

Janis Ewen\*

## Schluss mit ausgeliefert?

### Tarifpolitik in der plattformvermittelten Lieferarbeit

**Zusammenfassung:** Bei plattformvermittelten Essenslieferdiensten sind die Arbeitenden mehrfach fragmentiert. Die digitalen Arbeitsmodelle und Kontrollkonzepte der Plattformen führen zur räumlichen, organisatorischen und sozialen Trennung der Fahrradkurier\*innen. Dies stellt die interessenpolitische Mobilisierung in diesem Feld der Erwerbsarbeit vor besondere Herausforderungen. Der Beitrag betrachtet die plattformspezifischen Bedingungen des ersten Tarifkonflikts in der Branche und diskutiert mögliche Konfliktstrategien der Gewerkschaft.

**Schlagwörter:** Plattformökonomie, Lieferdienste, Rider-Arbeit, Digitalisierung, Tarifpolitik, Arbeitsbeziehungen

### No More Delivered?

#### Collective Bargaining in Platform-Mediated Delivery Work

**Abstract:** In platform-mediated food delivery services, workers are multiply fragmented. The digital work models and control concepts of the platforms lead to the spatial, organizational, and social separation of the bicycle couriers, which poses special challenges for the mobilization of interests in this field of employment. The article considers the platform-specific conditions of the first collective bargaining conflict in the sector and discusses possible conflict strategies of the trade union.

**Keywords:** Platform Economy, Delivery Services, Rider Work, Digitization, Collective Bargaining, Industrial Relations

Für etablierte Gewerkschaften galt das Feld der plattformvermittelten Arbeit lange als kaum organisierbar. Doch im Bereich der Plattform-Essenslieferdienste in Deutschland wurde die formale Selbstständigkeit der

---

\* Janis Ewen ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Professur für Wirtschafts- und Organisationssoziologie der Universität Hamburg.

Fahrradkurier\*innen (Rider) durch Anstellungsverhältnisse abgelöst, womit sich der rechtliche Rahmen verschoben und interessenpolitische Möglichkeiten eröffnet haben. Nach mehreren Betriebsratsgründungen in den vergangenen Jahren hat die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) jüngst die zweite Konfliktarena des dualen Systems betreten. Sie möchte für die rund 7.000 Beschäftigten bei der marktführenden Essenslieferplattform in Deutschland einen Tarifvertrag durchsetzen. Im Februar 2023 wurde das Lieferunternehmen offiziell zu Verhandlungen aufgefordert.

Die Funktionsweise und die Arbeitsorganisation der Plattform zeichnen sich durch mehrere charakteristische Merkmale aus, die sie von verbetrieblichter Lohnarbeit abheben und sich deutlich auf die Arbeitsbeziehungen im Unternehmen auswirken. Arbeitsplattformen stellen in erster Linie digitale Infrastrukturen dar, die sich einerseits um die Vermittlung zwischen den verschiedenen Marktteilnehmer\*innen kümmern und gleichzeitig die Organisation der Arbeit übernehmen, indem sie den Arbeitsprozess engmaschig über eine App koordinieren, strukturieren und kontrollieren. Es handelt sich damit um ein Erwerbsfeld, in dem der Betrieb als geteilter Arbeitsort durch ein digitales Kontrollkonzept mit relativ loser Koppelung der Beschäftigten ersetzt wird. Im Fall der Lieferplattformen ergeben sich für gewerkschaftliche Kämpfe aus der sozial-räumlichen Beziehungslosigkeit im Arbeitsprozess, der hohen Fluktuation der Belegschaft und der ausgeprägten Heterogenität der Rider besondere Hürden. In diesem Beitrag werden die spezifischen Herausforderungen der Tarifpolitik analysiert, die unmittelbar auf die Funktionslogik der Plattformarbeit verweisen und institutionelle Arrangements sowie betriebliche Mobilisierungen zu unterlaufen drohen.<sup>1</sup>

Aufgrund der algorithmischen Arbeitssteuerung und der Vereinzelung der Kurier\*innen während der Arbeit ist die Organisationsbereitschaft der Rider gefragt, um soziale Verbindungen unter ihnen herzustellen. Nur durch ihr Handeln konstituieren sie eine Art betrieblicher Sozialordnung, die plattformseitig nicht intendiert ist, und schaffen die funktionalen Bedingungen, um kollektive Interessen überhaupt ermitteln und mobilisieren zu können. Dabei zeigt sich, dass große gewerkschaftliche Ressourcen notwendig sind, um die betriebliche Basis für eine Tarifauseinandersetzung aufzubauen, da die plattformtypischen Arbeitsbeziehungen die Organisationsmacht der Ge-

---

1 Die empirische Basis des Artikels sind problemzentrierte Interviews mit Fahrradkurier\*innen einer großen Essenslieferplattform in Deutschland (n=24), die zwischen 2020 und 2022 geführt wurden. Teile der Gesprächspartner\*innen waren zugleich aktive Gewerkschafter\*innen, Betriebsräte und Mitglieder der Tarifkommission. Die Interviews wurden ferner um kontextbezogene Nachrichten aus Chatgruppen der Beschäftigten und Gewerkschaft ergänzt und das Datenmaterial inhaltsanalytisch ausgewertet (Mayring 2015; Kuckartz 2018).

werkschaft und die kollektive Handlungsfähigkeit der Beschäftigten unterminieren. Anknüpfen kann die NGG teilweise an eine basis- und vorgewerkschaftliche Rider-Kultur, die noch schwache Verbindungen zum Gewerkschaftsapparat aufweist und in der Vergangenheit eigensinnige Formen von Protest und mikropolitischen Konflikten hervorbrachte. Die Voraussetzung hierfür ist eine gewerkschaftliche Strategiefähigkeit, die sich organisational den Bedingungen der plattformvermittelten Arbeit anpasst.

Der Beitrag verbindet eine Analyse der Fragmentierungen der Beschäftigten im Arbeitsprozess mit Fragen der Gewerkschafts- und Tarifpolitik. Dafür wird zu Beginn die Lieferarbeit in den Kontext einfacher Dienstleistungen, erodierender Arbeitsbeziehungen und der Restrukturierung von Märkten und Erwerbsarbeit im Zuge der Digitalisierung eingeordnet, um von dort aus die Konfliktdynamiken im Feld zu skizzieren (1). Aufbauend darauf werden die spezifischen Probleme der Tarifpolitik in plattformisierten Arbeitsbeziehungen in den Blick genommen, die sich mit der mehrfachen Ausdifferenzierung der Arbeitenden arrangieren muss (2). Anschließend wird die unter diesen Bedingungen mögliche Konflikt- und Strategiefähigkeit der Beschäftigten und Gewerkschaft diskutiert (3) und der Beitrag mit einem Fazit beendet (4).

