

Inhalt

Nora Lohmeyer, Jörg Sydow

Interessenvertretung in globalen Wertschöpfungsnetzwerken – Theoretische
Perspektiven und empirische Befunde 103

Christina Teipen, Fabian Mehl

Die Rolle industrieller Beziehungen im Globalen Süden für soziales Upgrading in
Wertschöpfungsketten 120

Thomas Haipeter, Markus Helfen, Anja Kirsch, Sophie Rosenbohm, Christine Üyüç

Industrial relations at centre stage: Efficiency, equity and voice in the governance of
global labour standards 148

Benjamin Herr, Philip Schörpf, Jörg Flecker

Virtuelle Kommunikationsräume als Ausgangspunkt für Interessenartikulation in der
Onlineplattformarbeit 172

Maximilian Heimstädt, Leonhard Dobusch

Riskante Retweets: „Predictive Risk Intelligence“ und Interessenvertretung in
globalen Wertschöpfungsnetzwerken 194

Hendrik Simon

„United and Stronger Together“ – Transnationale gewerkschaftliche Organisierung in
multinationalen Konzernen am Beispiel der IG Metall-Netzwerkinitiative 212

Tagungsbericht

Georg Barthel

Digitalisierung und sozial-ökologische Transformation – Bericht über die
Jahrestagung der German Industrial Relations Association (GIRA) 2020 222

Call for Papers:

Unternehmensmitbestimmung 233

Interessenvertretung in globalen Wertschöpfungsnetzwerken – Theoretische Perspektiven und empirische Befunde

Nora Lohmeyer, Jörg Sydow*

Zusammenfassung Globale Wertschöpfungsnetzwerke haben als Organisationsform ökonomischer Aktivitäten in den letzten Jahrzehnten deutlich an Bedeutung gewonnen. Zurückgeblieben ist demgegenüber trotz der massiven Betroffenheit vieler Interessengruppen – nicht nur, aber besonders der Beschäftigten – eine effektive Vertretung der Interessen. Dies gilt zwar auch für die zumeist im globalen Norden angesiedelten Leitunternehmen solcher Netzwerke, mehr aber noch für die an den Netzwerkrändern im globalen Süden zu verortenden Organisationen. Gleichwohl finden sich hier wie dort Ansatzpunkte für eine effektive Vertretung nicht nur, aber vor allem der Interessen von Beschäftigten.

Schlagwörter: Gewerkschaft, Globalisierung, Interessenvertretung, Management, Mitbestimmung, Netzwerk, Nicht-Regierungsorganisation, Partizipation, Produktion, Wertschöpfung

Interest representation in global production networks – Theoretical perspectives and empirical insights

Abstract Global production or value networks have gained significantly in importance as organizational forms of economic activity over the past decades. A by-product of this development, however, despite the widespread concern it has caused among many interest groups – not only, but especially among employees –, is an effective interest representation. This applies to the leading firms of such networks, most of which are located in the global North, but even more so to the organizations located at the networks' peripheries in the global South. Nonetheless, starting points for effective representation of the interests of employees and others are emerging here and there.

Keywords: Globalization, interest representation, co-determination, co-management, management, network, non-governmental organization, participation, production, trade union, value creation. JEL: J50; J80; L14

* Dr. Nora Lohmeyer, Institute for Management Research, Radboud University Nijmegen, P.O. Box 9108, 6500 HK Nijmegen, Niederlande. E-Mail: n.lohmeyer@fm.ru.nl
Prof. Dr. Jörg Sydow, Management-Department, Fachbereich Wirtschaftswissenschaft, Freie Universität Berlin, Garystr. 21, D-14195 Berlin. E-Mail: joerg.sydow@fu-berlin.de
Wir danken den Herausgeber*innen der *Industriellen Beziehungen* für das entgegengebrachte Vertrauen, den Gutachter*innen für die sorgfältig-kritische Kommentierung der für dieses Schwerpunktheft eingereichten Beiträge und den Autor*innen für ihre Bereitschaft, die durch das doppelt-blinde Begutachtungsverfahren erhaltenen Anregungen umzusetzen. Carsten Wirth danken wir für die sorgfältige Durchsicht dieses Einleitungsbeitrags.

1 Einleitung: Vom Interessenmonismus zum Interessenpluralismus

Entwicklung und Ausgestaltung von Organisationen werden in der Regel durch Interessen getrieben. Im Falle von Wirtschaftsorganisationen, nicht zuletzt Unternehmen, sind das vor allem Kapitalinteressen, die insbesondere im Fall von Großunternehmen vom Management repräsentiert werden. Andere Interessen stehen, trotz früher Forderungen nach und manch produktiver Ansätze einer stärker interessenpluralistischen Unternehmensverfassungen (vgl. Steinmann, 1969), noch immer hinten an. Nirgends wird dies so deutlich wie im Fall einer globalen Organisation der Produktion bzw. Wertschöpfung. Dort ist die Vertretung der Interessen von Beschäftigten, Bürger*innen, Konsument*innen, Lieferanten und nicht zuletzt auch von Regierungen im Umfeld der zumeist im globalen Norden agierenden Leitunternehmen – bei allen Defiziten im Detail – vielleicht noch einigermaßen institutionalisiert. Im Umfeld der (Sub-)Lieferanten im globalen Süden – an der Peripherie solcher Netzwerke – ist dies aber typischerweise nicht der Fall. Dies bezeugen nicht zuletzt dramatische Ereignisse wie die vermeidbare Rana Plaza-Tragödie am Morgen des 24. April 2013 in Bangladesch (Schüßler, Frenkel, & Wright, 2019).

