

Sammelrezension: Digitalisierung und digitale Arbeit, insbesondere Arbeitsbeziehungen

Keller, Berndt

Veröffentlichungsversion / Published Version
Rezension / review

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Keller, B. (2021). Sammelrezension: Digitalisierung und digitale Arbeit, insbesondere Arbeitsbeziehungen. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 28(1), 76-94. <https://doi.org/10.3224/indbez.v28i1.04>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more Information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Digitalisierung und digitale Arbeit, insbesondere Arbeitsbeziehungen

Berndt Keller¹

- Benner, C. (Hrsg.). (2015). *Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit*. Frankfurt: Bund Verlag.
- Greef, S., & Schroeder, W. (2017). *Plattformökonomie und Crowdworking: Eine Analyse der Strategien und Positionen zentraler Akteure*. BMAS-Forschungsbericht 500. Berlin: BMAS.
- Haipeter, T. (2019). *Interessenvertretung in der Industrie 4.0. Das gewerkschaftliche Projekt Arbeit 2020*. Baden-Baden: Nomos.
- Hanau, H., & Matiaske, W. (Hrsg.). (2019). *Entgrenzung von Arbeitsverhältnissen. Arbeitsrechtliche und sozialwissenschaftliche Perspektiven*. Baden-Baden: Nomos.
- Hirsch-Kreinsen, H., Ittermann, P., & Falkenberg, J. (Hrsg.). (2018). *Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen*. 2. aktualisierte und erweiterte Aufl. Baden-Baden: Nomos.
- Vogl, E. (2018). *Crowdsourcing-Plattformen als neue Marktplätze für Arbeit. Die Neuorganisation von Arbeit im Informationsraum und ihre Implikationen*. Augsburg, München: Rainer Hampp.

1 Einleitung

Die Konsequenzen der (im Folgenden umfassend-übergreifend konzipierten) Digitalisierung für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen werden in den *Industriellen Beziehungen* bisher in zwei thematisch eng aufeinander abgestimmten Schwerpunktheften zur betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitswelt behandelt (Jg. 26, Heft 2, Jg. 27, Heft 2).² Diese Sammelrezension ergänzt nicht nur diesen Zugang, sondern weist zudem mehr aktuelle Bezüge auf: Es ist davon auszugehen, dass die Corona-Pandemie die Einführung digitaler Technologien in Produktions- und Dienstleistungsbranchen – ebenso wie in anderen Bereichen der Gesellschaft – in unterschiedlichem Maße, aber deutlich beschleunigen wird.

In Anbetracht der Vielzahl von Publikationen beschränken wir uns aus Platzgründen auf leicht zugängliche deutschsprachige Buchpublikationen (zu einer Auswahl englischsprachiger Monografien siehe Heiland, 2018) in der Hoffnung, dass diese die institutionellen Charakteristika der dual geprägten Arbeitsbeziehungen am ehesten abbilden können. Wegen des dualen Systems unterscheiden wir explizit zwischen Folgen der Digitalisierung für die be-

1 Prof. em. Dr. rer. soc. Berndt Keller, Windscheidstr. 22, D – 45147 Essen. E-Mail: Berndt.Karl.Keller@uni-konstanz.de

2 Eine ähnliche Vorgehensweise wählte Transfer (2017a, 2017b).

triebliche (vor allem Betriebsräte) und überbetriebliche Ebene (vor allem Gewerkschaften). Wir nehmen in einer multi- bzw. interdisziplinären Betrachtungsweise eine Konzentration vor auf die Folgen für die etablierten Arbeitsbeziehungen, d.h. auf die korporativen Akteure sowie auf die institutionalisierten Verfahren beider Ebenen, und nicht auf andere Faktoren, wie Arbeitsintensität, Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation, individuelle Handlungsspielräume oder technische Gestaltungsoptionen. Weiterhin verzichten wir auf Beiträge zur Geschichte (zu Industrie 4.0 siehe Pfeiffer, 2017).

Der „Preis“ für diese selektive Vorgehensweise ist, abgesehen von der Erwähnung einiger Beiträge, die Nicht-Behandlung der breiten englischsprachigen, vor allem US-amerikanischen Literatur, die – implizit oder explizit – auf monistisch geprägte Systeme der Arbeitsbeziehungen ausgerichtet ist. Außerdem konzentrieren wir uns bei der Behandlung der Vielfalt internetbasierter Plattformen auf diejenigen, welche die Digitalisierung der Arbeitswelt bzw. der Arbeitsbeziehungen zur Folge haben.

2 Zur Einführung

Der von Benner herausgegebende Sammelband (2015) behandelt in multidisziplinärer Ausrichtung eine Reihe technischer, ethischer und arbeitspolitischer Aspekte und Perspektiven digitaler Arbeit. Der Band markiert aus gewerkschaftlicher Sicht den Anfang der inzwischen umfangreichen Debatte um Crowdsourcing und Crowdwork als neuer, über Internet-Plattformen vermittelter und organisierter Formen der Arbeit. Er stammt aus der Zeit, als die spezifische Diskussion über „Industrie 4.0“ in Deutschland noch stark von der US-amerikanischen Literatur beeinflusst – wenn nicht sogar bestimmt – war (für andere Brynjolfsson & McAfee, 2014). Die jeweils aus unterschiedlicher, nationaler wie internationaler, vor allem US-amerikanischer Sicht behandelten Schwerpunkte des Bandes sind:

- breite Überblicke über Gegenwart und Zukunft von Crowdwork und Crowdsourcing,
- Erfahrungsberichte von Praktikerinnen und Praktikern, u.a. von Betriebsräten und Gewerkschaftsfunktionärinnen und -funktionären, Beraterinnen und Beratern sowie Journalistinnen und Journalisten,
- Berichte von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verschiedener Disziplinen über Ergebnisse ihrer Forschungsarbeiten,
- Anforderungen an die notwendige Regulierung durch Politik auf nationaler wie supranationaler Ebene,
- juristische, vor allem zivil- und arbeitsrechtliche Fragen und Kontroversen
- sowie zukünftige Probleme und Perspektiven der Gewerkschaften und Betriebsräte, u.a. Organisationspolitik und Betriebsratsrechte.

Aus der zentralen Fragestellung „Amazonisierung oder Demokratisierung der Arbeitswelt“ wird auf Basis der Voraussetzung ihrer grundsätzlichen Gestaltbarkeit – und nicht einer technischen Determiniertheit – ein „Plädoyer für die Demokratisierung digitaler Arbeit“ entwickelt.

Die Auswahl der gut lesbaren und leicht verständlichen Texte, die z. T. schon an anderer Stelle veröffentlicht wurden, ist geschickt; die ausschließliche Lektüre ausgewählter Texte zu

einzelnen Themen ist möglich, etwa zu Crowdwork und Crowdsourcing oder Amazons Mechanical Turk (AMT). Behandelt werden die Perspektiven digitaler Arbeit sowohl für die bestehenden Branchen der Wirtschaft, wie die Automobilindustrie, als auch für neue mit veränderten Beschäftigungsformen bei/auf Plattformen. Wir kommen auf diese analytisch wichtige Unterscheidung zurück, wenn wir ausgewählte Publikationen zu Plattformarbeit behandeln.

Dieses „Crowdsourcing-Buch“ ist trotz der in Zeiten der Digitalisierung drastisch abnehmenden Halbwertszeit von Wissen nach wie vor eine umfassende Darstellung, die in gewerkschaftlich kritischer Absicht erfolgreich ein „Agenda-Setting“ versucht. Der optisch ungewöhnlich gestaltete Band eignet sich gut zur Einführung aus unterschiedlichen Perspektiven in ein breit gefächertes, sperriges Themenspektrum, ehe man zur Vertiefung der erworbenen Kenntnisse die, inzwischen vorhandene breite Spezialliteratur heranziehen kann.

Der einige Jahre später vorgelegte Abschlussbericht der Kommission „Arbeit der Zukunft“ (Jürgens, Hoffmann, & Schildmann, 2017) präsentiert aus ähnlicher Perspektive heterogene Denkanstöße und zahlreiche Optionen für die Gestaltung der Arbeit in der digitalen Ökonomie (u. a. Erwerbstätigkeit, Einkommen, Qualifizierung, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Migration). Der breit angelegte Band geht über den Bereich der Arbeitsbeziehungen weit hinaus.

3 Digitalisierung und Arbeitsbeziehungen

Die Folgen der Digitalisierung nicht für Arbeitsmärkte, sondern für Arbeitsbeziehungen im engeren Sinn werden, vor allem aus gewerkschaftlicher Sicht, in der aktuellen Praxis und Literatur kontrovers diskutiert. Ausgangspunkt ist die weitgehend geteilte Prämisse, dass die Folgen der Digitalisierung für Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen nicht technisch determiniert sind, sondern dass nationale Institutionen, wie das Berufsbildungssystem, vor allem aber die korporativen Akteure der Interessenvertretung, diesen zwar massiven, aber keinesfalls disruptiven Strukturwandel durch eigene Konzepte (aktiv mit-)gestalten können im Sinn des Einbezugs der Interessen von Beschäftigten.

