

Dittmar, Nele; Ziegler, Emilia

Article

Arbeitsbeziehungen im "Ridepooling" - Entwicklungen und Auseinandersetzungen in einem entstehenden Feld

Industrielle Beziehungen

Provided in Cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Suggested Citation: Dittmar, Nele; Ziegler, Emilia (2022) : Arbeitsbeziehungen im "Ridepooling" - Entwicklungen und Auseinandersetzungen in einem entstehenden Feld, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Verlag Barbara Budrich, Leverkusen, Vol. 29, Iss. 3-4, pp. 211-232, <https://doi.org/10.3224/indbez.v29i3.03>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/324669>

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.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Arbeitsbeziehungen im „Ridepooling“ – Entwicklungen und Auseinandersetzungen in einem entstehenden Feld*

Nele Dittmar unter Mitarbeit von Emilia Ziegler**

Abstract: Das Aufkommen der „Plattformökonomie“ bedeutet in vielerlei Hinsicht Herausforderungen für das deutsche System der Arbeitsbeziehungen. Das Unternehmen Uber, das auch in den deutschen Mobilitätssektor drängt, steht stellvertretend für ein Modell, in dem die Arbeit Solo-Selbstständiger über eine Internetplattform an Kundinnen und Kunden vermittelt wird. Würde sich dieses Modell durchsetzen, so entfielen ohne Betrieb und abhängige Beschäftigung die Anknüpfungspunkte für betriebliche Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz und Möglichkeiten tarifvertraglicher Regulierung von Beschäftigungsbedingungen. Dieser Beitrag beleuchtet vor diesem Hintergrund ein neu entstehendes Feld App-vermittelter Dienstleistungen – das Ridepooling – genauer, um nachzuzeichnen, wie sich dort „Spielregeln“ der Arbeitsbeziehungen herausbilden. Die feldtheoretische Perspektive des Beitrags nimmt Auseinandersetzungen zwischen unterschiedlich mächtigen Akteuren in den Blick und betont das Zusammenwirken zwischen verschiedenen Feldern. Es zeigt sich, dass es trotz der Dominanz Ubers im wissenschaftlichen und politischen Diskurs zwar nicht zu einer „Uberisierung“ von Organisationsmodellen und Arbeitsbeziehungen in dem Bereich kommt. Allerdings wirken Trends der Desintegration, die schon in den „Herkunftsbranchen“ der Ridepooling-Anbieter zu beobachten sind, im neuen Feld fort und werden durch eine zunehmende Digitalisierung der Beziehungen zwischen Unternehmensteilen und zu den Beschäftigten noch verstärkt.

Schlüsselwörter: Arbeitsbeziehungen, neue Mobilität, Digitalisierung, „Uberisierung“, Feldtheorie

Labour relations in ridepooling – Developments and struggles in an emerging field

Abstract: The rise of the “platform economy” poses manifold challenges to the German system of labour relations. Uber, which has established itself in the German mobility sector, is representative of a model in which the services of self-employed persons are matched with the demands of customers via an internet platform. Should this model prevail, the absence of a traditional firm and dependent employment would render co-determination according to the German Works Constitution Act impossible and impair the possibilities to regulate working conditions via collective agreements. Against this backdrop, the article looks at a newly emerging field of app-mediated ridepooling services, focusing specifically on the “rules of the game” with respect to labour relations. The article’s field theoretical perspective focuses on conflict between actors with different degrees of power and emphasizes the interrelatedness of different fields. It becomes apparent, though, that while Uber dominates the scientific and

* Artikel eingegangen: 16.07.2021. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 21.11.2022.

** Dr. Nele Dittmar, Technische Universität Berlin, Institut für Soziologie, Fraunhofer Str. 33–36, D – 10587 Berlin. E-Mail: nele.dittmar@tu-berlin.de.

political discourses – we cannot speak of an “Uberization” regarding employment models and labor relations. However, trends towards disintegration, which can be observed in the branches of origin of ridepooling service providers continue to impact the new field and equally to become stronger as relations between companies and their employees become digitalized.

Keywords: labor relations, new mobility, digitalization, “Uberization”, field theory. JEL: J51, J52, J53

1 Einleitung¹

Am 1. August 2021 trat in Deutschland das novellierte Personenbeförderungsgesetz (PBefG) in Kraft. Ein Ziel der Reform ist es – laut Bundesverkehrsministerium – einen fairen Ausgleich zwischen neuen, digitalen Mobilitätsdienstleistern und den klassischen Angeboten des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) bzw. insbesondere dem Taxigewerbe zu finden (BMVI, 2021). Dies soll unter anderem dadurch erreicht werden, dass so genannte Ridepooling-Dienste, die die Vermittlung von Fahrgemeinschaften über eine App anbieten, nun auch regulär zugelassen werden können und nicht mehr wie bisher über Experimentier- und Ausnahmeklauseln. Dies gilt sowohl für Ridepooling-Dienste des ÖPNV als auch privater Anbieter.