## 1. Deregulierte Arbeitsbeziehungen und die Plattformisierung einfacher Dienstleistungen

Bekanntlich haben sich durch den Wandel des Kapitalismus in den letzten Jahrzehnten die Formen und Inhalte der Erwerbsarbeit verändert. Die Tertiarisierung, der Aufstieg der Dienstleistungen, ist die offensichtlichste Erscheinungsform dieses Strukturwandels der Arbeit in »postindustriellen« Gesellschaften. Formale Rationalisierung steigert die Notwendigkeit von Planung und Organisation des Produktionsprozesses, Wissenschaft und Technik erlangen wachsende Bedeutung. Das Alltagsleben – auch der Lohnabhängigen – wird von kommerziellen Dienstleistungen durchdrungen (Jacobsen 2018). Dienstleistungstätigkeiten werden dabei häufig mit interaktiven Arbeitsprozessen verbunden, die im Zusammenspiel mit den Konsument\*innen entstehen und die Subjektivität der Arbeitenden einbeziehen (Voswinkel 2005; Böhle/Glaser 2006).

Seit einigen Jahren nimmt insbesondere in urbanen Zentren die einfache Dienstleistungsarbeit zu, die diverse Reinigungs-, Pflege-, Liefer- und Servicetätigkeiten umfasst und sich nicht in das beschriebene Bild einfügt. In diesem Segment des Arbeitsmarktes sind zumeist keine formalen Qualifikationen notwendig, das Lohnniveau ist niedrig und der gewerkschaftliche Organisationsgrad gering (Artus 2008). Zudem dominieren strikte Formen

betrieblicher Herrschaft, die sich unter anderem durch befristete Beschäftigungsverhältnisse, die Dezentralisierung von Unternehmensstrukturen sowie der Standardisierung von Tätigkeiten auszeichnen. Die betriebliche Kontrolle wird in der Regel über Personen durchgesetzt, womit soziale Rationalisierungsstrategien überwiegen, die die Belegschaften anhand informeller Hierarchien und Privilegien spalten. Die Abwertung der Arbeit und die herrschaftsförmige Subsumtion in den Arbeitsprozess führe dazu, so Bahl und Staab (2015: 381), dass »Fortschrittsoptimismus gegen die Antizipation einer vergehenden Zeit getauscht« und die »eigene Machtlosigkeit verschärft« werde. Damit schließen sie an Analysen zu prekären Arbeits- und Lebensverhältnissen an, die von einem gefühlten Zukunftsverlust der Betroffenen ausgehen, der längerfristige Lebensplanung unsicher erscheinen lasse und die subjektiven Voraussetzungen kollektiver Interessenpolitik untergrabe (z.B. Dörre/Castel 2009).

Tertiarisierung, Deregulierung von Arbeitsmärkten und Finanzialisierung haben betriebliche Sozialstrukturen durch prekäre Beschäftigung zunehmend unterschichtet (Kädtler 2010; Brinkmann/Nachtwey 2017). Vor diesem Hintergrund hat sich das System industrieller Beziehungen, in dem die Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit geregelt und der Interessenkonflikt reguliert wird, ausdifferenziert. Wolfgang Schroeder (2016) spricht von drei Welten des deutschen Arbeitsmarktes, die durch unterschiedliche Grade institutioneller Bindungen und Absicherungen gekennzeichnet sind. Während die Beschäftigten in der ersten Welt von Flächentarifverträgen und intakten Mitbestimmungsstrukturen profitieren, finden sich in einer zweiten Welt Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, in denen Betriebsräte oder Tarifverträge ausgehöhlt sind oder nicht mehr für alle Arbeitenden gelten. Dabei führen Outsourcing oder Vermarktlichung dazu, dass die Grenzen zwischen den ersten beiden Welten verschwimmen. In der dritten Welt sind die Arbeitsbeziehungen weitgehend dereguliert, Betriebsräte und Tarifverträge inexistent und mangelhafter Arbeits- und Gesundheitsschutz die Normalität. Wie Dörre (2016: 355) feststellte, mangelt es in den Erwerbsfeldern außerhalb der institutionell regulierten Arbeitsbeziehungen sowohl an »kooperationswilligen Managern als auch an wirkungsmächtigen Interessenvertretungen, die eine Kooperation erzwingen könnten«. Demnach können sich Gewerkschaften nicht auf symbolische Mobilisierungen in routinierten Tarifrunden stützen, sondern müssen jenseits ihrer institutionellen Macht die einzelnen Betriebe im Konflikt erschließen (ebd.: 361).

Im Zuge der digitalen Transformation werden Märkte und Beschäftigungsverhältnisse erneut restrukturiert. Die Basistechnologie des Internets, die Verbreitung mobiler Endgeräte und die digitale Koordination von Ar-

beitsprozessen haben neue Konsummuster und modifizierte Marktordnungen, die beschleunigte Distribution von Waren sowie veränderte Zugriffe auf Arbeitskraft hervorgebracht (Nachtwey/Staab 2020; Pfeiffer 2021). Als Zentrum dieses Prozesses werden vielfach digitale Plattformen ausgemacht, die eigene Märkte etablieren, sich als vermittelnde Instanz zwischen bestehenden Unternehmen und Kund\*innen schalten und die Arbeitskraft organisieren, auf die andere zugreifen können (Langley/Leyshon 2017; Srnicek 2018; Staab 2019). Kirchner (2019) beschreibt Plattformen aufgrund dieser Doppelfunktion als Hybride zwischen Organisation und Markt, was sie von klassischen Dienstleistungsfirmen abhebt. Die Plattformarchitektur der Unternehmen verstärkt dabei Machtasymmetrien zwischen Kapital und Arbeit und erhöht »den Druck auf das ohnehin von Erosionstendenzen betroffene deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen« (Greef u.a. 2020: 222).

Unter anderem Heiland (2020: 17ff.) argumentiert, dass die plattformvermittelte Arbeit zur mehrfachen Fragmentierung der Arbeitskräfte führe: Befinden sich die Arbeitenden in Solo-Selbstständigkeit und nicht in abhängiger Beschäftigung, stehen sie außerhalb des arbeitsrechtlichen Rahmens und sind den Kräften des Marktes schutzlos ausgeliefert. Für Essenslieferdienste in Deutschland ist das allerdings nicht mehr die Regel. Auf EU-Ebene existieren Bemühungen, gegen Formen der Scheinselbstständigkeit in der Plattformökonomie vorzugehen (EU-Kommission 2021; Legantke 2022). Nachdem die EU-Kommission im Dezember 2021 einen Richtlinienentwurf zur Regulierung der Plattformarbeit vorlegte, hat sich das EU-Parlament nach langer Diskussion und Änderungen am Gesetzesentwurf im Februar 2023 auf eine gemeinsame Position zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen verständigt. Eine Einigung im Europäischen Rat steht noch aus. Aber selbst wenn die Arbeitenden – wie im hier betrachteten Fall – rechtlich in die Unternehmen integriert sind, werden sie durch die Plattformisierung der Arbeit fragmentiert. Ihre Tätigkeiten verrichten sie jenseits einer festen Betriebsstätte, es herrscht ein reger Zu- und Abgang von Arbeitskräften und die individuellen Abhängigkeiten von den Plattformjobs weichen deutlich voneinander ab.