In diesem einleitenden Beitrag sowie mit den in dieses Sonderheft aufgenommenen Artikeln wollen wir der Frage nachspüren, inwieweit eine Interessenvertretung der in globalen Wertschöpfungsnetzwerken Beschäftigten gelingt bzw. gelingen kann. Neben der Repräsentation von Beschäftigteninteressen wird es, eher am Rande, auch um jene der anderen Interessengruppen oder „stakeholder“ (Freeman, 2004) gehen. Dafür ist zunächst erforderlich zu klären, was mit einer globalen Produktion oder Wertschöpfung in Netzwerken genau gemeint ist. Dazu werden globale Wertschöpfungsnetzwerke nicht nur als Organisationsform ökonomischer Aktivitäten genauer vorgestellt, sondern auch auf die Notwendigkeit des Studiums ihrer Managementpraktiken verwiesen. Dabei geht es weniger um Sprache und Symbolik als um praktisches Tun und Substanz bzw. dessen dauerhafte Institutionalisierung. Sodann werden systematisch Ansatzpunkte für eine Interessenvertretung, mit deutlichem Fokus auf die Vertretung von Beschäftigteninteressen, und damit einer interessenpluralistischeren Organisation globaler Wertschöpfungsprozesse aufgezeigt. Im Anschluss daran wird ein knapper Überblick über die in diesem Sonderheft versammelten Beiträge gegeben, wobei ein Teil dieser Artikel als Praxisbeiträge akzeptiert wurde. Am Schluss werden Forschungsperspektiven mit Blick auf mögliche und notwendige theoretische Fundierung und methodische Ausrichtung diskutiert.

2 Globale Wertschöpfungsnetzwerke: Organisationsform und Managementpraktiken

Trotz einer aktuell mal wieder aufflammenden Diskussion um die Grenzen der Globalisierung bzw. gar die Möglichkeiten einer „De-Globalisierung“ (Witt, 2019) findet Wertschöpfung in vielen Branchen in transnationalen, wenn nicht gar globalen Strukturen statt – und das in zunehmendem Maße. Eine der weiterhin nach vorne drängenden Organisationsformen ökonomischer Aktivitäten sind dabei globale Wertschöpfungsnetzwerke (vgl. z. B. Ponte, Gereffi, & Raj-Reichert, 2019). Diese gilt es im Folgenden kurz vorzustellen und dabei auch auf

Die Rolle industrieller Beziehungen im Globalen Süden für soziales Upgrading in Wertschöpfungsketten*

Christina Teipen, Fabian Mehl**

Zusammenfassung Anhand vergleichender Fallstudien in vier Branchen (Automobil, Bekleidung, Elektronikgüter, IT-Dienstleistungen) und sechs Schwellen- und Entwicklungsländern (Indien, Bangladesch, China, Vietnam, Brasilien, Südafrika) zeigen wir den Einfluss industriespezifischer Governance-Formen sowie nationaler Systeme industrieller Beziehungen auf soziales Upgrading auf. Erfolgreiches soziales Upgrading hängt demzufolge entscheidend davon ab, ob nationale Gewerkschaften über ausreichende assoziative und institutionelle Macht verfügen, um sich in Transformationsauseinandersetzungen gegenüber dominanten nationalen Koalitionen behaupten zu können.

Schlagwörter: Arbeitsbedingungen, Schwellenländer, wirtschaftliches Upgrading, internationaler Vergleich, Gewerkschaften

The role of industrial relations in the global South for social upgrading in global value chains

Abstract: Using comparative case studies of four industries (automotive, apparel, electronics, and IT services) in six emerging and developing countries (India, Bangladesh, China, Vietnam, Brazil, and South Africa), we illustrate the influence of industry-specific governance forms and national systems of industrial relations on social upgrading. This leads to the conclusion that successful social upgrading depends decidedly on whether national unions have a sufficient degree of associational and institutional power to effectively confront dominant national coalitions in transformation disputes.

Keywords: Labour, emerging economies, working conditions, economic upgrading, cross-country comparison. JEL: J21, J30, J46, J51, J83

* Artikel eingegangen: 31.08.2020. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 31.03.2021

** Prof. Dr. Christina Teipen, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Badensche Straße 52, D-10825 Berlin. E-Mail: christina.teipen@hwr-berlin.de

Fabian Mehl, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Badensche Straße 52, D-10825 Berlin. E-Mail: fabian.mehl@hwr-berlin.de

Wir danken der Hans-Böckler-Stiftung für die Finanzierung des Forschungsprojektes (Projektnr. 2017–233–1). Des Weiteren zollen wir unseren KollegInnen Hansjörg Herr und Petra Dünhaupt sowie unseren internationalen ForschungspartnerInnen, insbesondere Do Quynh Chi, Ernesto Noronha, Premilla D’Cruz, Praveen Jha, Anselmo dos Santos, Xiaoyan Liu, Yan Dong und Alex Mohubetswane Mashilo, Dank für die produktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Wir sind weiterhin den HerausgeberInnen dieses Schwerpunktheftes, Nora Lohmeyer und Jörg Sydow, für die Möglichkeit zur Veröffentlichung und ihr hilfreiches Feedback dankbar, für das wir ebenfalls den zwei anonymen GutachterInnen unseren Dank aussprechen

1 Einleitung

Der seit mehreren Jahrzehnten anhaltende Trend zu Outsourcing und Offshoring hat zu stark fragmentierten Wertschöpfungsketten und einer entsprechenden internationalen Arbeitsteilung geführt. Unter dem Stichwort „Labor Arbitrage“ wird argumentiert, dass Kosteneinsparungen durch niedrigere Löhne und eine oftmals schwächere Arbeitsregulierung in Ländern des Globalen Südens die Hauptmotivation hierfür darstellen. Ob, wie und in welchen Konstellationen soziales Upgrading, d.h. Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in den Zielländern der Verlagerung erzielt werden kann, ist je nach theoretischer Provenienz höchst umstritten. In vielen vorherrschenden entwicklungsökonomischen wie auch politökonomischen Theorien wird noch davon ausgegangen, dass die Integration in globale Wertschöpfungsketten (GWK) die Voraussetzungen für wirtschaftliche Aufholprozesse und gesellschaftliche Wohlfahrtsgewinne in Entwicklungsländern ermöglicht. Oft werden hierbei jedoch branchenspezifische Machtasymmetrien außer Acht gelassen, die in unterschiedlichem Ausmaß die Interessen der Leitunternehmen (Gereffi, Humphrey, & Sturgeon, 2005) widerspiegeln und ihnen einen Einfluss auf Zulieferer erlauben. Den Protagonisten der Wirkmacht globaler Wertschöpfungsnetzwerke (Henderson, Dicken, Hess, Coe, & Yeung, 2002) wird dagegen wiederkehrend vorgeworfen, jenseits des Beitrags von Leitunternehmen Machtressourcen von Arbeitnehmer*innen und nationalen Institutionen theoretisch nicht in ausreichendem Maße zu berücksichtigen. Diesen „blinden Fleck“ werden wir im Folgenden sowohl theoretisch als auch mithilfe eines empirischen Vergleichs sozialen Upgradings in unterschiedlichen Branchen und Ländern adressieren.