In Diskussionen um solche Angebote stehen häufig Fragen nach der Nutzungsfreundlichkeit und ökologischen Nachhaltigkeit im Vordergrund. Wir wollen demgegenüber insbesondere der Frage nach der Entwicklung von Arbeitsbeziehungen in diesem Bereich nachgehen. Dies erscheint uns insbesondere interessant, da mit Ridepooling-Angeboten ganz unterschiedliche Unternehmen auftreten, die ebenso verschiedenen „Welten der Arbeitsbeziehungen“ (Schroeder, 2016) entstammen. Beispielsweise sind die Automobilhersteller Volkswagen, Daimler und BMW mit Ridepooling-Angeboten aktiv, ebenso wie die Deutsche Bahn und die Hamburger und Berliner Verkehrsbetriebe. Gleichzeitig spielt das Unternehmen Uber, das in seiner ursprünglichen Form nur als eine Vermittlungsplattform zwischen solselbstständigen Fahrenden und Fahrgästen auftritt, sowohl in den Auseinandersetzungen um die Reform des deutschen PBefG als auch in der wissenschaftlichen Debatte um die Zukunft des deutschen Modells der Arbeitsbeziehungen eine bedeutende Rolle.

In diesem Beitrag schließen wir an die Forschung zu Erosion und Stabilität industrieller Beziehungen in Deutschland an, nehmen für unsere explorative Untersuchung des neu entstehenden Dienstleistungsbereichs aber insbesondere eine feldtheoretische Perspektive im Anschluss an Pierre Bourdieu und Neil Fligstein ein. Dieser theoretische Rahmen soll im folgenden Abschnitt 2 erläutert werden. Danach (3) folgt eine Darstellung des Untersuchungsbereichs und des methodischen Vorgehens, woraufhin in den Abschnitten 4 und 5 erste empirische Ergebnisse vorgestellt werden. Abschnitt 6 bietet eine abschließende Betrachtung.

1 Wir danken zwei anonymen Gutachtenden und den Kolleg*innen am Fachgebiet „Digitalisierung der Arbeitswelt“ an der TU Berlin, insbesondere Stefan Kirchner, für hilfreiche Kommentare sowie Diskussionen zum Forschungsgegenstand und Anmerkungen zu früheren Versionen dieses Beitrags. Die Forschung für diesen Artikel wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales als Teil des „Fördernetzwerks interdisziplinäre Sozialpolitikforschung“ (FIS), Projektnummer FIS.00.0014.18, gefördert.

2 Theoretischer Rahmen

Um unseren Untersuchungsbereich des Ridepoolings und die Frage nach den sich dort möglicherweise entwickelnden Arbeitsbeziehungen in den Blick zu nehmen, möchten wir in diesem Beitrag eine feldtheoretische Perspektive vorschlagen.

In der Wirtschafts- und Organisationssoziologie sind verschiedene feldtheoretische Konzepte fest etabliert, und auch auf den Gegenstand der industriellen Beziehungen sind sie bereits angewandt worden (vgl. z.B. Pernicka, 2015; Pernicka, Glassner, & Dittmar, 2016; Holst & Singe, 2013). Lisa Suckert (2017) setzt sich intensiv mit den feldtheoretischen Ansätzen Fligsteins und Bourdieus auseinander und führt aus, welche Aspekte eine feldtheoretische Perspektive auf die Wirtschaft in den Fokus rücke: eine solche Perspektive hat (1) ein Interesse an kognitiven Phänomenen in der Ökonomie, also z. B. geteilten Wertmaßstäben in Feldern. Hierbei stellt sie aber insbesondere deren umkämpfte Natur in den Vordergrund, da eine feldtheoretische Perspektive (2) insbesondere an Ungleichheit, Macht und Konflikten zwischen Feldakteuren (Bourdieu spricht von Dominierten und Dominanten, Fligstein von „challengers“ und „incumbents“) interessiert ist. Damit ist nicht nur Wettbewerb um ökonomischen Profit gemeint, sondern auch Auseinandersetzungen um die Spielregeln im Feld selbst. (3) betont Suckert, dass eine feldtheoretische Perspektive auf Wirtschaft es ermöglicht, das Zusammenspiel verschiedener Felder in den Blick zu bekommen. Dies bezieht sich sowohl auf die Betrachtung von Feldern auf verschiedenen Ebenen, aber auch auf die Relationen zwischen ökonomischen und nicht-ökonomischen Feldern (wie z.B. dem Staat) (Suckert 2017, S. 411–412).

