattformarbeit als neue, dynamische und hyperflexible Form von Erwerbsarbeit gerichtet. Obgleich Plattformarbeit in vielen westlichen (Post-)Industriestaaten bislang noch eine quantitative Nische darstellt, wird ihr eine wegweisende Bedeutung bezüglich einer weiteren Flexibilisierung und Volatilisierung von Arbeit und Beschäftigung attestiert (Kirchner 2021; Kenney et al. 2021). Die europäische Plattformökonomie ist in den vergangenen Jahren erheblich gewachsen (Groen et al. 2021).

Plattformarbeit als alleinige Haupteinkommensquelle spielt dennoch derzeit (zumindest in Deutschland) noch eine untergeordnete Rolle (Piasna et al. 2022) – vielmehr fungiert sie meist als Nebentätigkeit, sodass die mit ihr erzielten Einkünfte in erster Linie eine Ergänzung zu anderen Einnahmequellen darstellen (Schönefeld und Hensel 2019: 19; Serfling 2019: 43). Dennoch wird Plattformarbeit – selbst bei Diagnosen einer derzeit noch geringen quantitativen Verbreitung – ein enormes Wachstumspotential unterstellt (Mandl 2021). In diesem Sinne werden in Plattformarbeit Hoffnungen gesetzt, dass hier gerade für vulnerable Arbeitsmarktgruppen wie z.B. Geringqualifizierte, Personen mit Care-Verpflichtungen oder auch Migrant*innen Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen werden können.

Vor allem bei ortsunabhängigen Formen von Plattformarbeit (häufig als Crowd- oder Cloudwork bezeichnet) entstehen neue Möglichkeiten des Zugriffs auf eine globale Crowd, die um Tasks und Gigs konkurriert. Durch Arbeitsverträge hergestellte Dauerhaftigkeit und Planbarkeit werden ersetzt durch eine flexible Abfolge temporärer Arbeitsaufträge und eine lose, kurzfristige Bindung an eine*n Auftraggeber*in. Das algorithmische Management (Bucher et al. 2021: 45) vieler Arbeitsplattformen erlaubt darüber hinaus verschärfte technologische Rationalisierungen durch einen preislichen Unterbietungswettbewerb und neue Formen der Arbeitskontrolle mittels Tracking, Ranking und Rating. Das Ergebnis ist ein digitaler Arbeitsmarkt, der einer ‚on-demand‘-

Logik folgt und jederzeit einen flexiblen Zugriff auf Arbeitskräfte verspricht.

Die sozialwissenschaftliche Forschung hat inzwischen zahlreiche Facetten von Plattformarbeit beleuchtet und in diesem Zusammenhang auf die weitreichenden Prekarisierungsrisiken hingewiesen (Montgomery und Baglioni 2020). Neben kapitalismustheoretischen Beiträgen, die Plattformarbeit konzeptionell in Fragen nach grundlegenden Strukturprinzipien eines digitalen Kapitalismus einbinden (Srnicsek 2017; Staab 2019), werden neue Organisations- und Geschäftsmodelle sowie ihr Einfluss auf die Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen breit thematisiert (Schüßler et al. 2021). Dabei mehrten sich auch technikzentrierte Studien, die auf die technologischen Ermöglichungen der skizzierten Rationalisierungen fokussieren und auch danach fragen, wie sich die Subjekte im Arbeitsprozess die digitalen Technologien aneignen (Norlander et al. 2021). Darüber hinaus existieren inzwischen viele Auseinandersetzungen mit Fragen der Regulierung von Plattformarbeit auf (supra-)nationaler Ebene (u.a. Freudenberg et al. 2020; Garben 2021).

Während also *Organisation*, *Technologie* und *Regulierung* den wissenschaftlichen Diskurs um Plattformarbeit bestimmen, finden sich bislang wenige vertiefende Analysen, welche den Fokus auf *Institutionen* und *institutionelle Dynamiken* in diesem noch jungen Erwerbsfeld richten. Zwar gibt es durchaus Studien, die den Effekt der institutionellen Einbettung auf die Verbreitung von Plattformarbeit untersuchen (u.a. Joyce et al. 2020). Die Frage, wie Plattformarbeit selbst bestehende Institutionengefüge verändert, bleibt darin jedoch unbeantwortet. Kurzum: Offen bleibt, inwieweit es durch Plattformarbeit zu einem Institutionenwandel im Feld von Arbeit, Wohlfahrt und industriellen Beziehungen kommt.

Der vorliegende IAQ-Report greift diese Forschungslücke auf und beleuchtet plattforminduzierte De-Institutionalisierungsprozesse am Beispiel der sozialen Sicherung im deutschen Wohlfahrtsstaatsmodell sowie im Feld der industriellen Beziehungen. Dabei wird argumentiert, dass bei aller Heterogenität von Plattformarbeit ihr gemeinsames Kernmerkmal in einer substantiellen Schwächung erwerbsstrukturierender Institutionen wie Betrieben, Berufen und allen voran der Sozialversicherung sowie der Interessenvertretung liegt. Vor dem Hintergrund des

laufenden FIS¹-Forschungsprojektes „Plattformökonomie und soziale Sicherung: Arbeits- und Sicherungsorientierungen digitaler Selbstständiger zwischen De- und Re-Institutionalisierung“ (PlaSoSI) des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen und der Ruhr-Universität Bochum (RUB) wird das Spannungsfeld von Plattformökonomie, sozialer Sicherung und industriellen Beziehungen näher untersucht.

Den inhaltlichen Auftakt bildet ein Überblick über Plattformselfständigkeit, wobei auch die Architekturen der Plattformen näher charakterisiert werden (Abschnitt 2). Der darauffolgende Teil widmet sich konzeptionellen Überlegungen zu institutionellem Wandel (Abschnitt 3). Darauf aufbauend widmen wir uns den De-Institutionalisierungstendenzen in der Plattformökonomie. Dabei erörtern wir zunächst die Herausforderungen für die institutionalisierte soziale Sicherung im deutschen Wohlfahrtsstaatsmodell (Abschnitt 4), bevor die industriellen Beziehungen im Fokus der Betrachtung stehen (Abschnitt 5). Abschließend werden die wesentlichen Erkenntnisse im Fazit zusammengefasst sowie die Befunde im Rahmen eines Ausblicks kontextualisiert und weitere Forschungsbedarfe aufgezeigt (Abschnitt 6).

2 Neue Selbstständigkeiten in der Plattformökonomie

Bereits seit den 1990er Jahren haben in Deutschland atypische Beschäftigungen zugenommen, darunter neben Solo-Selbstständigkeiten nicht zuletzt sozialversicherungsfreie Minijobs (Beckmann 2020). Niedrig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse expandierten (Kalina und Weinkopf 2021) und die Zahl an ‚Multijobbern‘ hat sich mehr als verdreifacht (Klinger und Weber 2019). Diese Entwicklungen werden durch die Plattformökonomie weiter gefördert.

Indem Plattformen über ihre Online-Infrastrukturen Angebot von und Nachfrage nach Arbeit miteinander vernetzen und hierfür Provisionsgebühren erheben, können sie Wertschöpfungsketten und Märkte neu organisieren oder gänzlich neue Felder und Branchen definieren (Kirchner und Beyer 2016). Mit dieser Schaffung neuer bzw. der Neuorganisation

bestehender Märkte geht eine zunehmende Individualisierung insbesondere auf der Anbieterseite von Arbeitstätigkeiten einher. Gleichzeitig erlaubt es die digitale Koordination über Plattformen, arbeitsteilige Produktion über Unternehmensgrenzen hinaus effizient zu gestalten, sodass hier in der Folge immer mehr Solo-Selbstständige ohne feste Anbindung an einzelne Unternehmen tätig sind (Hoose und Haipeter 2021).

Während die Zahl der Selbstständigen in Deutschland mit ca. 3,5 Millionen (Bonin et al. 2022) genau beziffert werden kann, ergibt sich für die Zahl der Plattformselfständigen ein weitaus unschärferes Bild. Zurückzuführen ist dies darauf, dass bisher noch keine amtliche Arbeitsmarktstatistik zu plattformbasierter Erwerbstätigkeit vorliegt. Entsprechende, bei Hünefeld et al. (2021) überblickhaft dargestellte Schätzungen zur quantitativen Verbreitung von Plattformarbeit, variieren von Studie zu Studie teilweise stark: So kommen Bonin und Rinne (2017) zu dem Schluss, dass der Anteil der Plattformarbeitenden an der deutschen Erwerbsbevölkerung bei weniger als einem Prozent liegt, wohingegen Urzi Brancati et al. (2020) von mehr als zehn Prozent ausgehen. Als für eine genaue Abschätzung erschwerend erweist sich der Umstand, dass die Definitionen von Plattformarbeit je nach Studie teilweise stark divergieren. Allerdings herrscht weitgehend Konsens bezüglich der Einschätzung, dass der Anteil der Selbstständigen in der Plattformökonomie relativ größer ist als der Anteil der Selbstständigen in der ‚analogen‘ Ökonomie (Piasna et al. 2022).

Nicht nur die Plattformen und ihre Geschäftsmodelle sind mitunter sehr divers, auch der Kreis der Selbstständigen in der Plattformökonomie ist insgesamt als heterogen zu bezeichnen: Einerseits finden sich hier prekäre (Schein-)Selbstständige, die einfache Kleinsttätigkeiten mit geringer Entlohnung ausüben, während andererseits hochqualifizierte Freelancer lukrative und komplexe Projekte vermittelt bekommen. Die Ergebnisse der ETUI-Studie geben weitere Einsicht in die sozioökonomische Zusammensetzung von Plattformarbeitenden: So sind diese in der Regel jünger und besitzen eine höhere formale Bildung als die ‚offline workforce‘ – letzteres gilt insbesondere für solche Plattformarbeitenden, die als kreative Freelancer tätig sind (Piasna et al. 2022; Piasna und Zwysen 2022). Der Anteil der

¹ Fördernetzwerk Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS); siehe <https://www.fis-netzwerk.de/>

Frauen an allen Plattformarbeitenden wird in etwa zwischen 40 bis 50 Prozent geschätzt (EIGE 2021).

Im sozialwissenschaftlichen Diskurs finden sich verschiedene Zuschreibungen und Charakterisierungen dessen, was genau das Besondere oder das Neuartige an Plattformselbstständigkeit sei. Pongratz und Bormann (2017) beschreiben Plattformselbstständigkeit in Anlehnung an Bögenhold und Fachinger (2012) als eine Form ‚hybrider Selbstständigkeit‘. Dies verweist auf eine Aufweichung der sonst üblichen Dichotomie von abhängigen und unabhängigen Beschäftigungsformen. Derartige Vermischungen führen dazu, dass Plattformökonomie als arbeitsrechtliche ‚Grauzone‘ (Dieuaide und Azais 2020: 4) gedeutet wird. In Anlehnung an Manske (2018) kann Plattformselbstständigkeit auch als Grenzgang zwischen Erwerbsfeldern und Erwerbsstatus sowie als ‚berufsethisch motivierter‘ Grenzgang zwischen Standbein (lukrative, aber möglicherweise weniger interessante Tätigkeiten) und Spielbein (interessant, aber weniger lukrativ) gelesen werden.