Nach einer Positionierung in der theoretischen Debatte entwickeln wir in Abschnitt 2 einen Analyserahmen, der Machtressourcen aus verschiedenen Perspektiven berücksichtigt und hierdurch differenzierte Erkenntnisse zu sozialem Upgrading erlaubt. Dieses würde dann zum einen von der vertikalen Governance von globalen Wertschöpfungsketten oder -netzwerken abhängen, in denen Beschäftigten strukturelle und assoziative Machtressourcen in verschiedenen Branchensegmenten zur Verfügung stehen. Andererseits würde soziales Upgrading auch durch institutionelle Machtressourcen mitbestimmt, wie sie sich in nationalen Systemen industrieller Beziehungen niedergeschlagen haben. In Abschnitt 3 wenden wir diesen Analyserahmen an, indem wir den Einfluss dieser Governance auf die Machtressourcen von Beschäftigten in unterschiedlichen Branchensegmenten und nationalen Systemen industrieller Beziehungen empirisch in nationalen Sektoren des Globalen Südens vergleichen. Es folgt in Abschnitt 5 eine Zusammenfassung des theoretischen und empirischen Ertrags dieser Vorgehensweise.

2 Arbeit und industrielle Beziehungen in globalen Wertschöpfungsketten

Unternehmen aus dem Globalen Norden lagern nicht nur dann Zulieferaktivitäten in Länder des Globalen Südens aus, wenn sie dort zusätzliche Kompetenzen nutzen und neue Märkte bedienen möchten. Vorherrschend ist das Kalkül, Kosten und Risiken zu minimieren. Dies geht einher mit der Strategie, an Aktivitäten mit höherer Wertschöpfung festzuhalten und nur

diejenigen mit geringeren Erwartungen im Hinblick auf die Wertschöpfung auszulagern. Basierend auf dieser Interessenlage konnten sich die Länder des Globalen Südens in den letzten Jahrzehnten verstärkt in GWKs integrieren. Es dürfte angesichts unterschiedlicher Ausgangssituationen hingegen nicht überraschend sein, dass diese Integration bisher extrem ungleich im Hinblick auf Renditemöglichkeiten verlaufen ist – ein Argument, welches die Weltsystemtheorie frühzeitig formuliert hat (Arrighi & Drangel, 1986, S. 16). Bis heute versprechen sich dennoch die meisten Entwicklungs- und Schwellenländer ein ökonomisches und auch soziales Upgrading, indem sie ihre wirtschaftlichen Aktivitäten auf GWKs hin orientieren.

Eine nützliche Differenzierung zwischen Strategien des zunächst ökonomischen Upgradings¹ in GWKs bieten die Ausführungen von Humphrey und Schmitz (2002). Die Autoren unterscheiden zwischen Produkt-Upgrading, bei dem Unternehmen ihr Produkt oder ihre Dienstleistung qualitativ verbessern, Prozess-Upgrading über z.B. eine effizientere Technologie, funktionalem Upgrading, bei dem Unternehmen höherwertige Funktionen in der GWK übernehmen, und intersektorialem Upgrading, bei dem sie in einen neuen Sektor expandierten. In der Literatur zu GWKs wurde der Fokus dabei lange einseitig auf ökonomisches Upgrading und weniger auf Downgrading gelegt. GWKs wurden vornehmlich als Gelegenheitsstrukturen betrachtet (Werner & Bair, 2019, S. 187). Dennoch teilte die GWK-Forschung mit der Weltsystemtheorie die theoretische Annahme, dass immerhin einzelne Länder sich innerhalb der verschiedenen Stufen der globalen Ökonomie aufwärts oder abwärts bewegen können (Gereffi, 2018, S. 15).

In der Tat wurde meist, zumindest implizit davon ausgegangen, dass ökonomisches Upgrading automatisch die Lebensbedingungen der Arbeitnehmer*innen verbessert und so auch ein soziales Upgrading in Gang gebracht werden kann. In einer optimistischen Argumentation würde ein höherwertiges Produkt auch höher qualifizierte Beschäftigte mit höheren Entgelten und motivierenderen Arbeitsbedingungen nach sich ziehen. Dies ist jedoch zunehmend umstritten (vgl. Bair & Werner, 2015, S. 129). Einige wissenschaftliche Studien weisen darauf hin, dass ökonomisches nicht immer zu sozialem Upgrading führt, und in manchen Fällen, insbesondere dort, wo auf eine „Low Road“-Strategie des Niedriglohnwettbewerbs gesetzt wird, in schlechteren Arbeitsbedingungen resultiert (Knorringa & Pegler, 2006). Barrientos (2019) und Rossi (2019) schlagen deshalb vor, soziale „Up-“ oder „Downgrading“-Trajektorien im Zeitverlauf vergleichend ergebnisoffen zu analysieren. Wir werden im Folgenden diese relationale und dynamische Betrachtungsweise aufgreifen.

Wir können an dieser Stelle die vielfältige theoretische Debatte über Arbeit in GWKs oder globalen Produktionsnetzwerken nicht in Gänze adressieren (vgl. dazu aber Ponte, Gereffi, & Raj-Reichert, 2019), werden jedoch im Folgenden diejenigen Theoriestränge skizzieren, die für unsere weitere Argumentation von besonderer Relevanz sind, da sie Anhaltspunkte dazu liefern, in welchen Konstellationen eher soziale Upgrading- oder Downgrading-Trajektorien zu erwarten sind. Hier bietet sich ein Rückgriff auf den Ansatz der GWK-Governance (Gereffi et al., 2005) an, der unseres Erachtens mit Perspektiven der Labor-Process-Theorie (Newson, Taylor, Bair, & Rainnie, 2015), der Machtressourcen von Beschäftigten (Schmalz & Dörre, 2014) und industrieller Beziehungen im Globalen Süden (Hayter, 2018) verknüpft werden sollte.