Im Feld des in diesem Beitrag fokussierten Essenslieferdienstes etablieren Plattformunternehmen durch ihre Websites oder Apps eigene Marktplätze, auf denen verschiedene Restaurants ihre Speisen anbieten können und die Plattform die Bestellungen abwickelt. Sofern die Restaurants über keinen eigenen Lieferservice verfügen, lässt die Plattform ihre Fahrradkurier\*innen das Essen abholen und ausliefern. Sie vermittelt zwischen Restaurants, bestellenden Kund\*innen und Fahrradkurier\*innen. Ihre digitale Infrastruktur strukturiert, koordiniert und überwacht die Arbeitsabläufe der Rider (Ivanova u.a. 2018; Schreyer/Schrape 2018; Kellogg u.a. 2020). Alle Rider nutzen

die firmeneigene App, die ihnen Aufträge zuweist und sie zu den Restaurants und der Zieladresse der Kund\*innen navigiert. Indem das algorithmische Management durch getrackte Daten und Informationsverarbeitung den Arbeitsprozess organisiert, wird die ansonsten in der einfachen Dienstleistungsarbeit übliche soziale und personelle Disziplinierung durch ein digitales Kontrollkonzept ersetzt.

Diese Form der Arbeitsorganisation und die fragmentierte Belegschaftsstruktur lässt kollektiven Widerstand und interessenpolitische Mobilisierungen zunächst unwahrscheinlich erscheinen. Zugleich provozieren die unregulierten Arbeitsbeziehungen beständig Konflikte zwischen Plattformen und Arbeiter\*innen, die von einer hohen Intensität gekennzeichnet sind (Tassinari/Maccarone 2019; Joyce u.a. 2020; Heiland 2020). Weltweit kam es im Bereich der plattformvermittelten Essenslieferdienste zu zahlreichen Arbeitskämpfen, deren Austragungsformen von (spontanen) Streiks über öffentliche Proteste und medienwirksame Aktionen bis zu unzähligen mikropolitischen Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz reichen (Cant 2020; Trappmann u.a. 2020; Heiland/Brinkmann 2020). Die organisatorischen Vorbedingungen dieser Arbeitskonflikte wurden intensiv untersucht. Heiland und Schaupp (2020) haben die Bedeutung von Chatgruppen unter Ridern hervorgehoben, die eine Basis für ihre arbeitspolitische Vernetzung bilden. Sie haben beschrieben, wie sich in den Chatgruppen Solidarkulturen vergemeinschaften, Netzwerke der gegenseitigen Unterstützung entstehen und eine gemeinsame Identität der Rider gestiftet wird.

In der plattformvermittelten Lieferarbeit waren traditionelle Gewerkschaften lange Zeit nur schwach vertreten. Die Kultur der jungen Start-ups, die hohe Fluktuation der Arbeitenden und die anfänglich verbreitete Solo-Selbstständigkeit der Rider machten den Bereich für klassische Interessenorganisation schwer durchdringbar. Die Vertretungslücke wurde teils von Basisgewerkschaften, in Deutschland durch die Freie Arbeiter\*innen Union (FAU), sowie durch selbstorganisierte Rider-Kollektive gefüllt. Ihr aktivistischer Fokus liegt außerhalb institutionalisierter Interessenpolitik und sie versuchen durch direkte Aktionen und mediale Kampagnen kleine Verbesserungen der Arbeitssituation durchzusetzen. Diese Formen des »Social movement unionism« (Vandenberg 2006) sind weltweit typisch für das Feld der Plattformlieferdienste (Heiland 2020). Allerdings treten neben diese basis- oder vorgewerkschaftliche Rider-Kultur in den letzten Jahren verstärkt etablierte Gewerkschaften. Die anfänglich eigenständige Kampagne »Liefere am Limit« gliederte sich 2018 in die NGG ein. Mit der Wegentwicklung der Lieferplattformen in Deutschland vom reinen Modell der Gig Economy, in der die Kurier\*innen formal selbstständig sind und pro Auftrag entlohnt

werden, hin zu Anstellungsverhältnissen und Bezahlung nach Stundenlohn, haben sich Möglichkeiten für betriebliche Mitbestimmung eröffnet. Heute existieren bei der größten Lieferplattform in 16 Städten Betriebsräte, die vielfach im Konflikt durchgesetzt werden mussten und sukzessive zur stärkeren Formalisierung der Arbeitsbeziehungen beitrugen. Letztlich hat erst die Etablierung der Mitbestimmungsstrukturen zu Ansätzen einer betrieblichen Sozialordnung geführt, die im schlanken Plattformmodell der Unternehmen so nicht vorgesehen ist (Ewen 2022). Die aktiven Rider und die NGG konnten auf diesen Erfahrungen aufbauen und forderten den Essenslieferdienst zu Tarifverhandlungen auf.

## **2. Tarifpolitik am Limit: Kollektive Mobilisierung in plattformisierten Arbeitsbeziehungen**

Der anstehende Tarifkonflikt beim marktführenden Essenslieferdienst ist die erste Tarifauseinandersetzung in der Plattformökonomie in Deutschland. Mit einem Mantel- und Entgelttarifvertrag möchte die NGG unter anderem einen Stundenlohn von mindestens 15 Euro, Weihnachts- und Urlaubsgeld, sechs Wochen bezahlten Urlaub pro Jahr, Sonn- und Feiertagszuschläge sowie die volle Bezahlung der letzten Fahrt nach Hause durchsetzen (NGG 2023). Die Gewerkschaft orientiert sich beim Aufbau der betrieblichen Basis am Konzept der »bedingungsgebundenen Tarifarbeit«. Diese macht den Organisationsgrad und die kollektive Handlungsbereitschaft der Belegschaft zu zwei zentralen Bedingungen für die Bereitschaft der Gewerkschaft, sich in den Tarifkonflikt zu begeben. Gleichzeitig strebt der Ansatz eine höhere Mitgliederbeteiligung und Entscheidungspartizipation durch die Tarifkommission an. Damit lässt er sich auch als Abkehr von rein stellvertretender Gewerkschafts- oder Tarifpolitik verstehen (Dilcher 2011; Thiel 2022). Im vorliegenden Fall erwies sich die »bedingungsgebundene Tarifarbeit« als durchaus widersprüchlich, da Organisationsmacht und die kollektive Handlungsfähigkeit aufgrund der Plattformlogik permanent gefährdet sind. Eine dauerhafte Konsolidierung ist schwierig. Deshalb sind die gewerkschaftlichen Ressourcen nicht erst im Konflikt, sondern bereits beim Aufbau der betrieblichen Basis für die Tarifauseinandersetzung von großer Bedeutung. Schließlich hat sich die NGG entschieden, die üblichen quantitativen Voraussetzungen aufgrund der spezifischen Bedingungen in der Plattformarbeit zu reduzieren und das Unternehmen nach anderthalbjähriger Vorbereitung zu Tarifverhandlungen aufgefordert.