Forscher des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) haben in den vergangenen Jahren eine Reihe von Publikationen aus dem Forschungsprojekt „Arbeit 2000 in NRW“ vorgelegt (Haipeter, Bosch, Schmitz-Kießler, & Spallek 2019; Hoose, Haipeter, & Ittermann 2019; Bosch, Schmitz, Haipeter, & Spallek 2020; Bosch & Schmitz-Kießler, 2020; Falkenberg, Haipeter, Krzywdzinski, Kuhlmann, Schietinger, & Virgillito 2020; Haipeter, 2020). Gegenstand der Analyse sind Probleme der Verbreitung und Gestaltungsoptionen bei Digitalisierungsprojekten in mehreren Branchen industrieller Sektoren („Industrie 4.0“). In dem avancierten Gestaltungs- und Innovations-, wissenschaftlichen Begleitprojekt sollen Betriebsräten, den zentralen Akteuren, durch nachhaltige Aktivierung erweiterte Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Einführung digitaler Technologien vermittelt werden; außerdem soll die Position der Gewerkschaften in den Betrieben, insbesondere ihre Betriebspolitik, gestärkt werden.

Die von Haipeter vorgelegte, die Forschungsergebnisse resümierende Monographie (2019) hat folgende Grobstruktur. Nach der theoretischen Einleitung zu Machtressourcen und

Handlungsrepertoires der Interessenvertretungen werden zunächst die Untersuchungsmethoden der qualitativen Fallstudien sowie das sukzessiv entwickelte Projektdesign ausführlich beschrieben. Die drei Hauptteile analysieren das neu entwickelte Instrument der Betriebslandkarten, arbeitspolitische Themen/Verhandlungen/Vereinbarungen sowie die Aktivierung von Betriebsräten und die Beteiligung von Beschäftigten. Eine Schlussbetrachtung fasst die Ergebnisse in vergleichender Perspektive zusammen.

Das Projekt stützt sich in der Tradition der Arbeits- und Industriosozologie auf qualitative Fallstudien in Betrieben unterschiedlicher Größe sowie verschiedener Branchen. Das Projekt eruiert die nicht eindeutigen Optionen einer arbeitspolitischen Gestaltungspolitik durch Stärkung der Machtressourcen und des Handlungspotentials vor allem von Betriebsräten, aber auch von Gewerkschaften. Es geht um Einübung bis dato ungewöhnlicher, direkt-beteiligungsorientierter Mitbestimmungspraktiken sowie um Verhandlungen bzw. Abschluss betrieblicher Vereinbarungen, sog. Zukunftsvereinbarungen, über gemeinsame Maßnahmen mit den am Projekt beteiligten Betriebs- bzw. Unternehmensleitungen.

In der ersten Phase des Beratungsprozesses wird das neue visuell-graphische Instrument der sogenannten Betriebslandkarten entwickelt, die detaillierte Daten zur Entstehung der Digitalisierungsvorhaben und der Arbeitsbedingungen allgemein sowie auf Ebene von Abteilungen und Funktionsbereichen erfassen und strukturieren. In den späteren Phasen sollen die Ergebnisse dieser Bestandsaufnahmen durch Strategiediskussionen in betrieblichen Beratungsworkshops für die Interessenvertretung in den Handlungsfeldern zur Verfügung gestellt sowie durch den Abschluss von Zukunftsvereinbarungen über die Gestaltung der Arbeitsbedingungen mit den Geschäftsleitungen verwertbar gemacht werden.

Die wichtigsten, mit Hilfe der Betriebslandkarten identifizierten arbeitspolitischen Themen bzw. Gestaltungsvorschläge betreffen Beschäftigungs- und Standortsicherung, Arbeitsbedingungen (wie Belastung, Arbeitsintensivierung, Gesundheitsschutz), Qualifizierung (Aus- und Weiterbildung, Qualifizierungsplanung), Probleme der Führung/Prozesse/Werte, gefolgt von Arbeitszeit, Strategien (Produkt- und Geschäftsstrategien, interne und externe Steuerungsprozesse), Beteiligung an Digitalisierungsprojekten (Einbindung der Betriebsräte und der Beschäftigten), Entgelt und Datenschutz.

Für das Gelingen derartiger Projekte müssen mehrere Voraussetzungen erfüllt sein: der (nicht immer und unbedingt vorhandene) aktive, dialogorientierte Gestaltungswille von Betriebsräten und Gewerkschaften, Interesse und Akzeptanz der Unternehmensleitungen, ein auf freiwilliger Grundlage bestehender Basiskonsens der Betriebsparteien sowie die externe Begleitung in Form umfangreicher Beratungsworkshops mit gewerkschaftlichen Projektsekretärinnen und -sekretären zwecks Bereitstellung von Orientierungswissen für Betriebsräte. Die häufigsten Themen der (eher vage gehaltenen) Zukunftsvereinbarungen sind Qualifizierung und Weiterbildung, Beteiligung an Digitalisierungsprojekten, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Führung und Kultur sowie Datensicherheit und Arbeitszeiten.

Auf diverse Probleme des Aktivierungsprojekts wird in den detaillierten Darstellungen mehrfach explizit hingewiesen: Besondere Schwierigkeiten bestehen aufgrund „defizitärer Praxis der Betriebsräte“ in kleinen und mittleren Unternehmen. In einigen Betrieben steigen die Betriebsräte aus dem Prozess aus, weil sie „das beteiligungsorientierte Verfahren ablehnen“, in anderen besteht eine „mangelnde Veränderungsbereitschaft der Betriebsräte“; „betriebsegoistische Orientierungen“ können die Beziehung zur Gewerkschaft belasten. Der Abschluss stets freiwilliger Zukunftsvereinbarungen zu den genannten arbeitspolitischen Themen in Form von Betriebsvereinbarungen gelingt trotz Anstrengung bei Weitem nicht in

sämtlichen Betrieben, wobei die Gründe auf beiden Seiten liegen (u. a. Blockadehaltung von Führungskräften, Rückzug von Betriebsräten). Es gibt auch Fälle ohne sowie mit abgebrochenen Verhandlungen wegen „intervenierender Konflikte“.

Außerdem gestaltet sich die spätere Umsetzung der stark prozedural ausgerichteten Zukunftsvereinbarungen, die vor allem durch Kooperation in gemeinsamen Arbeitsgruppen erfolgen soll, sehr unterschiedlich. Weiterhin beschränken sich diese Vereinbarungen auf „Win-Win-Situationen“ und klammern sämtliche konfliktträchtigen Verteilungsprobleme aus, die sich (auch) in Zusammenhang mit Digitalisierungsvorhaben ergeben. Schließlich werden Unterschiede deutlich nicht nur zwischen Betriebsräten sondern auch zwischen den am Gemeinschaftsprojekt beteiligten Gewerkschaften (IGM, IGBCE, NGG), die eine Stärkung ihrer Organisationsmacht bzw. Verbesserung ihrer Stellung im Betrieb erhoffen, aber nicht unbedingt, wie die NGG in diesem Projekt, über die notwendigen Ressourcen verfügen.

Trotz dieser Schwierigkeiten sowie der für die Vertretungsoptionen schwierigen Ausdifferenzierung der Interessenlagen der Beschäftigten werden auch innovative Impulse für die Betriebsratsarbeit ermittelt, wie Entwicklung bzw. Stärkung professioneller Arbeitsstrukturen, Neuordnung der Gremienarbeit, Befassung mit Beteiligungsprozessen und Kontakte zu unterrepräsentierten Bereichen. Weiterhin genannt werden die selektive Beteiligung der Beschäftigten als Experten beim Landkartenkompass, um fehlende Expertise des Betriebsrats auszugleichen, sowie neue, weitergehende Beteiligungsformen, etwa durch zusätzliche Umfragen und Interviews. Zu unterscheiden sind temporäre und nachhaltige Beteiligungspraktiken

Der Band zeigt exemplarisch und ausführlich nicht nur die Handlungsmöglichkeiten, sondern auch die praktischen Schwierigkeiten der Arbeitnehmervertretungen in den fragmentierten und parzellierten, in der Regel dezentral angelegten und inkrementell verlaufenden Prozessen digitaler Transformation. Die Lektüre der ausführlichen Beschreibungen nicht nur betriebs-, sondern auch bereichsspezifisch unterschiedlicher, schrittweise verlaufender Einzelprojekte vermittelt einen informativen und gründlichen Einblick in die Spannweite und Komplexität der Prozesse, die sich, was ihre Analyse ungemein erschwert, mit anderen, gleichzeitig stattfindenden Veränderungsprozessen, wie Globalisierung, Outsourcing und Verlagerung, überschneiden.