1 Ökonomisches Upgrading kann in allgemeinsten Form als steigende (reale) Netto-Wertschöpfung pro Vollzeitbeschäftigter Person in einem Land oder einem Sektor definiert werden.

Industrial relations at centre stage: Efficiency, equity and voice in the governance of global labour standards*

Thomas Haipeter, Markus Helfen, Anja Kirsch, Sophie Rosenbohm, Christine Üyüç**

Abstract: Considering the persistent violation of labour rights, questions arise as to the effectiveness of policy instruments regarding the governance of global labour standards. We adopt an industrial relations perspective to compare three broad categories of policy instruments: state-centred regulation, employer-centred regulation, and transnational industrial relations agreements. To structure our comparison, we adapt Budd and Colvin's (2014) "Efficiency, Equity and Voice (EEV)" framework for conflict handling to the field of global labour governance. We operationalize the efficiency, equity and voice criteria to examine the outcome of policy instruments and process orientation, their scope and coverage, and the opportunities they provide for worker participation and union building. Our comparison shows that each category of instruments has characteristic strengths and weaknesses, and does not suffice on its own to protect global labour standards adequately. This accounts for why, paradoxically, we observe both a proliferation of policy instruments and the persistent violation of labour rights. More research is required to improve our understanding of how different political instruments could be combined, and we conclude by proposing elementary building blocks that improve the governance of global labour standards along global value chains.

Keywords: Critical pluralism, global labour standards, global framework agreements, multinational companies, ILO, global labour governance. JEL: F23, F66, J80, M14

Industrielle Beziehungen im Mittelpunkt: Effizienz, Fairness und Mitsprache in der Governance globaler Arbeitsstandards

Zusammenfassung: Angesichts anhaltender Verletzungen von Arbeitnehmerrechten entstehen Fragen zur Effektivität von Politikinstrumenten zur Governance globaler Arbeitsstandards. Aus einer Perspektive der industriellen Beziehungen heraus vergleichen wir drei

* Artikel eingegangen: 09.10.2020. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 31.03.2021

** Prof. Dr. Thomas Haipeter, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation, Forsthausweg 2, D-47057 Duisburg. E-Mail: thomas.haipeter@uni-due.de
Dr. Markus Helfen, Freie Universität Berlin, Management Department, Professur für Personalpolitik, Garystraße 21, D-14195 Berlin. E-Mail: markus.helfen@fu-berlin.de
PD Dr. Anja Kirsch, Freie Universität Berlin, Management Department, Professur für Personalpolitik, Garystraße 21, D-14195 Berlin. E-Mail: anja.kirsch@fu-berlin.de
Dr. Sophie Rosenbohm, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation, Forsthausweg 2, D-47057 Duisburg. E-Mail: sophie.rosenbohm@uni-due.de
Christine Üyüç, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation, Forsthausweg 2, D-47057 Duisburg. E-Mail: christine.ueyuek@uni-due.de
Wir bedanken uns bei den Herausgeber*innen dieses Sonderheftes, Nora Lohmeyer und Jörg Sydow, sowie den anonymen Gutachter*innen für die hilfreichen Anmerkungen zu unserem Beitrag. Wir danken zudem der Hans-Böckler-Stiftung für die Förderung des Forschungsprojektes "Umsetzung globaler Rahmenabkommen in MNU" (Projektnr. 2019-615-3).

Kategorien von Instrumenten: staatliche Regulierung, arbeitgebergeführte Regulierung, und transnationale Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Um unseren Vergleich zu strukturieren, passen wir Budd und Colvins (2014) Analyserahmen zu Effizienz, Fairness und Mitsprache im Konfliktmanagement auf das Gebiet der Governance globaler Arbeitsstandards an. Wir operationalisieren die Kriterien Effizienz, Fairness und Mitsprache, um die Ergebnis- und Prozessorientierung und den Geltungsbereich von Politikinstrumenten, sowie die Möglichkeiten, welche sie für Arbeitnehmermitbestimmung und den Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen bieten, zu erfassen. Unser Vergleich zeigt, dass die Instrumente jeder Kategorie charakteristische Stärken und Schwächen haben, und nicht alleine ausreichen, um globale Arbeitsstandards aufrechtzuerhalten. Dies trägt zur Erklärung der paradoxen Beobachtung sowohl einer Proliferation von Politikinstrumenten als auch anhaltender Verletzungen von Arbeitnehmerrechten bei. Weitere Forschung ist nötig, um zu verstehen, wie verschiedene Politikinstrumente kombiniert werden können, und wir enden mit einem Vorschlag elementarer Bausteine, welche die Governance globaler Arbeitsstandards in globalen Wertschöpfungsketten verbessern können.

Schlagwörter: kritischer Pluralismus, globale Arbeitsstandards, globale Rahmenabkommen, multinationale Unternehmen, ILO, Governance globaler Arbeitsstandards

1 Introduction

Over the past hundred years, the International Labour Organisation (ILO) has established an impressive corpus of conventions and recommendations that establish the basic minimum labour standards to be implemented in its member states (Valticos, 1998; Standing, 2008). There is the set of fundamental rights every member state is obliged to guarantee, i.e. the abolition of forced labour and child labour, the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, the freedom of association, and the effective recognition of the right to collective bargaining (ILO, 1998). In addition, ILO conventions cover various topics from wages and working hours to occupational health and safety, maternity protection and vocational education and training (Sengenberger, 2005). Despite this comprehensive basis, violations of even the most fundamental rights are not abating (ILO, 2011, 2017a, 2017b; ITUC, 2020). This poses a profound challenge for the world's social development as defined in the United Nations' Sustainable Development Goals (UN, 2015).

