ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Ewen, Janis; Heiland, Heiner; Seeliger, Martin

Research Report

Dynamiken autonomer Arbeitskonflikte im digitalen Kapitalismus: Der Fall "Gorillas"

Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft, No. 33/2022

Provided in Cooperation with:
Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW), Universität Bremen / Arbeitnehmerkammer Bremen

Suggested Citation: Ewen, Janis; Heiland, Heiner; Seeliger, Martin (2022) : Dynamiken autonomer Arbeitskonflikte im digitalen Kapitalismus: Der Fall "Gorillas", Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft, No. 33/2022, Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW), Universität Bremen und Arbeitnehmerkammer Bremen, Bremen

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/249962

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Universität Bremen

Janis Ewen – Heiner Heiland – Martin Seeliger

Dynamiken autonomer Arbeitskonflikte im digitalen Kapitalismus

Der Fall „Gorillas“

Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft Nr. 33 | Januar 2022

Forschung

Transfer

Evaluation

Beratung

iaw
Institut Arbeit und Wirtschaft
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen

Herausgeber:

Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen
Postfach 33 04 40
28334 Bremen

Bestellung:

Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)
- Geschäftsstelle -
Tel.: +49 421 218-61704
iaw-info@uni-bremen.de

1. Auflage 2022
ISSN: 2191-7264

Institut Arbeit und Wirtschaft

Janis Ewen, Heiner Heiland und Martin Seeliger

Dynamiken autonomer Arbeitskonflikte im digitalen Kapitalismus

Der Fall ‚Gorillas'.

Kurzfassung

Am Beispiel des Lieferdienstes Gorillas untersucht der Beitrag Möglichkeiten und Grenzen der Regulierung von Rider-Arbeit. Im Fokus stehen Arbeitskonflikte und die dabei beteiligten Akteure. Die Rekonstruktion der Konfliktdynamik zeigt, dass einige der Arbeiter:innen sich zu einem autonomen Kollektiv zusammenschließen und sich sowohl von den traditionellen Akteuren sozialpartnerschaftlicher Arbeitsbeziehungen distanzieren als auch pragmatisch deren Unterstützung in Anspruch nehmen. Mit vielen direkten Protesten und einer breiten Öffentlichkeit lassen sich mit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Wahl eines Betriebsrats erste Erfolge dieser Strategie konstatieren.

Inhaltsverzeichnis

1 EINLEITUNG 7

2 FORSCHUNGSSTAND 7

2.1 Sozialpartnerschaft im digitalen Kapitalismus? 8

2.2 Entwicklungen der (plattformorganisierten) Essens- und Lebensmittellieferungen in Deutschland 10

3 DER ARBEITSKAMPF BEI GORILLAS 2021 – EINE FALLANALYSEI 11

3.1 Das Unternehmen Gorillas und sein Beschäftigungssystem 11

3.2 Die Arbeitskämpfe bei Gorillas 13

3.3 Akteure und interessenpolitische Strategien im Konflikt 15

Die Gewerkschaft ver.di 15

Die Freie Arbeiter:innen Union 16

Das Gorillas Workers Collective 17

3.4 Dynamik und Strategien im Arbeitskonflikt 17

4 FAZIT 21

5 LITERATUR 23

SCHRIFTENREIHE INSTITUT ARBEIT UND WIRTSCHAFT 26

1 Einleitung

In Zeiten von Krisen und beschleunigtem gesellschaftlichem Wandel verändern sich ebenso die Arrangements kapitalistischer Gesellschaften und damit auch deren Arbeitsbeziehungen. Dies ist besonders der Fall im Kontext eines digitalen Kapitalismus (Nachtwey/Staab 2018), der von zahlreichen jungen Unternehmen mit neuen Geschäftsmodellen und rasantem Wachstum geprägt ist. Aktuelles Beispiel hierfür ist das Feld der plattformvermittelten Arbeit: Wie Eurofound (2018: 53) konstatiert, sind die existierenden industriellen Beziehungen bislang nicht kompatibel mit den Strukturen der Plattformarbeit. Obwohl sie bisher nur einen marginalen Bereich der Erwerbsarbeit ausmacht, verdichten sich in ihr – so die gängige Annahme – idealtypisch Tendenzen einer neuen Arbeits- und Marktordnung. Folge der weitestgehend unregulierten Arbeitsbeziehungen sind Konflikte zwischen Plattformen und Arbeiter:innen. Das gilt insbesondere für das Feld der Essenslieferungen, in dem sowohl in Deutschland als auch in anderen Ländern bereits zahlreiche Arbeitskämpfe ausgetragen wurden (Heiland 2020). Zugleich lässt sich in ebenjenem Feld eine Abkehr von plattformvermittelten Arbeitsbeziehungen beobachten. An deren Stelle tritt zumindest in Deutschland oftmals die zwar befristete aber klassische Anstellung.

Mit der Covid-Pandemie erhielt dieses Feld weiteren Aufschwung und ergänzend etablierte sich in kurzer Zeit mit Lieferdiensten nicht nur für zubereitete Mahlzeiten, sondern auch für Waren des alltäglichen Bedarfs ein neues Geschäftsfeld. Exemplarisch für diese Entwicklung steht der On-Demand-Lieferservice Gorillas, der innerhalb von nur neun Monaten mit über einer Milliarde Euro bewertet wurde und durch intensive Arbeitskonflikte von sich reden macht. Dabei handelt es sich bei Gorillas um kein originäres Plattformunternehmen, da es nicht zwischen verschiedenen Marktteilnehmern vermittelt. Bezüglich des Marktsegments und der Kund:innen des Start-Up-Charakters, der Finanzierung sowie der Arbeitsprozesse lassen sich jedoch deutliche Parallelen zu den Geschäfts- und Arbeitsmodellen der Plattformökonomie erkennen. Gorillas kennzeichnet hinsichtlich seiner Organisationsform den Übergang von plattformvermittelten zu traditionellen Formen der Arbeitsbeziehungen. Im Folgenden wird dieses Unternehmen und die es begleitenden Protestakteure und -dynamiken analysiert. Am Beispiel der Auseinandersetzung bei Gorillas, an denen neben der Betriebsleitung auch die Gewerkschaften ver.di, die Freie Arbeiter:innen Union sowie das autonome Gorillas Worker Collective (GWC) beteiligt waren, zeigen wir, wie sich sozialpartnerschaftliche Arrangements und interessenpolitische Auseinandersetzungen im digitalen Kapitalismus verändern. Denn trotz der formalisierten Arbeitsbeziehungen erweisen sich deren Abläufe sowie die Inanspruchnahme verbriefter Mitbestimmungsrechte als umkämpft.

Im Folgenden setzen wir zuerst den Rahmen des Beitrags mit einer Erörterung von Sozialpartnerschaft im digitalen Kapitalismus (2.1) sowie der jüngeren Entwicklung (plattformvermittelter) Essenslieferungen (2.2). Daran anschließend nehmen wir eine umfassende Fallanalyse der Arbeitskämpfe bei Gorillas im Jahr 2021 vor, bei der vor allem die verschiedenen Akteure sowie die Dynamiken zwischen diesen während der Streiks und Protestkampagne im Fokus stehen (3.). Abschließend resümieren wir die Analyse (4.).

2 Forschungsstand

Zur Rahmung und Einordnung der Untersuchung der Lieferarbeit und der Proteste bei Gorillas werden im Folgenden die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen und des Arrangements zwischen Kapital und Arbeit sowie anschließend die Spezifik der Rider-Arbeit dargelegt.

2.1 Sozialpartnerschaft im digitalen Kapitalismus?

Mit Blick auf die Arbeitsbeziehungen lässt sich der Übergang vom Fordismus zum Post-Fordismus mit Doering-Manteuffel und Raphael (2008) als Resultat eines sozioökonomischen „Strukturbruches“ beschreiben. Mit dem Kollaps des Bretton Woods-Systems, der Intensivierung internationalen Standortwettbewerbs und der hieraus resultierenden Erosion sozialstaatlicher Arrangements korrespondierte auf der Ebene der Gewerkschaften ein Rückgang der Mitgliederzahlen. Hatte die Konstellation der deutschen Arbeitsbeziehungen bis zur Mitte der 1970er Jahre auf einer „Institutionalisierung und Domestizierung des kapitalistischen Industriegesellschaften inhärenten Klassenkonflikts“ (Streeck 2016: 49) beruht, verloren diese Institutionen unter Bedingungen einer fortschreitenden Internationalisierung und Deregulierung der Arbeitsmärkte (Kalleberg 2009), einer zunehmenden Finanzialisierung (Kädtler 2010), sowie einer Unterschichtung betrieblicher Sozialstrukturen durch prekäre Beschäftigungen (Brinkmann/Nachtwey 2016) ihre Prägekraft, um nur die zentralsten Aspekte zu nennen.

Vor diesem Hintergrund gelangt Dörre (2016: 348) zu der These, „dass die Transformation des einstigen Sozialkapitalismus zwei Welten sozialer Regulation hervorgebracht hat, deren ‚Grenzregime‘ zunehmend umkämpft ist.“ Die Aushandlung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vollzieht sich demnach innerhalb dieser Konstellation. Während in ersterer große und mittelgroße Unternehmen Haus- oder Flächentarife zahlen, über deren Einhaltung in der Regel starke Betriebsräte wachen, sind Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der zweiten Welt gekennzeichnet durch die Unterschreitung der regulären Tarife, schlechte Bedingungen etwa im Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Defizite in der Mitbestimmung (vgl. Brink-mann/Nachtwey 2016). Es handelt sich, wie Dörre (2016: 348) weiter bemerkt, um „eine Welt von Überausbeutung, von unsicherer, schlecht bezahlter, wenig anerkannter und deshalb prekärer Erwerbsarbeit.“

Für den gesellschaftlichen Komplex von Leistungserstellung und Güterverteilungen bringt die Digitalisierung wesentliche Veränderungen mit sich. Angesichts dessen charakterisieren Nachtwey und Staab (2018: 1) den digitalen Kapitalismus als ein „spezifisches Produktionsmodell […], das sich in bedeutenden Dimensionen vom fordistischen und postfordistischen Produktionsmodell unterscheidet.“ Waren im fordistischen Produktionsmodell im Kern der Wirtschaft große, tendenziell homogene Belegschaften durch hierarchische Steuerungsmodelle integriert worden, etablierte ab den 1970er Jahren der Postfordismus ein „Governance Modell, in dem die Produzenten auf expandierenden Verbrauchermärkten weitgehend unabhängig von Marktkonkurrenz die Standards der angebotenen Produkte kontrollieren und damit einhergehend die relative Entkopplung von Produktionsabläufen, beruflichen Karrierepfaden und Beschäftigungssicherung von Marktrisiken etablieren konnten“ (ebd.). Eine zunehmende Orientierung unternehmerischer Profitstrategien am Shareholder Value ging einher mit einer Dezentralisierung der Wertschöpfung und einer Fragmentierung der Belegschaften.