Nun steht ein unternehmenszentrierter Konflikt bevor, in dem es zunächst darum geht, dass die Gewerkschaft überhaupt in eine Verhandlungsposition gelangt. Bislang hat das Unternehmen auf die Forderung nach einem Tarif-

vertrag nicht reagiert. Die NGG kann vor dem Hintergrund der Erfahrung der mangelnden Anerkennung von Mitbestimmungsstrukturen davon ausgehen, dass das Management Verhandlungen ablehnen wird. Entsprechend stellt sich die Gewerkschaft darauf ein, das Unternehmen durch Arbeitskämpfe zu Tarifverhandlungen zu bewegen. Dafür muss sie ihre organisatorische Macht und betriebliche Konfliktfähigkeit beweisen, die vor plattformspezifische Herausforderungen gestellt werden und von den kollektiven Akteur\*innen eine enorme Strategiefähigkeit verlangt, um die eigenen Ressourcen effektiv im Tarifkonflikt einzusetzen. Insbesondere aus der räumlichen, organisatorischen und sozialen Fragmentierung der Belegschaft resultieren Probleme der interessenpolitischen Mobilisierung, der Beschränkung struktureller Macht sowie der gewerkschaftlichen Organisierung.

### 2.1. Räumliche Fragmentierung

Im Unterschied zur Online-Crowdwork oder plattformvermittelter Haus- oder Sorgearbeit, haben die Fahrradkurier\*innen den Vorteil, dass sie in der Stadt sichtbar sind. Sie finden folglich bessere Bedingungen der Organisierung vor als Arbeitende in anderen Bereichen der Plattformökonomie (Vandaele 2018). Dennoch sind Rider im Arbeitsprozess isoliert tätig, da die algorithmische Arbeitssteuerung zur räumlichen Fragmentierung führt. Sie bewegen sich zwischen den Restaurants und Kund\*innen. Während der Arbeit sind längere Kontakte zu Kolleg\*innen die Ausnahme, wie ein Kurier schildert: »Klar, triffst du mal vorm Restaurant ein paar Leute. Aber ansonsten bist du eigentlich recht auf dich allein gestellt und die persönlichen Kontakte halten sich stark in Grenzen« (I 15).

Indem die betriebliche Organisation der Arbeit durch ein digitales Kontrollsystem ersetzt wird, sind die Rider zwar durch die Plattformlogik an das Unternehmen gebunden, aber es bedarf keiner geteilten Arbeitsstätte als Ort der Leistungserbringung (Kirchner/Beyer 2016). Somit existiert der Betrieb als wirtschaftliche Einheit fort, nicht aber als sozialer Raum, an dem Arbeitskräfte zusammenkommen. Diese räumliche Trennung erschwert es, soziale Beziehungen während der Arbeit aufzubauen, die eine wesentliche Voraussetzung für gewerkschaftliche Aktivitäten und Kämpfe darstellen. Die daraus resultierenden Schwierigkeiten für Organisationsprozesse beschreibt ein Rider so: »Du hast keine Betriebsstätte, du hast kein Firmentor, an das du dich stellen kannst. [...] Meine scheiß Betriebsstätte ist das [...] Stadtgebiet. Da kann ich lange suchen, bis ich die Kollegen finde« (I 7).

Für die Gewerkschaft und die Tarifaueinandersetzung bedeutet das, dass unter solchen Bedingungen die potenziellen Organisationsmitglieder im städtischen Raum erst aufgesucht und kollektive Handlungsfähigkeit jenseits



örtlicher Bindungen an eine Arbeitsstätte hergestellt werden müssen. Daher sind die Handlungs- und Organisationsfähigkeit der Rider, die Betriebsräte und Gewerkschaften von herausragender Bedeutung, um die abwesende Arbeitskooperation auszugleichen, die üblicherweise aus der betrieblichen Organisation der Arbeit entsteht. Die NGG kann allerdings an Strukturen anknüpfen, die sich Rider in den letzten Jahren eigenständig aufgebaut haben. In diversen Chatgruppen werden praktische Tipps bezüglich des Jobs besprochen, arbeitsrechtliche Fragen diskutiert, Infos der Gewerkschaft geteilt und interessenpolitische Aktivitäten koordiniert. Sie können zu wesentlichen Multiplikatoren von Streiks werden, die ansonsten keinen zentralen Ort haben, an dem die Arbeitskämpfe für (noch) unbeteiligte Kolleg\*innen sichtbar und erfahrbar werden. Eine ähnliche Funktion nehmen selbstorganisierte Stammtische oder Repair-Cafés ein. Diese von Ridern initiierten (digitalen) Netzwerke und Treffpunkte könnten – auch wenn ihre Verbindungen zur Gewerkschaft zumeist schwach sind – zum organisatorischen Rückgrat des Tarifkonflikts werden, weil darin die räumliche Isolation und Beziehungslosigkeit im Arbeitsprozess überwunden wird und sich kollektive Interessen und Konfliktbereitschaft ermitteln lassen.