Partly in response to this situation, a plethora of policy instruments for safeguarding labour standards has been developed over the last three decades by a multitude of public and private actors. Some scholars have already identified the emergence of a "global labour governance regime" (Hassel, 2008), an "institutional infrastructure" (Waddock, 2008) or a "texture of transnational labour regulation" (Pries & Seeliger, 2013). Building on a critical reading of the extant literature on the governance of global labour standards, we aim to understand this paradoxical gap between the proliferation of policy instruments and the persistence of labour rights violations from an industrial relations perspective.

Our key contribution is to classify various policy instruments designed to uphold global labour standards by drawing on concepts developed in the industrial relations literature (Dunlop, 1958; Müller-Jentsch, 2004; Budd & Bhave, 2008; Heery, 2016). Reflecting on key

Virtuelle Kommunikationsräume als Ausgangspunkt für Interessenartikulation in der Onlineplattformarbeit*

Benjamin Herr, Philip Schörpf, Jörg Flecker**

Zusammenfassung: Im Kontext geografisch verteilter Arbeit wird digital verlagerte Arbeit auf Onlineplattformen intensiv diskutiert. Diese virtuelle Arbeitsform fordert dabei die Interessenartikulation der Arbeitskräfte in mehrfacher Hinsicht heraus: die geografische Verteilung und die fehlende betriebliche Einbettung führen zum Verlust gemeinsamer Erfahrungs- und Gesprächszusammenhänge. Der Beitrag beleuchtet das Verhältnis zwischen virtuellen Kommunikationsräumen und Praktiken der Interessenartikulation in der Onlineplattformarbeit, unter Abgrenzung ortsbasierter Formen von Plattformarbeit. Zudem zeigt sich, dass die unterschiedliche Arbeitsorganisation in hochstandardisierter Onlineplattformarbeit (Microwork) bzw. bei komplexeren Tätigkeiten (Online-Freelancing) unterschiedliche Formen der Interessenartikulation bedarf. Es wird deutlich, dass virtuelle Kommunikationsräume einen wichtigen Ansatzpunkt für die Interessenartikulation in der Onlineplattform bieten. Solche Praktiken des Miteinanders zwischen Arbeitskräften in der Onlineplattformarbeit sind schon jetzt mit Formen der Interessenartikulation verknüpft.

Schlagwörter: Plattformökonomie, Interessenvertretung, Wertschöpfungsnetzwerke, Onlinearbeit, Crowdwork

Virtual communication rooms as a launching area for the articulation of interests in remote platform-work

Abstract: Remote platform-work is an increasingly discussed issue with regard to spatial fragmentation and digitalisation. This manner of working virtually makes it difficult for workforces to articulate their interests: being geographically distributed and lacking operational embeddedness leads to a loss of shared experiences and conversational connectivity. This paper illustrates the relationship between virtual modes of communication and practices of interest articulation among remote workers on the one hand, and locally embedded employees and how they articulate their interests on the other. It becomes apparent that the different ways of organizing highly standardized online platform work (microwork) or even more complex activities (online freelancing) call for different modes of interest articulation.

Keywords: Platforms, global production networks, collective voice, microwork, online-freelancing. JEL: J51, J83

* Artikel eingegangen: 15.01.2021. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 31.03.2021

** Benjamin Herr, MA, Stipendiat der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. E-Mail: benjamin.herr@univie.ac.at
Mag. Philip Schörpf, Senior Researcher, Forschungs- und Beratungsstelle Arbeit, Aspernbrückengasse 4 / 5, A-1020 Wien. E-Mail: schoerpf@forba.at
Prof. Dr. Jörg Flecker, Professor für allgemeine Soziologie, Institut für Soziologie, Universität Wien, Rooseveltplatz 2, A-1090 Wien. E-Mail: joerg.flecker@univie.ac.at

1 Einleitung

Plattformarbeit ist eine Form digitalisierter Arbeit, die besondere Herausforderungen an die Artikulation, Vertretung und Durchsetzung von Beschäftigteninteressen stellt (Aleks, Maffie, & Saksida, 2020; Hoose & Haipeter, 2021). Diese Arbeitsform, die sich parallel zu bzw. eingebettet in globale Wertschöpfungsnetzwerke entwickelt, lässt sich grob in ortsgebundene und ortsunabhängige Plattformarbeit unterteilen (Schmidt, 2016). Ortsgebunden bedeutet, dass die Leistungserbringung an einem konkreten Ort zu erfolgen hat, wie bei der Essenszustellung (Herr, 2018), beim Personentransport (Rosenblat, 2018) oder bei haushaltsnahen Dienstleistungen (Ticona & Mateescu, 2018). Ähnlich zur ortsgebundenen Plattformarbeit sind auch bei ortsunabhängiger Plattformarbeit – im folgenden Onlineplattformarbeit genannt – wesentliche Arbeitsschritte virtuell, wie bspw. Anbahnung, Kommunikation oder Bezahlung. Zusätzlich, und im Gegensatz zur ortsgebundenen Plattformarbeit, kann aber auch das Arbeitsergebnis digital übermittelt werden, wodurch der konkrete physische Arbeitsort der Arbeitskräfte sowie der Aufenthaltsort der Auftraggeber*innen an Bedeutung verlieren. Insbesondere diese Art der Plattformarbeit dürfte zu einer weiteren Transnationalisierung der Arbeit beitragen.

Onlineplattformarbeit umfasst ein breites Spektrum an Tätigkeiten, von hoch standardisierten kleinteiligen Arbeitsaufgaben – „Microwork“ – bis hin zu komplexen und umfangreichen Tätigkeiten, dem „Online-Freelancing“. Die Plattformen übernehmen die Steuerung der Arbeitsleistung über den virtuellen Raum. Arbeitskräfte in der Onlineplattformarbeit sind tendenziell leicht austauschbar im Sinne einer digitalen globalen Reservearmee (Huws, 2003), Auftraggeber*innen – mehrheitlich aus dem globalen Norden – greifen also auf einen globalen Pool an Arbeitskräften zurück (Graham, Hjorth, & Lehdonvirta, 2017). Ähnlich wie bei transnationalen Unternehmen (Dicken, 1998) und globalen Wertschöpfungsnetzwerken (Lohmeyer & Sydow, 2021) erstrecken sich die Tätigkeiten von Onlineplattformen über verschiedene geografische Räume und vernetzen die Nachfrage beispielsweise von großen Internetkonzernen, wie Google oder Facebook, mit Arbeitskräften weltweit und insbesondere im globalen Süden (Irani, 2015).