Nach Pfeiffer (2021) ist das Neue am digitalen Kapitalismus der strategische Bedeutungsgewinn von Distributivkräften. Die beschleunigte Zirkulation von Waren diene vor allem der Wertrealisierung auf Märkten, die teilweise als gesättigt gelten können. Der Imperativ der optimierten Distribution lässt zudem spezialisierte Unternehmen entstehen, die ihre Geschäftsmodelle auf den beschleunigten Warenumschlag aus-richten. Die digitale Vernetzung und die flächendeckende Nutzung mobiler Endgeräte haben veränderte Konsumformen und deren effiziente Gestaltung erst möglich gemacht, wenngleich die Digitalisierung nicht deren Ursache ist, sondern verkürzte Zeiten zwischen Kauf und Konsum der Verwertungslogik entspringen. Passend dazu diskutiert Staab (2019: 226) das Verhältnis zwischen Plattformunternehmen, ihrer Finanzierung und den Produzent:innen. Demnach versuchen die Tech-Unternehmen immer mehr Konsument:innen und Produzent:innen bzw. Arbeitskräfte in ihre Ökosysteme zu integrieren und so proprietäre Märkte zu schaffen, deren Zugänge sie kontrollieren. Plattformen sichern

sich durch Provisionen einen Teil an den Profiten der auf ihren digitalen Marktplätzen versammelten Produzent:innen. Durch ihre Marktmacht üben sie damit permanenten Druck auf die Preise der Produzent:innen aus, wobei die Kostensenkung in erster Linie über den Preis der Arbeitskraft geschieht, die „technisch substituiert, niedriger entlohnt und/oder effektiver ausgebeutet“ (ebd.: 227) wird. Auf Arbeitsplattformen, die Jobs zwischen Kund:innen und Arbeitskraft vermitteln, diktieren die Plattformen die Bedingungen der Leistungserbringung sogar direkt. In beiden Fällen erhöhen, wie Greef et al. (2020: 222) bemerken, die Plattformökonomie und plattformvermittelte Arbeit „den Druck auf das ohnehin von Erosionstendenzen betroffene deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen.“

Die Ausdehnung des Geschäftsmodells der Plattformen sowie von anderen Distributiv- und Digital-Unternehmen wird vielfach durch eine spezifische Art der Unternehmensfinanzierung über Risikokapital befördert. Die spekulativen Erwartungen von privaten Anleger:innen bzw. Investmentfonds führen mitunter zum rasanten Wachstum von Unternehmen – ohne dass sie bisher rentabel wären. Diese „imaginierte Zukunft“ (Beckert 2018) scheint bislang die treibende Dynamik hinter zahlreichen Tech-Start-Ups zu sein, da private Anleger:innen mit ihrem Kapital auf die Akquisition oder den Börsengang spekulieren, um zum richtigen Zeitpunkt ihre Anteile gewinnbringend verkaufen zu können (Kühl 2002). Diese Form der Finanzierung kann sich nach Staab (2018: 224 ff.) auf die Arbeitsqualität auswirken, wenn sich die Managementstrategien weniger am Aufbau tragfähiger Unternehmen als an den Exit-Optionen der Investor:innen orientieren. Auch hier lässt sich ein Einfluss auf die Arbeitsbeziehungen annehmen, da sich interessenpolitisch organisierte Belegschaften, sozialpartnerschaftliche Arrangements und stärker regulierte Arbeitsverhältnisse negativ auf die Marktbewertung der Unternehmen auswirken könnten.

Auch wenn sich das empirische Ausmaß des Beschriebenen (noch) auf einzelne Branchen beschränkt[1] und ein neues Produktionsmodell des digitalen Kapitalismus nur in Umrissen zu erkennen ist, lässt sich in einzelnen Bereichen die weitere Erosion der Arbeitsbeziehungen erkennen. Die von Dörre (2016) beschriebenen zwei Welten der Regulierung setzen sich fort, wobei insbesondere an den Rändern der digitalisierten Dienstleistungssektoren zwischen Handel und Logistik die Asymmetrien in den Austauschbeziehungen von Kapital und Arbeit zunehmen. Die Vorstellung einer vollkommenen Disruption traditioneller Arrangements durch die Einführung digitaler Technologien wird jedoch durch zahlreiche Beiträge relativiert. „Eine Verabsolutierung neuer Tendenzen der Automatisierung“, so Butollo und Nuss (2019: 12), „der digitalen Kontrolle oder der Arbeit auf Plattformen reproduziert […] einen Technikfetisch, der einer differenzierten Deutung des zeitgenössischen Kapitalismus, aus der sich politische Strategien ableiten ließen, im Wege steht“. Ähnlich argumentiert auch Colin Crouch (2019: 15), wenn er zur Bedeutung der Plattformökonomie bemerkt, „dass ihre Befürworter sie großreden wollen und ihren verheißungsvollen Zusammenhang mit dem Internet beschwören.“ Stattdessen deutet einiges auf einen „digitalen Inkrementalismus“ (Kirchner/Matiaske 2019: 126) hin, in dem auch betriebliche und institutionelle Arbeitsbeziehungen nicht disruptiv entbettet werden, aber dennoch durch neue Technologien und Arbeitsmodelle unterlaufen und ausgehöhlt werden. Nicht zuletzt daher gewinnt die soziologische Analyse von Arbeitskonflikten in Feldern der digitalisierten Erwerbsarbeit an Relevanz, werden doch hier die Arrangements der zukünftigen Arbeitsgesellschaft verhandelt.

[1] Der tatsächliche Umfang ist angesichts unterschiedlicher Definitionen, hoher Fluktuation und sehr dynamischen Wachstum nur schwer zu bestimmen (Heiland 2020: 10-12). Die EU-Kommission (2021) geht davon aus, dass derzeit in der EU 28 Millionen Menschen Plattformarbeit nachgehen und rechnet damit, dass es 2025 43 Millionen sein werden.

2.2 Entwicklungen der (plattformorganisierten) Essens- und Lebensmittellieferungen in Deutschland

Das Unternehmen Gorillas zielt auf einen Markt ab, der seit einigen Jahren von Essenslieferdiensten der Plattformökonomie dominiert wird. Deren Dienstleistungen werden seit 2014 in deutschen urbanen Zentren angeboten. Diese erste Welle plattformvermittelter Kurierarbeit wurde sowohl medial als auch arbeitssoziologisch intensiv thematisiert (Cant 2019; Veen et al. 2019; betreffend Deutschland: Heiland 2021a; 2021b; Heiland/Brinkmann 2020; Ivanova et al. 2018; Schreyer/Schrape 2018). Entsprechende Analysen konstatieren schlechte Arbeitsbedingungen und gleichzeitig eine Vielzahl mikropolitischer Konflikte. Die Arbeitsprozesse unterliegen einer umfassenden Kontrolle, die auf Informationsasymmetrien und algorithmischem Management beruht. Die Arbeitsbeziehungen erweisen sich in diesem jungen Feld als „instabil und wenig strukturiert, sodass mikropolitische Praktiken besondere Relevanz erlangen" (Heiland/Brinkmann 2020: 121). Zu Beginn agierte ein Großteil der Rider als selbstständige Auftragnehmer der Plattformen, sodass ihnen Mitbestimmungsmöglichkeiten verwehrt blieben. Mittlerweile sind befristete Anstellungen die Norm in der plattformvermittelten Essenskurierarbeit. Seit kurzem wird diese beim Marktführer Lieferando auch unbefristet gewährt. Darüber hinaus sind die Arbeitsverhältnisse nicht minder prekär, mit geringer Bezahlung, begrenztem Arbeitsumfang und belastenden Arbeitsbedingungen. Vereinzelt existieren Betriebsräte, die oftmals gegen starken Widerstand der Plattformen durchgesetzt werden mussten.

Allgemein war dieses Arbeitsfeld in Deutschland wie auch in anderen Ländern von Konflikten geprägt (Joyce et al. 2020; Heiland 2020; Tassinari/Maccarone 2019). Untersuchungen zeigen, dass die Rider, obwohl sie detailliert kontrolliert werden, und Kontakte mit Kolleg:innen nicht vorgesehen sind, dennoch regen Austausch untereinander pflegen und auf diesem Weg „Kulturen der Solidarität" etablieren und Protestaktionen koordinieren (Heiland/Schaupp 2020). Hervorgehoben wird die ausgeprägte Heterogenität der Rider und insbesondere der bedeutende Anteil an Migrant:innen unter ihnen. Die oft größere Abhängigkeit von diesem Job – materielle sowie hinsichtlich ungesicherter Aufenthaltsstatus – sowie sprachliche und kulturelle Barrieren würde die Organisierung und Mobilisierung für kollektive Proteste zu einer Herausforderung machen (Heiland/Schaupp 2020: 58; Schaupp 2021). Gleichzeitig lassen sich eine schwache Identifikation mit dem Job, strukturelle Anerkennungsdefizite und Planungsunsicherheiten auf Seiten der Rider erkennen, die teilweise zur Ent- oder Delegitimierung der Plattformunternehmen führen. Deren spezifische Funktionsweise hat für die Beschäftigten mitunter Anspruchsverletzungen zur Folge, die nicht selten zur subjektiven Ressource von konfrontativen Handlungsorientierungen am Arbeitsplatz werden (Ewen 2021).

Gorillas setzt mit seinem Expresslieferservice ebenfalls auf Rider-Arbeit, womit das Unternehmen auf ein vergleichbares Arbeitskräftereservoir wie die Plattformliefer-dienste zurückgreift. Daher ist anzunehmen, dass Teile der Rider die (internationalen) Arbeitskämpfe in der Branche durchaus zur Kenntnis genommen haben oder selbst über Arbeits- und Konflikterfahrungen von anderen Lieferdiensten verfügen. Dass sich die hier beschrieben fragilen Arbeitsbeziehungen, mikropolitischen Auseinandersetzungen und offen ausgetragenen Konflikte vergleichbar bei Gorillas beobachten lassen bzw. weiter zuspitzen, wird im nächsten Abschnitt gezeigt.

3 Der Arbeitskampf bei *Gorillas* 2021 – Eine Fallanalyse[2]

Im Folgenden wird zuerst das Unternehmen Gorillas und dessen Spezifika dargelegt (3.1). Daran anschließend werden die Arbeitskämpfe rekonstruiert (3.2) und daraufhin die Akteure sowie deren interessenpolitischen Strategien analysiert (3.3).

3.1 Das Unternehmen Gorillas und sein Beschäftigungssystem

Mit der Covid-Pandemie wuchs die Nachfrage nach gelieferten Mahlzeiten signifikant an. Zeitgleich konnte sich in Deutschland eine zweite Welle von Lieferdiensten etablieren, die Kund:innen anbieten, Waren des alltäglichen Bedarfs über eine App zu bestellen und diese binnen weniger Minuten zu liefern. In anderen Ländern breitet sich dieses Geschäftsmodell schon seit einigen Jahren aus – zuerst 2013 in den USA. In Deutschland ist das Unternehmen Gorillas der größte Akteur und bietet seine Dienstleistung seit Juni 2020 an, bevor es im März 2021 eine Marktbewertung von über einer Milliarde US-Dollar erreichte[3]. Seitdem expandiert das Unternehmen in immer mehr Großstädte und weitet sein Versorgungsnetz durch lokale Warenlager in weiteren Stadtteilen aus. Innerhalb des ersten Jahres ist die Anzahl der Mitarbeiter:innen auf über 11.000 gewachsen (Hüfner 2022). Nachdem im Oktober 2021 der börsennotierte Lieferdienst Delivery Hero in das Unternehmen investierte, lag die geschätzte Marktbewertung bei 3,1 Milliarden US-Dollar (Ksienrzyk/Heuberger).