## 2.2. Organisatorische Fragmentierung

Die technische Standardisierung und Modellierung durch die App-Steuerung haben den Arbeitsprozess weiter vereinfacht. Weder lange Anlernzeiten noch spezifische Orts- und Sprachkenntnisse sind für die Tätigkeit notwendig. Die technologische Architektur der Plattformen erlaubt den Lieferunternehmen ein Beschäftigungssystem mit hoher Fluktuation der Arbeitskräfte. Die technologische Fragmentierung durch die algorithmische Arbeitssteuerung lässt somit die organisatorische Fragmentierung der Belegschaft zu, die mehrheitlich nur einige Monate im Unternehmen bleibt. Dieser Umstand stellt für die NGG eine weitere Hürde bei der Mitgliedergewinnung dar: »Also wir haben schon viele so Werbeaktionen gemacht und das größte Problem ist, denke ich, [...] dass die Leute kein Interesse haben, weil das ein Job ist, wo man im Durchschnitt vielleicht mal sechs Monate ist und dann wieder geht. Da ist den Leuten dann auch egal, ob mal 200 Euro fehlen, Hauptsache, die kriegen irgendwie ihre Kohle, [...] und dann sind sie irgendwann eh wieder weg.« (I 16)

Die gewerkschaftliche Organisationsmacht, die für den erfolgreichen Tarifkampf Priorität hat, wird durch das plattformtypische Beschäftigungssystem permanent unterlaufen. Plattformunternehmen organisieren einen stetigen Durchlauf an Arbeitskräften und bewahren sich eine hohe Flexibilität in Beschäftigtenzahlen, um auf Nachfrageschwankungen auf den dynamischen Liefermärkten reagieren zu können. Vor diesem Hintergrund könnten

etwaige Streikmaßnahmen der Gewerkschaft von der Kapitaleseite mit kurzfristiger Rekrutierung neuer Arbeitskräfte beantwortet werden, um deren ohnehin begrenzte Produktions- beziehungsweise Distributionsmacht weiter zu unterminieren. Allerdings setzt das voraus, dass sie ein ausreichendes *Arbeitskräfte-reservoir* im Niedriglohnssektor vorfinden, was bei der momentanen Arbeitsmarktsituation nicht unbedingt der Fall sein muss. Darum erscheint der Zeitpunkt der Tarifaueinandersetzung günstig.

### 2.3. Soziale Fragmentierung

Mit der hohen Fluktuation ist schließlich eine soziale Fragmentierung der Arbeitenden verbunden. Rider stellen eine auffällig heterogene Gruppe dar, die sich in der individuellen Abhängigkeit vom Lieferjob und der subjektiven Bedeutungszuschreibung des Arbeitsverhältnisses deutlich differenziert. Die Liefertätigkeit wird oftmals als Einstieg in den (deutschen) Arbeitsmarkt ausgeübt, neben dem Studium, als Zweit- oder Drittjob oder zur kurzfristigen Überbrückung. Die wenigsten Rider sehen eine langfristige Erwerbsperspektive in der Tätigkeit (Heiland 2019). Für den hohen Anteil an migrantischen Beschäftigten treten neben materielle teilweise weitere Schwierigkeiten, wie ungesicherte Aufenthaltssituationen oder sprachliche Barrieren, die die Abhängigkeit von dem Job erhöhen (Schaupp 2021).

Da quantitative Regelungen, wie sie üblicherweise in Tarifverträgen fixiert werden, aggregierbare Interessen voraussetzen, birgt die Heterogenität der Gruppe der Rider die Gefahr der tarifpolitischen Partikularisierung. Zwar profitieren potenziell alle Kurier\*innen von den Entgeltforderungen der Tarifkommission, doch vornehmlich für Voll- und Teilzeitfahrer\*innen haben sie große Relevanz. Die Spaltung nach Vertragsarten, die tendenziell mit der Abhängigkeit vom Job korrespondiert, schlägt sich auch in der Bereitschaft zu arbeitspolitischer Aktivität nieder, wie ein Betriebsrat schildert: »Also bei den Minijobbern ist das Interesse deutlich geringer. Für die ist es oftmals so der Nebenjob, den man irgendwie zwei Abende in der Woche macht, um sich nochmal – keine Ahnung – einen Urlaub oder so zu finanzieren. Also wir haben viele, die das als Zweitjob machen. Oder die eben studieren, für die ist es dann so eine Nebentätigkeit, wo man sich gar nicht so damit befassen möchte oder kann vielleicht auch.« (I 9)

Die subjektive Motivation für den Tarifkonflikt hängt – was keine alleinige Spezifik der plattformvermittelten Arbeit ist – mit der persönlichen Erwerbsperspektive und den allgemeinen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zusammen. Zwar finden sich unter den Betriebsrät\*innen und aktiven Gewerkschafter\*innen viele, die mehr aus politischen oder altruistischen Überzeugungen zur Regulierung prekärer Beschäftigungsverhältnisse beitra-

gen wollen, aber für die Masse der Rider gilt das nicht. In der Kommunikation und Ansprache der Beschäftigten durch die Gewerkschaft ist deshalb Lernfähigkeit gefragt. Das politisierte Framing der Rider-Kollektive, das grundsätzliche Ansprüche, Gerechtigkeits- und Gesellschaftsfragen anspricht, könnte sich in diesem Kontext als erfolgreicher als sozialpartnerschaftliche Rhetorik herausstellen, die in der fluktuierenden Belegschaft mit ihrer fehlenden betrieblichen Integration auf wenig Resonanz stoßen dürfte.

### 3. Gewerkschaftliche Strategien im Konflikt

Die räumliche, organisatorische und soziale Fragmentierung der Arbeitenden des Plattformlieferdienstes unterminiert sowohl deren Konfliktfähigkeit am Arbeitsplatz als auch die Mitgliedererwerbung der Gewerkschaft. In der Plattformökonomie verschränken sich Trends digitalisierter, flexibilisierter und prekarisierter Arbeitsverhältnisse, deren Elemente sich aber auch in anderen Erwerbsfeldern zeigen. Der in diesem Beitrag betrachtete Tarifkonflikt findet daher unter besonderen Bedingungen statt, die der Gewerkschaft NGG organisationale Anpassungsfähigkeit, symbolische Kommunikationsfähigkeit und eine partizipative Strategie abverlangen, um mit den plattformisierten Arbeitsbeziehungen des Lieferdienstes umzugehen.

In der Rider-Arbeit verbinden sich auf subjektiver Ebene zwei Tendenzen, die Auswirkungen auf die tarifpolitische Konfliktstrategie der Gewerkschaft haben: Zum einen reduziert die hohe Fluktuation die individuelle Motivation zur interessenpolitischen Aktivität, weil die Exit-Option dem Arbeitskampf vorgezogen wird. Zum anderen bringt die geringe Identifikation mit dem Unternehmen (Heiland 2019) im Zusammenhang mit zahlreichen Anspruchsverletzungen durch die Plattformlogik eine vergleichsweise konfliktorientierte Handlungsstrategie der Kurier\*innen hervor. Die »repressive Integration in die Betriebsfamilie« (Artus 2008: 30), die sich für andere Bereiche prekärer Dienstleistungsarbeit feststellen lässt, gestaltet sich für die Kapitaleite in der Plattformarbeit als schwierig. Es fehlt die betriebliche Sozialordnung, in die sich Rider integrieren könnten und wo sich kritische Ansprüche und Handlungsorientierungen verhandeln ließen. Vielmehr wird eine Sozialordnung »von unten« hergestellt, durch die Selbstorganisation der Beschäftigten und Mitbestimmungsstrukturen. Diese Form der Selbstintegration in den Arbeitskontext entwickelt sich außerhalb des Zugriffs des Unternehmens, wo soziale Disziplinierungen durch Management, Vorgesetzte oder konforme Kolleg\*innen kaum greifen. Dasselbe gilt für eine managementseitige Unternehmenskultur, die auf Ebene der Rider-Arbeit keinen sozialen Raum findet, in dem sie verfangen könnte (Ewen 2022: 160f.). In der relativen Ab-