Die Plattformökonomie bietet Selbstständigen, insbesondere aufgrund der im digitalen Raum vergleichsweise gering ausfallenden Gründungskosten (Carstensen 2014) und einer damit verbundenen Niedrigschwelligkeit, neue Wege und Chancen zur Kundenakquise und damit letztlich mehr Möglichkeiten zur Einkommenserzielung. Gleichzeitig ergeben sich jedoch mit Blick auf die technische Infrastruktur sowie mit Blick auf den marktförmigen Charakter der Plattform Unsicherheiten und Risiken für Plattformselbstständige, und zwar insbesondere deshalb, weil unternehmerische Prozesse und Ergebnisse maßgeblich durch die Mitgliedschaft im ‚Ökosystem‘ Plattform bestimmt werden (Cutolo und Kenney 2021). Digitale Plattformen orchestrieren ganze Systeme von Wertschaffung und -austausch, wobei sie über ihre technische Infrastruktur die Modalitäten der Tätigkeitsausführung festlegen können. Dadurch ergibt sich eine Machtasymmetrie zwischen Plattformbetreiber*innen und den Plattformarbeitenden. Zwar produzieren und vermarkten Plattformselbstständige ihre Fähigkeiten und Dienste aktiv, jedoch kontrollieren die Plattformen die Märkte, auf denen diese angeboten werden können und legen dabei selbst gesetzte Maßstäbe an. Ausdruck dieser Einseitigkeit der Beziehung zwischen Plattform und Plattformarbeitenden ist der Umstand, dass Profile von Plattformarbeitenden ohne Vorwarnung gelöscht werden können und mithin Chancen zur Einkommenserzielung auf der entsprechenden Plattform getilgt werden. Neben der

auch in der ‚analogen‘ Selbstständigkeit verbreiteten Gefahr der Selbstausbeutung (Carstensen 2014) sowie der Unsicherheit des unternehmerischen Risikos (Mojescik 2021) ergeben sich in der Plattformökonomie somit neuartige Unsicherheiten und Risiken, welche sich als technologisch bedingte Prekarität der Plattformarbeitenden zusammenfassen lassen. Gleichwohl kann Plattformarbeit insbesondere für Erwerbstätige an den Randzonen des ‚analogen‘ Arbeitsmarktes eine wichtige ‚on-top‘-Einnahmequelle darstellen (Vallas und Schor 2020), die potenziell individuelle und haushaltsbezogene finanzielle Prekarität verringern kann.

3 Konzeptionelle Annäherungen an institutionellen Wandel

Moderne Arbeitsgesellschaften sind maßgeblich geprägt durch erwerbsstrukturierende Institutionen. Als Teil der historischen Entwicklung von Erwerbsarbeit haben sich vielschichtige Institutionengefüge herausgebildet, die zur Strukturierung und Regulierung des Arbeitsmarktes beitragen (Beckmann und Spohr 2022; Pries 2019). Hierzu zählt etwa eine Vielzahl arbeits- und sozialrechtlicher Normen, Tarifverträge, sozialer Sicherungssysteme oder Berufe. Bevor wir im Folgenden die Tendenz der De-Institutionalisierung im Zuge der Plattformisierung von Arbeit beleuchten, wollen wir uns zunächst knapp mit den grundlegenden Elementen und Funktionen von Institutionen befassen. Ebenso diskutieren wir an, wie und warum sich Institutionen wandeln.

Grundsätzlich sind Institutionen durch Stabilität gekennzeichnet, da sie einerseits selbst *stabil* sind und gleichzeitig eine *stabilisierende* Wirkung für die soziale Ordnung von Gesellschaften haben. „Institutions by definition are the more enduring features of social life [...] giving „solidity“ [to social systems] across time and space“ (Giddens 1984:24). Gleichzeitig ist ersichtlich, dass sich Institutionen im Laufe der Zeit wandeln, dass sie mitunter ganz verschwinden oder mehr oder minder stark modifiziert werden. Daraus folgt: Institutionen sind stabil, aber nicht statisch. Außerdem sind Institutionen nicht nur existierende soziale *Ordnungen*, sondern *Prozesse* (Scott 2014: 58). Dabei sind Institutionen in (post-)modernen Gesellschaften mit widersprüchlichen Erwartungen konfrontiert: Einerseits sollen sie auf Basis ihrer Dauerhaftigkeit eine Stabilisierungs- und Orientierungsfunktion erfüllen und sich eben nicht so schnell ändern wie Moden, Geschmäcker oder Präferenzen.

Auf der anderen Seite sollen sie in ihrer Handlungsstrukturierung nicht ‚total‘ sein, d.h. offen für die Anforderungen an veränderte Umweltbedingungen (Kervégan et al. 2021). Obgleich es fortlaufend zu einem Wandel von Institutionen kommt, sind die dahinterliegenden Mechanismen und Auslöser strittig und Erklärungsansätze stark vom Institutionenverständnis abhängig (vertiefend Streeck und Thelen 2005a). Konsens herrscht dahingehend, dass es sowohl disruptiven, revolutionären Institutionenwandel als auch eher inkrementellen, schleichenden Institutionenwandel gibt (Scott 2014).

Streeck und Thelen (2005b) kritisieren eine derartige Fokussierung auf ‚critical junctures‘ und radikalen Institutionenwandel. Dabei würden zum einen die vielfältigen schleichenden Formen von institutionellem Wandel unterschätzt und zum anderen ein Automatismus in dem Wechselverhältnis von *Prozessen* und *Resultaten* institutionellen Wandels unterstellt. Notwendig ist also eine Unterscheidung zwischen *Prozessen* und *Resultaten* institutionellen Wandels – eine Unterscheidung, die Streeck und Thelen (2005b) zum Ausgangspunkt für eine Typologisierung von institutionellem Wandel machen (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Typen institutionellen Wandels: Prozesse und Ergebnisse nach Streeck und Thelen (2005b)

		Result of change	
		Continuity	Discontinuity
Process of change	Incremental	Reproduction by adaptation	Gradual transformation
	Abrupt	Survival and return	Break-down and replacement

Quelle: Eigene Darstellung nach Streeck und Thelen (2005b)

Die Typologisierung sensibilisiert für die vielgestaltigen Wandlungskonstellationen von Institutionen, die sowohl eine unterschiedliche Dynamik in ihrem Prozesscharakter aufweisen als auch unterschiedliche Resultate des Wandlungsprozesses hervorbringen können. Vor allem aber wird sichtbar, dass die in

der Literatur häufig hervorgehobene Konstellation eines abrupten, in einer Transformation mündenden Wandels („breakdown and replacement“) lediglich *einen* möglichen Idealtypus darstellt. Konträr hierzu kann es auch zu abrupten Wandlungsprozessen kommen, die aber in einer pfadabhängigen Kontinuität von Institutionen münden („survival and return“). Institutioneller Wandel hat also viele Gesichter; er ist hinsichtlich der Prozesshaftigkeit dynamisch und mit Blick auf sein Resultat kontingent. Institutioneller Wandel kann, muss jedoch nicht in einer De-Institutionalisierung münden, also in einem Abbau bestehender handlungs- und erwartungsstrukturierender Vorgaben. Derartige Fälle gehen häufig mit einer Re-Institutionalisierung einher, also der Entstehung neuer ergänzender oder ersetzender Vorgaben.

Die Ursachen für den Wandel von Institutionen umfassen prinzipiell dieselben Faktoren, die gleichsam für ihre Stabilität sorgen können. Institutionen können die ihnen zugeschriebenen Funktionen einbüßen (*Funktionsverlust*). In diesem Fall erfüllt eine Institution ihren Zweck nicht (mehr) – man denke etwa an ein Gesetz, das keinen effektiven Schutz bietet. Institutionen können aber ihre Funktionen auch verändern, etwa indem eine Institution eine andere Funktion als ursprünglich übernimmt oder neben den ursprünglichen Funktionen weitere hinzukommen (*Funktionswandel*). Ein Beispiel für ein solches ‚layering‘ (Streeck und Thelen 2005b) sind Tarifverträge, die über ihren Gegenstandsbereich – d. h. über die Kernelemente der Beschäftigungsbedingungen – hinaus weitere qualitative (und möglicherweise stärker universalistische) Erweiterungen erfahren. Betont wird so die Möglichkeit gradueller Veränderungen bestehender Strukturen, denen Bussemeyer et al. (2022) sowie Nullmeier (2022) auch politische Umsetzbarkeit zuschreiben, dabei jedoch zu bedenken geben, dass die Möglichkeit institutionellen Wandels nicht mit dem politischen Willen gleichzusetzen ist, Wandlungsprozesse tatsächlich durch entsprechende Gesetzgebungen zu unterstützen. So werden aktuell bestehende Möglichkeiten für institutionelle Innovationen keinesfalls ausgereizt. Exemplarisch für die Sozialversicherung diskutiert Nullmeier (2022) u.a. anderem den Einbezug aller Einkommensquellen von hybrid tätigen Selbstständigen in die soziale Sicherung ebenso wie Vorschläge der Etablierung einer Bürger*innenversicherung zur Absicherung Selbstständiger und verweist damit auf existierende Reformoptionen im Wohlfahrtsstaat.

Sowohl der Funktionsverlust als auch der Funktionswandel können mit Legitimationsproblemen der Institution einhergehen. Nicht nur, aber auch aufgrund etwaiger Funktionsveränderungen oder -verluste, gleichsam aber auch etwa durch soziokulturelle, politische oder ökonomische Veränderungen, können Institutionen sich auch hinsichtlich ihrer Akzeptanz und Legitimation verändern, also einem *normativen Wandel* unterworfen sein. In diesem Falle werden die Normen, die in Institutionen zum Ausdruck kommen, brüchig. Institutionen können folglich sowohl normativ als auch kognitiv entleert werden, was mitunter Resultat von Unterminierung durch Interessenhandeln sein kann, wenn Interessen und Institutionen nicht länger kompatibel sind. Institutionen können dann ihre Orientierungsfunktion für Individuen einbüßen und die in ihnen symbolisch zum Ausdruck gebrachten Ideen werden nicht (mehr) akzeptiert.

4 De-Institutionalisierung in der Plattformökonomie: Soziale Sicherung

Wie sich die zuvor abstrakt diskutierten Formen institutionellen Wandels in der Arbeitswelt insgesamt und für die Funktion des Arbeitsmarktes im Besonderen auswirken, soll nun zunächst am Beispiel der sozialen Sicherung als wesentliche erwerbsstrukturierende Institution veranschaulicht werden. Wir diskutieren an diesem Beispiel, wie die Plattformökonomie mit bisherigen Funktionsmustern von Erwerbsarbeit bricht und hier einen Veränderungsdruck auch auf die institutionelle Rahmung von Arbeit ausübt.

Trotz weitreichender, dem Leitbild der ‚Aktivierung‘ folgenden arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Reformen in den vergangenen zwei Dekaden gilt der deutsche Wohlfahrtsstaat nach wie vor als Prototyp eines konservativen Wohlfahrtsregimes (Esping-Andersen 1990). Die institutionalisierte soziale Sicherung in diesem Bismarck’schen Wohlfahrtsstaatsmodell ist beitragsfinanziert über Sozialversicherungen organisiert. Folglich ist die Kerninstitution der sozialen Sicherung die Sozialversicherung (hier und im Folgenden verstanden als Summe aller Sozialversicherungszweige). Da nahezu alle Sozialversicherungen

direkt an formale Beschäftigungsverhältnisse gekoppelt sind, gilt das soziale Sicherungsmodell im deutschen Wohlfahrtsstaat als hochgradig erwerbszentriert². Ausreichende Ansprüche setzen eine mehr oder weniger dauerhafte, im besten Falle kontinuierliche abhängige Beschäftigung in einem ausreichend entlohnten Normalarbeitsverhältnis voraus (Heinze et al. 1999).

Aus diesem Umstand folgt, dass vom Normalarbeitsverhältnis und der Normalerwerbsbiografie abweichende Formen der Erwerbsteilhabe hinsichtlich der sozialen Absicherung im deutschen Wohlfahrtsstaatsmodell institutionell sanktioniert werden. Dabei erweisen sich Abweichungen vor allem dann als nachteilig, wenn die Arbeitszeit und hiermit das Einkommen reduziert sind, Löhne und Einkommen niedrig sind und/oder Beschäftigte diskontinuierliche Erwerbsverläufe aufweisen (Bäcker 2021).