Das betriebliche Beschäftigungssystem von Gorillas steht vor dem Problem, auf die permanente Ausdehnung des Unternehmens und schwer prognostizierbare Marktnachfrage reagieren zu müssen. Diese unvorhersehbare Umwelt für die betriebliche Organisation von Arbeit ist auf das flexible Angebot von Arbeitskraft im Niedriglohnsektor angewiesen. Der Stundenlohn der Rider lag regulär bei 10,50 Euro Brutto, im Januar 2022 stieg er auf 12 Euro Brutto. Hinzu kommen freiwillige Trinkgeldzahlungen der Kund:innen, analog oder in der App, deren Höhe jedoch von Pünktlichkeit der Lieferung, Freundlichkeit und anderen Merkmalen abhängt. Da für die Kuriertätigkeiten in der Regel unspezifische Qualifikationen gefragt sind, verzichtet Gorillas auf den verbindlichen Aufbau von ggf. überschüssigen Ressourcen, um Schwankungen von Angebot und Nachfrage zu begegnen (vgl. Kirchner 2019: 12f.).

Im Kontrast zur in der Plattformarbeit lange üblichen formalen Selbstständigkeit der Arbeiter:innen, stellt Gorillas die Rider mit befristeten Verträgen mit einer sechsmonatigen Probezeit an. Damit fügt sich das Unternehmen in einen Trend, bei dem auch Lieferplattformen zunehmend mit angestellten statt selbstständigen Kurier:innen arbeiten[4]. Die von Heiland und Brinkmann (2020: 136) konstatierte „Fluidität der Arbeitsbeziehungen“ sowie die einleitend zitierte Organisierung von Plattformarbeit fern von formalen Beschäftigungsverhältnissen ist bezüglich der Kurierarbeit damit nicht weiter der Normalfall. Durch die

[2] Die Rekonstruktion der Fallverläufe erfolgte durch eine Medienanalyse, die einerseits die Berichterstattung in verschiedenen Online- und Printmedien und anderseits journalistisches Interviewmaterial zum Gegenstand hatte. Die Datenbasis besteht weiterhin aus vier Interviews, die im Sommer und Herbst 2021 mit Ridern von Gorillas (einem Mitglied des *Gorillas Workers Collective* und zwei *FAU*-Mitgliedern) und einem *ver.di*-Vertreter geführt wurden, sowie einer teilnehmenden Beobachtung an der Kundgebung vor der *Gorillas*-Zentrale am 6. Oktober 2021 in Ber-lin. Die Auswertung der Interviews folgte dem Muster der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015).

[3] Neben dem Ende 2020 gestartetem Startup *Flink* bieten zunehmend Unternehmen ähnliche Dienste an (zum Beispiel *Picnic*, *Knuspr*, *Getir*, *Foodpanda*, *Doordash* und *Flaschenpost*) und auch Essenslieferplattformen der ersten Welle (wie zum Beispiel *Lieferando*) planen eine Ausweitung ihres Angebots um diese Dienstleistung.

[4] Auch in anderen Ländern und Feldern von Plattformarbeit ist vermehrt ein Wechsel hin zur Anstellung der Arbeiter:innen zu beobachten. Dies betrifft aber nur einzelne Plattformen, sodass bisher kein grundlegender Wandel der konstituierenden Merkmale von Plattformarbeit festgestellt werden kann.

Formalisierung infolge der Anstellung stehen den Arbeiter:innen nicht nur soziale Absicherungen wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und bezahlter Urlaub zu, sondern verfügen die Beschäftigungen im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes auch über ein Recht auf Mitbestimmung.

Medial war Gorillas vor allem aufgrund verschiedener Konflikte und Protestaktionen der Rider präsent. Diese beklagten unter anderem körperlich belastende Arbeitsbedingungen, ausbleibende Löhne, ungerechtfertigte Kündigungen und Behinderung von Betriebsratswahlen. So bemängeln verschiedene Interviewpartner:innen über zu schweres Gepäck. Entsprechend führt einer der Befragten aus, „dass du halt schwere Rucksäcke auf dem Rücken hast und in 10 Minuten in einem gefährlichen, stressigen Stadtverkehr ausliefern musst. Da kommt psychischer Stress auf, da kommt körperlicher Stress auf. Körperliche Beschwerden kommen irgendwann dazu. Wie gesagt, ich habe einige Kollegen, die Rückenschmerzen haben auch schon nach wenigen Wochen, wenigen Monaten. Das ist schon belastend auf jeden Fall."

Gleichzeitig, so erklärt seine Kollegin, käme es zu starken Verzögerungen beim Reparieren beschädigter Fahrräder. Beschädigte Lampen würden häufig nicht (zeitnah) ersetzt, so dass Rider auch bei schlechten Witterungsbedingungen und Dunkelheit ohne zureichende Beleuchtung ausliefern müssten. Hieraus, erklärt sie, resultiere häufig eine „Kettenreaktion": „Bei Regen haben wir mehr Orders. Wir sind im Stress, haben drei, vier Orders im Rucksack. Wir müssen uns megabeeilen. Die Straßen sind glatt. Die Autos sehen uns nicht. Also im Durchschnitt haben wir etwa einen schweren Arbeitsunfall pro Woche."

Eine zusätzliche Belastung bei der Arbeit resultiere weiterhin aus aktuell forcierten Rationalisierungsstrategien des Unternehmens, deren Auswirkungen einer der befragten Rider beschreibt:

„Dementsprechend haben sie optimiert, rationalisiert und dementsprechend sind Schichten enger geworden. Es kommt häufig vor, dass Schichten unterbesetzt sind. Und natürlich kommt da Stress auf, wenn es viele Orders gibt, wenn die Orders sich stapeln, wenn die teilweise zwanzig Minuten, halbe Stunde auf dem Tisch stehen und du reinkommst was Neues nimmst, vier Orders hast, dein Rücken weh tut. Klar kommt dann Stress auf. Das ist ein typischer Stressmoment."

Um derartige Belastungen zu plausibilisieren, übermittelt das Unternehmen den Beschäftigten ein spezifisches Identifikationsangebot, das wir als ‚Rider-Life' bezeichnen. Die Folie des Rider-Life zeichnet sich durch eine Idealisierung rasanten Fahrradfahrens als Symbol für einen authentischen, erlebnisorientierten, und sich selbst wie anderen gegenüber schonungslosem Lebensstil aus[5]. Um neue Arbeitskräfte zu gewinnen, warb das Unternehmen über seine Webseite etwa mit folgendem Slogan: „Wir sind authentische Menschen, treffen mutige Entscheidungen, streben nach Veränderung und wir radeln schneller als du" (Spyropoulos 2021). Die Kompensation belastender und/oder risikoreicher Arbeitsbedingungen erfolgt, wie eine der Interviewpartnerin erklärt, durch die joviale Übermittelung entsprechender Inhalte im Betriebsablauf durch das Management: „Dann sagen die, das ist Rider Life. Wenn Du den Thrill nicht spüren willst, wenn Du nicht nass werden willst, bist Du im falschen Job."

Mit Blick auf die betriebliche Rationalisierung zu Lasten der Beschäftigten finden sich auch digitale Momente der Einflussnahme. So berichten verschiedene Interviewpartner:innen von einem System, das

[5] Mit Reckwitz (2017) lässt sich davon ausgehen, dass die Kultivierung des Lebensstils als Rider neben dem unmittelbaren Broterwerb auch das Problem einer Singularisierung des eigenen Lebens zu lösen hilft, vor das sich vor allem viele Bewohner:innen der westlichen Großstädte gestellt sehen.

die Geschwindigkeit und die hiermit verbundene Lieferdauer der Rider maß und in den Geschäftsräumen der Warenhäuser gut sichtbar visualisierte:

„Noch kurz nachdem ich angefangen habe, war es tatsächlich so, dass die Rider, vielleicht hast du davon auch gehört, dass die Rider gerankt wurden. Dann hing wirklich so ein Tablet im Warehouse, wo jeder sehen konnte, welcher Rider wie schnell war. Mit so einer Rakete oder drei Raketen dahinter oder so."

Eine grundlegende Affinität vieler Rider zum (mitunter rasanten) Fahrradfahren wird hier überführt in eine Strategie betrieblicher Rationalisierung, die einen Wettbewerbsgedanken induziert und so die Leistungsbereitschaft steigern soll. Gleichzeitig berichtet eine Interviewpartnerin von Problemen, die beim Bearbeiten der digitalen Gehaltsabrechnung auftreten:

„Also, wir kriegen unsere Gehaltsabrechnung online. Da muss man auch erstmal wissen, wie man die liest. Außer, Du kannst gut Deutsch und kennst dich mit Technik aus. Ja, und das ist alles relativ fragwürdig. Manchmal wird nicht pünktlich bezahlt oder zu wenig. Du musst selbst angeben, ob Dein Einstempeldings richtig ist. Ich schreibe mir immer alle Stunden auf und immer alles Trinkgeld, weil ich der App nicht traue. Das ist auch eine Heidenarbeit, weil ich sozusagen Job-Tagebuch führe für den Scheiß."

Neben der app-basierten Streckenführung und dem Einsatz vernetzter Endgeräte in der Lagerlogistik finden sich auch in der Verrichtung und Entlohnung der Arbeit Momente von digitalem Technikeinsatz, die den Arbeitseinsatz rationalisieren und die Arbeitsintensität erhöhen.

In Anbetracht von diesen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen kam es im Sommer und Herbst 2021 zu wilden Streiks von Berliner Ridern. Bevor die Auseinandersetzung analysiert wird, steht im Folgenden die Konfliktkonstellation im Fokus, die sich in der betrieblichen Organisierung der Beschäftigten zwischen den beteiligten Gewerkschaften – ver.di/NGG und der Freien Arbeiter:innen Union (FAU) – ergibt.

3.2 Die Arbeitskämpfe bei Gorillas

Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei Gorillas waren im Laufe des Jahres 2021 Ausgangspunkt einer Welle von wilden Streiks in Berlin, deren Verlauf eine Konfliktkonstellation hervorbrachte, in dessen Zentrum sich das Gorillas Workers Collective und die Unternehmensleitung gegenüberstehen. Ihren Anfang nahm die Entwicklung Anfang 2021 als nach einem Winter mit unzureichenden Arbeitsmitteln und ersten Konflikten im Februar das erste Mal eine Gruppe acht unzufriedener Rider zusammenkam, um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu bewirken.