Während Bourdieu oft zum Vorwurf gemacht werde, Wandel nicht erklären zu können (Suckert 2017, S. 419) und wenig zur Entstehung neuer Felder zu sagen (Fligstein & McAdam, 2011, S. 20), lege die Fligstein'sche Theorie gerade den „Fokus auf die charakteristische Dynamik ökonomischer Felder“ und das „Entstehen und Verglühen von neuen Trends, Unternehmenstypen oder Märkten“ (Suckert, 2017, S. 419). Fligstein und McAdam (2011) gehen davon aus, dass neue Felder (hier: Strategic Action Fields, SAF) oft in der „Nachbarschaft“ bestehender Felder entstehen, indem zum Beispiel bestehende Gruppen in das neue Feld „migrieren“ oder Abspaltungen existierender Gruppen das neue Feld besetzen (Fligstein & McAdam, 2011, S. 12). Auch der Staat spielt laut Fligstein und McAdam (2011, S. 13) eine wichtige Rolle bei der Entstehung neuer SAFs, z. B. durch neue Gesetzgebung. Fligstein und McAdam (2011, S. 11) beschreiben „emerging fields“ als „a social space where rules do not yet exist, but where actors, by virtue of emerging, dependent interests, are being forced increasingly to take one another into account in their actions.“

Wir schlagen vor, den Bereich des „Ridepooling“ als ein „emerging field“ zu begreifen. Getrieben und ermöglicht durch technologische Entwicklungen (z.B. Smartphoneverfügbarkeit, leistungsfähige Algorithmen, Gies, Wolf, & Stein, 2019, S. 20) und Diskussionen um ökologische Nachhaltigkeit, die ihren Niederschlag auch in der skizzierten Reform des PBefG finden, treffen in diesem neuen Dienstleistungsbereich verschiedene Anbieter, teils aus angrenzenden Branchen, aufeinander. Über die neu angebotene Dienstleistung „Ridepooling“ treten die Akteure, die diese Dienstleistung anbieten, zueinander in Beziehung. Dieser Zugang über den Markt als Feld heißt gleichzeitig nicht, dass die Betrachtung auf die Unternehmen, die die Dienstleistungen anbieten, beschränkt bleiben muss. Auch Konsumierende sowie

„intermediating regulatory agencies“, vom Staat bis zu Lobbygruppen und Gewerkschaften, sind Akteure in einem Markt als Feld (Beckert, 2010, S. 609; Kirchner & Schüßler, 2020).

Greift man die oben referierten feldtheoretischen Überlegungen wieder auf, so kann man davon ausgehen, dass in dem „emerging field“ unterschiedlich mächtige Akteure nicht nur um ökonomischen Profit streiten, sondern auch um die Spielregeln im Feld selbst. Elemente dieser Spielregeln sind unseres Erachtens auch Institutionen und Praktiken der Arbeitsbeziehungen. Diese sind in dem neu entstehenden Feld noch nicht etabliert, sind jedoch gemäß der relationalen, feldtheoretischen Perspektive auch nicht unabhängig von den Spielregeln in „Nachbarfeldern“ zu sehen. Im Bereich des Ridepooling treffen etablierte Unternehmen aus verschiedenen Branchen, bzw. deren Tochtergesellschaften oder Kooperationspartner, die die neuen Mobilitätsdienstleistungen anbieten, sowie neu entstandene Unternehmen aufeinander. Bezüglich der Frage danach, ob und wie sich in dem neu entstehenden Feld Spielregeln der Arbeitsbeziehungen herausbilden, sind folglich verschiedene mögliche Einflussfaktoren von Interesse. Dazu zählen einerseits die Institutionen und Praktiken der Arbeitsbeziehungen in den Herkunftsbranchen der Anbieter (genauer siehe Abschnitt 5.1). Darüber hinaus scheint uns das Unternehmen Uber ein wichtiger Referenzpunkt in den Auseinandersetzungen der Akteure im Feld (vgl. Abschnitt 4) sowie in der wissenschaftlichen Diskussion zu sein, dessen Wirkung auf das neue Feld hier betrachtet werden soll.