Bisherige Befunde zur Onlineplattformarbeit deuten auf mehrere Problemlagen hin, die einer Artikulation und Vertretung von Interessen der Arbeitskräfte bedürfen. So ist die Funktionsweise von Onlineplattformen für Arbeitskräfte meist nicht einsehbar (Choudary, 2018; Wood, Graham, Lehdonvirta, & Hjorth, 2019), Arbeitskräfte werden tendenziell niedrig entlohnt (Berg, Furrer, Harmon, Rani, & Silberman, 2018; Rani & Furrer, 2021) und sind hinsichtlich ihrer Arbeitszeit nicht selten weitgehend fremdgesteuert (Anwar & Graham 2021; Schörpf, Flecker, Schönauer, & Eichmann, 2017). Einer gemeinsamen Artikulation von Interessen der Arbeitskräfte stehen allerdings eine Reihe an Herausforderungen entgegen: fehlende gemeinsame Erfahrungs- und Kommunikationsräume erschweren die gemeinsame Interessenartikulation (Greef, Schroeder, & Sperling, 2020), die Herauslösung der Plattformen aus institutionalisierten Arrangements des Interessenabgleichs (Keller, 2020) verhindert die Adressierung konkreter Verhandlungspartner*innen auf sektoraler Ebene und schließlich lassen sich auf Betriebsebene im Dreiecksverhältnis zwischen Plattform, Arbeitskräften und multiplen Auftraggeber*innen schwerer konkrete Adressat*innen im Interessenabgleich identifizieren (Prassl & Risak, 2016).

Riskante Retweets: „Predictive Risk Intelligence“ und Interessenvertretung in globalen Wertschöpfungsnetzwerken*

Maximilian Heimstädt, Leonhard Dobusch**

Zusammenfassung: Soziale Medien spielen eine paradoxe Rolle für Interessenvertretung in globalen Wertschöpfungsnetzwerken. Zum einen bieten Social-Media-Plattformen Arbeitnehmer*innen und Gewerkschaften die Möglichkeit der Mobilisierung über geografische und institutionelle Distanzen hinweg. Zum anderen lassen diese Plattformen aber auch zu, dass Dritte die digitalen Spuren dieser Kommunikation über Interessenvertretung (z. B. Tweets) extrahieren und verarbeiten. Ziel dieses Beitrages ist es, eine Form dieser Verarbeitung – „Predictive Risk Intelligence“ – als neuen Forschungsgegenstand einzuführen. Anbieter von Predictive Risk Intelligence erstellen, basierend auf Social-Media-Daten, Vorhersagen über Ereignisse wie Streiks und Proteste. Diese Vorhersagen stellen sie anderen Akteuren – beispielsweise Unternehmen – als Dienstleistung zur Verfügung. In diesem Beitrag nähern wir uns dem neuen Forschungsgegenstand über eine Fallstudie zu einem Anbieter dieser Dienstleistung. Ausgehend von der Fallstudie entwickeln wir eine Reihe an Forschungsfragen in Bezug auf etablierte und neue Akteure der Interessenvertretung in Wertschöpfungsnetzwerken. Abschließend diskutieren wir Lösungsansätze für methodische Herausforderungen des neuen Forschungsgegenstandes.

Schlagwörter: Wertschöpfungsketten, Social Media, Risikomanagement, digitale Spuren, Mitbestimmung

Risky retweets: „Predictive Risk Intelligence“ and representation of interests in global production networks

Abstract: Social media play a paradoxical role in matters of interest representation in global value networks. On the one hand, social media platforms offer workers and trade unions the opportunity to move across geographical and institutional borders. On the other hand, these platforms also allow third parties to extract and process the digital traces of this communication about interest representation (e. g. in Tweets). The aim of this paper is to introduce a specific form of processing—„Predictive Risk Intelligence“—as a new object of research. Predictive Risk Intelligence providers use social media data to forecast occurrences such as

* Artikel eingegangen: 17.08.2020. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 31.03.2021

** Maximilian Heimstädt, Weizenbaum-Institut, Hardenbergstraße 32, D-10623 Berlin. E-Mail: m.heimstaedt@udk-berlin.de.
Leonhard Dobusch, Universität Innsbruck, Universitätsstraße 15, A-6020 Innsbruck. E-Mail: leonhard.dobusch@uibk.ac.at

Wir bedanken uns bei den Herausgeber*innen dieses Sonderheftes, Nora Lohmeyer und Jörg Sydow, für hilfreiche Anmerkungen zu unserem Beitrag. Darüber hinaus bedanken wir uns bei Lukas Daniel Klausner für intensive Lektüre und wertvolle Hinweise zu einer früheren Version dieses Manuskripts. Diese Arbeit wurde durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert (Förderkennzeichen: 16DIII126 – „Deutsches Internet-Institut“).

strikes and protests. They put these predictions at the disposal of other actors – for example, companies – as a service. In this paper, we approach the phenomenon of Predictive Risk Intelligence by means of the case study of a provider of these services. Based on this case study, we develop a set of research questions relating to established and new actors in the field of interest representation in value networks. Finally, we discuss possible solutions for methodological challenges of the new object of research.