Ein Problem dieses wie anderer Gestaltungs- und Innovationsprojekte ist die Generalisierbarkeit ihrer aus qualitativen Fallstudien gewonnenen Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen. Dieses Problem betrifft nicht nur die bei betrieblichen Fallstudien ex definitione nicht gegebene Repräsentativität des Samples (zu Problemen willkürlicher Auswahlverfahren Schnell, Hill, & Esser, 2005, S. 297 ff.). Es betrifft auch weitere Dimensionen: Sowohl die internen als auch die externen, finanziellen und personellen Ressourcen der betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretungen sind stets limitiert, so dass einer branchenweiten Umsetzung und Implementation – auch mit externer Begleitung und Unterstützung in Koordinierungs- und betrieblichen Beratungsworkshops – enge Grenzen gesetzt sind. Weiterhin ist, falls Betriebsräte bestehen, deren nicht nur temporäre, sondern dauerhafte Aktivierung zwecks Stärkung ihrer strategischen Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit eine Voraussetzung bzw. Notwendigkeit, die nur mit aufwändiger externer Hilfe im Sinn einer langfristig angelegten Prozessbegleitung gelingen kann.

Schließlich bestehen nicht nur bei den Interessenvertretungen, sondern auch bei den Unternehmensleitungen hohe Grade von Unsicherheit, da die Einführung neuer Technologien stets dezentral erfolgt. Sie können eigene Beratungsunternehmen und Softwareentwickler

hinzuziehen, bei konfliktären Handlungsfeldern eigene Ziele verfolgen und Vereinbarungen auf freiwilliger Basis verweigern. Ein „Mindestniveau an Kooperationsbereitschaft“ oder zumindest Toleranz muss dauerhaft vorhanden sein, kann aber nicht immer und überall vorausgesetzt werden.

In das Begleitforschungsprojekt werden ausschließlich Unternehmen aufgenommen, die über duale Arbeitsbeziehungen verfügen, so dass eine Positivauswahl erfolgt. Enge Grenzen hinsichtlich einer weiter gehenden Verallgemeinerung der Befunde bestehen, wenn diese vergleichsweise günstigen – oder sogar notwendigen – Voraussetzungen nicht vorliegen. Panelstudien belegen die langfristig sowohl auf betrieblicher als auch sektoraler Ebene deutlich abnehmenden Deckungsraten. Fast die Hälfte der Beschäftigten (47 Prozent West, 55 Prozent Ost) arbeitet in Betrieben, für die kein Tarifvertrag gilt (Ellguth & Kohaut, 2019). „Weiße Flecken“ bestehen weniger in den Kernbereichen der industriellen Produktion, wohl aber in privaten Dienstleistungsbranchen, in kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie vor allem in der Plattformökonomie, auf die wir später eingehen. Bei weitgehend unstrukturiert-unregulierten Arbeitsbeziehungen ohne wirksame Interessenvertretung, d.h. in Unternehmen ohne Betriebsrat und/oder Gewerkschaft, kann die Gestaltung der Digitalisierung im Beschäftigteninteresse durch institutionalisierte Aushandlungsprozesse ex definitione kaum gelingen.³

4 Digitalisierung industrieller Arbeit und Arbeitsmarkt

(Makro-)Ökonomen behandeln mehrfach Fragen der Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in Zeiten zunehmender Digitalisierung. Sie weisen im Gegensatz zu populären, auch in Deutschland breit rezipierten US-amerikanischen Studien (für andere Frey & Osborne, 2013) die Vermutung drohender massiver Beschäftigungsverluste in Folge der Digitalisierung (technologische Arbeitslosigkeit) zurück: Eintretende Arbeitsplatzverluste werden durch das Entstehen neuer Beschäftigungsmöglichkeiten kompensiert. Die Studien betonen allerdings übereinstimmend, dass bei annähernd konstanter Gesamtbeschäftigung mit erheblichen Verschiebungen zwischen Branchen, Berufen sowie bei sämtlichen Qualifikationsanforderungen zu rechnen ist (Arnold, Arntz, Gregory, Steffes, & Zierahn, 2016; Arntz, Gregory, & Zierahn, 2018; Dengler & Matthes, 2018).⁴

Die sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung betont nicht (nur) quantitative Effekte, sondern vor allem strukturelle Konsequenzen. Sie belegt seit langem, dass Arbeitsmärkte traditionell hochgradig segmentiert sind (Osterman & Burton, 2005). Eine in den vergangenen Jahrzehnten unter den Vorzeichen von Flexibilisierung und Deregulierung ausgeprägte Trennlinie verläuft zwischen dem traditionellen Normalarbeits- und neueren atypischen Beschäftigungsverhältnissen, wie Minijobs, Befristungen, Leiharbeit und (Solo-) Selbstständigkeit (Keller & Seifert, 2013; international vergleichend Kalleberg, 2018). Langfristig sind erstere, die durch ein für die Bestreitung des Lebensunterhalts ausreichendes

3 Oder, in theoretischer Formulierung: Deutschland kann längst nicht mehr in toto als koordinierte Marktwirtschaft beschrieben werden, die sich aufgrund ihrer institutionellen Rahmenbedingungen von liberalen Marktwirtschaften eindeutig abgrenzen ließe.

4 Listen der vorliegenden Studien finden sich bei Kaltenborn 2019 sowie Laukhuf, Runschke, Spies, & Stohr 2019.

Einkommen sowie unbefristete und sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung charakterisiert sind, Erosionstendenzen ausgesetzt, letztere hingegen nehmen zu – und mit ihnen soziale Risiken. In jüngster Zeit expandieren zudem heterogene Varianten hybrider Erwerbsformen und -verläufe: Mehrere Beschäftigungsverhältnisse werden in Kombination und Wechsel zwischen abhängiger und selbstständiger Tätigkeit seriell oder synchron parallel ausgeübt (Bührmann, Fachinger, & Welskop-Deffaa, 2018; international vergleichend Eurofound, 2020).

Wie aber verändern sich die etablierten Strukturen der Arbeitsmärkte unter den Vorzeichen fortschreitender digitaler Transformation (Valenduc & Vendramin, 2016)? Nimmt die vertikale und horizontale Segmentation in separierte Teilarbeitsmärkte mit divergierenden Funktionslogiken und Folgen weiter zu? Oder kommt es – jenseits der von manchen Beobachterinnen und Beobachtern erhofften „sharing economy“ bzw. „collaborative economy“ (European Commission, 2016) – sogar zu der mehrfach befürchteten Polarisierung durch Ausdünnung der mittleren Qualifikationsebenen? Verschiebt sich die Relation von Normal- und atypischen Beschäftigungsverhältnissen weiter zu letzteren und verstärken deren stets immanente, kurz-, mittel- und langfristige Risiken der Prekarität? Wie sind neuartige Erwerbsformen wie Cloud- und Gigwork in Abgrenzung von den bis dato bekannten Formen atypischer Beschäftigung einzuordnen? Stellen sie lediglich weitere Varianten oder eine neue Qualität dar? Nimmt, wie häufig in der Literatur angenommen, die Bedeutung unqualifizierter im Vergleich zu qualifizierter Arbeit tatsächlich ab? Wie wirken diese Veränderungen über den Arbeitsmarkt hinaus auf die soziale Ungleichheit, insbesondere deren Reproduktion und/oder Verschärfung?

Hirsch-Kreinsen und Mitarbeiter⁵ behandeln in mehreren langjährigen Forschungsprojekten in industriellen Produktionsbereichen und Logistik Fragen nach den sozialen Folgen, insbesondere der Zukunft einfacher und gering qualifizierter Arbeit in Zeiten umfassender Digitalisierung und Informatisierung (für andere Abel, Hirsch-Kreinsen, & Ittermann, 2014; Hirsch-Kreinsen 2016, 2019; Ittermann, Ortmann, Virgillito, & Walker, 2019). Sie gelangen auf Basis von Betriebsfallstudien und Expertengesprächen sowie Analysen von Sekundärdaten zu einem für den Stand der öffentlichen, z. T. auch wissenschaftlichen Mainstreamdebatten zumindest prima facie überraschenden Ergebnis: Einfacharbeit ist keinen generellen Erosionstendenzen ausgesetzt und unterliegt keinen besonders ausgeprägten Substitutionsrisiken. Sie hat bei nicht disruptiven Technologieschüben, sondern eher moderat-inkrementellen Wandlungsprozessen durchaus Bestand und bleibt sogar (bei ca. 20 Prozent der Gesamtbeschäftigung) langfristig stabil; im Rahmen sektoraler Produktionsmodelle verändert sich industrielle u. a. zu „digitaler Einfacharbeit“.

Als wichtiger Grund wird die begrenzte Reichweite von Digitalisierung genannt: Einfacharbeit ist häufig nicht von massiven Innovationsschüben betroffen; auch Arbeitsbelastung und Kontrolle der Arbeit verändern sich nicht in disruptiven Umbrüchen. Außerdem wird die Technisierbarkeit von Einfacharbeit häufig über-, die Widersprüche des Technologieeinsatzes hingegen unterschätzt. Parallele Entwicklungspfade von Einfacharbeit – und nicht nur Trends zu „digital Taylorism“ – sind im Kontext der generell fortschreitenden Digitalisierung und Informatisierung möglich (Automatisierung/Substitution, Aufwertung/Upgrading, Digitalisierung/Aufkommen neuer Formen, strukturkonservative Stabilisierung); ein einzelner li-

5 <https://wiwi.tu-dortmund.de/forschung/forschung-emeriti/hirsch-kreinsen/>

nearer Entwicklungstrend, der den Strukturwandel in allen Branchen dominiert, ist – zumindest derzeit – nicht auszumachen.