In der Debatte um die Entwicklung der sog. Plattformökonomie, zu der – ohne dass der Plattformbegriff immer hinreichend definiert würde – von vielen auch der Bereich der in Deutschland neu entstehenden Mobilitätsdienstleistungen gerechnet wird (DGB, 2020; Fairwork, 2020, 2022), wird zuweilen ein genereller Wandel von Organisationsformen diagnostiziert. Davis (2016) beschreibt eine Entwicklung vom vertikal integrierten Unternehmen des Fordismus, über die Desintegration von Unternehmen in ein Netzwerk von Verträgen („Nikefication“) hin zu Unternehmen, die er „web page enterprise“ nennt und die nur noch ad hoc alle nötigen Ressourcen zur Erstellung einer Dienstleistung zusammenbringen (Davis, 2016). Auch Arbeit wird hier nicht mehr in Form abhängiger Beschäftigung bei einem Arbeitgeber erbracht, sondern das „web page enterprise“ fungiert als bloße, digitale Vermittlungsplattform für die Arbeitskraft Solo-Selbstständiger. Davis belegt diese letzte Phase der Entwicklung von Organisationsmodellen mit dem Begriff „Uberization“, da das Unternehmen Uber – im internationalen Kontext ein prominenter Player im Bereich des Ridepooling – als Prototyp dieser Entwicklung gilt. Eine solche Uberization – wie sie manche mit dem Einzug Ubers und anderer Poolinganbieter in den deutschen Mobilitätssektor fürchten – hätte weitreichende Konsequenzen, nicht nur für die Arbeitenden, sondern auch für die Institutionen und Akteure der industriellen Beziehungen in Deutschland. Ohne Betrieb und abhängige Beschäftigung entfallen die Anknüpfungspunkte für betriebliche Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz und Möglichkeiten tarifvertraglicher Regulierung von Beschäftigungsbedingungen. Verschiedene Autoren sehen das Aufkommen der Plattformökonomie entsprechend als Herausforderung für das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen (Hoose, Haipeter, & Itermann, 2019; Greef, Schroeder, & Sperling, 2020, S. 222).

Die Debatte über Erosion oder Kontinuität des deutschen Modells der Arbeitsbeziehungen wird allerdings nicht erst seit einer potenziellen „Uberization“ der Wirtschaft geführt, sondern – um in Davis' Epochen zu bleiben – bereits „Nikefication“ hat vielfältige Implikationen für die Institutionen der industriellen Beziehungen. Ähnlich beschreiben Doellgast und Greer (2007, S. 56) mit ihrem Begriff der „vertical disintegration“ die Verlagerung von Tätigkeiten aus vertikal integrierten, hierarchisch organisierten Unternehmen in ein Netzwerk

mit marktförmig organisierten Beziehungen zwischen verschiedenen Organisationen. Sie argumentieren, dass „vertical disintegration contributes to more disruptive changes in Germany’s industrial relations institutions than other forms of organizational restructuring because it often breaks apart the traditional sectoral and firm-level bargaining institutions that traditionally were central to German trade unions’ bargaining power“ (Doellgast & Greer, 2007, S. 58–59). Hertwig, Kirsch und Wirth (2019) wiederum sprechen von „horizontal disintegration“, wenn Firmen Funktionen auf der gleichen Ebene der Wertschöpfung auslagern. Sie fokussieren empirisch auf „Onsite-Werkverträge“ über Kernfunktionen des Käuferunternehmens, da sie hier von besonders gravierenden Konsequenzen für das deutsche System der industriellen Beziehungen ausgehen (Hertwig et al., 2019, S. 6). Eine Fragmentierung der Belegschaft durch den Einsatz von Werkvertragskräften (und Leiharbeitskräften) beeinträchtigt die Mitbestimmungsmöglichkeiten der betroffenen Arbeitskräfte und bedeutet vielfältige Herausforderungen für die Institutionen und Akteure der Interessenvertretung (Brinkmann & Nachtwey, 2014). Entwicklungen der vertikalen und horizontalen Desintegration können auch in den Herkunftsbranchen verschiedener Anbieter im Ridepooling beobachtet werden (siehe Abschnitt 5.1).