wesenheit personeller Kontrolle und herrschaftsförmiger Vergemeinschaftung liegt womöglich einer der Gründe, warum die globalen Arbeitskämpfe der Rider – trotz aller Fragmentierungen – in bemerkenswerter Intensität geführt werden. Für die Gewerkschaft lässt sich daraus schließen, dass mobilisierende Narrative keine »Arbeitsplatzbesitzer\*innen« mit identitären Bindungen zum Unternehmen adressieren müssen, sondern lose eingebundene Arbeitskräfte mit auffälliger Konfliktbereitschaft.

Die arbeitspolitische Ordnungsbildung durch einen Tarifvertrag scheint für das Management der Plattform bislang keine Option zu sein. Ein auf gegenseitiger Anerkennung basierender Interaktionsmodus zwischen Gewerkschaft und Unternehmen ist nicht vorhanden. Die Kompromissbereitschaft der Kapitaleseite lässt sich voraussichtlich nur durch wachsende Organisationsmacht und letztlich Streiks erzwingen. Aber gerade der Umstand, dass für jedes gewonnene Gewerkschaftsmitglied ein anderes das Unternehmen wieder verlässt, bedeutet für einen lang andauernden Tarifkonflikt eine enorme Herausforderung und bedarf eines stetigen Organisationsprozesses am Konflikt. Dieser ist wiederum durch die räumliche Fragmentierung der Arbeitenden erschwert, was zusammengenommen die Wirkmächtigkeit möglicher Streiks begrenzt. Rider können sich zwar kollektiv aus der App ausloggen und die Arbeit verweigern, der Arbeitskampf trifft aber keinen neuralgischen Punkt, an dem günstig positionierte Streikende den Liefervorgang komplett unterbrechen könnten. Dieser lässt sich lediglich durch Arbeitsniederlegungen verlangsamten, weil nicht-streikende Fahrer\*innen die Arbeit übernehmen können, was die »strukturelle Macht« (Silver 2005) der Rider beschränkt. Erst durch eine hohe Streikbeteiligung, indem etwa gewerkschaftliche Kurier\*innen die flexible Schichtplanung nutzen, um zeitgleich in relevanten Schichten zu arbeiten, ließen sich größere Lieferausfälle herbeiführen.

Die NGG ist in der Konfliktführung auf das Wissen der Rider über den Arbeitsprozess angewiesen, um die hochfrequentierten Restaurants und Routen der Kurier\*innen zu kennen, die zu wichtigen Orten für Protest- und Streikaktivitäten werden können. Der städtische Raum, der sonst das Liefergebiet der Fahrer\*innen ist, wird so zum zentralen Ort der Tarifaueinandersetzung, was sie öffentlich präsent macht und potenziell die Vergesellschaftung der Forderungen erleichtern dürfte. So wird es neben unberechenbaren Streiks auf die Kooperations- und Diskursmacht (Schmalz/Dörre 2014: 232ff.) der Gewerkschaft ankommen, um die mediale und gesellschaftliche Öffentlichkeit zum Teil des Arbeitskamps zu machen. Diese Konfliktstrategie stellte sich in der Vergangenheit als effektiv heraus, da die Unternehmen in der massiven Konkurrenz auf den Wettbewerbsmärkten der Lieferbranche auf ihr Image bedacht sind, wovon nicht zuletzt ihre Marktbewertung abhängt (Ewen u.a.

2022). Zugleich lässt sich ein relativ großes gesellschaftliches Interesse an den Arbeitskonflikten in dem Bereich feststellen, das für die Tarifauseinandersetzung und die (politische) Koalitionsbildung vorteilhaft ist.

Schließlich ist der Tarifkampf durch eine spezielle Akteurskonstellation gekennzeichnet, von der die Konfliktodynamik maßgeblich abhängen könnte. Für die NGG wird es auch darauf ankommen, wie sie andere interessenpolitisch aktive Beschäftigte einbezieht – etwa aus der FAU und Rider-Kollektiven. Deren Wirkungsgrad beschränkt sich zwar auf wenige Metropolen, dort verfügen sie teils jedoch über große Netzwerke und starke Verankerung unter den Ridern. Die selbstorganisierten Gruppen weisen zwar eine geringere Beständigkeit als Strukturen der klassischen Gewerkschaften auf, sind dafür aber oftmals Zusammenschlüsse mit hoher Handlungsfähigkeit. An dieser Stelle wird verbindende Gewerkschaftsarbeit erforderlich, die auf verschiedene Akteur\*innen zugeht, sie an Entscheidungsprozessen beteiligt und Tarifpolitik nicht als Verhandlungen von Funktionär\*innen hinter verschlossenen Türen versteht. Die Eigensinnigkeit der Beschäftigten des Lieferdienstes würde so nicht als Bedrohung institutionalisierter Prozesse wahrgenommen, sondern als zusätzliche Ressource der Gewerkschaft im Arbeitskampf.

#### 4. Fazit

Der Beitrag hat die Erosion von regulierten Arbeitsbeziehungen in der einfachen Dienstleistungsarbeit und speziell in plattformvermittelten Lieferunternehmen zum Ausgangspunkt genommen, um die Herausforderungen interessenpolitischer Mobilisierung in diesem Feld der Erwerbsarbeit zu diskutieren. Im vorliegenden Fall stellen sich die multiplen Fragmentierungen der Belegschaft des Essenslieferdienstes als wesentliches Hindernis für eine erfolgreiche Tarifauseinandersetzung dar. Die räumliche, organisatorische und soziale Ausdifferenzierung der Arbeitenden untergräbt die Möglichkeiten von Organisationsprozessen, kollektiver Interessenartikulation und wirkungsvollen Streiks. Gleichwohl haben Kurier\*innen in den letzten Jahren Betriebsräte und auch eigenmächtige Strukturen aufgebaut, in denen sie die Beziehungslosigkeit im Arbeitsprozess überwinden und teils konfliktorientierte Strategien ausbilden, an die die Gewerkschaft in der Tarifauseinandersetzung anschließen kann. Dafür werden Strategien notwendig sein, die weniger an die sozialpartnerschaftliche Verantwortung des Unternehmens appellieren, sondern im Konflikt organisieren und das Arbeitswissen der Beschäftigten und Rider-Kollektive einbeziehen, um effektive Streikaktivitäten zu entwickeln. Das setzt organisatorische Beweglichkeit und Lernfähigkeit sowie partizipative Strukturen seitens der Gewerkschaft voraus, die

sich den herausfordernden Bedingungen der plattformvermittelten Arbeit anpassen muss. Die aktuelle Arbeitsmarktsituation, in der Unternehmen im Niedriglohnssektor zunehmend Schwierigkeiten haben, Arbeitskräfte zu finden, sowie eine konfliktorientierte Belegschaft bieten – bei allen plattform-spezifischen Schwierigkeiten – günstige Bedingungen, um neue Standards in der Branche zu setzen.