Keywords: Supply chains, social media, risk management, digital traces, co-determination.
JEL: J51, J52, J53, M16, O33

1 Einleitung

Ziel dieses Artikels ist es, Praktiken der automatisierten Vorhersage von sozialen Unruhen in Wertschöpfungsnetzwerken als Forschungsgegenstand im Bereich der industriellen Beziehungen und Interessenvertretung einzuführen. Unter dem Begriff „Predictive Risk Intelligence“ wird eine Gruppe neuer Verfahren zusammengefasst, in denen Daten aus sozialen Medien extrahiert und ausgewertet werden, um Streiks, Proteste und andere kollektive Aktionen in Wertschöpfungsnetzwerken vorherzusagen. Anbieter dieser Dienstleistung verbinden mit der Vorhersage dieser Ereignisse zum einen das Versprechen, Störungen im Betriebsablauf von Lieferketten besser vorbeugen zu können. Zum anderen stellen sie in Aussicht, dass durch eine umfassendere Transparenz in Wertschöpfungsnetzwerken schneller gegen Missstände bei Arbeitsbedingungen oder Verletzungen ökologischer Standards vorgegangen werden kann. Die Entstehung einer Predictive-Risk-Intelligence-Industrie lässt sich unter anderem durch eine zunehmende weltweite Nutzung sozialer Medien erklären. Das Aufkommen dieser Verfahren als Instrument der Interessenvertretung in Wertschöpfungsnetzwerken ist potenziell jedoch auch eine Konsequenz von einschneidenden Ereignissen wie dem Rana-Plaza-Desaster, welche zu einem stärkeren Bewusstsein der Herausforderungen in komplexen und stark verteilten Wertschöpfungsnetzwerken beigetragen haben (Lohmeyer & Schübler, 2018; Sydow & Frenkel, 2013).

Die Forschung zu industriellen Beziehungen interessiert sich schon seit längerem für die Rolle von sozialen Medien in Prozessen der (über-)betrieblichen Interessenvertretung. Dass Predictive Risk Intelligence in dieser Forschung bisher kaum Beachtung gefunden hat, liegt nicht nur an der Neuheit dieser Verfahren, sondern – so unsere Einschätzung – auch an der vorherrschenden theoretischen Rahmung sozialer Medien. Bisher wurden soziale Medien vor allem als neue oder erweiterte Räume für Kommunikation über Interessenvertretung verstanden (Heiland & Schaupp, 2020; Hodder & Houghton, 2015; Panagiotopoulos & Barnett, 2015; Rosenblat, 2018). Aus dieser Rahmung sozialer Medien ergibt sich ein Fokus auf die emanzipatorischen Potenziale für Arbeitnehmer*innen, beispielsweise in Form neuer Mobilisierungsstrategien oder der Ausbildung neuer Solidaritätskulturen. Alternativ lassen sich soziale Medien jedoch auch als Pool digitaler Spuren verstehen. Der Begriff der digitalen Spur macht sichtbar, wie Kommunikation über Arbeitsbedingungen durch das Design von Social-Media-Plattformen eine Form annimmt, die sich aus diesen Plattformen extrahieren und – beispielsweise zu Instrumenten der Streikvorhersage in Wertschöpfungsnetzwerken – weiterverarbeiten lässt (Alaimo & Kallinikos, 2017).

„United and Stronger Together“ – Transnationale gewerkschaftliche Organisierung in multinationalen Konzernen am Beispiel der IG Metall-Netzwerkinitiative*

Hendrik Simon**

Zusammenfassung: Während Unternehmen über nationale Grenzen hinweg in globalen Wertschöpfungsnetzwerken operieren, stehen transnationale gewerkschaftliche Organisierungsstrategien häufig noch am Anfang. Angesichts der Asymmetrie zwischen global entgrenzter Produktion und (vornehmlich) nationalstaatlich begrenzten Gewerkschaften mag dieser Befund kaum überraschen. Dennoch lassen sich in jüngerer Zeit innovative Ansätze der transnationalen gewerkschaftlichen Organisierung in globalen Wertschöpfungsnetzwerken identifizieren. Ein solcher Ansatz steht im Fokus des vorliegenden Beitrages: Die im Jahr 2012 ins Leben gerufene Internationale Netzwerkinitiative (NWI) der IG Metall zielt darauf ab, über Ländergrenzen hinweg eine intensivere Zusammenarbeit zwischen Gewerkschafter*innen in einem internationalen Konzern zu unterstützen. Ausgehend von einem teilnehmend-beobachtenden Forschungsprojekt diskutiert der vorliegende Beitrag Herausforderungen und Chancen der NWI und verweist dabei auf einen Praxisfall in globalen Wertschöpfungsnetzwerken der Automobilbranche: der transnationalen gewerkschaftlichen Organisierung in der Lear Corporation, einem Tier-1-Supplier. Der Beitrag ist damit zugleich als Werkstattbericht über die laufende Forschung und als Einladung zum Diskurs zu verstehen.

Schlagwörter: Transnationale gewerkschaftliche Organisierung, Globale Wertschöpfungsnetzwerke, Internationale Netzwerkinitiative (NWI), IG Metall; NUMSA, Lear Corporation

‘United and stronger together’ – Transnational trade union organizing in multinational companies. The example of the IG-Metall Network Initiative

Abstract: While companies operate across national borders in global value networks, trade union strategies of organizing transnationally are often still in their early stages of development. In view of the asymmetry between global production beyond borders and trade unions operating (for the most part) within national borders, this finding may not come as a surprise. Nevertheless, more recently it has been possible to identify innovative transnational trade-union approaches to organizing global value networks. This paper focuses on such an approach: the International Network Initiative (NWI) of IG Metall, launched in 2012 with the aim of contributing to more intensive cooperation between trade unionists of an international company across national borders. The present article discusses the challenges facing and

* Artikel eingegangen: 31.08.2020. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 31.03.2021

** Dipl.-Pol. Hendrik Simon, M.A., TU Darmstadt, Dolivostraße 15, D-64293 Darmstadt, sowie Goethe Universität Frankfurt. E-Mail: simon@ifs.tu-darmstadt.de
Ich danke Nora Lohmeyer, Carmen Ludwig, Kathrin Schäfers und Jörg Sydow für wertvolle Kommentare und Anregungen.

opportunities given to the NWI and refers to a scientifically documented practice case in the global automotive value networks: the transnational trade union organizing in Lear Corporation, a Tier 1 supplier. The contribution is also to be understood as a status report on ongoing research, and as an invitation to discourse.