In dem für diesen Review-Artikel ausgewählten, von Hirsch-Kreinsen, Ittermann und Falkenberg herausgegebenen Sammelband (2018) behandeln die Autorinnen und Autoren aus Sicht diverser Disziplinen der Sozial- und Ingenieurwissenschaften sowie breiter Erfahrungen verschiedene Einsatzbereiche und Anwendungsfelder digitaler Technologien und ihre unterschiedlichen Folgen (Teil 1), Herausforderungen und Alternativen der Arbeitsgestaltung (Teil 2) sowie langfristige Entwicklungsperspektiven und Gesellschaftspolitik (Teil 3).

Im ersten Teil werden auf empirischer Basis Anwendungsfelder und Einsatzbereiche digitaler Technologien in verschiedenen industriellen Anwendungsbereichen behandelt (u. a. Instandhaltung und Leichtbaurobotik, Planung und Engineering, industriennahe Dienstleistungen). Im zweiten Teil präzisieren die Autorinnen und Autoren Herausforderungen und Alternativen der Arbeitsgestaltung (u. a. Qualifizierung, Bedeutung der sozio-technischen Gestaltung, Zusammenwirken von Mensch und Technik, Datenschutz). Der dritte Teil geht ein auf gesellschaftspolitische Herausforderungen und Perspektiven (u. a. Innovation und Gestaltung, Mitbestimmung und Beteiligung, Big Data, Vertiefung von Spaltungen). Die „Klammer“ des Bandes bildet das sukzessiv entwickelte, von den Herausgebern im Schlusskapitel zusammengefasste, von einigen Autorinnen und Autoren des Bandes aufgegriffene „sozio-technische System Industrie 4.0“ als Leitbild einer „humanzentrierten Gestaltung digitaler Industriearbeit zwischen den Teilsystemen Mensch, Technologie und Organisation“, die in engen, aufeinander abgestimmten Zusammenhängen stehen.

Der Band bietet einen breit angelegten Überblick über Digitalisierung und ihre sozialen Herausforderungen jenseits der unrealistischen Annahmen des Technikdeterminismus vergangener Jahrzehnte. Die einzelnen Beiträge vermitteln einen multidisziplinär-fachübergreifenden Überblick über den aktuellen Stand des Diskurses zu den Perspektiven von Industriearbeit unter den Vorzeichen umfassender Digitalisierung. Die Lektüre der Beiträge unterschiedlicher Provenienz verdeutlicht die Uneindeutigkeit, ja Widersprüchlichkeit von „Industrie 4.0 als sozio-technisches Gestaltungsprojekt“ und dokumentiert die Schwierigkeiten von Trendbestimmungen zu (nahezu sämtlichen) Handlungsoptionen und -restriktionen von Arbeitsgestaltung, Qualifizierung und Regulierung.

Der Band setzt andere Schwerpunkte als den Gegenstand dieses Übersichtsartikels im engeren Sinne, den Entwicklungsperspektiven und -optionen der Arbeitsbeziehungen. Die in unserem Kontext relevanten korporativen Akteure Betriebsräte und Gewerkschaften werden nur selten – in einem Beitrag – thematisiert; gleiches gilt für Mitbestimmung, Tarifautonomie und Kollektivverhandlungen sowie für Arbeitgeber(verbände). Der Band eignet sich aus Sicht der Arbeitsbeziehungen daher zur vertiefenden und verbreiternden Lektüre zu diversen Problemen digitalisierter industrieller Arbeit und ihren sozialen Konsequenzen. Auf Plattformarbeit, die im Kontext der Digitalisierung industrieller Arbeit keine Rolle spielt, gehen wir im übernächsten Abschnitt ausführlich ein.

5 Entgrenzung von Arbeitsverhältnissen

An Hamburger Universitäten besteht seit einigen Jahren ein Forschungsverbund von Arbeits- und Organisationspsychologinnen und -psychologen, Soziologinnen und Soziologen, Wirtschaftswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sowie Juristinnen und Juristen, die sich mit Fragen des „Wandels der Standards Guter Arbeit“ auseinandersetzen (Alewell & Matiaske, 2019; Alewell, Fietze, & Matiaske, 2020; allgemein Mandl & Curtarelli, 2017). Der in diesem multidisziplinären Umfeld entstandene, von Hanau und Matiaske herausgegebene Sammelband (2019) behandelt unter dem Label „Entgrenzung“ und „grenzenlose Unternehmung“ langfristig angelegte Veränderungen der Organisation von Arbeit, wie sie sich in nahezu allen Branchen und Betrieben unterschiedlicher Größe beobachten lassen. Im Mittelpunkt stehen Fragen der Folgen internetbasierter Arbeit: Die bis dato prägenden Institutionen wie Betriebs- und Tarifautonomie verlieren ebenso an Bedeutung wie der etablierte Status von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Arbeitgebern, die bewährten arbeitsrechtlichen Schutzinstrumente sind nicht mehr anwendbar. Digitalisierung ist neben – der hier weniger thematisierten – Globalisierung der wichtigste „Treiber“ dieser Entwicklung.

Die Beiträge des Sammelbandes behandeln diese „Entgrenzung von Arbeitsverhältnissen“ aus unterschiedlichen disziplinären Perspektiven:

- state of the art des empirischen Wissens zu digitaler Erwerbsarbeit/Crowdworking, insbesondere Crowdsourcing,
- das neue Phänomen digitaler Onlinearbeit, die versucht, Produktivitäts- und Rationalisierungspotentiale durch grundlegende Strategien der Entgrenzung von Arbeit, nämlich Vermarktlichung, Flexibilisierung und Subjektivierung, zu erschließen,
- die rechtliche Bedeutung diskontinuierlicher Arbeit bzw. die Bedrohung für den Aufgreifstatbestand des Arbeitnehmerbegriffs,
- Tendenzen zur Tariffragmentierung bei netzwerkförmiger Reorganisation der Wertschöpfung und die Auswirkungen der Mehr-Arbeitgeber-Beschäftigung für Regelfindung und -durchsetzung in der Tarifpolitik,
- arbeitnehmerähnliche Solo-Selbstständigkeit zwischen Wettbewerbs- und Kollektivarbeitsrecht,
- die nicht eindeutigen Entwicklungsperspektiven digitaler Arbeit zwischen Polarisierung und genereller Aufwertung,
- die zeitliche Entgrenzung von Arbeit und Optionen der rechtspolitischen Regulierung der Arbeitszeit,
- Folgen der Entgrenzung für die betriebliche Mitbestimmung und Entwicklung zur Betriebsverfassung 4.0.

Durch den in den anderen besprochenen Bänden nicht üblichen, expliziten Einbezug der juristischen Perspektive wird die Erosion arbeitsrechtlicher Schutzstandards durch Digitalisierung ebenso deutlich wie die Notwendigkeit der Regulierung ihrer Rahmenbedingungen, um abgesicherte, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Eigene Kapitel behandeln den Arbeitnehmerbegriff, das Arbeitszeitrecht sowie die Betriebsverfassung. Deutlich wird die Tatsache, dass die Entwicklung eines neuen (arbeits-)rechtlichen Rahmens der fortschreitenden Digitalisierung bisher nicht folgen konnte, obwohl dies für die Inklusion der „neuen“ Beschäftigten notwendig gewesen wäre. Die fehlende Regu-

lierung der – jeweils individuellen – Arbeitsbedingungen und -prozesse wird stärker betont als die der – kollektiv zu organisierenden – Arbeitsbeziehungen im engeren Sinn.

Der Band versteht sich, wie sein Untertitel anzeigt, als Versuch eines Brückenschlags zwischen den bis dato separierten Fachgebieten der sozialwissenschaftlich orientierten Organisations- und Personalforschung sowie des Arbeitsrechts. Die Lektüre der einzelnen Beiträge zeigt allerdings, dass dieses hohe Ziel trotz redlicher Bemühungen der Autorinnen und Autoren, die letztendlich in den Paradigmen ihrer Fachgebiete verbleiben, noch längst nicht erreicht ist, so dass noch viel zu tun bleibt. Der Band behandelt recht unterschiedliche, heterogene Aspekte der Digitalisierung, die sich nicht – oder zumindest noch nicht – zu einer homogenen Analyse mit konvergierenden Befunden zusammenfügen lassen.

6 Plattformvermittelte Arbeit

In analytischer Perspektive ist, was in den Diskursen über „Industrie 4.0“ und Plattformökonomie nicht durchgängig Beachtung findet, zu unterscheiden zwischen Folgen der Digitalisierung für die Branchen der bestehenden Wirtschaft und Folgen für neue Formen der Erwerbsarbeit in der Plattformökonomie. Wir wenden uns nunmehr letzteren zu. Dabei geht es in unserem Kontext nicht um Handels-, sondern ausschließlich um Arbeitsplattformen, die Tätigkeiten an eine große, undefinierte Zahl von Arbeitskräften vermitteln.