Die skizzierte enge Verknüpfung von Arbeitsmarkt(-partizipation) und sozialer Sicherung im deutschen Wohlfahrtsstaatsmodell zieht für alle Marktteilnehmer*innen eine starke Handlungsstrukturierung durch die Institution der Sozialversicherung nach sich, die sich in Anlehnung an Richard Scott (2014) in drei Dimensionen niederschlägt. *Regulativ* legen die Sozialversicherung und ihre Zweige die Bedingungen und Konditionen der sozialen Absicherung rechtlich bindend fest. Abweichendes Erwerbsverhalten ist möglich, geht jedoch mit einem (partiellen) Ausschluss aus der institutionalisierten Solidargemeinschaft als Sanktion einher. In *normativer* Perspektive sind die Sozialversicherung und ihre Zweige als Institution gesellschaftlich positiv konnotiert. Dies gilt im Besonderen im Zusammenspiel mit einer Erwerbsteilhabe im Normalarbeitsverhältnis, das nicht nur empirisch die Normalität darstellt, sondern auch einen wünschenswerten Referenzpunkt der Erwerbsteilhabe bildet. Dabei basiert die Sozialversicherung auf einer eigenen Moralökonomie, die normative Ideen wie Solidarität und Reziprozität als Grundlage für Umverteilungsbereitschaft und Risikopooling umfasst (Mau 2002). *Kulturell-kognitiv* führt dies dazu, dass die Sozialversicherung und mit ihr eine ‚normale‘ Erwerbsbiografie nicht zuletzt aufgrund ihrer pfadabhängigen Stabilität zu einer internalisierten Normalität geworden ist. Ergänzend ist anzumerken, dass eine Stärkung oder auch Schwächung der Handlungsstrukturierung durch Institutionen

² Eine Ausnahme bildet die Kranken- und Pflegeversicherung, für die in Deutschland unabhängig vom Erwerbsstatus eine Versicherungspflicht gilt.

sich darüber hinaus aus interessengeleitetem Handeln der Marktakteure ergibt.

Erste empirische Untersuchungen zur sozialen Absicherung von Plattformarbeitenden deuten darauf hin, dass eine auskömmliche individuelle Absicherung durch Plattformarbeit erschwert wird. Trotz unterschiedlicher Angaben zum tatsächlichen Sicherungsschutz bei Plattformarbeitenden zeigen bisherige Studien: Für die soziale Absicherung ist es von Bedeutung, ob Plattformarbeit als Haupt- oder Nebenverdienst ausgeübt wird. Soziale Risiken potenzieren sich dort, wo ergänzende Erwerbseinkommen und andere soziale Sicherungsansprüche fehlen (Leimeister et al. 2016). Allerdings kommt es teilweise auch zu einer Kumulation mehrerer schlecht bezahlter und schlecht abgesicherter Jobs, so dass der Hauptjob nicht zwingend eine ausreichende Absicherung bieten muss (ILO 2021). Darüber hinaus unterscheidet sich die Absicherung je nach sozialem Risiko: Während Absicherungen gegen Krankheit relativ weit verbreitet sind, ist die Absicherung gegen andere Risiken wie Alter, Arbeitslosigkeit/Einkommensausfälle oder Arbeitsunfälle deutlich prekärer (ILO 2021; Joyce et al. 2020; Leimeister et al. 2016; Bertschek et al. 2016). In Summe legen die Befunde nahe, dass die soziale Absicherung durch Plattformarbeit häufig defizitär verbleibt und plattformvermittelte Selbstständigkeitsformen mit den etablierten sozialen Sicherungsinstitutionen kollidieren (Behrendt et al. 2019; Kilhoffer et al. 2020).

Die strukturelle Problematik einer häufig unzureichenden Absicherung gegen soziale Risiken wie Alter oder Arbeitslosigkeit ist primär im Kern der Geschäftsmodelle von digitalen Arbeitsplattformen zu verorten, die mit einem spezifischen Zugriff auf Arbeitskraft einhergehen³. Weltweit gilt, dass digitale Plattformen in der Mehrzahl aller Fälle Gigs vermitteln, die von den Plattformarbeitenden als Solo-Selbstständige erledigt werden. So kommen Groen et al. (2021) zu dem Befund, dass 90 Prozent aller Plattformarbeitenden in der Europäischen Union ihre Gigs auf solo-selbständiger Basis erledigen und über keinen Arbeitsvertrag mit der Plattform verfügen. Hierdurch setzen die Plattformen (temporäre) Vertragspartnerschaften an die Stelle dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse (Drahokoupil 2021).

Mit Nutzung eines solo-selbständigen Erwerbsstatus versuchen sich digitale Arbeitsplattformen der Verantwortung für die Gewährleistung arbeits- und sozialrechtlicher Standards zu entziehen. Obgleich sich die soziale Absicherung (Solo-)Selbständiger im europäischen Vergleich als facettenreich darstellt, gilt in der Tendenz, dass (Solo-)Selbständige in allen Wohlfahrtsregimen über eine ungünstigere soziale Absicherung verfügen als abhängig Beschäftigte (Kool et al. 2021). Dies gilt insbesondere für das normalarbeitszentrierte soziale Sicherungsmodell im konservativen deutschen Wohlfahrtsstaat. So gehen für Plattformarbeitende in Deutschland diese Plattformselfständigkeitsformen in aller Regel mit der Notwendigkeit einer privaten sozialen Absicherung einher.

Die funktionale Aushöhlung sozialer Sicherungsinstitutionen in der Plattformökonomie ist somit auf die Strategien primär der Plattformen zurückzuführen, Selbstständigkeitsformen und Minijobs und somit die institutionellen Sicherungslücken des deutschen wohlfahrtsstaatlichen Sicherungsmodells zu nutzen. Dabei nutzen die Arbeitsplattformen eine Strategie des sogenannten *free-ridings*, indem sie die soziale Absicherung der Plattformarbeitenden aus ihrem Verantwortungsbereich auslagern. Dieses sozialpolitische *free-riding* umfasst drei Säulen. Eine erste Option ist die Verlagerung der sozialen Sicherung auf die Plattformarbeitenden selbst. Diese Strategie der *Individualisierung* setzt voraus, dass Plattformselfständige entweder hohe Einkommen durch Plattformarbeit erzielen und somit eine private Absicherungsfähigkeit aufbauen oder sie mehrere Selbstständigkeitsformen miteinander kombinieren. Eine zweite Option ist jene der *erwerbsbezogenen Externalisierung*. In diesem Falle werden gezielt die Sicherheiten der ‚Old Economy‘ und der dortigen Arbeitsverhältnisse genutzt – etwa, wenn Plattformen gezielt Personen mit einer (sozialversicherungspflichtigen) Haupterwerbstätigkeit ansprechen. Diese Strategie ermöglicht es Plattformen nicht nur, soziale Sicherungsverantwortung zu externalisieren, sondern erhöht auch die Attraktivität von Plattformarbeit für die angesprochene Zielgruppe im Sinne einer niedrigschwelligeren Zuverdienstmöglichkeit: „We find that in order to achieve positive outcomes for their workers, platforms are free-riding on the security provided by conventional employment, suggesting a

³ Für eine detaillierte Diskussion plattformgetriebener De-Institutionalisierung vgl. vertiefend Beckmann und Hoose 2022.

parasitic relationship between the two labor markets“ (Schor et al. 2020: 835). Drittens umfasst das free-riding das Kalkül von Plattformen, dass ein Teil der Plattformarbeitenden aufgrund ihrer spezifischen Lebensumstände oder der Lebensphase über alternative Quellen der sozialen Absicherung verfügt. Dies betrifft etwa nicht erwerbstätige Hausfrauen und -männer, Erwerbslose, Studierende und Schüler*innen. Diese Strategie lässt sich als *erweiterte Externalisierung* verstehen, bei der die soziale Sicherung familialisiert oder an bestehende Institutionen der sozialen Grundsicherung (etwa für Arbeitslose) ausgelagert wird.

Neben den Plattformen selbst fungieren auch die Auftraggeber*innen als treibende Kräfte der Individualisierung und Externalisierung von sozialer Sicherung. Wenn etwa Unternehmen eine Arbeitsaufgabe in mehrere Gigs aufgliedern und diese nicht innerbetrieblich erledigen, sondern an die Crowd outsourcen, ist dies verbunden mit diversen Rationalisierungsvorteilen. Diese können Aspekte wie Schnelligkeit und verfügbares Knowhow, vor allem aber eine Umgehung jener Schutz- und Sicherheitsstandards umfassen, die mit einer Festanstellung im Rahmen eines Arbeitsvertrages verbunden wären. Somit verschaffen sich plattformnutzende Unternehmen Wettbewerbsvorteile gegenüber Konkurrent*innen, die stattdessen betriebliche Lösungen nutzen und die hiermit verbundenen institutionellen Anforderungen in arbeits- und sozialrechtlicher Hinsicht erfüllen müssen.

Es wäre jedoch verkürzt, die De-Institutionalisierungsprozesse von Arbeit und sozialer Sicherung in der Plattformökonomie allein auf funktionale Aspekte zu reduzieren. Wie eingangs skizziert, wird der Wandel von Institutionen häufig initiiert und/oder begleitet von veränderten normativen Referenzpunkten, moralischen Ideen oder veränderten Wertorientierungen und sich wandelnden Interessenlagen.

Seit Beginn der Entstehung von digitalen Plattformen versuchen diese, das über Plattformen vermittelte Arbeiten und Wirtschaften in ihrem Sinne zu ‚framen‘. Ein erstes prominentes Narrativ ist jenes des ‚Sharing‘, das vor allem die Anfangszeit der Plattformökonomie geprägt hat. Zentral wurden hier Aspekte wie Reziprozität und Solidarität betont, die im geflügelten Ausdruck des ‚Sharing is Caring‘ ihre Entsprechung fanden. Plattformaktivitäten wurden vor allem als peer to peer-Austausch betrachtet und der Community-Gedanke hervorgehoben. Insbesondere

in den Anfangstagen transportierte das ‚Sharing‘-Narrativ die Hoffnung auf ein Wirtschaftsmodell, das ein dekommodifizierendes Gegengewicht zur kapitalistischen Landnahme darstellen und zentraler Bestandteil einer neuen Gemeinschaftsorientierung sein würde (Schor 2020). Das Sharing-Narrativ ging mit zwei Implikationen einher: Zum einen wurden Macht- und Informationsasymmetrien geleugnet, Sharing als reziproker Austausch auf Augenhöhe idealisiert und somit auch frühe Tendenzen der Kommerzialisierung und Kommodifizierung negiert. Zum anderen wurde die Sharing-Economy als eigenständige Sphäre jenseits des etablierten Marktes und seiner Mechanismen geframed und eine Sonderstellung auch in Fragen der politischen Regulierung eingefordert. Das Sharing-Narrativ „carried the implication that these transactions belonged to the more personal peer-to-peer realm, and ought not to be regulated, governed, or taxed in the same manner as similar transactions in a more commercial vein“ (Oei 2018: 113). Früh wurde Kritik laut, die vermeintliche Innovation der Plattformökonomie liege vor allem in der Kostenreduktion durch das Ausnutzen von Regulierungslücken. Nach Scholz überschreiten die Plattformbetreiber dabei gar gezielt auch rechtliche Vorschriften: „illegality is a method of the ‚sharing economy““ (Scholz 2016: 7).