Aus der hier eingenommenen feldtheoretischen Perspektive kann jedoch kein genereller Trend der Erosion von Institutionen der industriellen Beziehungen im Zuge von „Uberisierung“ oder „Nikefication“ angenommen werden, sondern jeweils feldspezifische Ausprägungen sind in den Blick zu nehmen. Auch ein „institutional upgrading“ (Hertwig et al., 2019, S. 4) in einigen Bereichen ist denkbar. Helfen, Nicklich und Sydow (2016) untersuchen beispielsweise einerseits, wie eine netzwerkförmige (Re-)Organisation der Wertschöpfung zu tarifpolitischer Fragmentierung führt. Sie beleuchten darüber hinaus, ob und inwieweit sich neue Praktiken und Institutionen der Arbeitsbeziehungen in ihrem Untersuchungsfeld, der neu entstehenden Branche der industrienahen unternehmensbezogenen Dienstleistungen, herausbilden (können). Die „Branche“ sei noch kein fest gefügtes Feld, sondern eines, in dem unterschiedliche (tarifpolitische) Traditionen aus den Ursprungsbranchen noch fortwirken und „in dem geordnete und einheitliche Verfahrensregeln und tarifliche Standards erst noch zu definieren sind“ (Helfen & Nicklich, 2014, S. 188). Holst und Singe (2013) argumentieren aus einer feldtheoretischen Perspektive, dass Institutionen der Arbeitsregulierung zum Beispiel durch vertikale Desintegration nicht „einfach“ ihre Reichweite verlieren, sondern es komme auf die Praxis und Rationalitäten der entstehenden (Sub-)Felder an, welche Wirkung die Institutionen darin entfalten (Holst & Singe, 2013, S. 57–58). Sie sehen die Kerninstitutionen der Arbeitsregulierung als Bestandteil ökonomischer Felder, die aber Praxis nicht determinieren und „ihre feldspezifische Bedeutung (...) erst in dem dynamischen Zusammenspiel von Feldstrukturen und Praktiken“ erhalten (Holst & Singe, 2013, S. 44). Vor diesem Hintergrund möchten wir in einer ersten Exploration beleuchten, ob und wie sich im entstehenden Bereich des Ridepooling die Arbeitsbeziehungen gestalten. Wir vermuten hier ein „Nachwirken“ und ein Zusammenspiel der Arbeitsbeziehungen aus den Herkunftsbranchen der Anbieter, in denen sich jedoch auch Tendenzen der Desintegration beobachten lassen, und fragen nach der Wirkung des Modells Uber, das insbesondere in den Debatten um den regulatorischen Rahmen des PBefG eine große Rolle als negative Kontrastfolie gespielt hat.

3 Untersuchungsbereich und Vorgehen

Wie oben ausgeführt, nehmen wir die neu angebotene Dienstleistung des Ridepooling als Ausgangspunkt für die Konstruktion des hier untersuchten „emerging field“. Beim Ridepooling stellt ein Algorithmus eine Fahrgemeinschaft von Fahrgästen mit ähnlichen Reisezielen zusammen. Die Fahrten sind nicht an eine feste Linie und Fahrpläne gebunden. Die Fahrgäste greifen „on demand“ über eine App auf den Dienst zu. Die Dienstleistung wird durch Fahrpersonal erbracht. Ridepooling ist eine noch relativ junge Mobilitätsdienstleistung. 2021 waren in Deutschland zwischen 718 und 955 Fahrzeuge im Ridepooling im Einsatz, die zahlenmäßig größten Fahrzeugflotten finden sich in Hamburg und Berlin (Doll & Kraus, 2022, S. 13). Die weitere Entwicklung des Bereichs scheint noch offen, wie der Eintritt aber auch Austritt verschiedener Anbieter in den Markt – auch innerhalb unseres Untersuchungszeitraums, siehe unten – zeigt. Laut einer Studie des Fraunhofer Instituts können die Wirtschaftlichkeitsperspektiven der Dienste derzeit noch als unsicher angesehen werden und die zukünftige Entwicklung im Ridepooling werde insbesondere von der verkehrspolitischen Rahmensetzung abhängen (Doll & Krauss, 2022). Da jedoch die Ermöglichung von Ridepooling, auch als Beitrag zum Erreichen der Klimaschutzziele, ein erklärtes Ziel der jüngsten Reform des PBefG war, ist anzunehmen, dass Dienste in diesem Bereich weiterhin erprobt werden. Für die Akteure in dem Bereich geht es in unterschiedlicher Weise auch darum, für Machtverluste in anderen (angrenzenden) Feldern zu kompensieren und (weiterhin) eine Rolle im Mobilitätsmarkt zu spielen (siehe unten).

Um das „emerging field“ zu erfassen, machten wir zunächst mittels einer umfangreichen Internetrecherche (Nachrichten- und Unternehmensseiten, Foren etc.) die Anbieter im Bereich des Ridepooling ausfindig. Aufgrund der großen Vielfalt und hohen Entwicklungsdynamik in diesem Bereich nahmen wir allerdings zwei Einschränkungen vor: da derzeit insbesondere Großstädte Schauplatz der Entwicklungen sind, konzentrierten wir unsere Recherche auf die Städte Berlin und Hamburg. Weiterhin nahmen wir nur Dienstleistungen auf, die 2019 und 2020 dort kommerziell angeboten wurden (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Übersicht der betrachteten Ridepooling-Anbieter