Plattformarbeit, Crowd- und Gigwork sind spezifische Entwicklungen auf Arbeitsmärkten als Folgen der Digitalisierung und den mit ihr verbundenen Entgrenzungen von Arbeitsort und Arbeitszeit in der „on-demand economy“. Diese neuen Formen der Beschäftigung sind – bei nach wie vor lückenhaften Informationen, u. a. aufgrund differierender Erhebungsverfahren – nach übereinstimmenden Schätzungen gegenwärtig (noch) nicht weit verbreitet (Leimeister, Durward, & Zogaj, 2016; Pongratz & Bormann, 2017), verfügen aber langfristig über erhebliche Wachstumspotentiale, so dass sie gesondert beobachtet werden sollten.⁶ Es handelt sich nicht um abhängig Beschäftigte im Sinne traditioneller Beschäftigungsverhältnisse, sondern zumeist um (Solo-)Selbstständige. Sie verfügen nicht über die üblichen Rechte und Pflichten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sondern befinden sich in einer arbeits- und sozialrechtlichen Grauzone. Es handelt sich nur um atypische, häufig sogar um prekäre Beschäftigungsverhältnisse mit ungewissen Entgelten, unzureichenden Weiterbildungschancen und ohne hinreichende soziale Sicherung. Diese Situation führt zu spezifischen Regulierungsproblemen, auf die wir später explizit eingehen.

Die betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung bereitet erhebliche Probleme. Die Gelegenheiten der Organisation und Interessenvertretung sind bei Plattformarbeit generell sehr schwierig (Heiland, 2020), bei ortsabhängiger, wie (Essens-)Lieferdiensten und evtl. Personenbeförderung oder Haushaltsdienstleistungen, aber offensichtlich relativ günstiger als bei ortsunabhängiger (Heiland & Brinkmann, 2020). Dieser Zusammenhang gilt sowohl für die Gründung von Betriebsräten als auch für Gewerkschaften, die bei Unterstützung und Organisation der Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer ihr Kosten-/Nutzenkalkül anstellen (müssen). Neue Formen der Selbstorganisation sowohl jenseits etablierter

6 Plattformarbeit wird trotz ihrer quantitativ (noch) geringen Bedeutung für den Arbeitsmarkt in der Literatur (schon recht) häufig thematisiert; sie muss im Gegensatz zu anderen Problemen der Digitalisierung – zumindest derzeit – als „überforscht“ gelten.

Gewerkschaften als auch unabhängig von institutionalisierten Formen kollektiver Partizipation, etwa in Form von Online-Plattformen zum Informationsaustausch über Arbeitsbedingungen, sind in verschiedenen Ländern zu beobachten. Dabei ist mit Widerstand von Plattformbetreibern sowie forciertem Wettbewerb zu rechnen.

Vergleichsweise gründlich untersucht ist die zögerlich-allmähliche Entwicklung der Arbeitsbeziehungen bei plattformvermittelten Essenslieferdiensten (Heiland, 2019a, 2019b). Eine Institutionalisierung hat in der heterogenen Branche der Kurierarbeit bisher nicht stattgefunden, die kontrovers verlaufenden Aushandlungsprozesse auf der Mikroebene haben lediglich zur Errichtung einiger, in ihrer Existenz nach wie vor gefährdeter Betriebsräte geführt. Die Arbeiten zeigen die auf Ungewissheitszonen basierende Informations- und Machtasymmetrie ebenso wie die Schwierigkeiten der konkreten Gestaltung formaler sowie informeller Strukturen – zumeist gegen den auf Koordination und Kontrolle ausgerichteten Willen des Managements.

Die explorativ-deskriptiven Arbeiten vermitteln einen informativen und umfassenden Einblick in ein spezifisches, wachsendes aber nach wie vor kleines Segment der Plattformökonomie, seine Besonderheiten, die Generalisierungen unmöglich machen, sowie die detailliert analysierten Schwierigkeiten seiner arbeitspolitischen Gestaltung.

Im aktuellen Diskurs besteht weitgehend Einigkeit, dass sich die korporativen Akteure und institutionalisierten Verfahren der dualen Arbeitsbeziehungen in Folge der weiteren Verbreitung von Plattformarbeit deutlich verändern werden (für andere Greef, Schroeder, & Sperling, 2020; Heiland & Brinkmann, 2020). Daher werden im Folgenden die unterschiedlichen Positionen der verschiedenen Akteursgruppen, insbesondere ihre Forderungen nach umfassenden Regulierungsmaßnahmen im Sinne der Formulierung verbindlicher Mindeststandards behandelt.

Vogl analysiert in ihrer Monographie (2018) die neuen Gestaltungs-, Organisations- und Strukturierungsformen von Arbeit, die durch den vermehrten Einsatz digitaler Technologien bzw. Crowdsourcing-Plattformen als intermediäre Instanzen entstehen. Der Band gliedert sich wie folgt: Nach einer knappen Beschreibung des Forschungsstandes zu Crowdsourcing und Crowdworking werden zunächst auf Basis der Theorie der Informatisierung die Umbrüche durch die neuen Organisationskonzepte und ihre gesellschaftstheoretische Bedeutung behandelt sowie das methodische Vorgehen beschrieben. Im Hauptteil präsentiert Vogl in einer Querschnittsuntersuchung qualitative Fallstudien von drei, nach dem Prinzip der „most dissimilar cases“ ausgewählten Plattformen (Clickworker als Effizienzplattform, Innocentive als Innovationsplattform, Upwork als Ressourcen- und Arbeitsvermittlungsplattform) und analysiert deren unterschiedliche Funktionslogiken in konkreten Wertschöpfungsprozessen übergreifend im Vergleich. Ein Ausblick auf die Zukunft der Arbeit und ihre gesamtgesellschaftlichen Implikationen beschließt die Monographie.

Die in der Tradition der Betriebs- und Industriesoziologie stehenden Fallstudien, die (funktions- bzw. unternehmens-)externe Plattformen behandeln, sind durch ihre detaillierten Darstellungen ungewöhnlich und die dadurch gewonnenen Einblicke in die Tiefenstrukturen informativ für Leserinnen und Leser; sie dokumentieren die erheblichen Unterschiede zwischen den Anwendungsfeldern der existierenden Arbeitsplatzformen (Formulierung der Aufgabenstellung, Auswahl der Crowdsourcees, Aufgabebearbeitung bzw. Auftragsabwicklung, Auswahl und Abnahme der Lösungen, Vergütung). Gemeinsame Organisationsprinzipien von Plattformbetreibern und Auftraggebern sind die strategische Nutzung von Wettbewerbsprinzipien sowie die Motivation über erfolgsabhängige Vergütungsmodelle und

Elemente von Gamification, d.h. Elementen eines „spielerischen“ Wettbewerbs zur Leistungssteigerung.

Der knapp gehaltene Band bietet einen breiten, bis Mitte der 2010er Jahre reichenden Literaturüberblick. Er ist – trotz der rapide abnehmenden Halbwertszeit des Wissens – nach wie vor geeignet zur Einführung und zum Erwerb von Basiskenntnissen über diverse Strukturen, Vorgehensweisen und Methoden digitaler Plattformen; anschließend kann die inzwischen vorliegende Spezialliteratur zur Vertiefung herangezogen werden.

Der Band ist aus einer dezidiert soziologischen Perspektive geschrieben; er orientiert sich strikt an den Arbeiten des ISF und ist im Gegensatz zu anderen theoretisch eng fokussiert. Die weitreichenden gesellschaftlichen Implikationen von Crowdsourcing-Plattformen, werden abschließend nur recht knapp behandelt. Ansatzpunkte wären etwa Folgen für die bestehende soziale Ungleichheit, die wesentlich über Veränderungen der Strukturen von Arbeitsmärkten bzw. des Beschäftigungssystems vermittelt wird, wie zunehmende Segmentation, wenn nicht sogar Polarisierung, oder Zunahme bestehender bzw. Auftreten bis dato unbekannter Formen atypischer Beschäftigung.

Die Konsequenzen im Sinne des diagnostizierten „disruptiven Potenzials“ (S. 92) werden von anderen, u. a. einigen der hier besprochenen Arbeiten, weniger radikal und dramatisch eingeschätzt. Haipeter findet „Aspekte der evolutionären Modernisierung“ (2019, S. 99) und nicht „Disruption, sondern pfadabhängige technologische Veränderungen“ (2019, S. 122; ähnlich Haipeter, Bosch, Schmitz-Kießler, & Spallek, 2019; Hirsch-Kreinsen, 2016, 2019). Der für die jeweilige Untersuchung ausgewählte Gegenstand beeinflusst (wohl) die Conclusio: Technologische Veränderungen, denen aus Sicht der neuen Plattformen in Dienstleistungsbranchen als neue Formen der Nutzung von Arbeitskraft disruptive Folgen zugeschrieben werden, werden aus der Perspektive von Industriearbeit und ihren etablierten Unternehmen bzw. Branchen zurückhaltender, d.h. graduell-inkrementell und pfadabhängig, eingeschätzt.

Einen Beitrag zu dem Gegenstandsbereich unseres Übersichtsartikels im engeren, eingangs formulierten Sinn, der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen unter den Vorzeichen fortschreitender Digitalisierung, leistet der Band nicht, was allerdings auch nicht Absicht der Verfasserin sein kann: Der Schwerpunkt der Analyse liegt nicht auf der Ebene kollektiv organisierter dual geprägter Arbeitsbeziehungen, die bei diesen „neuen Marktplätzen für Arbeit“ nicht – oder (vielleicht) noch nicht – existieren.