Es ist ersichtlich, dass dieses Narrativ mit der zunehmenden Kommerzialisierung an Wirkungskraft verloren hat. Schor (2020) hat detailliert nachgezeichnet, wie sich ironischerweise die vermeintliche ‚*Counterculture*‘ zur Speerspitze kapitalistischer Rationalisierung und Ökonomisierung entwickelt hat. Durch die schrittweise Kommodifizierung der Transaktionen wurde das Sharing-Narrativ einerseits zwar überholt. Andererseits aber deuteten Plattformpioniere wie Airbnb oder Uber bereits in diesen frühen Stadien der Plattformökonomie an, dass sie (1) bereit sind, bestehende Institutionengefüge und Normalitäten von Arbeit und Wirtschaft in Frage zu stellen und (2) ihre Geschäftsmodelle mit einem kulturellen Storytelling begleiten und in ihrem Sinne formen.

Das Sharing-Narrativ verlor aus oben genannten Gründen an Strahlkraft, wurde jedoch rasch ersetzt durch ein neues Narrativ der Gig-Economy, das vor allem Freiheit, Autonomie und Entrepreneurship betont (Schüßler et al. 2021). Eine Parallele zum Sharing-Narrativ besteht in der negativen Abgrenzung zu etablierten Formen von Wirtschaft und Arbeit. In diesem Sinne werden die Freiheiten von Plattformarbeit wie räumliche und zeitliche Flexibilität ebenso

betont wie die (potenzielle) Möglichkeit, selbständig darüber zu entscheiden, welchen Gig man annehmen oder ablehnen wolle. Haidar und Keune (2021) interpretieren dieses Narrativ als direkten Rekurs auf das Leitbild des ‚entrepreneurial self‘ (Bröckling 2015). Dabei wurzelt die Betonung von Autonomie in der 68er-Bewegung und ihrer Abneigung gegenüber tayloristisch-fordistischen Formen der Arbeitsorganisation mitsamt direkter Kontrolle und Entfremdungstendenzen. Plattformen greifen diese kulturellen Leitbilder ebenso auf, wie es die Start-Up-Szene der 90er Jahre in Kalifornien bereits kultivierte. In diesem Sinne zielt das ‚Entrepreneurship‘-Narrativ nicht nur auf Ideen von Autonomie ab, sondern betont auch Selbstverwirklichung – damit zusammenhängend wird Plattformarbeit als Alternative zu ‚konventionellen‘ Formen von Arbeit präsentiert.

Während ein Gros der wissenschaftlichen Literatur vor allem auf die neuen, technologisch und organisatorisch vermittelten Restriktionen von Autonomie und verschärfte Kontrollmechanismen in der Plattformarbeit hinweist, wird Plattformarbeit seitens vieler Plattformen als Gegenentwurf zu fremdbestimmten Formen ‚konventioneller‘ Erwerbsarbeit präsentiert: „The platforms in all their diversity are permeated by this conception. They discursively present themselves as an opportunity for workers to increase their autonomy, organise their own time, earn income and obtain other benefits (learning, self-development, meeting people, constructing networks), without bosses or restrictions, and according to the individual investment that each worker-entrepreneur makes of her time, skills, efforts, motivations and emotional commitment“ (Haidar und Keune 2021: 17). Diese stark individualistischen Leitbilder werden paradoxerweise zum Teil mit Community-Narrativen der ‚alten‘ Sharing-Economy verbunden – z.B., wenn Lieferdienst-Plattformen ihre Rider als Kollektiv oder Amazon Mechanical Turk ihre Mikrojobber als ‚Turker‘ ansprechen.

Für die normative Aushöhlung der Institutionen sozialer Sicherung sind die skizzierten Narrative von nicht zu unterschätzender Bedeutung, denn mit ihnen verlagert sich die Betonung vom solidarischen Kollektiv hin zum individualistischen Subjekt. Die Sozialversicherung als Kerninstitution der sozialen Sicherung im deutschen Wohlfahrtsstaatsmodell ist eng verbunden mit dem Gedanken eines solidarischen Schutzes, auch wenn hiermit immer auch institutionelle Schließungen und selektive Solidaritäten verbunden

waren. Gleichwohl ist die Sozialversicherung normativ eingebettet in ein Institutionengefüge aus Normalarbeitsverhältnis, erwerbsbiografischer Kontinuität und betrieblicher Lohnarbeit, welche die Normalitätsvorstellungen von Erwerbsarbeit seit den 1950er-Jahren geprägt hat (Bäcker et al. 2010: 434). Die skizzierten Narrative können somit auch als Versuch verstanden werden, diese Normalitätsvorstellungen in Frage zu stellen und im Interesse der Plattformen neu auszutarieren. Dabei ist insbesondere das Wechselspiel zwischen den Organisations- und Geschäftsmodellen der Plattformen und der hieraus folgenden funktionalen Aushöhlung von Arbeit und sozialer Sicherung einerseits und der durch Entrepreneurship-Narrative forcierten normativen Aushöhlung andererseits zu betonen: Kontraktuelle Selbstständigkeit und Individualisierung sind reizvoll, wenn sie als Optionen für Selbstverwirklichung und Autonomie verkauft werden.

Zudem hat sich der deutsche konservative Wohlfahrtsstaat seit den Hartz-Reformen radikal verändert (Hassel und Schiller 2010). Der Abbau wohlfahrtsstaatlicher Schutzstandards, die Förderung von atypischer und Niedriglohnbeschäftigung, die Konditionalisierung von Sozialleistungen und allen voran die dem work-first-Ansatz folgenden Aktivierungspolitiken haben nicht nur soziale Rechte neu austariert, sondern auch einen Kulturwandel evoziert. War der ‚alte‘ Rheinische Kapitalismus durch kollektiv-solidargemeinschaftlichen Schutz vor ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen und sozialen Risiken charakterisiert, so setzte sich im Zuge der Hartz-Reformen das Leitbild eines Sozialinvestitionsstaates durch, der in Fortschreibung neoliberaler Leitbilder die Eigenverantwortung von Individuen betonte. Dies geht einher mit Ökonomisierungstendenzen von Wohlfahrt und mündet in einer ‚Subjektivierung des Sozialen‘ (Lessenich 2003), in der Individuen eigenverantwortlich zu Regisseur*innen ihrer Erwerbsbiografie und ihrer sozialen Sicherung werden.

5 De-Institutionalisierung in der Plattformökonomie: Industrielle Beziehungen

Die soziale Sicherung ist nicht die einzige durch die Plattformökonomie herausgeforderte Institution der Strukturierung von Erwerbsarbeit in Deutschland. Ein kurzer Blick auf die industriellen Beziehungen als fest verankertem Orientierungsrahmen für

die Aushandlung von Arbeitsbedingungen im deutschen Arbeitsmarkt soll dies veranschaulichen.

In Deutschland sind die industriellen Beziehungen stark auf das duale System der Interessenvertretung konzentriert, in dem Arbeitnehmer*inneninteressen einerseits durch Betriebsräte und andererseits durch die Gewerkschaften vertreten werden (Müller-Jentsch 1997). So sind industrielle Beziehungen also vorwiegend im Kontext abhängiger Beschäftigung innerhalb betrieblicher Strukturen geregelt und gesetzlich verankert.

Über die Dimension der sozialen Sicherung hinaus haben die im vorherigen Abschnitt genannten Narrative gerade auch Implikationen für die Interessenmobilisierung und -vertretung von Plattformarbeitenden. Zuvorderst wird mit dem Narrativ der Individualisierung und Autonomie implizit der für die Interessenmobilisierung essenzielle (solidar-)gemeinschaftliche ‚Geist‘ (Lee und Staples 2018) unterminiert. Problematisch wird es für die Interessenvertretung von Plattformarbeitenden dort, wo dieses Narrativ anschlägt und Mobilisierungen gemeinsamer Interessen gehemmt sind.

Gleichzeitig wird mit dem Sharing-Narrativ der Eindruck erweckt, es handle sich bei der Plattform weniger um ein Areal neuer lukrativer Geschäftsmodelle, als um eine nachhaltigkeitsorientierte Gemeinschaft (Morell et al. 2020). Indem mit diesem Narrativ Plattfortmätigkeiten als gemeinsame Nutzung von Ressourcen vermarktet werden, bildet sich unterschwellig ein Verständnis von der Plattformökonomie als kollaborativem, nicht in erster Linie profitorientiertem Markt. Auf diese Weise wird die Machtasymmetrie zwischen Plattform und Plattformarbeitenden verschleiert und durch die Vorstellung einer Heterarchie ersetzt. Folgt man der Logik des Sharing-Narrativs, so arbeiten die Plattformarbeitenden schließlich nicht für die Plattform bzw. für eine*n Auftraggeber*in, sondern sie bearbeiten und teilen ein gemeinsames Reservoir an Ressourcen. Dies verstellt den Blick auf den auch auf Plattformmärkten bestehenden Interessenkonflikt zwischen Kapital und Arbeit.

Mit der Nutzung des Sharing-Narrativs versuchen einige Plattformen, mögliche Zusammenschlüsse von Plattformarbeitenden zu unterbinden – zugespitzt könnte man fragen: Weshalb sich in einer Interessengemeinschaft organisieren, wenn man bereits auf einer Plattform aktiv ist und damit ohnehin Teil einer ‚Gemeinschaft‘ wird. Hier ergibt sich ein fließender Übergang vom Sharing-Narrativ hin zum

Community-Narrativ (Hertwig und Papsdorf 2022), mit welchen Plattformen die Macht- und Abhängigkeitsstrukturen des digitalen Marktes in ihrem Sinne zu rahmen versuchen.

Wie bereits das Sharing-Narrativ dient auch das Community-Narrativ dazu, über hierarchische Unterschiede zwischen Plattformbetreibenden und Plattformarbeitenden gleichsam ‚hinwegzutäuschen‘ und im Zuge dessen den Eindruck zu erwecken, es gäbe weder Unterschiede im Standing der einzelnen Plattformarbeitenden noch gäbe es ein konfliktpartnerschaftliches Konstrukt (Müller-Jentsch 1997) zwischen Plattform als Arbeitgeber*innenseite und Plattformarbeitenden als Arbeitnehmer*innenseite, so wie es in ‚analoger‘ abhängiger Beschäftigung der Fall ist.

Dass dieses Community-Narrativ jedoch mitunter durch die empirische Realität konterkariert wird, zeigte sich z.B. jüngst bei einer Teambuilding-Aktion des Plattformunternehmens Lieferando, welches – um den ‚Teamegeist‘ zu stärken – ausschließlich sein Headquarter-Personal zu einer exklusiven Poolparty einlud, wohingegen die Rider des Unternehmens nicht eingeladen waren (taz 2022). Die Community, verstanden als mehr oder weniger strukturierte und abgrenzbare Gemeinschaft, prägt das Verhalten ihrer Mitglieder und wirkt identitätsstiftend. Communities können – z.B. über Kommunikation und Wissensaustausch in Plattformforen – Kulturmuster und Regelsysteme hervorbringen, welche kollektives Handeln befördern können (Hertwig und Papsdorf 2022: 15). Ein Beispiel hierfür ist der Fall italienischer Gig-Worker der Plattformunternehmen Deliveroo, Foodora und Glovo, die eine kollektive Identität von ‚prekär beschäftigten Plattformarbeitenden‘ konstruierten und sich – im Bewusstsein um diese kollektive Identität – gemeinsam in einer Interessengemeinschaft organisierten, um die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einzufordern. Offenkundig können plattformseitige Rahmungen wie das Community-Narrativ ihren beabsichtigten Effekt (das heißt Plattformarbeitende als ‚Partner*innen auf Augenhöhe‘ so zu beschwichtigen, dass diese sich nicht organisieren) verfehlen und sogar – wie im Falle der italienischen Lieferdienstfahrer*innen – konterkarieren.

Indem die Plattformökonomie wächst (Kilhoffer et al. 2017: 39), steigt mit ihr auch die Zahl der sich organisierenden Plattformarbeitenden, die Anforderungen an die Plattformen stellen und dabei eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einfordern.