Angebot	Stadt		Anmerkungen
	Berlin	Hamburg	
Allygator	X	-	Seit Anfang 2019 pausiert
Berlkönig	X	-	Einstellung Sommer 2022, dann neuer Ridepooling-Dienst in Randbezirken
CleverShuttle	-	-	2019 bzw. 2020 eingestellt
FreeNow Match	-	X	Zuvor MyTaxi
Hansa-Taxi Shared Ride	-	X	
ioki	-	X	
Moia	-	X	In Berlin abgelehnt

Quelle: eigene Darstellung

Ausgehend von den Unternehmen im Bereich des Ridepooling haben wir rekonstruiert, aus welchen „Herkunftsbranchen“ diese stammen, da uns dies wie oben ausgeführt relevant im Hinblick auf die Frage nach industriellen Beziehungen als Element der „Spielregeln“ im neu

entstehenden Feld scheint. Im Bereich des Ridepooling finden sich Unternehmen aus der Autoindustrie, der IT-Branche und dem öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) (inkl. dem Taxigewerbe). Hinzu kommt die Deutsche Bahn.² Um im nächsten Schritt die Institutionen und Praktiken der Arbeitsbeziehungen in den Herkunftsbranchen sowie im evtl. neu entstehenden Feld nachzuzeichnen, wurden insgesamt zehn Interviews mit Expertinnen und Experten geführt (siehe die Tabelle im Anhang). Es wurden insbesondere Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften ver.di und IG Metall befragt und wo dies möglich war auch der betrieblichen Interessenvertretung. Da sich im Laufe der Erhebung herausstellte, dass die EVG (Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft) – als „zuständige“ Gewerkschaft im Bereich der Deutschen Bahn – im Untersuchungsfeld kaum eine Rolle spielt, wurde dort kein Interview geführt. Ergänzend wurden ein Vertreter des Bundesverbands Taxi und Mietwagen (BVTM) und ein Experte aus dem Bereich des ÖPNV befragt. Die Interviews wurden (mit einer Ausnahme) aufgenommen und vollständig transkribiert. Sie wurden ausgewertet, indem Informationen aus den Interviews in ein aufgrund der theoretischen Überlegungen entwickeltes Kategorienraster extrahiert wurden.

4 Ridepooling als „emerging field“

In diesem Abschnitt möchten wir dafür argumentieren, Ridepooling in Deutschland als ein „emerging field“ zu begreifen, in dem Anbieter aus verschiedenen Herkunftsbranchen aufeinandertreffen und versuchen, das neue Marktsegment zu besetzen. Im Bereich des Ridepooling „wird die Verschiebung und Verzahnung von ursprünglich getrennten Mobilitätsarten und deren Akteuren deutlich“ (Gies et al., 2019, S. 13). Die Akteure müssen sich in neuer Weise aufeinander beziehen. Es bilden sich neue Konkurrenz- und Kooperationsbeziehungen heraus, deren Entwicklung im Folgenden nachgezeichnet werden soll. Im darauffolgenden Abschnitt gehen wir dann der Frage nach, wie sich vor diesem Hintergrund der verwischenden Branchengrenzen und der Bedeutung Übers im Diskurs die Arbeitsbeziehungen im Ridepooling entwickeln.

Hinter einigen der Ridepooling-Dienste stehen Unternehmen aus der Automobilindustrie. Moia ist eine Tochter des Volkswagenkonzerns, und hinter FreeNow steht ein Joint Venture der Unternehmen Daimler und BMW³. Auch am Berliner Berlkönig ist „die Autoindustrie“ beteiligt. Die Konzession für den Berlkönig hält die BVG (Berliner Verkehrsbetriebe), Betreiber des Dienstes ist ViaVan, ein Joint Venture aus Mercedes Benz Vans und Via, einem amerikanischen Unternehmen, das on-demand Mobilitätslösungen entwickelt (Interview 6). CleverShuttle, deren Angebot allerdings 2019 bzw. 2020 in Hamburg und Berlin eingestellt wurde, ging aus einem Start Up hervor, an dem die Deutsche Bahn seit 2018 Mehrheitseignerin ist. Das on-demand-Shuttle „ioki“ in Hamburg wird von der VHH (Verkehrsbetriebe Hamburg-Holstein GmbH) in Kooperation mit der Deutschen Bahn betrieben. Das Unternehmen ioki selbst ist ein 100%iges Tochterunternehmen der Deutschen Bahn. Das Angebot des Taxi-Sharing von Hansa-Taxi stellt insofern eine Besonderheit dar, als hier kein neues

2 „Allygator“, das vom ADAC und dem Technologieunternehmen Door2Door betrieben wurde, haben wir nicht näher betrachtet, da es bereits Anfang 2019 pausiert wurde.