7 Optionen einer Regulierung der Plattformökonomie

Greef und Schroeder (2017) stellen in ihrer Kurzexpertise für das BMAS ein Problem in den Mittelpunkt, das trotz seiner grundlegenden Bedeutung in anderen Arbeiten eher am Rande behandelt wird: die als notwendig erachtete Regulierung der Plattformökonomie, insbesondere plattformvermittelter Arbeit. Die Autoren systematisieren und analysieren in ihrer differenzierten Darstellung die Positionen und Strategien heterogener, nationaler und internationaler Akteursgruppen (Sozialpartner und zivilgesellschaftliche Akteure, politische Akteure, internationale Akteure) zur aktuellen Bedeutung und zukünftigen Entwicklung sowie

zu Bewertungen und Regulierungsperspektiven von Crowdwork bzw. (ortsunabhängiger) Cloud- und (ortsabhängiger) Gigwork.

Die grundlegenden Einschätzungen der Akteure führen zu recht unterschiedlichen Regulierungsvorschlägen, die sich drei zentralen Diskursen zu Gestaltungsaspekten und -perspektiven zuordnen lassen:

- dem Transformationsdiskurs, der grundlegende Veränderungen der Arbeitsmarktordnung infolge der Plattformökonomie behandelt und den Regulierungsbefürworterinnen und -befürworter bestreiten,
- dem Wachstums- und Wettbewerbsdiskurs, der die Potentiale für Arbeitsmarkt, Beschäftigung und Wachstum durch veränderte Arbeits- und Kooperationsformen thematisiert und den vor allem Regulierungsgegnerinnen und -gegner favorisieren,
- sowie dem Sicherheits- und Beteiligungsdiskurs, der Einkommen, Mitbestimmung, Organisation und soziale Sicherung thematisiert und den Gewerkschaften und arbeitnehmernahe Akteure führen.

Die häufig nicht sehr differenzierten Vorschläge zu den heterogenen Formen plattformbasierter Arbeit gehen gelegentlich über Crowdwork hinaus, schließen Solo-Selbstständige ein und sind generell auf prekäre Beschäftigungsverhältnisse gerichtet. Sie sind recht unterschiedlich und häufig unklar formuliert, teilweise sogar konträr-antagonistisch; sie bedürfen einer erheblichen Differenzierung sowie Konkretisierung in arbeits- und sozialrechtlicher Hinsicht.

Die Autoren argumentieren auf der Meso- und Makroebene aus der ansonsten – erstaunlicherweise oder nicht – in den besprochenen Titeln sträflich vernachlässigten Perspektive der Politikwissenschaft. Sie rücken ein zentrales Problem in den Mittelpunkt, indem sie die Positionen von Befürworterinnen und Befürwortern sowie Gegnerinnen und Gegner (tarif-)politischer Gestaltung systematisieren und eine umfassend-akribische Sammlung aktuellerer Materialien und Dokumente präsentieren.

Die Schwierigkeiten jedweder Regulierung dieses „contested terrain“ lassen sich exemplarisch verdeutlichen anhand der Positionen der Dachverbände der Tarifparteien als zentrale Akteursgruppen der nationalen Ebene. Sie schätzen die Substanz der Veränderungen und die damit verbundenen Risiken deutlich unterschiedlich – wenn nicht gar konträr – ein: Die BDA lehnt jede weitere Regulierung als nicht notwendig ab, befürchtet eine Einschränkung unternehmerischer Flexibilität und verlangt weitere Deregulierung, insbesondere der Arbeitszeiten. Der DGB hingegen fordert wegen der grundlegend veränderten Rahmenbedingungen der Arbeitswelt eine umfassende, möglichst frühzeitig ansetzende Regulierung (mit den Schwerpunkten Festlegung von Mindestanforderungen, Statusklärung, betriebliche Mitbestimmung, obligatorische soziale Sicherung und Datenschutz).

Insgesamt werden mehrere ungelöste Probleme deutlich:

- Eine zentrale Schwierigkeit resultiert aus der Tatsache, dass sich in dem für die Plattformökonomie typischen Dreiecksverhältnis von Plattformbetreibern, Auftraggebern und Auftragnehmern Informationsungleichgewichte und neue Machtungleichgewichte bilden. Die Plattformbetreiber, die als neue Akteure der Arbeitsbeziehungen anzusehen sind, verstehen sich in ihren digitalen Geschäftsmodellen ausschließlich als „intermediary agencies“ (Harris & Krueger, 2015), die Rahmenbedingungen selbst und autonom in ihren

Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) setzen. Sie definieren sich als Auftraggeber und nicht, wie in der „old economy“, als Arbeitgeber im traditionellen Sinn mit den bei abhängigen Beschäftigungsverhältnissen üblichen Rechten und Pflichten.

- Weiterhin ist der Status der Beschäftigten als Auftragnehmer ungeklärt; das vertraglich nicht geregelte Arbeitsverhältnis schwankt zwischen den Polen (Solo- bzw. Schein-) Selbstständigkeit/Freelancer/„independent contractor“ und abhängiger Beschäftigung, was erhebliche arbeits- und sozialrechtliche Konsequenzen verursacht (international-vergleichend Berg, 2016).
- Schließlich wird die enorme Heterogenität plattformvermittelter Dienstleistungsarbeit, deren breite Nutzungspotenziale von einfachen-unqualifizierten micro tasks bis zu hochqualifizierten Tätigkeiten reicht (zu unterschiedlichen Typologien Askitas, Eichhorst, Fahrenholtz, Meys, & Ody, 2018; Kilhofer, Lenaerts, & Beblavý, 2017; Leimeister, Durward, & Zogaj, 2016) in den vorliegenden Regulierungsvorschlägen nicht adäquat berücksichtigt; die Reichweite der Fragmentierung der Beschäftigten bzw. Auftragnehmern erstreckt sich von „digitalen Tagelöhnern“ bis zur „digitalen Bohème“.

In Anbetracht dieser Konstellation unterschiedlicher bis konträrer Interessen der Akteursgruppen sowie bestehender Ungewissheit ist es prima facie nicht verwunderlich, dass bis dato keine umfassenden Regulierungsvorgaben vorliegen. Dennoch lassen sich in Anbetracht der zu erwartenden Zunahme von Crowdwork und ihrer arbeits- und sozialrechtlichen Folgen eine Reihe nachvollziehbarer Gründe und Vorschläge für ein solches Vorhaben anführen (Keller & Seifert, 2020).

Angekündigt hat die Regierung der Großen Koalition in ihrem Koalitionsvertrag für die Legislaturperiode 2017 bis 2021 – gewissermaßen als ihren kleinsten gemeinsamen politischen Nenner – lediglich die lange angemahnte Einbeziehung der Solo-Selbstständigen in die (gesetzliche oder freiwillige) Rentenversicherung (Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, 2018). Das Weißbuch Arbeiten 4.0 (BMAS, 2016) nennt eine Reihe umfangreicher Gestaltungsaufgaben (Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitszeit, Dienstleistungen, gesunde Arbeit, Beschäftigtendatenschutz, Mitbestimmung und Teilhabe, Selbstständigkeit, Sozialstaat) und skizziert Lösungsansätze, bleibt aber bis dato ohne nachhaltige politische Konsequenzen.

Regulierungsmaßnahmen können nicht nur per Gesetz, sondern auch durch Vertrag vorgenommen werden, d.h. durch Intervention des Staates und/oder Kollektivverträge der Tarifpartner bzw. Vereinbarungen der Akteure auf Betriebsebene (zu Beispielen Benner, 2015). Die zuerst genannte Variante hat ex definitione eine größere Reichweite und höhere Wirksamkeit und ist daher vorzuziehen. Demgegenüber stellt ausschließliche Selbstorganisation im Sinne einer Selbstverpflichtung keine nachhaltig wirksame Alternative dar.

Last but not least: Die dargestellten Vorschläge zur sozialpartnerschaftlichen Gestaltung eines „Flexibilitätskompromisses“ stammen vor allem von nationalen Akteursgruppen. Internationale Akteure innerhalb und außerhalb der EU äußern sich selten und haben trotz fortschreitender Internationalisierung bzw. sogar Globalisierung nur geringe Bedeutung. Daher ist – wenn überhaupt – vor allem mit rein nationalen Initiativen zur konkreten Ausgestaltung zu rechnen, obwohl wegen der grenzüberschreitenden Aktivitäten multinationaler Konzerne zumindest EU-weite Regelungen notwendig wären. Allerdings wurde Mitte 2020

das autonome „European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation“⁷ geschlossen, welches die nationalen Sozialpartner in den kommenden Jahren (gemäß Art. 153(3) TFEU) auf freiwilliger Basis durch Kollektivverträge umsetzen sollen. Im Gegensatz zu Richtlinien besteht bei Rahmenabkommen keine Pflicht zur Implementation auf nationaler, sektoraler oder betrieblicher Ebene.