"And then we started organizing. And yeah, things just happened. You know action, reaction, action, reaction. And we built up this collective and then we made this electoral board assembly. So, we selected the electoral board. Meanwhile we did wild strikes, as you remember. And things got much bigger", beschreibt einer der Rider.

Nach einer Betriebsversammlung im Mai und der angesprochenen Einsetzung eines Wahlvorstands zur Gründung eines Betriebsrats spitzte sich die Situation zu. Im Juni legten ca. 20 Beschäftigte des Warenlagers am Checkpoint Charlie als Reaktion auf die Kündigung eines Kollegen spontan die Arbeit nieder. Der Arbeitskampf dehnte sich auf einzelne andere Berliner Warehouses aus und brachte den App-Lieferdienst für jeweils einige Stunden zum Erliegen.

Das deutsche Streikrecht erlaubt Streiks nur, wenn sie durch eine anerkannte Gewerkschaft zur Durchsetzung eines Tarifvertrags initiiert wurden. Auf diese Weise kann die Betriebsleitung, beziehungsweise

ein Kapitalverband die Streikmaßnahmen beenden, indem er auf die Forderungen per Angebot eines entsprechenden Tarifvertrages eingeht. Doch die Streikenden stellten durch die koordinierte Arbeitsniederlegung ihre strukturelle Macht unter Beweis und sorgten zugleich dafür, dass die Arbeitsbedingungen bei Gorillas in der medialen Öffentlichkeit diskutiert wurden. Die Wiedereinstellung ihres gekündigten Kollegen erwirkten sie nicht. In Anbetracht der Situation erklärte Kağan Sümer, einer der CEOs des Unternehmens, niemanden in der Konsequenz entlassen zu wollen, mit den Worten „Ich mag, dass ihr für eure Rechte kämpft" (Rainer 2021a). Zugleich kommunizierte er in einer Slacknachricht, dass PR-Berater:innen ihn zur Deeskalation aufriefen, wohingegen er festhielt: „[I]f you know me a bit I would rather die to protect values then to be a deescalator"[6].

In Reaktion auf die Proteste und Forderungen führte Gorillas eine Umfrage unter den Beschäftigten durch und kündigte einen Aktionsplan an. Dieser sollte unter anderem den Rider Support, die Schichtplanung, das Gewicht der Rucksäcke, die Gehaltsabrechnungen und die Kommunikation verbessern und bot „Aufwärm- und Yogaübungen für die Fahrer:innen nach ihrer Schicht"[7]. Später kamen ein leistungsorientiertes Lohnelement und eine Erneuerung der Fahrzeugflotte hinzu[8]. Zentrale Forderungen wie die Wiedereinstellung des Kollegen oder kürzere Probezeiten blieben unberücksichtigt. In der Folge entschärften die angekündigten Maßnahmen nicht den Konflikt. Stattdessen kam es zu einer zweiten Welle von Streiks im Herbst desselben Jahres. Gegenstand des Arbeitskampfes waren diesmal die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Konkrete Forderungen richteten sich auf die Erhöhung des Stundenlohns auf zwölf Euro, bessere Wartung der Fahrräder, eine beschäftigtenfreundlichere Organisation des Schichtbetriebs, die Gewährleistung von Pausen und eine transparente Einteilung der Gewichtsbelastung. Im Vergleich mit dem ersten Streik betont ein Mitglied des Gorillas Workers Collective den größeren Rückhalt der Arbeitskampfmaßnahmen innerhalb der Belegschaft (vgl. Arps 2021).

Nachdem am Freitag den 2. Oktober erneut zahlreiche Beschäftigte verschiedener Warehouses in Streik getreten waren, kündigte die Geschäftsleitung an, in der nächsten Woche über die Forderungen verhandeln zu wollen. Aber statt wie angekündigt in den Dialog zu treten, verweigerte das Management den am Streik beteiligten Beschäftigten den Zugang zum Betrieb und sprach Kündigungen aus[9]. Laut Ver.di sollen insgesamt 350 Mitarbeiter:innen entlassen worden sein (Spyropoulos 2021). Gegenüber dem Tagesspiegel begründete ein Sprecher von Gorillas die Kündigungen mit der Teilnahme der Betroffenen an den ungenehmigten Streikmaßnahmen:

„Solche unangekündigten und nicht gewerkschaftlich getragenen Streiks sind rechtlich unzulässig. Nach intensiver Abwägung sehen wir uns gezwungen, diesen rechtlichen Rahmen nun durchzusetzen. Das bedeutet, dass wir das Arbeitsverhältnis mit denjenigen Mitarbeiter:innen beenden, die sich aktiv an den nicht genehmigten Streiks und Blockaden beteiligt, den Betrieb durch ihr Verhalten behindert und ihre Kolleg:innen damit gefährdet haben" (Kluge 2021).

Der harten Linie begegneten die Beschäftigten unter Federführung des Gorillas Worker Collective mit einer breiten Kampagne. Mit Slogans wie „Zu streiken ist nicht illegal. Seine Arbeiter:innen nicht zu bezahlen, ist illegal!" mobilisierten die Aktivist:innen zu einer Kundgebung vor der Unternehmenszentrale in Prenzlauer Berg. Folglich fanden sich am Mittwoch dem 6. Oktober etwa 150 Personen vor dem Gebäude ein. Gegenüber anderen gewerkschaftlichen Kundgebungen fiel hier vor allem die diverse

[6] https://twitter.com/support_rider/status/1403324651435184129
[7] Zu finden unter: https://gorillas.io/de/blog/ein-aktionsplan-fuer-unsere-rider und https://gorillas.io/de/blog/updates-aus-dem-aktionsplan-fuer-unsere-rider
[8] https://gorillas.io/de/blog/gorillas-verbessert-sich-weiter
[9] Während die schriftlichen Kündigungen allgemein gehalten waren, wurden die telefonischen Pendants teilweise mit der Teilnahme der betreffenden Personen an dem nicht genehmigten Streik begründet.

Zusammensetzung der Protestierenden auf. Neben 30 bis 40 Ridern, die ihrem Unmut in Form von Plakaten, Sprechchören, einer kunstvollen Fahrradinstallation sowie satirischen Rollenspielen und dem geräuschvollen Schlagen auf Töpfe, Pfannen und andere Hausgeräte Ausdruck verliehen, setzte sich die Menge aus Vertretern des bewegungslinken Milieus sowie zahlreichen Journalist:innen und einer kleinen ver.di-Delegation zusammen. Angelehnt an einen Werbeslogan des Unternehmens stand auf einem der gezeigten Transparente der Satz „Wir organisieren uns in zehn Minuten" – ein klares Bekenntnis zu entschiedenem und agilem Protesthandeln. Nachdem die Polizei die Straße abgesperrt hatte, wurde der Zugang zum Gebäude über mehrere Stunden blockiert und mit verschiedenen Redebeiträgen Öffentlichkeit für die Geschehnisse im Unternehmen geschaffen. Am 16. November mobilisierte das GWC zusammen mit einem Bündnis aus politischen Gruppen und Organisationen über 500 Teilnehmer:innen zu einer weiteren Demonstration zur Unterstützung der Arbeitskämpfe der Rider und gegen die systematische Bekämpfung von gewerkschaftlichen Strukturen (Union Busting).

Gorillas hatte im November angekündigt, sein Unternehmen umzustrukturieren und in Berlin ein „Franchise-Modell" zu erproben, wonach jedes Lagerhaus eine eigenständige Unternehmenseinheit werden soll (vgl. Rainer 2021b). Die Unternehmenszentrale hingegen wird zu einer in den Niederlanden verorteten Holding umgewandelt. Vom GWC und Gewerkschaften wurde dieser Schritt als Versuch gewertet, den Aufbau eines Betriebsrats zu verhindern. Bereits im Oktober hatte Gorillas eine Neustrukturierung vorgenommenen, nach der das operative Geschäft – einschließlich der Beschäftigung der Rider und weiteren Mitarbeiter:innen in den Warehouses – an ein zweites Unternehmen, die Gorillas Operations Germany GmbH & Co. KG, ausgelagert wurde (vgl. Aschemeyer 2021). Die Betriebsratswahl versuchte Gorillas schließlich per einstweiliger Verfügung aus formalen Gründen zu stoppen, unter anderem da nicht ersichtlich gewesen wäre, für welche Beschäftigten der Wahlvorstand – nach den Umstrukturierungen – zuständig sei. Das Arbeitsgericht wies die einstweilige Verfügung ab, am 27. November 2021 wählten die Beschäftigten des Unternehmens einen Betriebsrat. Es standen zwei Listen zur Wahl, die beide von den Aktivist:innen der Proteste organisiert waren. Das Wahlergebnis wurde im Dezember 2021 von Gorillas gerichtlich angefochten. Bei Fertigstellung des Textes stand eine Entscheidung noch aus.

3.3 Akteure und interessenpolitische Strategien im Konflikt

Was den Verlauf und die Muster der Auseinandersetzung bei Gorillas von traditionellen Arbeitskämpfen unterscheidet, ist in erster Linie die begrenzte Rolle traditioneller Gewerkschaften (ver.di und NGG), die größere Relevanz der anarchosyndikalistischen Freien Arbeiter:innen Union (FAU) und vor allem des autonomen Gorillas Workers Collective. Diese werden im Folgenden näher betrachtet um im Anschluss die Strategien und Dynamiken im Konfliktgeschehen in den Blick zu nehmen.

Die Gewerkschaft ver.di

Die Gründung von ver.di im März des Jahres 2001 lässt sich durchaus als Reaktion auf eine fortschreitende Erosion sozialpartnerschaftlicher Arrangements und einer mit ihr verbundenen Prekarisierung der Arbeit interpretieren. Die Gewerkschaft wurde, wie Kempe (2010: 39) bemerkt, „in einer Situation gegründet, in der Teile des Arbeitgeberlagers die Sozialpartnerschaft längst aufgekündigt hatten." Vor diesem Hintergrund integriert die neue Organisation seit der Jahrtausendwende mit ihren knapp zwei Millionen Mitgliedern zahlreiche verschiedene Branchen und repräsentiert damit ein breites Spektrum heterogener Interessen.

Gewerkschaftliche Mobilisierung speist sich aus einem Engagement in den Betrieben, weil dort zum

einen die konkrete Auseinandersetzung mit den Betriebs- und Unternehmensleitungen stattfindet. Indem sie solche Auseinandersetzungen erfolgreich bestreiten, leisten Gewerkschaften zum anderen einen wesentlichen Beitrag zur Mitgliedergewinnung, welche ebenfalls in der betrieblichen Praxis begründet liegt. Für die ver.di diagnostiziert Kempe vor über einem Jahrzehnt (2010: 79) „keine ausreichende Schwerpunktsetzung der Organisation“: „Das politische Engagement, die beharrliche und deutlich wahrnehmbare Vertretung der Arbeitnehmerinteressen im politischen Raum, die permanente öffentliche Thematisierung der aktuellen sozialen Fragen wird bisher noch nicht glaubwürdig unterlegt durch gewerkschaftliche Organisierung und Aktivierung der Betroffenen, der Menschen im Organisationsbereich von ver.di und insbesondere in den Branchen mit hohem Anteil prekärer Beschäftigung“ (ebd.).