Keywords: Transnational Trade Union Organizing, Global Value Networks, International Network Initiative, IG Metall, NUMSA; Lear Corporation. JEL: J47; J51; J5; J7; J8

1 Globale Wertschöpfungsnetzwerke als Herausforderung und Chance transnationaler Gewerkschaftspolitik – Eine dialektische Betrachtung

Für Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen geht die Herausbildung globaler Wertschöpfungsnetzwerke mit tiefgreifenden Herausforderungen einher: Denn mit der Organisation von Wertschöpfungsnetzwerken verbindet sich nicht nur eine weltweite „Fragmentierung der Fabrik“ (Durand, 2007), sondern auch eine „wettbewerbsgetriebene Landnahme“ (Dörre, 2019) durch transnational agierende Unternehmen. Dabei kommt es regelmäßig zu „interessenvertretungspolitischen Rückschritten“ (Kotthoff, 1998): „Deutsche Unternehmen, die zu Hause die Mitbestimmung respektieren, setzen bspw. in den USA alles daran, gewerkschaftliche Organisierung zu verhindern“, so Marika Varga (2019, S. 214f.), Gewerkschaftssekretärin im Funktionsbereich Transnationale Gewerkschaftspolitik beim Vorstand der IG Metall.

Aus gewerkschaftlicher Perspektive sind globale Wertschöpfungsnetzwerke entsprechend nicht nur problematisch, weil sie „globale Armutsketten“ (Selwyn, 2016) bzw. „Katalysatoren von Ungleichheit“ (Ludwig & Simon, 2019) sind.¹ Sie stellen zudem auch transnationale Handlungskompetenzen von Gewerkschaften auf die Probe. Gewerkschaftliche Strategien der transnationalen Organisierung entlang von Wertschöpfungsketten stehen allerdings meist noch am Anfang. Schließlich fokussieren sich Gewerkschaften in ihrem klassischen „Kerngeschäft“ der Mitgliederbetreuung und -gewinnung auf nationale Referenzrahmen und auf betriebliche Strukturen. Betriebs- und unternehmenspolitische Fragestellungen hingegen werden selten miteinander verzahnt (Varga, 2019, S. 214; s. u.). Zudem fehlen Gewerkschaften auf globaler, aber durchaus auch auf nationaler Ebene häufig Informationen darüber, wie Wertschöpfungsnetzwerke strukturiert sind und welche Betriebe miteinander in Zulieferbeziehungen stehen (Ludwig & Simon, 2019). Gewerkschaftliche Strukturen und Akteure – so könnte man pessimistisch schlussfolgern – sind auf die Ausdifferenzierung globaler Wertschöpfungsnetzwerke schlecht vorbereitet.

Diesem etwas voreiligen Schluss widersprechen allerdings jüngere gewerkschaftliche Ansätze der transnationalen Organisierung von Wertschöpfungsnetzwerken – in Deutschland und weltweit. Zunächst vorwiegend für Wertschöpfungsnetzwerke auf lokaler, regionaler und nationalstaatlicher Ebene initiiert (für Deutschland: Ludwig, 2014; für Südafrika: Monaisa, 2017), erkennen Gewerkschaften in der derzeitigen Restrukturierung der globalen Weltwirtschaft neben gravierenden Herausforderungen auch Chancen für die transnationale Or-

1 An diesem Argument setzen auch die Befürworter*innen eines deutschen Lieferkettengesetzes an.

Digitalisierung und sozial-ökologische Transformation

Georg Barthel¹

Jahrestagung der German Industrial Relations Association (GIRA) am 08. und 09. Oktober 2020 in Heidelberg

Am 08. und 09. Oktober 2020 fand die Jahrestagung der German Industrial Relations Association (GIRA) am Max-Weber Institut für Soziologie der Universität Heidelberg in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Organisationssoziologie statt. Der Organisationssoziologe Markus Pohlmann verwies in seinem Grußwort auf die Traditionen des Max-Weber-Instituts, die auch vom Gründungsmitglied der Zeitschrift *Industrielle Beziehungen* Hansjörg Weitbrecht über viel Jahre durch seine Arbeit als Honorarprofessor an der Universität Heidelberg maßgeblich mitgeprägt wurde. Unter den Bedingungen der Corona-Pandemie fand die Jahrestagung als kombinierte Präsenz- und Online-Tagung statt. Pro Beitrag konnte einer der Autor*innen vor Ort referieren; die Co-Autor*innen wurden online zugeschaltet. Damit wurde dem Wunsch vieler Wissenschaftler*innen Rechnung getragen, den Austausch auch face-to-face praktizieren zu können. Gleichzeitig konnte so den baden-württembergischen Corona-Regeln Rechnung getragen werden.

Die Tagung widmete sich dem Doppel-Thema des technologischen Wandels durch die Digitalisierung und der sozial-ökologischen Transformation. Die meisten wissenschaftlichen Beiträge konzentrierten sich dabei auf die Veränderungen durch den Einsatz digitaler Technologien. Dabei dominierte ein Gestaltungsparadigma, demzufolge der technische Wandel weder technisch noch kapitallogisch ableitbar, sondern kontingent und damit gestaltbar ist. Die Tagung führte mit einem pre-conference Doktorand*innen Workshop und einem Praktiker*innenworkshop neue Formate ein. Insofern konnte – wie Teilnehmer*innen bestätigten – auch ein angemessenes Substitut für Betriebsbesuche und Gespräche bzw. Diskussionen mit Praktiker*innen der Industriellen Beziehungen gefunden werden, die aufgrund der Corona-Pandemie leider nicht durchgeführt werden konnten.

Daniel Hildermann, FAU Erlangen-Nürnberg, und *Georg Barthel*, IAQ an der Universität Duisburg-Essen, stellten ihre Dissertationsprojekte vor. *Georg Barthel* analysiert am Beispiel eines deutschen Logistikzentrums der Onlinehandels-Sparte von Amazon, welche Machtressourcen die Beschäftigten mobilisieren können, um die vom Unternehmen verweigerte Anerkennung der Gewerkschaft durchzusetzen. In den Logistikzentren werden die bestellten Waren gelagert, zusammengestellt, verpackt und verschickt. Aufgrund der digital gestützten Taylorisierung des Arbeitsprozesses herrscht in den Logistikzentren Einfacharbeit vor, weshalb die Beschäftigten relativ leicht ausgetauscht werden können. Ihre Marktmacht ist daher gering. Da Amazons Strategie auf die Bindung der Kunden durch das Versprechen

1 Georg Barthel, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation, Forsthausweg 2, D-47057 Duisburg. E-mail: georg.barthel@uni-due.de