Insgesamt reagieren die nationalen und supranationalen politischen Entscheidungsträger nur zögerlich mit gesetzlichen Regulierungsmaßnahmen auf die Transformation der Arbeitswelt, insbesondere der Arbeitsbeziehungen, durch fortschreitende Digitalisierung. Einerseits ist dieses Abwarten in historischer Perspektive nachvollziehbar: In der „old economy“ werden zuerst über den „Markt“ Innovationen eingeführt, deren – intendierten und nicht-intendierten – Folgewirkungen erst im Nachhinein durch Setzung verbindlicher Normen reguliert und dadurch eingegrenzt und standardisiert werden (können). Andererseits bereitet in der derzeitigen Situation, in der vor allem digitale Monopole ihre Digitalisierungsvorhaben vorantreiben, langes Zuwarten („digitales laissez-faire“) Probleme. Reformen der rechtlichen Rahmenbedingungen werden nicht nur schwieriger, weil auf die bereits fortgeschrittenen Veränderungen der Arbeitswelt nur mit mehr oder weniger langer Verzögerung reagiert werden kann, sondern auch weniger effizient, da bereits eingetretenen, heterogenen Entwicklungen kaum noch adäquat entgegnet werden kann; die mehrfach erwähnte Statusklärung der Beschäftigten in plattformvermittelten Tätigkeiten, einschließlich der Fragen ihrer sozialen Sicherung, ist ein drängendes aktuelles Beispiel. Der seit den 1980er Jahren vollzogene Wandel vom Wohlfahrts- zum Wettbewerbsstaat erweist sich diesbezüglich als Problem, weil er sich bei eintretenden Risiken passiv verhält, anstatt präventiv zu agieren, wie es sinnvoll bzw. notwendig wäre.

8 Schlussbetrachtung

Die offensichtlich recht unterschiedlichen Folgen der breit angelegten Digitalisierung werden in der aktuellen Literatur für Betriebsräte und Gewerkschaften mehrfach, für das Management von Betriebs- und Unternehmensstrategien sowie für Arbeitgeberverbände hingegen kaum untersucht. Diesbezüglich besteht ein deutlicher Bias bzw. eine „Leerstelle“ der aktuellen Forschung zu Konsequenzen der Digitalisierung – wie in der Forschung über Arbeitsbeziehungen generell. Hier ist ein Input aus der Personal- und Organisationsforschung über Veränderungen und Neuausrichtung von Managementfunktionen und -trägern notwendig. Die empirisch orientierten Beiträge zu Digitalisierung basieren und argumentieren vor allem auf der Basis qualitativer Fallstudien; notwendige Beiträge zu einer unter den veränderten Rahmenbedingungen notwendigen Theoriebildung sind selten.

Ein weiteres Desiderat der aktuellen Forschung ist die Digitalisierung der Verwaltung bzw. des öffentlichen Dienstes, deren quantitative wie qualitative Bedeutung auf Ebene des Bundes, der Länder und Kommunen unterschätzt wird. Das Potential der aktuell nicht weit fortgeschrittenen Digitalisierung dürfte auf sämtlichen Ebenen nicht nur bei Routinetätigkeiten, wie Bearbeitung von Formularen, sondern auch bei abstrakten Aufgaben, wie Analyse

7 https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/2020-06-22_agreement_on_digitalisation_-_with_signatures.pdf

und Planung, erheblich sein und dem privater Dienstleistungsbranchen nicht nachstehen.⁸ Möglicherweise beschleunigt die Corona-Pandemie diese Entwicklung und ihre Konsequenzen für Beschäftigten, Tarifbedienstete und Beamte.

Zum Schluss des Beitrags wollen wir weder eine Zusammenfassung geben, die dem Versuch einer Quadratur des Kreises gleich käme, noch, wie allgemein üblich, weiteren dringenden Forschungsbedarf zu unserem Gegenstandsbereich im Zeitalter des digitalen bzw. Plattformkapitalismus“ reklamieren.⁹ Wir wollen stattdessen an ein im aktuellen öffentlichen und wissenschaftlichen Diskurs nur en passant thematisiertes Problem erinnern. Wie die vorgestellten Arbeiten zeigen, sprechen verschiedene Erwägungen gegen die häufig getroffenen Annahmen eines disruptiven Umbruchs bzw. eines umfassenden sozioökonomischen Strukturbruchs in der „vierten industriellen Revolution“. Die Digitalisierung erweist sich nicht als Zäsur, sondern „in der betrieblichen Praxis als eine Art ‘digitaler Inkrementalismus’, also ein digitaler Wandel in kleinen Schritten auf lokaler Ebene“ (Kirchner & Matiaske, 2019, S. 126).

Die Barrieren, die den allseits konstatierten Wachstumspotenzialen der Plattformökonomie entgegenstehen, sind vielfältig. Nicht alle in digitalen Transformationsprozessen möglichen Entwicklungen werden auch tatsächlich flächendeckend eingeführt. Dagegen sprechen – in nicht-systematischer Reihenfolge – vor allem Rentabilitäts- bzw. Kostengründe (für Anschaffungs- und Umstellungsinvestitionen einschließlich ihrer unvorhersehbaren Risiken wie „engineering bottlenecks“, Implementation oder Transport, Weiterbildung der Beschäftigten, hohe Gesamtkosten durch Implementation von Maßnahmen), nicht-beabsichtigte Folgen wie Fehlerhäufigkeit bzw. Störanfälligkeit technischer Systeme, sich wandelnde Kundenpräferenzen (etwa in Bezug auf Qualitätsstandards) bzw. fehlende Nachfrage, mehr oder weniger massive Interessenkonflikte der beteiligten „stakeholder“ bei der Aushandlung von Kompromissen über die Implementation technischer Systeme, durchaus mögliche Einführung neuer rechtlicher Regulierungsvorgaben für Einführung und Gestaltung, Änderungen der Steuergesetzgebung (bis hin zu einer Digital- oder Maschinensteuer) sowie ethische Bedenken. Die Zunahme der Digitalisierung verläuft zudem nicht linear, in einzelnen Bereichen können Sättigungsgrenzen des Bedarfs erreicht werden. Unternehmen investieren unterschiedlich viel und schnell in digitale Technologien (u. a. in Abhängigkeit von ihrer Größe und Branche), der vielfach erwartete Produktivitätsschub und seine erhoffte Digitalisierungsdividende lassen nach wie vor auf sich warten.

Literatur

Abel, J., Hirsch-Kreinsen, H., & Ittermann, P. (2014). *Einfacharbeit in der Industrie. Strukturen, Verbreitung und Perspektiven*. Berlin: edition sigma. <https://doi.org/10.5771/9783845269245-34>

8 Vgl. zu E-Government/digitale Verwaltung aus Sicht der Regierung <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/moderne-verwaltung/e-government/e-government-node.html>, aus Arbeitnehmersicht <https://www.dgb.de/themen/++co++acec0784-c4de-11e5-9119-52540023ef1a>

9 Dennoch soll eine aktuelle Entwicklung nicht unerwähnt bleiben. Wie eingangs bereits erwähnt, beschleunigt die Corona-Pandemie den Übergang zu digitalisierten Arbeitsformen, konkret die Einführung von Homeoffice; auch nach Abklingen der Pandemie ist eine Rückkehr zum status quo ante unwahrscheinlich. Damit ergibt sich auf betrieblicher, überbetrieblicher und staatlicher Ebene neuer, bisher allenfalls in Ansätzen behandelter Regelungsbedarf, etwa des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bei veränderter Arbeitsbelastung.