Angesichts dieser Umstände besteht ihm zu Folge weiter eine „riesige Diskrepanz zwischen Organisationsanspruch und sozialer Realität, zwischen der Allzuständigkeit und der Begrenztheit realer Macht“ (ebd.). Durch intensive Kampagnenarbeit und konfliktorientierte Tarifverhandlungen, mit denen neue Mitglieder gewonnen wurden, konnte zeitweise jedoch eine „organisatorische Konsolidierung“ (Schmalz/Dörre 2014: 227) erreicht werden. Seit einigen Jahren experimentiert ver.di zudem mit Organizing-Methoden und verfolgt den Ansatz der „bedingungsgebundenen Tarifarbeit“, bei der den Beschäftigten von tariflosen Unternehmen erklärt wird, dass sich die Gewerkschaft erst in den Konflikt um einen Tarifvertrag begibt, wenn ein relevanter Teil der Belegschaft organisiert und konfliktbereit ist. Darüber sollen aktive Kerngruppen und eine gewerkschaftliche Basis in den Betrieben entstehen (Dribbusch/Birke 2019: 30). Allerdings können die so erzielten Mitgliedergewinne etwa im Gesundheitswesen oder den Sozial- und Erziehungsdiensten den Mitglieder- und Einflussverlust in anderen Dienstleistungssektoren bislang kaum ausgleichen (ebd.: 11).

Die Freie Arbeiter:innen Union

In der (plattformvermittelten) Lieferbranche sind traditionelle Gewerkschaften nur schwach vertreten, da die Unternehmen noch jung sind, ihre Präsenz häufig nur auf eine App reduziert ist und die Arbeiter:innen oft nur kurz in dem Job bleiben oder gleich als formal selbständig gelten. Diese Vertretungslücke wird teilweise von alternativen Gewerkschaften gefüllt, die basisdemokratisch und mit explizit linken politischen Positionen auftreten. Diese werden in der einschlägigen Literatur mit unterschiedlichen Begriffen wie „alt-labour“ (Duff 2014), „social movement unionism“ (Vandenberg 2006) oder „radical political unionism“ (Denis 2012; Gordon and Up-church 2012) bezeichnet. Diese Akteure sehen sich weniger sozialpartnerschaftlichen Traditionen und Institutionen verpflichtet und ihr Fokus liegt häufig auf direkten Aktionen. Als kleine Organisationen mit nur wenigen Ressourcen agieren sie oft agil in neuen Arbeitskämpfen, setzen auf öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten und betreiben eine effektive Online-Kommunikation. Prominente Beispiele sind die Independent Workers Union of Great Britain und die italienische SI Cobas, die in der jüngeren Vergangenheit unter anderem aktiv in der Organisierung von Plattformarbeiter:innen waren (Heiland 2020).

In Deutschland verfolgt die Freie Arbeiter:innen Union (FAU) eine ähnliche Strategie. Sie verortet sich in anarchosyndikalistischer sowie basisdemokratischer Tradition und spricht sich gegen eine Vertretungspolitik aus. Die FAU wurde 1977 gegründet, war aber lange außerhalb eines alternativen Milieus nicht wahrzunehmen. In den letzten Jahren hat sie ihre Aktivitäten merklich erhöht und ist durch einzelne Arbeitskonflikte auch einer breiteren Öffentlichkeit bekannt geworden. Sie verfügt derzeit über Ortsgruppen (Syndikate) in 38 Städten. Anstelle der gewerkschaftlichen Repräsentation zielt sie auf die unmittelbare Aktivität der Arbeitenden und unterhält keine hauptamtlichen Funktionär:innen. Die Orga-

nisation ist föderalistisch aufgebaut und setzt auf ein Delegiertensystems, das auf imperativen Mandaten beruht[10]. Mit einer geringen Anzahl an Mitgliedern ist ihr Einfluss beschränkt, weshalb sie ihre Aktivitäten auf lokale Arbeitskämpfe fokussiert, die sich an den prekarisierten Rändern der Erwerbsarbeit abspielen und in denen etablierte Gewerkschaften kaum präsent sind. So war die FAU in der Vergangenheit insbesondere in Berlin verantwortlich für die Organisierung von Ridern bei den Plattformen Foodora, Deliveroo und Lieferando. Hervorzuheben ist, dass der FAU in der Vergangenheit von Gerichten die Tariffähigkeit abgesprochen wurde (nach §2 TVG), da ihre „soziale Mächtigkeit" in Form der überbetrieblichen Organisierung sowie ihrer Durchsetzungs- und organisatorische Leistungsfähigkeit nicht ausreichend ausgeprägt wären (Degner/Kocher 2018: 257).

Das Gorillas Workers Collective

Als autonome, von einigen Gorillas-Ridern organisierte Gruppe, kommt dem Kollektiv der Status eines informellen Vertretungsorgans zu, dessen Handlungsspektrum nicht durch arbeits- und mitbestimmungsrechtliche Vorgaben flankiert und gewährleistet wird. Wie zuvor beschrieben, fand sich angesichts der Arbeitsbedingungen und Konflikte bei Gorillas in Berlin im Februar 2021 eine Gruppe von acht Ridern zusammen, die entschlossen waren, Verbesserungen zu fordern und durchzusetzen. Bei diesem Treffen wurde das politische Ziel formuliert: „It was the first meeting, we said like hey, we can do something. And we mentioned the workers council as the first goal. Like the ultimate goal was the workers council. But for that we needed to, you know, or-ganize and tell people what to do." Aus dieser Initiative ging das Gorillas Workers Collective (GWC) hervor. Durch deren Engagement und die Berichterstattung wuchs die Gruppe stetig an: „You know and then we got bigger and bigger every meeting. We were inviting some people. They were coming and going." In wöchentlichen Plena wurde das weitere Vorgehen diskutiert. Und durch die Nutzung verschiedener Messenger-Kanäle wurde sowohl die interne Organisation unterstützt als auch die Kommunikation nach außen und gegenüber Kolleg:innen erweitert. Dabei agiert das GWC nur bedingt als geschlossener Akteur. Nach Aussagen eines Interviewten ist es eher als ein Netzwerk zu verstehen. In dessen Kern ist lose eine Gruppe von Ridern und externen Unterstützter:innen aktiv. Je nach Thema, Zeitpunkt und Konfliktdynamik kommen weitere Personen hinzu und lassen sich circa 150 bis 200 Rider für niederschwellige Aktionen wie Betriebsratswahlen und ein kleinerer Kern an Aktiven für Streiks oder ähnliches aktivieren. Die Zusammensetzung des GWC beschrieb einer der Aktiven wie folgend: „And we were like, at the end right now 30 official people. 30, 35. But a lot of more supporters. And from Riders side I would say like 30 more. (…) At the last plenum we had, there were 50 people. And only ten people from the collective, 40 from alliances."

3.4 Dynamik und Strategien im Arbeitskonflikt

Wie dargelegt ging das GWC aus einer spontanen Initiative weniger Rider hervor und diente im folgenden Konfliktverlauf als zentraler Akteur. Dieses nutzte das Momentum der Konflikte sowie der öffentlichen Berichterstattung und entwickelte sich zu einer effektiven informellen Interessenvertretung. Auf Basis von Spenden durch eine breite und mitunter internationale Unterstützer:innenschaft gelang es dem GWC, im Verlauf des Arbeitskampfes mehrere tausend Euro zu akquirieren, um damit Rechtsdienstleistungen und ähnliches zu finanzieren.

[10] https://www.fau.org/gewerkschaft/statuten-2020.pdf

Vom interviewten Mitglied des GWC wird betont, dass grundsätzlich keine formelle und strukturelle Kooperation mit irgendeiner Gewerkschaft bestünde. Allerdings gab es verschiedene Kooperationen mit Gewerkschaften und anderen Akteuren. Von Beginn an teilten Rider der Lieferplattform Lieferando ihre Erfahrungen mit dem GWC. Und vonseiten der DGB-Gewerkschaften ver.di und NGG gab es wiederholt materielle Unterstützungen in Form des Drucks von Flyern oder bei der Einsetzung des Wahlvorstands für die Betriebsratswahlen. Einige der Rider sind auch Mitglied der NGG. Darüber hinaus war vor allem die FAU in die Kampagne und Proteste involviert. Deren Vertreter:innen wurden nach einigen Monaten vom GWC zu Plena eingeladen und wirkten fortan als externe Unterstützer:innen mit.

Anders als die DGB-Gewerkschaften, die in der Regel einer korporatistischen Orientierung und damit dem Hauptziel verpflichtet sind, Arbeits- und Beschäftigungsstandards per Tarifvertrag abzusichern, verfolgt die FAU einen bewegungsorientierten Ansatz. Ihr Ziel ist eine grundsätzliche Politisierung ihrer Klientel, die letztlich darauf ausgerichtet ist, (Erwerbs-) Arbeit und Eigentumsverhältnisse innerhalb der Gesellschaft neu zu organisieren.

Eine Schlüsselbedeutung kommt für die FAU hierbei dem Mittel des Arbeitskampfes zu. Während Arbeitskämpfe im Rahmen des deutschen Streikrechts streng reglementiert und in der politischen Praxis traditionell innerhalb routinierter Bahnen eingeübt sind, zielt die Arbeit der FAU darauf ab, Arbeitskämpfe als Mittel der Mobilisierung jenseits von Tarifverhandlungen zu nutzen. Wie die befragte Organizing Sekretärin der FAU erklärt, kommt dem Streik hierbei eine zentrale Stellung als Instrument politischer Sozialisation zu: „Man kann das schwer erklären, wie das genau funktioniert und wie krass das eigentlich ist. Aber wenn Du im Arbeitskampf bist, ist das Thriller, Selbstermächtigung und alles. Und wir müssen alle daran arbeiten das zu popularisieren."

Indem die FAU Beschäftigte aus den betrieblichen Zusammenhängen heraus agitiert, wendet sie sich – gemäß dem Verständnis der Interviewpartnerin– dezidiert gegen festgefahrene Muster betrieblicher Herrschaft und gewerkschaftlicher Bürokratie, die das politische Potenzial der Mitglieder kanalisieren: „Dann lernt man als allererstes, dass Fakten, Recht, dieses ganze… Dieses ganze rationale Gebäude, relativ wenig damit zu tun hast, ob Du Erfolg hast oder nicht." Um dieses zu aktivieren, sei jedoch ein authentisches Auftreten und eine unmittelbare, engagierte Ansprache unverzichtbar: „Das Wichtigste dabei, Leute zu organisieren, ist Empathie, Emotion, Leidenschaft, dieser ganze Scheiß, weißt Du? Und ich glaube, das ist auch das, was die Arbeit bei zum Beispiel ver.di oder so für so eine große Gruppe von Leuten einfach ausschließt."