Aufstrebende Vereinigungen von Plattformarbeitenden wie etwa die YouTubers Union, aber auch das Couriers Collective sowie die Riders Union (Basualdo et al. 2021) sind im Hinblick auf ihre formale Mitgliederzahl zwar noch vergleichsweise klein, zeigen jedoch, dass die Plattformökonomie das Terrain der kollektiven Interessen- und Arbeitnehmer*innen-Vertretungen rapide diversifiziert hat. Die Organisationsmacht von Plattformarbeitenden weist eine große Vielfalt auf. Sie umfasst u.a. informelle Gruppen von Plattformarbeitenden und arbeiter*innengeführte Plattformkooperativen und weist so über den Tellerrand der ‚traditionellen‘ Interessenvertretung hinaus (Joyce und Stuart 2021; Basualdo et al. 2021).

In der Plattformökonomie existiert bisher kein ‚Dach‘ der Interessenvertretung, unter dem ein Rahmen für die Initiierung, Etablierung und Governance von industriellen Beziehungen geschaffen werden könnte. Ein wesentlicher Grund hierfür ist darin zu sehen, dass Plattformarbeitende mindestens formal als Selbstständige agieren und dementsprechend nicht in die eingespielten und institutionell verankerten Regelungen der kollektiven Interessenvertretung eingebunden sind (Abbenhardt und Pongratz 2019). Einige gewerkschaftliche sowie politische Akteure sprechen sogar von der Plattformökonomie als mitbestimmungsfreie Zone (u.a. ver.di 2017; Tatti 2019). Bisherige empirische Befunde deuten nicht darauf hin, dass sich Plattformen (in naher Zukunft) in bereits bestehenden oder auch von ihnen selbst initiierten Arbeitgeber*innenverbänden organisieren werden. Ein Grund dafür kann darin gesehen werden, dass sich Plattformen mehrheitlich nicht als Arbeitgeber*innen definieren und eine solche Einstufung mitunter sogar gerichtlich anfechten. Hinzu kommt die hohe Anzahl an Fusionen und/oder Übernahmen von (kleineren) Plattformen durch andere (größere) Plattformen, infolge derer plattformübergreifende Organisation weniger realisierbar wird (Kilhoffer et al. 2017: 32). Zusätzlich erschwerend für die Interessenorganisation ist der Umstand, dass es in der Plattformökonomie zu einer De-Lokalisierung von Arbeit kommt – dies insbesondere im Fall von Crowdwork, bei dem Betriebe als Sozialisationsinstanzen vollständig wegfallen (Nullmeier 2022). Da sich die Institutionen der industriellen Beziehungen in Deutschland historisch in und um den Betrieb herum gegründet haben, ist dies ein schwerwiegender Nachteil für die Etablierung von Interessen ortsungebundener Plattformarbeitender. Zudem orga-

nisieren Arbeitsplattformen transnationale Plattformarbeitsmärkte, welche die nach wie vor überwiegend nationalstaatlich regulierten industriellen Beziehungen vor neue Herausforderungen stellen. Ähnlich wie mit Blick auf die institutionalisierte soziale Sicherung kollidieren auch hier unterschiedliche Institutionengefüge verschiedener politischer Ökonomien.

Das in der ‚traditionellen‘ Ökonomie zweiseitige Vertragsverhältnis zwischen Selbstständigen und Kund*innen wird durch eine Dreiseitigkeit aus Plattformselbstständigen, Kund*innen bzw. Auftraggeber*innen und der vermittelnden Plattform abgelöst (Bormann und Pongratz 2018). Da sich Plattformen selbst in aller Regel nicht als Arbeitgeber*in auffassen, sehen sie sich nicht in der Verantwortung, die mit dem Status eines Arbeitgebenden einhergehenden Pflichten (Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen, Urlaubsgeld, Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit, Bereitstellung von Arbeitsgeräten etc.) zu erfüllen. Ein wesentliches Charakteristikum von Selbstständigkeit liegt in der Weisungsungebundenheit, welche sich in der empirischen Realität im Kontext der Plattformen nicht immer und allumfassend für die Plattformarbeitenden bietet: Zwar können Plattformen Arbeitsaufgaben nicht per Direktion individuell auftragen (Mrass et al. 2019), dennoch wird der Preis für Dienstleistungen oftmals plattformseitig festgelegt und der Zugang zur Arbeit sowie deren Allokation von der Plattform algorithmisch reguliert. Daraus folgt, dass der arbeitsrechtliche Status von Plattformarbeitenden erheblichen Unsicherheiten unterliegt. Hier stellt sich die Frage, ob die Kategorie ‚abhängige Beschäftigung‘, welche für das Arbeitsrecht und zu weiten Teilen auch für das Tarifrecht (bisher) zentral war, noch immer dazu geeignet ist, neue Formen von Arbeit wie etwa Plattformarbeit zu erfassen (Kocher 2021). Wenn nun aber solo-selbstständigen Plattformarbeitenden zugeschrieben wird (Pongratz und Abbenhardt 2018; Kocher 2021), als ‚Hybrid‘ sowohl Unternehmerstatus als auch Arbeitnehmer*innenähnlichkeit aufzuweisen, so können sich daraus divergierende und polarisierende Forderungen der Interessenverbände von (Solo)-Selbstständigen ergeben. Eine solche Verbandsvielfalt und – einhergehend mit dem vielfach unbestimmten Beschäftigungsstatus der Plattformarbeitenden – Interessenheterogenität (Pongratz und Abbenhardt 2018: 277) erschwert die Kooperation und Mobilisierung von Interessen in der Plattformökonomie erheblich. Denkbar wäre, diese organisatorische Viel-

falt als ‚neue Normalität‘ (Basualdo et al. 2021) hinzunehmen. Verschiedene Fallstudien zeigen, dass die Gewerkschaften mit ihrer vergleichsweise großen Organisationsmacht und institutionellen Macht eine führende Rolle bei der Unterstützung dieser Initiativen spielen können, und dass auch ‚hybride Organisationsformen‘ entstehen, die verschiedene Gruppen von Erwerbstätigen (z.B. informell Beschäftigte und Selbstständige/Freiberufler) zusammenbringen (Basualdo et al. 2021).

Nicht zuletzt aufgrund der in Bezug auf Einkommenshöhe und Arbeitsbedingungen großen Spannweite solo-selbständiger Tätigkeiten ergibt sich ein großes und diverses Spektrum von Wirtschafts- und Berufsverbänden, Netzwerken und Organisationen, welche sich der Interessenvertretung Solo-Selbstständiger widmen (können). Aufgrund deren Vielfalt erscheint die Vertretungslage insgesamt höchst unübersichtlich.

Bezüglich der Interessenvertretungsmöglichkeiten von Selbstständigen gibt die Rechtslage einige wenige Rahmensetzungen vor: So gilt z.B. seit dem 01.11.1974 Tarifautonomie auch für arbeitnehmer*innenähnliche Personen, ohne dass jedoch im Tarifvertragsgesetz (TVG) geregelt ist, wer genau darunter zu subsumieren ist (Seifert 2022). Die praktische Bedeutung von Tarifverträgen nach § 12a TVG ist weitgehend auf den Bereich der freien Mitarbeit in den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten begrenzt geblieben. Tarifverträge für andere Gruppen von arbeitnehmer*innenähnlichen Personen sind bisher noch nicht abgeschlossen worden. Allerdings ist denkbar, dass sich dies im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt ändert. Sollten – als Resultat (arbeits-)rechtlicher Anpassungen bzw. Neuerungen – bestimmte Plattformbeschäftigte den Tatbestand des § 12a Abs. 1 TVG erfüllen und damit als arbeitnehmer*innenähnliche Personen anerkannt werden, so könnten Gewerkschaften schon nach geltendem Recht zu ihren Gunsten Tarifverträge abschließen (Seifert 2022: 31ff.). Trotz der Relevanz des Erwerbsstatus und der Aufdeckung von Schein-Selbstständigkeits in der Plattformökonomie sollten die Potentiale der hierüber realisierbaren Regulierungen nicht überschätzt werden, denn diese (gewerkschaftliche) Strategie ist nur dort erfolgsversprechend, wo betriebliche oder betriebsähnliche Strukturen vorzufinden sind. Dies gilt umso mehr, als dass

mit dem Betriebsverfassungsgesetz als rechtlicher Grundlage institutionell verankerte Mitbestimmungsmöglichkeiten nur Arbeitnehmer*innen in Betrieben eingeräumt werden. Diesen wird die Möglichkeit der Wahl von Betriebsräten als Interessenvertretungsorgan der Belegschaften eingeräumt. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass keine rechtssicheren Mitbestimmungsmöglichkeiten oder kollektiv verhandelte Arbeitsregulierungen für die große Zahl an den (fast ausschließlich) selbständigen, ortsunabhängig arbeitenden Crowdworkern vorliegen. Eine rechtssichere Einstufung als arbeitnehmer*innenähnliche Personen wird auch aus rechtswissenschaftlicher Perspektive skeptisch beurteilt (Chesalina 2021).

Nach Artikel 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union gilt das Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen ausschließlich für Arbeitnehmer*innen. Jedoch lässt sich beobachten, dass eine zunehmende Zahl von EU-Mitgliedstaaten das Recht auf Kollektivverhandlungen auch auf wirtschaftlich abhängige Selbstständige zu erstrecken versucht. Ein Versuch zur Etablierung von Kollektivverträgen zum Schutz von Plattformbeschäftigten ist z.B. der von der Europäischen Kommission im Dezember 2021⁴ vorgelegte Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie. Gleichzeitig ist mit Blick auf die Etablierung von Kollektivverhandlungen noch ungeklärt, ob bzw. unter welchen Bedingungen kollektive Maßnahmen – etwa der Boykott eines Plattformunternehmens – zur Erzwingung eines Kollektivvertrags zum Schutz Selbstständiger zulässig sind. Somit zeigt sich insgesamt eine in weiten Teilen fehlende institutionelle Rahmung für die Interessenvertretung von Plattformselbstständigen. Entsprechend können z. B. Betriebsratsgründungen nicht einfach in Rückkopplung auf gegebene Rahmungen und Gesetzgebungen erfolgen, sondern werden von Fall zu Fall (das heißt je nach Plattform bzw. sogar Plattformstandort unterschiedlich) und häufig erst nach arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen zwischen Plattform und Plattformarbeitenden individuell erfochten und durchgesetzt. Da bislang vor allem einzelne Lieferdienst-Plattformen die Plattformbeschäftigten als Arbeitnehmer*innen

⁴ Siehe: European Commission (2021): Proposal for DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work.

beschäftigen und nicht als Selbstständige, sind Betriebsratsgründungen bislang auf diesen Bereich der Plattformökonomie beschränkt geblieben.