- Alewell, D., Fietze, S., & Matiaske, W. (2020). What makes a job good or bad? Standards of good work revisited. *management revue*, 31 (2), 111–115. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2020-2-111>
- Alewell, D., & Matiaske, W. (2019). *Standards guter Arbeit*. Baden-Baden: Nomos.
- Arnold, D., Arntz, M., Greory, T., Steffes, S., & Zierahn, U. (2016). *Herausforderungen der Digitalisierung für die Arbeitswelt*. ZEW Policy Brief No 8. Mannheim: ZEW.
- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2018). *Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit: Makroökonomische Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Löhne von morgen*. Mannheim: ZEW.
- Askita, N., Eichhorst, W., Fahrenholtz, B., Meys, N., & Ody, M. (2018). *Industrial relations and social dialogue in the age of collaborative economy (IRSDACE)*. IZA Research Reports 86. Bonn: IZA.
- Berg, J. (2016). Income insecurity in the on-demand economy. Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. Conditions of Work and Employment Series No. 74. Geneva: ILO. Abgerufen von https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_479693.pdf
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2016). Weißbuch Arbeiten 4.0. Abgerufen von <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a883-weissbuch.html>
- Bosch, G., & Schmitz-Kießler, J. (2020). Shaping industry 4.0 – an experimental approach developed by German trade unions. *Transfer*, 26 (2), 189–206. <https://doi.org/10.1177/1024258920918480>
- Bosch, G., Schmitz, J., Haipeter, T., & Spallek, A.-C. (2020). Gestaltung von Industrie 4.0 durch gewerkschaftliche Betriebspolitik. *Arbeit*, 29 (1), 3–23. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2020-0002>
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. New York: Norton.
- Bühmann, A., Fachinger, U., & Welskop-Deffaa, E.M. (Hrsg.). (2018). *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-18982-2>
- Dengler, K., & Matthes, B. (2018). *Substituierbarkeitspotentiale von Berufen. Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt*. IAB-Kurzbericht 4/2018. Nürnberg: IAB.
- Ellguth, P., & Kohaut, S. (2019). Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018. *WSI-Mitteilungen*, 72 (4), 290–297. <https://doi.org/10.5771/0342-300x-2019-4-290>
- Eurofound (2020). *Privilege or necessity? The working lives of people with multiple jobs*. European Working Conditions Survey 2015 series. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2016). A European agenda for the collaborative economy. Abgerufen von <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/16881>
- Falkenberg, J., Haipeter, T., Krzywdzinski, M., Kuhlmann, M., Schietinger, M., & Virgillito, A. (2020). *Digitalisierung in Industriebetrieben. Auswirkungen auf Arbeit und Handlungsansätze für Betriebsräte*. Report Nr. 6 Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2013). *The future of employment: How susceptible are jobs to computerization?* Abgerufen von https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
- Greef, S., Schroeder, W., & Sperling, H.J. (2020). Plattformökonomie und Crowdfunding als Herausforderungen für das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen. *Industrielle Beziehungen*, 27 (2), 205–226. <https://doi.org/10.3224/indbez.v27i2.06>
- Haipeter, T. (2020). Digitalisation, unions and participation: the German case of ‘industry 4.0’. *Industrial Relations Journal*, 51 (3), 242–260. <https://doi.org/10.1111/irj.12291>
- Haipeter, T., Bosch, G., Schmitz-Kießler, J., & Spallek, A.-C. (2019). Neue Mitbestimmungspraktiken in der digitalen Transformation der „Industrie 4.0“: Befunde aus dem gewerkschaftlichen Projekt „Arbeit 2000 in NRW“. *Industrielle Beziehungen*, 26 (2), 130–149. <https://doi.org/10.3224/indbez.v26i2.02>

- Harris, S., & Krueger, A. (2015). A proposal for modernizing labor laws for twenty-first century work: The 'independent worker'. The Hamilton Project. Abgerufen von http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf
- Heiland, H. (2018). Review-Artikel: Zum aktuellen Stand des Plattformkapitalismus. *Industrielle Beziehungen*, 25 (1), 128–139. <https://doi.org/10.3224/indbez.v25i1.06>
- Heiland, H. (2019a). Zurück in die Zukunft. Kontrolle und Widerstand in der Plattformarbeit. Abgerufen von <https://www.rosalux.de/publikation/id/39921/zurueck-in-die-zukunft-1/>
- Heiland, H. (2019b). Plattformarbeit im Fokus. Ergebnisse einer explorativen Online-Umfrage. *WSI-Mitteilungen*, 72 (4), 298–304. <https://doi.org/10.5771/0342-300x-2019-4-298>
- Heiland, H. (2020). *Workers' voice in platform labour*: Study No 21 Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Heiland, H. & Brinkmann, U. (2020). Liefern am Limit. Wie die Plattformökonomie die Arbeitsbeziehungen verändert. *Industrielle Beziehungen*, 27 (2), 120–140. <https://doi.org/10.3224/indbez.v27i2.02>
- Hirsch-Kreinsen, H. (2016). *Digitalisierung und Einfacharbeit*. WISO Diskurs 12/2016. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Hirsch-Kreinsen, H. (2019). Entwicklungsperspektiven digitaler Arbeit. In H. Hanau, & W. Matiaske (Hrsg.), *Entgrenzung von Arbeitsverhältnissen. Arbeitsrechtliche und sozialwissenschaftliche Perspektiven* (S. 133–149). Baden-Baden: Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783845296159-133>
- Hoose, F., Haipeter, T., & Ittermann, P. (2019). Digitalisierung der Arbeit und Interessenvertretungen. Herausforderungen und Forschungsperspektiven. *Arbeit*, 28 (4), 423–444. <https://doi.org/10.1515/arbeits-2019-0025>
- Ittermann, P., Ortmann, U., Virgillito, A., & Walker, E.-M. (2019). Hat die Digitalisierung disruptive Folgen für Einfacharbeit? Kritische Reflexion und empirische Befunde aus Produktion und Logistik. *Industrielle Beziehungen*, 26 (2), 150–168. <https://doi.org/10.3224/indbez.v26i2.03>
- Jürgens, K., Hoffmann, R., & Schildmann, C. (2017). *Arbeit transformieren. Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“*. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung Band 189. Bielefeld: transcript.
- Kalleberg, A. L. (2018). *Job insecurity and well-being in rich democracies*. Cambridge-Medford: Polity Press.
- Kaltenborn, B. (2019). Auswirkungen der Digitalisierung auf die Erwerbstätigkeit in Deutschland. Literaturstudie. Working Paper Forschungsförderung der HBS Nr. 157. Abgerufen von https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_157_2019.pdf
- Keller, B., & Seifert, H. (2013). *Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick*. Berlin: edition sigma.
- Keller, B., & Seifert, H. (2020). Soziale Risiken der Digitalisierung – Regulierungsbedarfe der Beschäftigungsverhältnisse. *Industrielle Beziehungen*, 27 (2), 226–248. <https://doi.org/10.3224/indbez.v27i2.07>
- Kilhofer, Z., Lenaerts, K., & Beblavý, M. (2017). The platform economy and industrial relations. Applying the old framework to the new reality. CEPS Research Report No.2017/12. Abgerufen von <https://www.ceps.eu/ceps-publications/platform-economy-and-industrial-relations-applying-old-framework-new-reality/>
- Kirchner, S., & Matiaske, W. (2019). Digitalisierung und Arbeitsbeziehungen in betrieblichen Arbeitswelten: Zwischen revolutionärem Wandel und digitalem Inkrementalismus. *Industrielle Beziehungen*, 26 (2), 125–129. <https://doi.org/10.3224/indbez.v26i2.01>
- Laukhuf, A., Runschke, B., Spies, S., & Stohr, D. (2019). Digitalisierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Ein Literaturüberblick. Working Paper Forschungsförderung der HBS Nr. 162, November 2019. Abgerufen von https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_162_2019.pdf

- Leimeister, J.M., Durward, D., & Zogaj, S. (2016). *Crowdworker in Deutschland. Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen*. Study Nr. 323 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Mandl, I., & Curtarelli, M. (2017). Crowd employment and ICT-based mobile work – new employment forms in Europe. In P. Meil & V. Kirov (Hrsg.), *Policy implications of virtual work* (S. 51–79). Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-52057-5_3
- Osterman, P. & Burton, M.D. (2005). Ports and ladders. The nature and relevance of internal labor markets in a changing world. In S. Ackroyd, R. Batt, P. Thompson, & P.M. Tolbert (Hrsg.), *The Oxford handbook of work and organization* (S. 425–445). Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199299249.003.0022>
- Pfeiffer, S. (2017). Industrie 4.0 in the Making – Discourse patterns and the rise of digital despotism. In K. Briken, S. Chillias, M. Krzywdzinski, & A. Marks (Hrsg.), *The new digital workplace: How new technologies revolutionise work* (S. 21–41). London: Palgrave-Macmillan.
- Pongratz, H.J., & Bormann, S. (2017). Online-Arbeit auf Internet-Plattformen. Empirische Befunde zum „Crowdworking“ in Deutschland. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, 10 (2), 158–181.
- Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (2018). Ein neuer Aufbruch für Europa Eine neue Dynamik für Deutschland Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD 19. Legislaturperiode. Abgerufen von <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975224/847984/5b8bc23590d4cb2892b31c987ad672b7/2018-03-14-koalitionsvertrag-data.pdf?download=1>
- Schnell, R., Hill, P.B., & Esser, E. (2005). *Methoden der empirischen Sozialforschung*. 7. überarb. u. erw. Aufl. München, Wien: Oldenbourg.
- Transfer (2017a). *The digital economy and its implications for labour. 1. The platform economy*. Brussels: ETUI.
- Transfer (2017b). *The digital economy and its implications for labour. 2. The consequences of digitalization for the labour market*. Brussels: ETUI.
- Valenduc, G., & Vendramin, P. (2016). *Work in the digital economy: sorting the old from the new*. ETUI Working Paper 2016.03. Brussels: ETUI.

Review-Artikel: Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland – ein aktualisiertes Standardwerk

Hartmut Seifert¹⁰

Bäcker, G., Naegele, G., Bispinck, R. (2020). *Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland. Ein Handbuch* (6. Auflage). Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-06249-1>

Seit seinem Erscheinen vor mehr als vier Jahrzehnten hat das Handbuch „Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland“ mächtig zugelegt. Bereits die Erstausgabe, von den Autoren noch als Lehrbuch bezeichnet, war mit 407 Seiten nicht gerade schmächtig. Nun aber führt die 6. Auflage auf 1.192 Seiten in zwei Bänden Leser*innen auf sehr anschauliche Weise in die komplexe Institutionenwelt der Sozialpolitik ein und informiert darüber hinaus über die so-

10 Dr. Hartmut Seifert, Kaiserswertherstr. 156, D-40474 Düsseldorf. E-Mail: h.g.seifert@t-online.de