3 Ridepooling (der Bereich „Match“) macht nur einen kleinen Teil der Angebote FreeNow aus.

(Tochter-)Unternehmen gegründet wurde, sondern eine etablierte Taxizentrale zusätzlich zum normalen Taxiangebot seit 2017 ein Sharing-Angebot über ihre App zur Verfügung stellt.

Die Ridepooling-Anbieter gehen aus unterschiedlichen Positionen ins Rennen im neuen Dienstleistungsbereich. Insbesondere die Autokonzerne scheinen in diesem Feld aus einer eher defensiven Position heraus zu agieren und neue Geschäftsfelder zu testen. Die Entwicklung bei Volkswagen zum Beispiel ist vor dem Hintergrund eines recht erheblichen Drucks durch die unterschiedlichen, aber zusammenhängenden Entwicklungen „Diesel-skandal“, Umstellung auf Elektromobilität zur CO₂-Reduktion und Digitalisierung zu sehen. Der intensivere Einstieg in den Bereich alternativer Mobilitätskonzepte sei auch der Diesel-Affäre geschuldet, die diese Diskussionen beschleunigt habe (Interview 3). Akteure des ÖPNV hingegen sehen sich einerseits im Zusammenhang mit ebendiesen Debatten in einer relativ starken Position. Ein*e ver.di-Vertreter*in sieht – bis vor Corona – eine gestiegene Wertschätzung für den ÖPNV aufgrund seines Beitrags zum Klimaschutz (auch) seitens der Politik und damit verbunden eine bessere Finanzausstattung (Interview 5, so auch Interview 8). Andererseits geht es in den Auseinandersetzungen um eine Liberalisierung des Mobilitätssektors insbesondere aus Sicht des Taxigewerbes ums pure Überleben. Für die IT-Startups im Bereich der digitalen Mobilitätsangebote wiederum spielt mit dem Ziel der Erschließung und Beherrschung neuer Märkte – wie zum Beispiel im Falle Ubers recht „geduldiges“ – Risikokapital eine wichtige Rolle (Gies et al. 2019, S. 20).

Den Bereich des Ridepoolings sehen die „incumbents“ des ÖPNV (Unternehmen des ÖPNV, ver.di) als Domäne der öffentlichen Verkehrsunternehmen und nehmen die Anbieter aus der Automobilindustrie und der IT-Branche als „challengers“ wahr. Gleichzeitig bestehen allerdings gewisse Interessenüberschneidungen „gegen“ den Privat-PKW. Die Taxibranche strebe daher eine gute Vernetzung mit anderen Mobilitätsangeboten an, hält Kooperationen für denkbar und will sich an übergreifenden Mobilitätsplattformen beteiligen (Interview 10). Auch der Verband deutscher Verkehrsunternehmen (VDV), der Unternehmen des öffentlichen Verkehrsbereichs vertritt, ist mit einem von ihm ins Leben gerufenen „New Mobility Forum“ in Dialog mit neuen Mobilitätsanbietern getreten (VDV, 2020).

Neben solchen Kooperationen kommt es wie das Beispiel des Berliner „Berlkönig“ zeigt auch zur direkten Zusammenarbeit zwischen Akteuren aus unterschiedlichen Branchen beim Angebot einer Dienstleistung. Der Bereich des Ridepoolings steht auch beispielhaft für ein weitergehendes Verwischen bestehender Branchengrenzen, womit sich Konkurrenz- und Kooperationsverhältnisse verschieben: nicht nur beim Angebot digitaler Mobilitätsdienstleistungen, sondern auch im Produkt „Auto“ selbst gewinnt die Softwarekomponente erheblich an Bedeutung (der VW-Konzern strebt beispielsweise an, Software zu einer Kernkompetenz des Konzerns zu machen, Volkswagen, 2020a, S. 138). Im Zuge dessen sehen sich Autokonzerne zunehmend in Konkurrenz zu IT-Unternehmen wie Google, die ganz andere Investitionsmöglichkeiten hätten (Interview 4). Verschiedene Auto-Konzerne, das Unternehmen Moia sowie die BVG sind ebenso wie Uber Germany Mitglied des Bundesverbandes Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (Bitkom). Dieser hat – ebenso wie beispielsweise der VDV und der Verband der Automobilindustrie – eine Stellungnahme zur Reform der PBefG abgegeben, was die Verwischung zuvor bestehender Branchengrenzen im Bereich des Ridepooling veranschaulicht.