Die Etablierung von industriellen Beziehungen in der Plattformökonomie gestaltet sich insgesamt also gerade deshalb schwierig, weil die Plattformen sich weitgehend nicht als Arbeitgeber*in, sondern lediglich als Intermediär sehen und sich damit keine für industrielle Beziehungen konstitutive Arbeitgeber*in-Arbeitnehmer*in-Relation ergibt. Es handelt sich hierbei insofern um eine faktisch durch das (auch nach außen kommunizierte) Selbstverständnis der Plattformen geschaffene Aushöhlung der industriellen Beziehungen. Dabei erschwert außerdem die vergleichsweise hohe Fluktuationsrate von Erwerbspersonen in der Plattformökonomie (Kilhoffer et al. 2017: 28) die Organisierung und Artikulation von Interessen durch die Plattformarbeitenden selbst. Gleichwohl lassen sich erste Initiativen beobachten, die die Interessenorganisation und -vertretung von Plattformarbeitenden zum Ziel haben. Ein Beispiel stellt die Anfang 2018 gestartete Initiative ‚Youtubers Union‘ dar, deren Ausgangspunkt in der Unzufriedenheit von auf dieser Plattform aktiven YouTuber*innen mit den Plattformregeln lag (Niebler 2020; Hoose und Haipeter 2021: 169). Seit Juli 2019 wird die Initiative von der Gewerkschaft IG Metall unterstützt, mit der gemeinsam die Kampagne ‚FairTube‘ zur Erhöhung der Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Plattformentscheidungen gestartet wurde (IG Metall 2019). So auch die Initiative ‚Fair Crowd Work‘, die durch die IG Metall in Kooperation mit Gewerkschaften aus Österreich, Schweden, Großbritannien sowie den USA forciert wurde. Fair Crowd Work kooperiert wiederum mit Turkopticon, welches ursprünglich als Browser-Plug-In eine Reaktion auf die Arbeitsbedingungen bei Amazon Mechanical Turk (AMT) war und für die ‚Turker‘ dazu diente, mehr Transparenz über Auftraggeber*innen und deren Bewertungen zu erhalten (Silberman und Irani 2016; Ellmer 2016). Mittlerweile ist Turkopticon dazu übergegangen, sich direkt – nunmehr als NGO – der Mobilisierung bzw. Organisierung der Interessen der ‚Turker‘ zu widmen und im Zuge dessen unter anderem Ansprüche auf bessere Bezahlung geltend zu machen (Kilhoffer et al. 2017: 29). Ein weiteres Beispiel ist die von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätte (NGG) unterstützte Initiative ‚Lieferrando am Limit‘, in der sich Fahrer*innen von Lieferando (ehemals noch getrennt von Foodora und Deliveroo) organisiert haben, um unter anderem die

Abschaffung der Befristung von Arbeitsverträgen sowie ein (stärkeres) Mitbestimmungsrecht für Betriebsräte einzufordern (Heiland und Brinkmann 2020). Letzteres mündete dabei – nach etlichen arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen zwischen Plattform und Beschäftigten – in der Gründung neuer Lieferando-Betriebsräte (z.B. in Köln und Frankfurt). Während die Initiative ‚Lieferrando am Limit‘ – begünstigt durch den ortsabhängigen Charakter des Gigwork – bottom-up initiiert und organisiert wurde, ging hingegen der Anstoß für erstere Initiative maßgeblich von bereits etablierten Interessenvertretungsorganisationen – namentlich der IG Metall – aus.

Auf EU-Ebene vergleichend zeigen sich ähnliche Tendenzen und Initiativen: Eine empirische Studie (Della Porta et al. 2022) über Strategien der Mobilisierung unter italienischen Plattformarbeitenden zeigt, dass sich Aktionen zur Initiierung von sozialem Dialog zwischen Plattform und Plattformarbeitenden je nach Sektor, in dem die Tätigkeiten zu verorten sind, stark unterscheiden. Die hier untersuchten Fallbeispiele sind auf der einen Seite Amazon als technologisch fortschrittliches Segment (E-Commerce) des traditionellen Logistiksektors und auf der anderen Seite mit Deliveroo, Foodora und Glovo Essenslieferdienste, die einen neuen, plattformbasierten Sektor bedienen. Während die Mobilisierungsstrategie der Amazon-Lieferfahrer*innen in der engen Zusammenarbeit mit der FILT-CGIL, der größten italienischen Gewerkschaft im Bereich Logistik bestand, wurde die Mobilisierung der Essenskurier*innen hingegen in Zusammenarbeit mit einer informellen Koalition von Akteuren aus dem linksgerichteten Milieu der ‚social movements‘ initiiert. Während die Unterstützung durch die FILT-CGIL dazu führte, dass die Amazon-Beschäftigten sich enger auf die Verbesserung ihrer eigenen Arbeitsbedingungen fokussierten, mündete die Allianz der Essenskurier*innen mit politischen Aktivist*innen in der Konstruktion einer kollektiven Identität von ‚prekär beschäftigten Plattformarbeitenden‘. So wurde im letzteren Fall also ein breiterer Rahmen für eine Selbstidentifikation geschaffen, im Zuge derer die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitenden in ihrer Gesamtheit eingefordert wurde. Bei allen Unterschieden in den Mobilisierungsstrategien der Amazon-Lieferfahrer*innen einerseits und den Essenskurier*innen andererseits, ist doch festzustellen, dass beide es – der in der Plattformökonomie starken Individualisierung zum Trotz – geschafft haben, sich

kollektiv zu organisieren. Insgesamt lässt sich feststellen, dass Formen digitaler Arbeit das Machtverhältnis zwischen Kapital und Arbeit neustrukturieren (Piasna und Zwysen 2022: 44), insofern als dass sie z.B. im Falle der Plattformökonomie die Zweiseitigkeit der industriellen Beziehungen vielfach aufheben.

6 Fazit und Ausblick

Die neuen Organisationsformen von Erwerbsarbeit in der Plattformökonomie gehen mit einer Schwächung etablierter erwerbsstrukturierender Institutionen einher. Dies betrifft eine Vielzahl von Institutionen, die für die Strukturierung von Arbeitsmärkten und die Orientierung von Erwerbstätigen in der ‚analogen‘ Arbeitswelt seit den 1950er Jahren konstitutiv waren. Die Plattformökonomie verändert Berufe und die Arbeitsorganisation, löst Arbeit aus betrieblichen Kontexten und hiermit auch aus kollektiven Regulierungsarenen. Wie hier vertiefend diskutiert, stehen auch die Institutionen der sozialen Sicherung in etablierten Wohlfahrtsstaaten ebenso wie die Institutionen der industriellen Beziehungen vor neuen Herausforderungen.

Dabei kristallisieren in der Plattformökonomie wie unter einem Brennglas Entwicklungen, die im Zuge der Flexibilisierung von Arbeitsmarkt und Beschäftigung und veränderter arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Leitbilder seit den 1990er Jahren zu beobachten sind. *Erstens* schreibt Plattformarbeit Segmentierungs- und Polarisierungstendenzen am Arbeitsmarkt in verschärfter Form fort, wie sie für die Mehrheit westlicher postindustrieller Arbeitsgesellschaften seit Jahrzehnten und auch jenseits der Plattformisierung zu beobachten sind (Kalleberg 2018). Wie wir gezeigt haben, nutzen Plattformen Arbeitsmarktsegmentierungen und die hiermit korrespondierenden unterschiedlich starken Regulierungen strategisch, indem sie die Verantwortungsübernahme arbeits- und sozialrechtlicher Schutzstandards vom digitalen Rand des Beschäftigungssystems in dessen analoges Zentrum externalisieren. Eine solche Strategie kann mittelfristig nicht nur Polarisierungstendenzen verschärfen, sondern auch zu einer Nivellierung von Schutzstandards auf unterem Niveau führen.

Zweitens setzen die diskutierten De-Institutionalisierungstendenzen in der Plattformökonomie sowohl funktionale als auch normative Wandlungsprozesse

von regulativen Institutionen und kulturellen Leitbildern von Wohlfahrtsstaatlichkeit fort. Ähnlich, wie wir es für die Plattformarbeit dargelegt haben, zeigt sich auch hier das enge Wechselspiel von regulativem und normativem Institutionenwandel und die wichtige flankierende Funktion kultureller Narrative.

Wenn es, ebenso wie für die soziale Sicherung von Plattformarbeit, für die Etablierung von Interessenvertretungen in der Plattformökonomie offenkundige Hürden und Herausforderungen gibt, so können dennoch erste Anstrengungen hin zur organisierten Vertretung der Interessen von Plattformarbeitenden beobachtet werden, welche – in Ermangelung eines umfassenden institutionellen Rahmens – in verschiedensten Konstellationen und Kooperationsgefügen umgesetzt werden. Doch nicht nur die Formen von Arbeit und ihrer Koordinierung mit den neuen Möglichkeiten digitaler Technologien wandeln sich, sondern mit ihnen verändern sich auch die Möglichkeiten der Interessenvertretung (Hoose und Haipeter 2021: 18). Das bietet für die Interessenvertretung die Möglichkeit zur Erschließung neuer, bisher noch nicht betretener Areale von Arbeit. Erste, hier ansetzende Initiativen wie ‚Fair Crowd Work‘ sind jedoch kein direktes Substitut für Gewerkschaften, sondern fungieren eher als Intermediäre, die zwischen Plattformarbeitenden und Gewerkschaften Brücken schlagen – unklar bleibt, ob und inwieweit solche Initiativen und daraus entstehende Organisationen (etwa die YouTubers Union) in der Plattformökonomie dauerhaft von Bedeutung sein werden. Exemplarisch wurde anhand einiger Fallbeispiele dargelegt, wie in den letzten Jahren – den widrigen Bedingungen in der Plattformökonomie zum Trotz – in verschiedenen bottom-up-Initiativen (sowohl mit als auch ohne die Unterstützung etablierter Interessenvertretungsorganisationen) erste Fortschritte auf dem Weg zur Etablierung sozialen Dialogs zwischen Plattformen und Plattformarbeitenden erzielt werden konnten (vertiefend auch die Beiträge in Ewen et al. 2022).

Sowohl mit Blick auf die institutionalisierte soziale Sicherung als auch die industriellen Beziehungen in der Plattformökonomie zeigt sich zusammenfassend ein Spannungsverhältnis zwischen neuen, flexiblen Formen digitaler Arbeit einerseits und ihrer nur marginalen Passung in die etablierten Institutionengefüge andererseits. So lässt sich am Beispiel von Plattformarbeit verdeutlichen, wie stark die ‚alten‘ Institutionengefüge der sozialen Marktwirtschaft vor dem historischen Hintergrund spezifischer Rahmenbedingungen entstanden sind und entsprechende

Regulierungsinstitutionen geschaffen haben. Obgleich auch in diesen „alten“ Erwerbsfeldern vielfältige Flexibilisierungs- und Deregulierungstrends zu beobachten sind (Beckmann und Spohr 2022), stehen die hier skizzierten Umwälzungen exemplarisch für eine „externe Verwilderungsdynamik“ (Urban 2022: 90) mit Konflikten, „für die keine institutionalisierten Austragungsformen bereitgehalten werden“ (ebd.)⁵.

Für beide hier diskutierten Felder zeichnen sich in näherer Zukunft zwei übergeordnete Regulierungsstrategien ab. Erstens kann der Versuch unternommen werden, Plattformarbeit in die bestehenden Institutionen zu inkorporieren und hiermit ihre ‚Alleinstellungsmerkmale‘ zu reduzieren. Eine solche Einhegungsstrategie lässt sich etwa mit Blick auf die Versuche beobachten, Scheinselbstständigkeiten in der Plattformökonomie aufzudecken und Plattformarbeitende durch den arbeitnehmer*innenähnlichen Status in die etablierten Regulierungsinstitutionen einbetten zu können. Zweitens kann gleichsam oder ergänzend hierzu der Versuch unternommen werden, institutionelle Innovationen voranzutreiben und entsprechend die hier diskutierten Kerninstitutionen wie die Sozialversicherung und das duale System der industriellen Beziehungen an die neuen Herausforderungen der Digitalisierung von Arbeit und Wirtschaft anzupassen. Hierunter fallen mit Blick auf die industriellen Beziehungen etwa digitale Wege der Organisierung von Erwerbstätigen, neuartige Formen des kollektiven Zusammenschlusses sowie sektoren- und akteursübergreifende Kooperationsbündnisse etwa zwischen Gewerkschaften und NGOs. Im Feld der sozialen Sicherung provozieren die aus der Plattformökonomie erwachsenen Herausforderungen sozialpolitische Reformdebatten, die sich von Fragen nach ergänzenden garantistischen Elementen in der Sozialversicherung über eine Weiterentwicklung der Sozial- zu einer Bürger*innen- bzw. Erwerbstätigenversicherung bis hin zu revitalisierten Diskursen um ein bedingungsloses Grundeinkommen erstrecken (Beckmann und Spohr 2022; Heinze und Schupp 2022).