Ob die Beschäftigten und die Gewerkschaft den ersten Tarifvertrag in der Plattformökonomie in Deutschland durchsetzen können, wird sich im Konfliktverlauf zeigen. Die Auseinandersetzungen könnten Pioniercharakter für zukünftige Kämpfe an den Rändern des (digitalisierten) Kapitalismus haben. Auch wenn sich in der Plattformarbeit verschiedene Probleme von Tarif- und Interessenpolitik idealtypisch verdichten, finden sich ähnliche Konstellationen in anderen prekären Erwerbsefeldern, in denen die Belegschaft ebenfalls fragmentiert ist und die gewerkschaftliche Erschließung als schwer möglich erscheint. Für die Forschung zu industriellen Beziehungen verdeutlicht der diskutierte Fall, dass die institutionelle Fixierung nur noch für einen schrumpfenden Teil der Arbeitswelt ihre Bedeutung hat. In den »Häuserkämpfen« rücken die Fragen struktureller und organisatorischer Macht wieder zurück ins Zentrum. Gerade im Bereich einfacher Dienstleistungsarbeit kommt es zu vielen nicht-normierten Konflikten, die systematisch in die Analysen aufgenommen und als Teil der Debatte um die Erneuerung von Gewerkschaften verstanden werden sollten. Nicht im Sinne der Integration der Kämpfe in regulierte Formen, sondern als Erweiterung des gewerkschaftlichen Handlungspotenzials.

## Literatur

- Artus, Ingrid (2008): Prekäre Vergemeinschaftung und verrückte Kämpfe: Repressive Integration als Herrschaftsmodus im prekären Dienstleistungsbereich. In: PROKLA 150 38(1): 27-48. DOI: <https://doi.org/10.32387/prokla.v38i150.480>.
- Bahl, Friederike / Staab, Philipp (2015): Die Proletarisierung der Dienstleistungsarbeit. Institutionelle Selektivität, Arbeitsprozess und Zukunftsperspektive im Segment einfacher Dienstleistungsarbeit. In: Soziale Welt 66(4): 371-387. DOI: <https://doi.org/10.5771/0038-6073-2015-4-371>.
- Böhle, Fritz / Glaser, Jürgen (Hg.) (2006). Arbeit in der Interaktion – Interaktion als Arbeit. Arbeitsorganisation und Interaktionsarbeit in der Dienstleistung. Wiesbaden. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-531-90505-1>.
- Cant, Callum (2020): Riding for Deliveroo. Resistance in the New Economy. Cambridge.
- Dilcher, Oliver (2011): Handbuch bedingungsgebundene Tarifarbeit. Berlin.
- Dörre, Klaus (2016): Die neue Konfliktformation. Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen. In: Industrielle Beziehungen 23(3): 348-365. DOI: <https://doi.org/10.1688/IndB-2016-03-Doerre>.
- / Castel, Robert (Hg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt/M./New York.

- EU-Kommission (2021): Vorschläge der Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Menschen, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten. URL: <https://ec.europa.eu/>, Zugriff: 12.2.2022.
- Ewen, Janis (2022): Betriebsräte ohne Betriebe: Konfliktive Mitbestimmung in der plattformvermittelten Essenslieferarbeit. In: Ewen, Janis / Nies, Sarah / Seeliger, Martin (Hg.): Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus. Hat der institutionalisierte Klassenkompromiss eine Zukunft? Weinheim: 145-164.
- / Heiland, Heiner / Seeliger, Martin (2022): Dynamiken autonomer Arbeitskonflikte im digitalen Kapitalismus. Der Fall »Gorillas«. In: Ewen, Janis / Nies, Sarah / Seeliger, Martin (Hg.): Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus. Hat der institutionalisierte Klassenkompromiss eine Zukunft? Weinheim: 234-257.
- Greef, Samuel u.a. (2020): Plattformökonomie und Crowdfunding als Herausforderungen für das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen. In: *Industrielle Beziehungen* 27(2): 205-226. DOI: <https://doi.org/10.3224/indbez.v27i2.06>.
- Heiland, Heiner (2019): Plattformarbeit im Fokus. Ergebnisse einer explorativen Online-Umfrage zu plattformvermittelter Kurierarbeit. In: *WSI-Mitteilungen* 72(4): 298-304. DOI: <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2019-4-298>.
- (2020): Workers' Voice in Platform Labour. An Overview. Düsseldorf.
  - / Brinkmann, Ulrich (2020): Liefern am Limit. Wie die Plattformökonomie die Arbeitsbeziehungen verändert. In: *Industrielle Beziehungen* 27(2): 120-140. DOI: <https://doi.org/10.3224/indbez.v27i2.02>.
  - / Schupp, Simon (2020): Digitale Atomisierung oder neue Arbeitskämpfe? Widerständige Solidaritätskulturen in der plattformvermittelten Kurierarbeit. In: *Momentum Quarterly* 9(2): 50-68. DOI: <https://doi.org/10.15203/momentumquarterly.vol9.no2.p50-67>.
- Ivanova, Mirela u.a. (2018): The App as a Boss? Control and Autonomy in Application-Based Management. Frankfurt/Oder.
- Jacobsen, Heike (2018): Strukturwandel der Arbeit im Tertiärisierungsprozess. In: Böhle, Fritz / Voß, Gerd-Günther / Wachtler, Günther (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: 233-262. DOI: [https://doi.org/10.1007/978-3-658-14458-6\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-658-14458-6_7).
- Joyce, Simon u.a. (2020): A Global Struggle. Worker Protest in the Platform Economy. *ETUI Policy Brief* 2/2020. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3540104>.
- Kädtler, Jürgen (2010): Finanzmärkte und Finanzialisierung. In: Böhle, Fritz / Voß, Gerd-Günther / Wachtler, Günther (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: 619-639. DOI: [https://doi.org/10.1007/978-3-658-21704-4\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-658-21704-4_10).
- Kellogg, Katherine C. u.a. (2020): Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control. In: *Academy of Management Annals* 14(1): 366-410. DOI: <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>.
- Kirchner, Stefan / Beyer, Jürgen (2016): Die Plattformlogik als digitale Marktordnung. In: *Zeitschrift für Soziologie* 45(5): 324-339. DOI: <https://doi.org/10.1515/zfsocz-2015-1019>.
- Kirchner, Stefan (2019): Arbeiten in der Plattformökonomie: Grundlagen und Grenzen von »Cloudwork« und »Gigwork«. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 71(1): 3-25. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11577-019-00587-w>.
- Kuckartz, Udo (2018): *Qualitative Inhaltsanalyse*. Weinheim/Basel.
- Langley, Paul / Leyshon, Andrew (2017): Platform capitalism: the intermediation and capitalization of digital economic circulation. In: *Finance and Society* 3(1) 11-31. DOI: <https://doi.10.2218/finsoc.v3i1.1936>.
- Legantke, Katharina (2022): The Gig Economy's days in Europe are numbered – Zur EU-Regulierung von digitalen Arbeitsplattformen. *WAO Sociology Discussion Paper* 2022/1.
- Mayring, Philipp (2015): *Qualitative Inhaltsanalyse*. 12. Auflage. Weinheim.
- Nachtwey, Oliver / Staab, Philipp (2020): Das Produktionsmodell des digitalen Kapitalismus. In: Maasen, Sabine / Passoth, Jan-Hendrik (Hg.): *Soziologie des Digitalen – Digitale*