Anders als es die DGB-Gewerkschaften versuchen, generiere man Erfolgserlebnisse nicht über verordnete Folgsamkeit, sondern unmittelbares Erleben der eigenen Durchsetzungsfähigkeit in konkreten Arbeitskämpfen:

„Ich glaube, es gibt nichts… Ich sage meinen Leuten immer, ‚Ihr habt nicht gelebt, bis Ihr nicht mal einen Arbeitskampf gewonnen habt.' Es gibt nichts Schöneres, als einen Menschen, der viel mächtiger ist als Du, und Du denkst, Du kannst gegen den gar nichts machen. Wenn Du dem sagen kannst ‚Zahltag, Baby!' Das ist eine unvergleichliche Selbstermächtigung."

Auch ein Mitglied des GWC beschreibt wie ein vorangegangener Protest erst die Möglichkeit von erfolgreicher Interessenvertretung und Selbstermächtigung aufbrachte:

"There were one warehouse in Schöneberg. I think it was decided not to work because it was snowy. And they kind of made an assembly within themselves, within the warehouse. And you know, collecting signatures. That was kind of a ground breaking for us to like, wow okay, this works."

Allerdings stellt die soziale und kulturelle Heterogenität der Belegschaften bei der Organisierung in der

Lieferlogistik aus Sicht der FAU-Sekretärin eine Herausforderung dar:

„Es gibt halt die Probleme, dass vor allen Dingen im Organisierungsprozess, sage ich jetzt mal, dass die wichtigen Gespräche eher nicht auf Englisch geführt werden, sondern in der Muttersprache. Aber das ist was, womit wir in der FAU schon viele Erfahrungen gemacht haben, das sind diese Netzwerkorganisierungsprozesse."

In der politischen Praxis gelänge die Bewältigung jedoch gut unter Bezug auf das stehende und diverse Netzwerk der Organisation:

„Das heißt, Du suchst dir die Sprachen aus, z.B. Bengalisch etwa. Was in Bangladesch gesprochen wird. Bengalisch, Spanisch und noch so zwei andere. Und Du suchst Dir halt aus jedem Netzwerk ein paar Personen, denen Du vertraust. Und du müsstest denen auch vertrauen, die Informationen aus den Sprachgruppen dann weiterzugeben."

Eine wesentliche Problematik stellt im Fall des Gorillas-Konflikts die offene Frage nach der Tariffähigkeit der FAU dar. Da ein Großteil der juristischen Fach-Einschätzungen zum Ergebnis gelangt, dass die Organisation im Einklang mit deutschem Recht nicht befugt ist, einen Tarifvertrag abzuschließen, ist es erforderlich, dass der Abschluss begonnener Tarifkonflikte durch eine andere Gewerkschaft – im Falle des Gorillas-Konflikts ver.di – beglaubigt werde. Demgegenüber steht allerdings ein historisch und ideologisch belastetes Verhältnis der beiden Organisationen, was insbesondere im hier untersuchten Fall ein wesentliches Problem darstellte. Dies zeigt sich im Rahmen der Interviews von Seiten der FAU-Repräsentant:innen. Allgemein bezeichnet eine der Befragten die „ver.di-Leute" als „sehr beschäftigt": „Die zahlen einen Sekretär für eine ganze Industrie, eine ganze Branche in einem ganzen Bezirk. Die haben nicht die Möglichkeit, sich mit dem ganzen Scheiß auseinanderzusetzen. Ich habe das, weil ich mir mein Gebiet aussuchen kann."

Gleichzeitig, so die Befragte, sehe ver.di die FAU „nicht als Freund", das sei „kein Geheimnis". Aber, so setzt sie hinzu, „[E]s gibt ja diesen schönen Spruch, man macht keine Geschichte dadurch, dass man gemocht wird." Abgesehen von kleineren Unterstützungsleistungen, wie dem Drucken von Flugblättern, habe sich ver.di vor diesem Hintergrund auch geweigert, Rechtsschutz- und Bildungsangebote zu unterstützen. Wie ver.di-Funktionär Andreas Splanemann im Oktober gegenüber dem Rundfunk Berlin-Brandenburg äußerte, würde eine „Übernahme des Streiks […] aus unserer Sicht den Mitarbeitenden nicht in ihrer jetzigen Situation helfen" (Jurkschat 2021). Aufgrund von Sprachbarrieren und prekären Beschäftigungsbedingungen sei die Belegschaft des Unternehmens „schwer zu organisieren". Auch der Befragte des GWC äußert sich skeptisch gegenüber ver.di und deren Strategien: „They always have conditions. They don't like wild strikes. (…) They help us with the flyers, yes. But their attention is more about how many members you can bring to us."

Analog dazu kritisiert die FAU-Sekretärin eine als passiv und opportunistisch wahrgenommene Haltung der DGB-Gewerkschaften: „Ich glaube, das Schöne daran, sich selbst zu organisieren und selbst Ziele und Möglichkeiten zu setzen, dass das viel mehr Leute mitnimmt, als ein ver.di Sekretär, der alle 500 Jahre im Betrieb auftaucht und sagt ‚Wir müssen jetzt die Tarifrunde machen, das ist superwichtig heute'." Bemängelt wird hier eine Distanz der großen Gewerkschaften zu den Beschäftigten und den betrieblichen Konfliktlagen, die gerade dort bemerkbar wird, wo es noch keine Betriebsräte gibt. Indirekt wird damit ein Vakuum der Interessenvertretung im betrieblichen Alltag angesprochen, das sich als Folge einer Verlagerung gewerkschaftlicher Handlungsfähigkeit auf die Ebene der „institutionellen Macht" (Schmalz/Dörre 2014: 227 ff.) interpretieren lässt. Auch die – im Vergleich zu Basisgewerkschaften – höhere Organisationsmacht wird teilweise mehr symbolisch eingesetzt, um wiederum die institutionelle Seite aufzuwerten. Dem ver.di-Apparat wird durch die Interviewpartnerin daher nicht zugetraut,

die Belegschaften in neuen und prekären Branchen wie den Lieferdiensten zu organisieren:

„Das funktioniert nicht mit dem Konzept von verdi. Du baust Dir da eine Betriebsgruppe auf für die Tarifrunde. Und danach haben die keine Leute mehr, um das zu unterhalten. Und Du bringst den Leuten nicht bei, wie man die selbst unterhält."

Die FAU legt demgegenüber Wert auf die Selbstorganisation der Beschäftigten, deren aktive Mobilisierung und die strukturelle Macht im Betrieb. Trotz geringer Mitgliederzahlen und weniger effizienten Organisationsstrukturen setzt sie gezielte ihre kommunikativen und gesellschaftspolitischen Ressourcen ein, um das Image der jungen Start-ups anzugreifen. Sie fokussiert sich nicht auf die langfristige Durchsetzung sozialpartnerschaftlicher Beziehungen im Unternehmen, sondern auf unmittelbare Verbesserungen der Arbeitsbedingungen durch den offensiv und öffentlich ausgetragenen Konflikt. Dieser Ansatz erwies sich für die Zusammenarbeit mit dem GWC als eine passende Strategie, wie eines deren Mitglieder erläutert:

„You just have to create a space for me to grow. You know? Like not parenting but some pushes in the right moment, right time. Not like hey, do this or do this. Otherwise no then just go away. Like we can organize without you even. Like we did all the strikes without you. Why would we need you? And that's why our, I mean we're trying to contact some other people than ver.di."

Ver.di steht einer konfrontativen Austragung des Interessenkonflikts skeptisch gegenüber, denn der „richtige Weg" würde, wie Pressesprecher Splanemann im taz-Interview sagt, über den Betriebsrat laufen, mit dem die auftretenden Probleme „gemeinsam mit dem Arbeitgeber angegangen" (Kühn 2021) werden könnten. Er fügt hinzu: „Dass es hier keine politischen Streiks gibt, schützt ja auch die deutsche Wirtschaft und damit Arbeitsplätze" (ebd.). Der politische Sekretär aus dem Bundesfachbereich Handel von ver.di, Daniel Nikolovic, erklärt im Interview mit ipg-journal der Friedrich-Ebert-Stiftung:

„Die große Medienaufmerksamkeit für die Anliegen der Gorillas-Beschäftigten hat dann sicher auch noch dazu beigetragen, dass manche gedacht haben, man brauche weder die Unterstützung der großen Gewerkschaft noch das komplizierte deutsche Streikrecht und könne mit direkten und spontanen Formen die Auseinandersetzung gewinnen. Das ist leider schiefgegangen, und die betroffenen Beschäftigten standen schutzlos da." (N.N. 2021)

Gegenüber den Folgen des wilden Streiks wird die rechtliche Sicherheit der Beschäftigten durch tariffähige Gewerkschaften in regulierten Auseinandersetzungen hervorgehoben. Außerdem wird auch von seiner Seite das angespannte Verhältnis zwischen den verschiedenen interessenpolitischen Akteuren thematisiert: „Die basisdemokratische Kultur des GWC mit verschiedenen Flügeln und mehr oder weniger ausgeprägten politischen Vorstellungen birgt ein gewisses Misstrauen gegenüber großen Gewerkschaften (ebd.)". In Bezug auf die Vorbereitung der Betriebsratswahl betont er: „[D]ie Abstimmungsprozesse mit ihren Beratern, die zusätzlich eigene Agenden verfolgen, haben viel Zeit gekostet" (ebd.) und führt aus, dass „ein Wahlvorstand kein politisches Gremium ist, sondern spezifische gesetzliche Regeln einhalten muss auf dem Weg zur Gründung eines Betriebsrats und einer tariffähigen Gewerkschaft, die dann auch legal streiken kann" (ebd.). Das Misstrauen scheint weniger aus einem Konkurrenzverhältnis zwischen den beteiligten Akteuren um Mitglieder zu resultieren, sondern lässt sich im Kern auf abweichende politische Zielvorstellungen und unterschiedliche Organisationslogiken und -kulturen zurückführen, die im Arbeitskampf und bei der Betriebsratsgründung bei Gorillas aufeinandertreffen. Die betriebliche Verankerung von ver.di ist allerdings gering, während die „Identifikation der Aktivisten und vieler Beschäftigter mit dem GWC […] sehr hoch [ist], obwohl das Collective nicht homogen ist und es verschiedene Flügel gibt" (ebd.), wie auch der ver.di-Sekretär anmerkt.