Ersichtlich wird somit die Kontingenz der zukünftigen institutionellen Rahmung von Arbeit in der Plattformökonomie. Es ist nicht ausgemacht, dass die hier umrissenen, durchaus disruptiven Wandlungs-

prozesse von Arbeit in der Plattformökonomie institutionelle Modifikationen im Feld der sozialen Sicherung und der industriellen Beziehungen nach sich ziehen werden. Obgleich Möglichkeiten für institutionelle Änderungen durchaus bestehen, wird ihre Realisierung maßgeblich von politischen Machtverhältnissen, dem wahrgenommenen Problemdruck sowie dem Willen zur Reform in Politik und Verbänden abhängen (Nullmeier 2022).

Die Forschung zur Plattformarbeit ist gefordert, die hier diskutierten Strömungen und Spannungsverhältnisse mit in die Betrachtung zu integrieren und bei der Analyse des digitalen Wandels von Arbeit zu berücksichtigen. Hierfür wird zukünftig auch mehr Wissen darüber benötigt, wie Plattformarbeitende selbst die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit wahrnehmen. Wie erleben sie die institutionellen Brüche in Regulierung und sozialer Absicherung ihrer (selbständigen) Arbeit? Welche Ansprüche haben sie und welche Regulierungseingriffe könnten ihre Situation stabilisieren? Derlei Perspektiven können auch dabei helfen, abzuschätzen, in welchem Maße sich auf Seiten der Plattformarbeitenden individualistische Arbeitsorientierungen ausbreiten und inwiefern hierdurch Möglichkeiten kollektiv-solidargemeinschaftlichen Handelns erschwert werden.

⁵ Für eine anerkennungstheoretische Perspektive auf das Verwilderungskonzept vertiefend Honneth 2011.

7 Literatur

- Abbenhardt, Lisa und Hans J. Pongratz. 2019. Institutionalisierungsperspektiven der Interessenvertretung von Solo-Selbständigen. *Industrielle Beziehungen* 26: 253–277.
- Bäcker, Gerhard. 2021. Gute Arbeit als Aufgabe einer vorsorgenden Sozialpolitik – Ein Überblick über Problemfelder und soziale Risiken der Erwerbsarbeit. In *Vorbeugende Sozialpolitik: Ergebnisse und Impulse*, Hrsg. Ute Klammer und Antonio Brettschneider, 142–148. Wochenschau Verlag.
- Bäcker, Gerhard, Gerhard Naegele, Reinhard Bispinck, Klaus Hofemann und Jennifer Neubauer. 2010. *Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland: Band 1: Grundlagen, Arbeit, Einkommen und Finanzierung* (5. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Basualdo, Victoria, Hugo Dias, Mirko Herberg, Stefan Schmalz, Melisa Serrano und Kurt Vandaele. 2021. *Kollektive Interessenvertretung im digitalen Kapitalismus. Alte und neue Arbeitskämpfe*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Beckmann, Fabian. 2020. Die soziale Sicherung geringfügig Beschäftigter: Zur Bedeutung individueller Erwerbspräferenzen in Zeiten flexibilisierter Arbeit. *Zeitschrift für Sozialreform* 66 (2): 99-127.
- Beckmann, Fabian, und Florian Spohr. 2022. *Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik: Grundlagen, Wandel, Zukunftsperspektiven*. München: UVK Verlag
- Beckmann, Fabian, und Fabian Hoose. 2022. From loopholes to deinstitutionalization. The platform economy and the undermining of labor and social security institutions. *Partecipazione e Conflitto – The Open Journal of Sociopolitical Studies* [im Erscheinen].
- Behrendt, Christina, Quynh A. Nguyen und Uma Rani. 2019. Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers. *International Social Security Review* 72 (3): 17–41.
- Bertschek, Irene, Jörg Ohnemus und Steffen Viete. 2016. *Befragung zum sozioökonomischen Hintergrund und zu den Motiven von Crowdworkern: Endbericht zur Kurzexertise für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales*. Mannheim. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW).
- Bögenhold, Dieter, und Uwe Fachinger. 2012. Selbständigkeit im System der Erwerbstätigkeit. *Zeitschrift für Sozialpolitik*. *Sozialer Fortschritt* 61 (11/12): 277-287.
- Bröckling, Ulrich. 2015. *The Entrepreneurial Self. Fabricating a New Type of Subject*. Sage Publishing.
- Bonin, Holger, und Ulf Rinne. 2017. Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen. Kurzexertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. *IZA Research Report* No. 80. Kassel: IZA Institute of Labor Economics.
- Bonin, Holger, Annabelle Krause-Pilatus und Ulf Rinne. 2022. *Selbständige Erwerbstätigkeit in Deutschland. Aktualisierung 2022. Kurzexertise für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales*. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA).
- Bormann, Sarah, und Hans J. Pongratz. 2018. Arbeitsbelastungen bei Online-Arbeit. Zur sozial-räumlichen Dimension von ‚Crowdwork‘. In *Gute Arbeit. Ökologie der Arbeit – Impulse für einen nachhaltigen Umbau*. Hrsg. Lothar Schröder und Hans-Jürgen Urban, Frankfurt: Bund-Verlag.
- Bucher, Eliane L., Peter K. Schou und Matthias Waldkirch. 2021. Pacifying the algorithm – Anticipatory compliance in the face of algorithmic management in the gig economy. *Organization* 28: 44–67.
- Busemeyer, Marius R., Achim Kemmerling, Paul Marx und Kees van Kersbergen. 2022. Digitalization and the Future of the Democratic Welfare State. In *Digitalization and the Welfare State*, Hrsg. Marius R. Busemeyer, Achim Kemmerling, Paul Marx und Kees van Kersbergen, 373–392. Oxford: Oxford University Press.
- Carstensen, Tanja. 2014. Zwischen Handlungsspielräumen und eigensinniger Materialität: Subjekte im Umgang mit den Herausforderungen der Internet-Arbeitswelt. *AIS-Studien* 7 (1): 24–41.

- Chesalina, Olga. 2021. Platform Work: Critical Assessment of Empirical Findings and its Implications for Social Security. In *Social Law 4.0: New Approaches for Ensuring and Financing Social Security in the Digital Age*, Hrsg. Ulrich Becker und Olga Chesalina, 39–72. Baden-Baden: Nomos Verlag.
- Cutolo, Donato und Martin Kenney. 2021. Platform-Dependent Entrepreneurs: Power Asymmetries, Risks, and Strategies in the Platform Economy. *Academy of Management Perspectives* 35: 584–605.
- Della Porta, Donatella, Riccardo E. Chesta und Lorenzo Cini. 2022. Mobilizing against the odds. Solidarity in action in the platform economy. *Berliner Journal für Soziologie* 20 (2).
- Dieuaide, Patrick und Christian Azais. 2020. Platforms of Work, Labour and Employment Relationship: The Grey Zones of a Digital Governance. *Frontiers in Sociology* 5.
- Drahokoupil, Jan. 2021. The business models of labour platforms: creating an uncertain future. In *A Modern Guide to Labour and the Platform Economy*, Hrsg. Jan Drahokoupil und Kurt Vandaele. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Ellmer, Markus. 2016. "Ich geb' dir eine Review, Große/r!". Amazon Mechanical Turk, Turkopticon und Solidarität in transnationalen, digitalen Arbeitsräumen. *Kurswechsel*: 51–62.
- European Commission. 2021. *Proposal for DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work*. [Volltext](#). (Zugegriffen: 14. Dezember 2021).
- European Institute for Gender Equality (EIGE). 2021. *Artificial intelligence, platform work and gender equality*. Luxembourg: European Institute for Gender Equality (EIGE). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Ewen, Janis, Sarah Nies und Martin Seeliger, Hrsg. 2022. *Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus. Hat der institutionalisierte Klassenkompromiss eine Zukunft?* Weinheim: Beltz Juventa.
- Freudenberg, Christoph, Wolfgang Schulz-Weidner und Ilka Wölfle. 2019. Soziale Sicherung von Plattformarbeit im internationalen Vergleich – gute Praxis und Handlungsoptionen für Deutschland. *Deutsche Rentenversicherung* 4/2019 "Arbeiten 4.0 und Digitalisierung".
- Garben, Sacha. 2021. The regulation of platform work in the European Union: Mapping the challenges. In *A Modern Guide to Labour and the Platform Economy*, Hrsg. Jan Drahokoupil und Kurt Vandaele, 145–161. Massachusetts: Edward Elgar Publishing.
- Giddens, Anthony. 1984. *The Constitution of Society*. University of California Press.
- Groen, Willem Pieter de, Zachary Kilhoffer, Leonie Westhoff, Doina Postica und Farzaneh Shamsfakhr. 2021. *Digital labour platforms in the EU. Mapping and business models*. Final Report. Luxembourg: CEPS.
- Haidar, Julieta, und Maarten Keune. 2021. Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism. In Julieta Haidar und Maarten Keune (Eds.), *ILERA Publication series. Work and labour relations in global platform capitalism* (pp. 1–27). Edward Elgar; ILO.
- Hassel, Anke, und Christof Schiller. 2010. *Der Fall Hartz IV. Wie es zur Agenda 2010 kam und wie es weitergeht*. Campus.
- Heinze, Rolf G., Josef Schmid und Christoph Strünck. 1999. *Vom Wohlfahrtsstaat zum Wettbewerbsstaat: Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in den 90er Jahren*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Heinze, Rolf G., und Jürgen Schupp. 2022. *Grundeinkommen – Von der Vision zur schleichenden sozialstaatlichen Transformation*. Wiesbaden: Springer VS.
- Heiland, Heiner, und Ulrich Brinkmann. 2020. Liefern am Limit - Wie die Plattformökonomie die Arbeitsbeziehungen verändert. *Industrielle Beziehungen*. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 27 (2):120–140.
- Hertwig, Markus, und Christian Papsdorf. 2022. Online-Arbeitsmärkte im Spannungsfeld von Plattform und Community. Ein Systematic Literature Review zu plattformbasierter Arbeit. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 74: 81–107.

Honneth, Axel. 2011. Verwilderungen des sozialen Konflikts: Anerkennungskämpfe zu Beginn des 21. Jahrhunderts. *MPIfG Working Paper*, No 11/4, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.

Hoose, Fabian, und Thomas Haipeter. 2021. Individualisierte Plattformarbeit und kollektive Interessenartikulation. In *Arbeitspolitik in digitalen Zeiten: Entwicklungslinien einer nachhaltigen Regulierung und Gestaltung von Arbeit*, Hrsg. Thomas Haipeter, Fabian Hoose, und Sophie Rosenbohm. 143–178. Nomos Verlag.

Hünefeld, Lena, Sophie-Charlotte Meyer und Nils Backhaus. 2021. Digitalization of Employment: Working via Online Platforms. In *Flexible Working Practices and Approaches. Psychological and Social Implications*, Hrsg. Christian Korunka, 167–190. Cham: Springer Internationale Publishing.

IG Metall. 2019. Presseinformation: „FairTube“: IG Metall und YouTubers Union vereinbaren Zusammenarbeit: Gemeinschaftsprojekt für faire Arbeitsbedingungen im Bereich Video-Crowdworking. [Volltext](#)

ILO International Labour Office. 2021. World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. *ILO Flagship Report*. Date issued: 23 February 2021.

Joyce, Simon, Mark Stuart, Chris Forde und Danat Valizade. 2020. Work and Social Protection in the Platform Economy in Europe. *Advances in Industrial and Labor Relations* 25: 153–184.