- Soziologie? Soziale Welt, Sonderband 23. Baden-Baden: 285-304. DOI: <https://doi.org/10.5771/9783845295008-285>.
- Nachtwey, Oliver / Brinkmann, Ulrich (2017): Postdemokratie und Industrial Citizenship: Erosionsprozesse von Demokratie und Mitbestimmung. Weinheim.
- NGG (2023): Was wir fordern. URL: <https://www.ngg.net/>, Zugriff: 13.2.2023
- Pfeiffer, Sabine (2021): Digitalisierung als Distributivkraft. Über das Neue am digitalen Kapitalismus. Bielefeld. DOI: <https://doi.org/10.1515/9783839454220>.
- Schaupp, Simon (2021): Algorithmic Integration and Precarious (Dis)Obedience: On the Co-Constitution of Migration Regime and Workplace Regime in Digitalised Manufacturing and Logistics. In: *Work, Employment and Society* 36(2): 310-327. DOI: <https://doi.org/10.1177/09500170211031458>.
- Schmalz, Stefan / Dörre, Klaus (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. In: *Industrielle Beziehungen* 21(3): 217-237.
- Schreyer, Jasmin / Schrape, Jan-Felix (2018): Algorithmische Arbeitskoordination in der plattformbasierten Gig Economy: Das Beispiel Foodora. In: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 11(2): 262-278.
- Schroeder, Wolfgang (2016): Konfliktpartnerschaft – still alive. Veränderter Konfliktmodus in der verarbeitenden Industrie. In: *Industrielle Beziehungen* 23(3): 374-392.
- Silver, Beverly J. (2005): *Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870*. Berlin/Hamburg.
- Srnicek, Nick (2018): *Plattform-Kapitalismus*. Hamburg.
- Staab, Philipp (2019): *Digitaler Kapitalismus: Markt und Herrschaft in der Ökonomie der Unknappheit*. Berlin.
- Tassinari, Arianna / Maccarrone, Vincenzo (2019): Riders on the storm: Workplace solidarity among gig economy couriers in Italy and the UK. In: *Work, Employment and Society* 34(1): 35-54. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017019862954>.
- Thiel, Marcel (2022): *Wieder mächtig werden, International Labour Studies - Internationale Arbeitsstudien*. Frankfurt/M./New York.
- Trappmann, Vera u.a. (2020): *Global labour unrest on platforms. The case of food delivery workers*. Berlin.
- Vandaele, Kurt (2018): *Arbeitskämpfe in der Plattformökonomie. Neuer Schwung oder drohender Abschwung für gewerkschaftliche Organisierung?* In: BEIGEWUM (Hg.): *Umkämpfte Technologien. Arbeit im digitalen Wandel*. Hamburg: 203-217.
- Vandenberg, Andrew (2006): *Social-movement unionism in theory and in Sweden*. In: *Social Movement Studies* 5(2): 171-191. DOI: <https://doi.org/10.1080/14742830600807584>.
- Voswinkel, Stephan (2005). *Welche Kundenorientierung? Anerkennung in der Dienstleistungsarbeit*. Berlin.



# Zwischen Beharrung und Veränderung

## Mittelweg 36

Zeitschrift des Hamburger  
Instituts für Sozialforschung

### Landschaften der Arbeit

Mit Beiträgen von  
*Kilian Bizer, Reiner Hoffmann, Uta Ruge,  
Wolfgang Seibel, Jörg Thomä, Anita Thonipara,  
Knut Tullius, Berthold Vogel, Harald Wolf*

*Christoph Fuchs*  
Ortstermin: Im Kino

33. Jahrgang, Heft 2, April/Mai 2023 € 13

Heft 2/2023

112 Seiten, Fadenheftung

Print 12 € | E-Journal 7,99€

Den *Mittelweg 36* kennenlernen und regelmäßig lesen:

- Mini-Abo (3 fortlaufende Ausgaben) **25 €** (Print) | **18 €** (Digital)
- Nachwuchs-Abo (6 fortlaufende Ausgaben) **40 €** (Print) | **35 €** (Digital)
- Jahres-Abo (6 fortlaufende Ausgaben) **56 €** (Print) | **40 €** (Digital)

[www.mittelweg36.de](http://www.mittelweg36.de)

## Mittelweg 36

Zeitschrift des Hamburger  
Instituts für Sozialforschung

# Kritisch bleiben!

## Linke Politik monatlich auf 36 Seiten & digital

Wir informieren, analysieren und debattieren über und gegen den Kapitalismus.

Unsere Spezialität: Hintergründe aufzeigen - Zusammenhänge herstellen!

Seit 50 Jahren.

www.akweb.de/abo



die graswurzelrevolution kommentiert die aktuelle Politik und Kultur aus gewaltfrei-anarchistischer Sicht.

Normalabo/ Auslandsabo: 45 / 55 €  
Förderabo/ Auslandsförderabo: 68 / 78 €  
Schnupperabo/ Auslandsschnupperabo (3 Ausgaben): 9 / 12 €  
Sozialabo: 25 € | pdf-Abo: 38 €  
[www.graswurzel.net](http://www.graswurzel.net)

Abos verlängern sich automatisch. Sie können jederzeit gekündigt werden. Geschenkabos verlängern sich nicht automatisch. Ein Schnupperabo verlängert sich ohne Kündigung zum Jahresabo. Kündigung jederzeit möglich.