4 Fazit

Die betrieblichen Auseinandersetzungen bei Gorillas sind beispielhaft dafür, wie Arbeitskämpfe in den prekären Zonen des digitalen Kapitalismus zukünftig womöglich geführt werden. Sie verhalten sich spiegelbildlich zur Welt der Tech-Start-Ups: Sie agieren flexibel, setzen auf mediale Wirksamkeit und fordern institutionelle Arrangements heraus. Der Beitrag hat die Erosion sozialpartnerschaftlicher Beziehungen im digitalen Kapitalismus zum Ausgangspunkt genommen, um sich dem Fallbeispiel eines eskalierten Arbeitskampfes in einem stark expandierenden Jungunternehmen zuzuwenden. Die Arbeitsbeziehungen bei Gorillas sind gleichzeitig von Formalisierung und Unterminierung geprägt: Das Unternehmen setzte zwar von Beginn an auf Angestelltenverhältnisse der Rider und Picker, womit zumindest rechtlich die Möglichkeit der betrieblichen Mitbestimmung besteht. Doch zugleich scheinen regulierte und interessenpolitische organisierte Arbeitsbeziehungen aus Sicht des Managements nicht willkommen und werden torpediert, wie die zahlreichen Kündigungen sowie die Behinderung der Betriebsratsgründung andeuten. Stattdessen wird für die Nutzung von individuellen Kommunikationswegen in Form von „persönlichen Austausch“ und für „einen vertraulichen Feedback-Kanal […] [im] Intranet“[11] geworben.

Vor diesem Hintergrund kam es zu einer Protestkampagne und wildem Streik, in dem die DGB-Gewerkschaften nur eine kleine Rolle spielten. Zentraler Akteur war das Gorillas Workers Collective, das zwar auf die Implementierung eines Betriebsrats abzielte, sich aber ansonsten von den traditionellen sozialpartnerschaftlichen Gewerkschaften abgrenzte und nur punktuell deren Unterstützung nutzte. Die Rider verfolgen einen interessenpolitischen Pragmatismus für welchen den etablierten DGB-Gewerkschaften mitunter das passende Repertoire fehlt und dessen Praktiken und Konsequenzen insbesondere von ver.di nicht mitgetragen wurden – beispielsweise wilde Streiks und Kooperationen mit der anarchosyndikalistischen FAU. Letztere spielte eine größere Rolle in der Protestkampagne. Gemeinsam mit dem GWC agierten sie als „Organizer ‚auf Augenhöhe‘“ (Schmalstieg 2009: 908). Sie waren eng mit der Belegschaft verbunden oder Teil derselben, kannten deren Problemlagen und formulierten Antworten und Strategien, die an Arbeits- und Lebensrealität sowie das Rider-Life und damit die Subkultur der Rider anschließen und unter diesen auf Resonanz stoßen konnten. Auf diesem Weg entstand ein aktiver Kern, der die Kampagne organisierte und jederzeit für Aktionen auf ein loses Netzwerk an Ridern und externen Unterstützer:innen zurückgreifen konnte. Als Resultat beteiligen sich vor allem auch migrantische Arbeitskräfte, die von traditionellen Gewerkschaften und den etablierten Strukturen der industriellen Beziehungen nur selten angesprochen werden. Der Konflikt zeigt, dass obwohl die Rider inhaltliche Ziele mit den DGB-Gewerkschaften teilten (Betriebsratsgründung), sie hinsichtlich des Weges dorthin auf andere Strategien und Akteure zurückgriffen. Die Organisierung von Interessenhandeln im Rahmen lockerer Gruppen und Netzwerke scheint dem Bedürfnis vieler Beschäftigter in dieser Form prekärer und oft mitbestimmungsferner Arbeitsverhältnisse zu entsprechen. Die Basisstrukturen erlauben eine hohe Reaktions- und Anpassungsfähigkeit, die für schnell wachsende und in permanenter Umstrukturierung begriffene Unternehmen die nötige Beweglichkeit mitbringen. Demgegenüber können bürokratisch wahrgenommene DGB-Gewerkschaften vergleichsweise starr und strukturkonservativ wirken:

“[W]hile institutional trade unions have not been able to radically renovate their repertoire of action and organisational formats in order to address challenges of precarity, the more innovative efforts undertaken by emerging entities lack the necessary influence and critical mass required to have a broader societal impact” (Chesta et al. 2019: 839).

Angesichts dessen ist auch die Spezifik des Gorilla-Falls in Betracht zu ziehen. So stellt sowohl die

[11] https://gorillas.io/de/blog/updates-aus-dem-aktionsplan-fuer-unsere-rider

spezifische Sozialstruktur der Rider mit vielen jungen politisch Interessierten und teilweise auch Erfahrenen, eingebettet in die politische Subkultur Berlins als auch das breite öffentliche Interesse eine Besonderheit dar. In prekären Arbeitskontexten, die ohne derlei unterstützende Bedingungen auskommen müssen, sind die traditionellen Gewerkschaften weiterhin unerlässlich. Wie der Fall Gorillas aber zeigt, können alternative und autonome Gruppen als effektive interessenpolitische Akteure agieren, wenngleich deren bleibender Erfolg unter anderem von den juristischen Auseinandersetzungen um die Kündigungen und Betriebsratsgründung abhängen wird. Zwischen den unterschiedlichen interessenpolitischen Akteuren könnten mittelfristig auch produktive Spannungen entstehen, in denen alle beteiligten Organisationen ihre Ressourcen, Fähigkeiten und Kulturen im Sinne der Beschäftigten einbringen. Dies erlaubt, dass alternative Basisstrukturen “can complement rather than substitute for traditional actors” (OECD 2019: 215). Um die Verbindung an Kämpfe in neuen Arbeitsfeldern nicht zu verlieren wird daher auch von den großen Gewerkschaften vermehrte Beweglichkeit gefragt sein. Die deutsche Industrial Relations Forschung wiederum könnte gefordert sein, ihre institutionelle Fixierung zu lockern und selbstorganisierte oder basisgewerkschaftliche Arbeitskonflikte stärker einzubeziehen, da deren Bedeutung in gewissen Segmenten prekärer Erwerbsarbeit zukünftig eher zu- als abnehmen dürfte.

5 Literatur

Arps, Jan Ole (2021): Hallo, du bist gefeuert. In: Analyse & Kritik, 19.10.2021. https://www.akweb.de/bewegung/kuendigungen-nach-streik-bei-gorillas-hallo-du-bist-gefeuert (Abruf: 10.01.2022)

Beckert, Jens (2018): Imaginierte Zukunft. Fiktionale Erwartungen und die Dynamik des Kapitalismus. Berlin: Suhrkamp.

Brinkmann, Ulrich; Nachtwey, Oliver (2016): Postdemokratie und Industrial Citizenship. Erosionsprozesse von Demokratie und Mitbestimmung. Basel/Weinheim: Beltz.

Butollo, Floran; Nuss, Sabine (2019): Einleitung der Herausgeber. In: Einleitung der Herausgeber. In: Dies. (Hg.): Marx und die Roboter. Vernetzte Produktion, Künstliche Intelligenz und lebendige Arbeit. Berlin: Dietz, 8-22.

Berger, Ulrike; Offe, Claus (1984): Das Rationalisierungsdilemma der Angestellten-arbeit. In: Claus Offe (Hg.): Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt/Main: Campus, S. 271-290.

Cant, Callum (2019): Riding for Deliveroo. Resistance in the New Economy. Cambridge, UK: Polity.

Crouch, Colin (2019): Gig Economy: Prekäre Arbeit im Zeitalter von Uber, Minijobs & Co. Berlin: Suhrkamp.

Degner, Anne; Kocher, Eva (2018): Arbeitskämpfe in der „Gig-Economy“? Die Protestbewegungen der Foodora- und Deliveroo-„Riders“ und Rechtsfragen ihrer kollektiven Selbstorganisation. In: Kritische Justiz 51 (3), S. 247-265.

Denis, Jean-Michel (2012): The case of SUD-Rail: The limits of ‘radical political unionism’. In: European Journal of Industrial Relations 18 (3), S. 267-272.

Doering-Manteuffel, Anselm; Raphael, Lutz (2008): Nach dem Boom. Perspektiven auf die Zeitgeschichte seit 1970. Göttingen: Vandenhoek & Ruprecht

Dörre, Klaus (2016): Die neue Konfliktformation. Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen. In: Industrielle Beziehungen 23 (3), 348-365.

Dribbusch, Heiner; Birke, Peter (2019): Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen in Zeiten des Umbruchs. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Duff, Michael C. (2014): ALT-Labor, Secondary Boycotts, and Toward a Labor Organization Bargain. In: Catholic University Law Review 63 (4), S. 843-878.

EU-Kommission (2021): Vorschläge der Kommission zur Verbesserung der Arbeits-bedingungen von Menschen, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_21_6605/ (Abruf: 16.01.2022).

Eurofound (2018): Employment and working conditions of selected types of platform work. Publications Office of the European Union. Luxembourg.

Ewen, Janis (2021): Das Ende der Gig Economy? Plattformlieferdienste zwischen Ausdehnung und Arbeitskonflikt. In: Berliner Debatte Initial 32 (3), S. 65–77.

Greef, Samuel; Schroeder, Wolfgang; Sperling, Hans Joachim (2020): Plattformökonomie und Crowdworking als Herausforderungen für das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 27, Heft 2, S. 205-226.

Gordon, Alex; Upchurch, Martin (2012): Railing against neoliberalism: Radical political unionism in SUD-Rail and RMT. In: European Journal of Industrial Relations 18 (3), S. 259-265.

Heiland, Heiner (2020): Workers' Voice in Platform Labour. An Overview. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Heiland, Heiner (2021a): Controlling space, controlling labour? Contested Space in Food Delivery Work. In: New Technology, Work and Employment 36 (1), S. 1-16.

Heiland, Heiner (2021b): Neither Timeless, nor Placeless. Control of Food Delivery Gig Work via place-based Working Time Regimes. In: Human Relations.

Heiland, Heiner; Brinkmann, Ulrich (2020): Liefern am Limit. Wie die Plattformökonomie die Arbeitsbeziehungen verändert. In: Industrielle Beziehungen 27 (2), S. 120-140.

Heiland, Heiner; Schaupp, Simon (2020): Digitale Atomisierung oder neue Arbeits-kämpfe? Eine Ethnographie widerständiger Solidaritätskulturen in der plattformvermittelten Kurierarbeit. In: momentum Quarterly 9 (2), S. 50-67.

Hüfner, Daniel (2022): Organigramm: Das sind die kaum bekannten Firmenlenker hinter Gorillas. In: Gründerszene, 12.01.2022. https://businessinsider.de/gruenderszene/food/organigramm-gorillas-g/ (Abruf: 16.01.2022)

Ivanova, Mirela; Bronowicka, Joanna; Kocher, Eva; Degner, Anne (2018): The App as a Boss? Control and Autonomy in Application-Based Management. Frankfurt (Oder) (Arbeit | Grenze | Fluss - Work in Progress interdisziplinärer Arbeitsforschung, 2).

Joyce, Simon; Neumann; Denis; Trappmann, Vera; Umney, Charles (2020): A global struggle. Worker protest in the platform economy. ETUI Policy Brief.

Jurkschat, Roberto (2021): Arbeitsrechtler erachten Gorillas-Kündigungen als unwirksam. In: rbb24, 08.10.21. https://www.rbb24.de/wirtschaft/beitrag/2021/10/lieferservice-gorillas-kuendigungen-berlin-arbeitsrecht-streik.html (Abruf: 03.01.2022)

Kalleberg, Arne L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. American Sociological Review, 74(1), 1–22.