Joyce, Simon, und Mark Stuart. 2021. *Trade union responses to platform work: an evolving tension between mainstream and grassroots approaches*. In *A modern guide to labour and the platform economy*, Hrsg. Jan Drahokoupil und Kurt Vandaele. Edward Elgar Publishing

Kalleberg, Arne L. 2018. *Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies*. Polity Press.

Kalina, Thorsten, und Claudia Weinkopf. 2021. Niedriglohnbeschäftigung 2019 – deutlicher Rückgang in Ostdeutschland. *IAQ-Report* 06/2021. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. [Volltext](#).

Kenney, Martin, Dafna Bearson und John Zysman. 2021. *The platform economy matures: measuring pervasiveness and exploring power*. *Socio-Economic Review* 19 (4).

Kervégan, Jean-François, Christian Schmidt und Benno Zabel. 2021. *Institutionen und die paradoxen Ansprüche der Moderne*. *Trivium. Revue franco-allemande de sciences humaines et sociales - Deutsch-französische Zeitschrift für Geistes- und Sozialwissenschaften* 32. [Volltext](#).

Kilhoffer, Zachary, Karolien Lenaerts und Miroslav Beblavy. 2017. *The Platform Economy and Industrial Relations. Applying the old framework to the new reality*. Centre for European Policy Studies (CEPS). Research Report 12881.

Kilhoffer, Zachary, Willem P. de Groen, Karolien Lenaerts, Ine Smits, Harald Hauben, Willem Waeyaert, Elisa Giacumacatos, Jean-Philippe Lhernould und Sophie Robin-Olivier. 2020. *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. Luxembourg: European Commission.

Kirchner, Stefan. 2021. *Kommt jetzt die Plattformgesellschaft? Grundlagen, Organisationen und Perspektiven in der digitalen Transformation*. Fachgebiet Digitalisierung der Arbeitswelt. Berlin: Technische Universität Berlin.

Kirchner, Stefan, und Jürgen Beyer. 2016. *Die Plattformlogik als digitale Marktordnung. Wie die Digitalisierung Kopplungen von Unternehmen löst und Märkte transformiert*. In *Zeitschrift für Soziologie* 45 (5): 324–339. Oldenburg: De Gruyter

Klinger, Sabine, und Enzo Weber. 2019. Deutschland – Nebenjobberland. In *WSI-Mitteilungen* 72 (4): 247–259.

Kocher, Eva. 2021. Reshaping the legal categories of work. Digital labor platforms at the borders of labor law. *Weizenbaum Journal of the Digital Society* 1 (1), w. 1.1.2.

Kool, Tamara A., Giulio Bordon und Franziska Gassmann. 2021. *Access to social protection for platform and other non-standard workers: A literature review*. UNU-MERIT Working Papers. Maastricht: Maastricht Economic and social Research Institute on Innovation and Technology (UNU-MERIT).

- Lee, Horan und Roland Staples. 2018. Digitale Solidarität unter Arbeitnehmer*innen. In *Industrielle Beziehungen*. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 25 (4): 495–517.
- Leimeister, Jan Marco, David Durward und Shkodran Zogai. 2016. *Crowd Worker in Deutschland. Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen*. Study 323. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Lessenich, Stephan. 2003. Soziale Subjektivität. Die neue Regierung der Gesellschaft. In *Mittelweg* 36 12 (4): 80-93. Hamburg: Hamburger Edition HIS-Verlags
- Mandl, Irene. 2021. *Plattformarbeit: nicht alles ist schlecht!* In *Disruption der Arbeit? Zu den Folgen der Digitalisierung im Dienstleistungssektor*, Hrsg. Johanna Muckenhuber, Martin Griesbacher, Josef Hödl und Laura Zilian, 134–146. Frankfurt, New York: Campus Verlag.
- Manske, Alexandra. 2018. Selbständige Arbeit als Grenzgang. Erwerbshybridisierungen im Kulturbereich. In *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen*, Hrsg. Andrea D. Bührmann, Uwe Fachinger und Eva M. Welskop-Deffaa. 213–237. Wiesbaden: Springer VS.
- Mau, Steffen. 2002. Wohlfahrtsregimes als Reziprozitätsarrangements. Versuch einer Typologisierung. *Berliner Journal für Soziologie* 12: 345–364.
- Mrass, Volkmar, Christoph Peters und Jan Marco Leimeister. 2019. *Crowdworking-Plattformen und die Digitalisierung von Arbeit*. In *Die Cloud und der digitale Umbruch in Wirtschaft und Arbeit. Strategien, Best Practices und Gestaltungsimpulse*, Hrsg. Andreas Boes und Barbara Langes. 173–190. Freiburg: Haufe Group
- Mojescik, Katharina. 2021. *Selbständigkeit in der Gastronomie. Eine arbeitssoziologische Untersuchung unternehmerischen Handelns am Beispiel von Foodtrucker*innen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Montgomery, Tom, und Simone Baglioni. 2020. Defining the gig economy: platform capitalism and the reinvention of precarious work. In *International Journal of Sociology and Social Policy*, ahead-of-print(ahead-of-print).
- Morell, Mayo Fuster, Ricard Espelt und Melissa Renau Cano. 2020. *Sustainable Platform Economy: Connections with the Sustainable Development Goals*. In *Sustainability* 12: 1–28.
- Müller-Jentsch, Walter. 1997. *Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung*. 2. Auflage. Campus.
- Niebler, Valentin. 2020. 'YouTubers unite': collective action by YouTube content creators. *Transfer: European Review of Labour and Research* 26: 223–227.
- Norlander, Peter, Nenad Jukic, Arup Varma und Svetlozar Nestorov. 2021. *The effects of technological supervision on gig workers: organizational control and motivation of Uber, taxi, and limousine drivers*. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–25: 4053–4077.
- Nullmeier, Frank. 2022. The Structural Adaptability of Bismarckian Social Insurance Systems in the Digital Age. In *Digitalization and the Welfare State*, Hrsg. Marius R. Busemeyer, Achim Kemmerling, Paul Marx und Kees van Kersbergen, 290-303, Oxford: Oxford University Press.
- Oei, Shu-Yi. 2018. *The Trouble with Gig Talk: Choice of Narrative and the Worker Classification Fights*. *Law and Contemporary Problems* 81 (3): 107–136.
- Piasna, Agnieszka, Wouter Zwysen und Jan Drahoukoupil. 2022. The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey. *European trade union institute Working Paper* 2022.05. Brussels.
- Piasna, Agnieszka, und Wouter Zwysen. 2022. New wine in old bottles: organizing and collective bargaining in the platform economy. *International Journal of Labour Research* 11 (1-2): 35–46.
- Pongratz, Hans J., und Sarah Bormann. 2017. Online-Arbeit auf Internet-Plattformen: empirische Befunde zum 'Crowdworking' in Deutschland. *AIS-Studien* 10: 158–181.

- Pongratz, Hans J., und Lisa Abbenhardt. 2018. Interessenvertretung von Solo-Selbständigen. *WSI-Mitteilungen* 71 (4): 270-278.
- Pries, Ludger. 2019. *Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt*. 3. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schönefeld, Daniel, und Isabell Hensel. 2019. Autonomie und Kontrolle – Crowdfunding "im Dazwischen": Einführung in den Sammelband. In *Selbständige Unselbständigkeit: Crowdfunding zwischen Autonomie und Kontrolle*, Hrsg. Isabell Hensel, Daniel Schönefeld, Eva Kocher, Anna Schwarz und Jochen Koch, 11–39. Baden-Baden: Nomos Verlag.
- Schüßler, Elke, Will Attwood-Charles, Stefan Kirchner und Juliet B. Schor. 2021. Between mutuality, autonomy and domination: rethinking digital platforms as contested relational structures. In *Socio-Economic Review* 19: 1217–1243.
- Scholz, Trebor. 2016. *Platform cooperativism: Challenging the Corporate Sharing Economy* (No. 3). New York: Rosa Luxemburg Stiftung NY Office.
- Schor, Juliet B., William Attwood-Charles, Mehmet Cansoy, Isak Ladegaard und Robert Wengronowitz. 2020. Dependence and precarity in the platform economy. In *Theory and Society* 49 (2): 833–861.
- Schor, Juliet B. 2020. *After the Gig. How the Sharing Economy got Hijacked and how to win it back*. Oakland: University of California Press.
- Scott, William Richard. 2014. *Institutions and organizations: Ideas, interests and identities* (4. Auflage). Los Angeles: Sage.
- Seifert, Achim. 2022. Kollektivverträge für wirtschaftlich abhängige Selbständige und unionsrechtliches Kartellverbot. *HSI-Schriftenreihe* Band 42. Frankfurt: Bund-Verlag.
- Serfling, Oliver. 2019. *Crowdfunding Monitor* No. 2. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Silberman, M. Six, und Lilly Irani. 2016. Operation an employer reputation system: Lessons from turkopticon, 2008 – 2015. *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37: 505–542.
- Srnicek, Nick. 2017. *Platform capitalism*. Polity Press.
- Staab, Philipp. 2019. *Digitaler Kapitalismus: Markt und Herrschaft in der Ökonomie der Unknappheit*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Streeck, Wolfgang, und Kathleen Thelen. 2005a. *Beyond continuity: Institutional change in advanced political economies*. Oxford Univ. Press.
- Streeck, Wolfgang, und Kathleen Thelen. 2005b. *Introduction: Institutional change in advanced political economies*. In *Beyond continuity: Institutional change in advanced political economies*, Hrsg. Wolfgang Streeck und Kathleen Thelen. 1–39. Oxford Univ. Press.
- Tatti, Jessica. 2019. *Gute Arbeit und soziale Sicherheit in der Plattformökonomie*. Positionspapier. Die Linke.
- Urban, Hans-Jürgen. 2022. *Digitalisierung und die Verwilderung der Arbeitsbeziehungen*. In *Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus. Hat der institutionalisierte Klassenkompromiss eine Zukunft?*, Hrsg. Janis Ewen, Sarah Nies und Martin Seeliger, 82–101. Weinheim: Beltz Juventa.
- Urzi Brancati, Maria Cesira, Annarosa Pesole und Enrique Fernandez-Macias. 2020. New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey. In *JRC Science for Policy Report*. Luxembourg: European Commission.
- Vallas, Steven, und Juliet B. Schor. 2020. What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. *Annual Review of Sociology* 46 (1): 273–294.
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). 2017. *Digitalisierung und Arbeitsqualität. Eine Sonderauswertung auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit*. Berlin: ver.di.

Autorin und Autoren



Dr. Fabian Hoose

Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, IAQ

Mail: fabian.hoose@uni-due.de

Telefon: +49 203 37 93624



Dr. Fabian Beckmann

Wissenschaftlicher Mitarbeiter,
Ruhr-Universität Bochum

Mail: fabian.beckmann@rub.de



Serkan Topal

Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, IAQ

Mail: serkan.topal@uni-due.de

Telefon: +49 203 37 94584



Sabrina Glanz

Wissenschaftliche Mitarbeiterin,
Ruhr-Universität Bochum

Mail: sabrina.glanz@rub.de

IAQ-Report 2022 | 11

Redaktionsschluss: 10.11.2022

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

IAQ-Reports:

<https://www.uni-due.de/iaq/reihen.php>

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir
über eine Mailingliste:

<https://www.uni-due.de/iaq/newsletter.php>

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007
in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektroni-
sche Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

Redaktion:

Dana Morisse
dana.morisse@uni-due.de

Thomas Haipeter
thomas.haipeter@uni-due.de

IAQ im Internet
<https://www.uni-due.de/iaq/>

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/77136

URN: urn:nbn:de:hbz:465-20221115-095743-6

Alle Rechte vorbehalten.