Kädtler, Jürgen (2010): Finanzmärkte und Finanzialisierung. In: Fritz Böhle, Gerd Günter Voß und Günther Wachtler (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 619-639.

Kempe, Martin (2010): 10 Jahre ver.di - Die Chancengewerkschaft. Münster: West-fälisches Dampfboot

Kirchner, Stefan (2019): Arbeiten in der Plattformökonomie: Grundlagen und Grenzen von "Cloudwork" und "Gigwork". In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozial-psychologie 71, S. 3-25.

Kirchner, Stefan; Matiaske, Wenzel (2019) Digitalisierung und Arbeitsbeziehungen in betrieblichen Arbeitswelten: Zwischen revolutionärem Wandel und digitalem Inkrementalismus. In: Industrielle Beziehungen 26(2), S. 125-129

Kluge, Christoph (2021): Start-up Gorillas entlässt streikende Fahrradkuriere. In: Tagesspiegel, 05.10.2021. https://www.tagesspiegel.de/berlin/arbeitskampf-in-berlin-eskaliert-start-up-gorillas-entlaesst-streikende-fahrradkuriere/27680518.html (Abruf: 03.01.2021)

Ksienrzyk, Lisa; Heuberger, Sarah (2021): Delivery Hero bestätigt Investment in Gorillas. In: Gründerszene, 19.10.2021. https://www.businessinsider.de/gruenderszene/food/delivery-hero-bestatigt-investment-in-gorillas/ (Abruf: 17.10.2022)

Kühn, Timm (2021): Kein Streik ist illegal. In: taz, 11.10.2021. https://taz.de/Arbeitskampf-bei-Lieferdiensten/!5804352/ (Abruf 01.12.2021)

Kühl, Stefan (2002): Konturen des Exit-Kapitalismus: Wie Risikokapital die Art des Wirtschaftens ändert. In: Leviathan 30 (2), S. 195-219.

Rainer, Anton (2021a): Lieferdienst Gorillas kündigt streikenden Fahrern. In: Manager Magazin, 05.10.2021. https://www.manager-magazin.de/unternehmen/gorillas-lieferdienst-kuendigt-streikenden-fahrern-a-45e067e4-0bde-4db6-b197-12736c6a7072 (Abruf 01.12.2021)

Rainer, Anton (2021b): Gorillas will in Berlin Franchise-Modell einführen. In: Spiegel Online, 12.11.2021. https://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/gorillas-will-in-berlin-franchise-modell-einfuehren-a-c8fde46a-0096-44b0-98ac-191ea63ebd9e (Ab-ruf 01.12.2021)

Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. Industrielle Beziehungen / The German Journal of Industrial Relations 21, Nr. 3: S. 217-237.

N.N. (2021): Gorillas im Nebel. In: Journal für Internationale Politik und Gesellschaft. https://www.ipg-journal.de/rubriken/arbeit-und-digitalisierung/artikel/gorillas-im-nebel-5536 (Abruf 01.12.2021)

Nachtwey, Oliver/Staab, Philipp (2018): Das Produktionsmodell des digitalen Kapitalismus, Preprint für den Sonderband ›Soziologie des Digitalen. Digitale Soziologie‹ der Sozialen Welt.

Pfeiffer, Sabine (2021): Digitalisierung als Distributivkraft. Über das Neue am digitalen Kapitalismus. Bielefeld: transcript.

Reckwitz, Andreas (2017): Gesellschaft der Singularitäten. Zum Strukturwandel der Moderne. Berlin: Suhrkamp.

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.

Schmalstieg, Catharina (2009): Organisierung Prekärer in den USA - Gewerkschaft als Handlungsplattform. In: Argument 51 (6), S. 905-915.

Schreyer, Jasmin; Schrape, Jan-Felix (2018): Algorithmische Arbeitskoordination in der plattformbasierten Gig Economy: Das Beispiel Foodora. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 11 (2), S. 262-278.

Spyropoulos, Sophia (2021): Streit bei Lieferdienst Gorillas. https://www.mdr.de/nachrichten/deutschland/wirtschaft/gorillas-streit-streik-lieferdienst-100.html?fr=operanews (Abruf 21.11.2021)

Staab, Philipp (2018): Exit-Kapitalismus revisited. Der Einfluss privaten Risikokapitals auf Unternehmensentscheidungen, Marktrisiken und Arbeitsqualität in technologieintensiven Jungunternehmen. In: Leviathan 46 (2), S. 212-231.

Staab, Philipp (2019): Digitaler Kapitalismus: Markt und Herrschaft in der Ökonomie der Unknappheit. Berlin: Suhrkamp.

Streeck, Wolfgang (2016): Von Konflikten ohne Partnerschaft zu Partnerschaft ohne Konflikt: Industrielle Beziehungen in Deutschland. Industrielle Beziehungen, 23(1), 47 - 60.

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 165 (3), 35-54.

Vandenberg, Andrew (2006): Social-movement Unionism in Theory and in Sweden. In: Social Movement Studies 5 (2), S. 171-191.

Veen, Alex; Barratt, Tom; Goods, Caleb (2019): Platform-Capital's 'Appetite' for Control: A Labour Process Analysis of Food-Delivery Work in Australia. In: Work, Employment and Society 34 (3), 388-406..

Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft

Nr. 1

Holtrup, André/Warsewa, Günter (2008): Neue Governance-Formen in Wirtschaft, Arbeit und Stadt/Region.

Nr. 2

Holtrup, André/Warsewa, Günter (2008): Der Wandel maritimer Strukturen.

Nr. 3

Ludwig, Thorsten/Tholen, Jochen/Kühn, Manuel (2009): Beschäftigung, Auftragslage und Perspektiven im deutschen Schiffbau.

Nr. 4

Baumheier, Ulrike/Schwarzer, Thomas (2009): Neue Ansätze der Vernetzung durch Quartierszentren in Bremen.

Nr. 5

Warsewa, Günter (2010): Evaluation und Optimierung institutioneller Praktiken der Beratung und Förderung von Existenzgründerinnen.

Nr. 6

Kühn, Manuel/Ludwig, Thorsten/Tholen, Jochen (2010): Beschäftigung, Auftragslage und Perspektiven im deutschen Schiffbau.

Nr. 7

Baumheier, Ulrike/Fortmann, Claudia/Warsewa, Günter (2010): Schulen in lokalen Bildungs- und Integrationsnetzwerken.

Nr. 8

Sommer, Jörg/Wehlau, Diana (2010): Governance der Politikberatung in der deutschen Rentenpolitik.

Nr. 9

Fortmann, Claudia/von Rittern, Roy/Warsewa, Günter (2011): Zum Umgang mit Diversität und Heterogenität in Bildungslandschaften.

Nr. 10

Klöpper, Arne/Holtrup, André (2011): Ambivalenzen betrieblicher Krisenbewältigung.

Nr. 11
Kühn, Manuel/Ludwig, Thorsten/Tholen, Jochen (2011): Beschäftigung, Auftragslage und Perspektiven im deutschen Schiffbau.

Nr. 12
Rosenthal, Peer/Sommer Jörg/Matysik, Alexander (2012): Wandel von Reziprozität in der deutschen Arbeitsmarktpolitik

Nr. 13
Schröter, Anne (2012): Zur Bedürftigkeit von Aufstocker-Familien

Nr. 14
Kühn, Manuel/Ludwig, Thorsten/Tholen, Jochen/Wolnik Kevin (2012): Beschäftigung, Auftragslage und Perspektiven im deutschen Schiffbau.

Nr. 15
Almstadt, Esther/Gebauer, Günter/Medjedovic, Irena (2012): Arbeitsplatz Kita – Berufliche und gesundheitliche Belastungen von Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen im Land Bremen

Nr. 16
Ludwig, Thorsten/Wolnik, Kevin (2013): Beschäftigung, Auftragslage und Perspektiven im deutschen Schiffbau.

Nr.17
Barlen, Vivien (2014): Herausforderung Leiharbeit und Werkverträge. Strategien der Mitbestimmung auf gewerkschaftlicher und betrieblicher Ebene im Organisationsbereich der IG Metall.

Nr. 18
Böhme, René/Warsewa, Günter (2014): „Urban Improvement Districts“ als Instrumente lokaler Governance.

Nr. 19
Ludwig, Thorsten/Wolnik, Kevin (2014): Beschäftigung, Auftragslage und Perspektiven im deutschen Schiffbau.

Nr. 20
Dombois, R. (2015): Wohlfahrtsmix, Wohlfahrtsregime und Arbeit in Lateinamerika.

Nr. 21
Dingeldey, Irene/Kathmann, Till (2017): Einführung und Wirkmächtigkeit des gesetzlichen Mindestlohns. Institutionelle Reformen und gewerkschaftliche Strategien in einem segmentierten Tarifsystem.

Nr. 22
Peter, Tobias (2017): Die fiskalischen Kosten der Minijobs.

Nr. 23
Nischwitz, Guido/Böhme, Rene/Fortmann, Fabian (2017): Kommunale Wirtschaftsförderung in Bremen. – Handlungsrahmen, Programme und Wirkungen-

Nr. 24
Bleses, Peter/Busse, Britta/Friemer, Andreas/Kludig, Rebecca/Breuer, Jens/Philippi, Luka/Bidmon-Berezinski, Julia/Schnäpp, Matthias (2018): Das Verbundprojekt KOLEGE: Interagieren, koordinieren und lernen. Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung in der ambulanten Pflege.

Nr. 25
Mossig, Ivo/Warsewa, Günter/Wolnik, Kevin/Fortmann, Fabian/Bas, Jessica (2018): Studentisches Wohnen in Bremen und Bremerhaven.

Nr. 26
Kludig, Rebecca (2019): Die Gesundheit von Pflegekräften in der ambulanten Pflege: Einfluss von arbeitsvor- und -nachbereitenden Kommunikationsstrukturen.

Nr. 27
Bollen, Antje/Cordsen, Manuel/Heinemann, André W./Nischwitz, Guido (2020): Plattformökonomie in Bremen: Hintergründe und ökonomische Perspektiven „moderner“ Erwerbstätigkeit.

Nr. 28
Friemer, Andreas/Warsewa, Günter (2020): Struktur und Entwicklungsperspektiven der IT-Branche im Land Bremen.

Nr. 29
Hirsch, Thalia/Busse, Britta (2020): The importance of subjective measurements in child and youth well-being studies.

Nr. 30
Zenz, Cora/Becke, Guido (2020): Fertig wird man eigentliche nie – Zeipraktiken und – wünsche von Pflegekräften zur Interaktionsarbeit.

Nr. 31
Barlen, Vivien/Holtrup, André (2021): Leistungsverdichtung als Gestaltungsfeld kollektiver Arbeitsbezie-hungen.

Nr. 32
Hopp, Marvin/Kiess, Johannes/Menz, Wolfsgang/Seeliger, Martin (2022): Social Partnership Revival?

Nr. 33

Ewen, Janis/Heiland, Heiner/Seeliger, Martin (2022): Dynamiken autonomer Arbeitskonflikte im digitalen Kapitalismus. Der Fall ‚Gorillas'.