„Challenger“ Uber spielt eine besondere Rolle für die Auseinandersetzungen im „emerging field“, obwohl der Ridepooling-Service Uber Pool in Deutschland derzeit nicht verfügbar ist. Zurzeit ist Uber in Deutschland in der Taxivermittlung aktiv (Uber Taxi) und mit

verschiedenen Mietwagenangeboten (UberX). In Berlin kommen geschätzt auf ca. 8000 Taxis ca. 4000 Uber-Fahrzeuge (Interview 10).⁴ Dennoch stellt der Eintritt Ubers in den deutschen Mobilitätsmarkt aus Sicht der Akteure im „emerging field“ des Ridepooling einen wichtigen Referenzpunkt für die eigenen Aktivitäten dar und wirkt strukturierend auf die Konflikt- und Kooperationsbeziehungen im Feld (siehe auch Pernicka & Schüßler, 2022). Ein*e Vertreter*in des Personalrats der BVG formuliert: „Die Geschichte des Berlkönigs beginnt eigentlich mit Uber“ (Interview 7). Uber habe sich in die Stadt gedrängt, um dem ÖPNV Fahrgäste abzuwerben, was für die BVG Anlass gewesen sei, zu sagen, „wir wollen den Verkehr aus einer Hand anbieten“, inklusive der ersten und letzten Meile (Interview 7). Insbesondere aus Sicht des Taxigewerbes stellten auch die Auseinandersetzungen um die Liberalisierung des Mobilitätssektors und die Reform des PBefG zu einem wesentlichen Teil einen Abwehrkampf gegen den Markteintritt Ubers dar (siehe auch Thelen 2018). Die „incumbents“ im ÖPNV sehen Uber als die vergegenständlichte Bedrohung für den ÖPNV in Deutschland. Sollte Uber mit seinem ursprünglichen Geschäftsmodell (Vermittlung Selbstständiger an Fahrgäste) auf dem deutschen Markt Fuß fassen, könnten die ÖPNV-Unternehmen, in denen Entgelte nach öffentlichen Tarifverträgen gezahlt werden und hohe Sozialstandards gelten, damit nicht konkurrieren. Eine Uberisierung des Verkehrs mit Folgen für die Beschäftigungsbedingungen und das Verkehrsangebot müsse in Ländern mit gewachsenen Strukturen im ÖPNV wie Deutschland gesetzlich verhindert werden (Interview 9).

Eine gemeinsame Position von BVTM, CleverShuttle, Moia und Via Van zur geplanten Reform des PBefG von 2020 (BVTM et al., 2020) wird von einem*r Vertreter*in des Taxiverbandes mit einer ähnlichen Argumentationslinie begründet. Das Positionspapier liest sich wie eine Art „Revieraufteilung“ zwischen den beteiligten Anbietern und ein Zusammenschluss gegen die Gefahr „Uber“. Diese Zusammenarbeit zwischen dem BVTM und den Pooling-Unternehmen hat offenbar innerhalb des BVTM für deutliche Verwerfungen gesorgt (Bus und Bahn, 2020). Ein*e Verbandsvertreter*in bezeichnet sie als „mutige Entscheidung“ (Interview 10). Innerhalb des Taxigewerbes besteht Unmut darüber, vor dem Hintergrund der neuen Mobilitätsangebote der Autokonzerne, die als Konkurrenz zum Taxigewerbe gesehen werden, mit diesen zu kooperieren (Interview 10). Nach Meinung eines*r BVTM-Vertreter*in richte man sich mit der Positionierung aber gegen Uber und seinen Raubtierkapitalismus, wohingegen Anbieter wie Moia dem Grundsatz nach noch auf dem Boden der Gesetze und als „sozial-ethisch“ auf der gleichen Seite wie der BVTM gesehen werden (Interview 10).

Es zeigt sich, dass im Bereich des Ridepooling Akteure aus unterschiedlichen „Herkunftsbranchen“ miteinander in Beziehung treten und sich neue Konfliktlinien und Kooperationsverhältnisse entwickeln. Wie oben theoretisch ausgeführt vermuten wir, dass in den Auseinandersetzungen der Akteure im neu entstehenden Feld, das bisher bestehende Branchengrenzen durchbricht, auch die Arbeitsbeziehungen als Element der Spielregeln im Feld umkämpft sein dürften. Insbesondere in ihren Versuchen, die Reform des PBefG im politischen Feld zu beeinflussen, positionieren sich einige Anbieter im Ridepooling gemeinsam gegen Ubers „Raubtierkapitalismus“ und verweisen auf geteilte Spielregeln im Feld. Im folgenden Abschnitt soll näher beleuchtet werden, wie sich die Arbeitsbeziehungen im „emerging field“ tatsächlich gestalten.

4 Daneben ist Uber – ebenso wie z.B. FreeNow – an verschiedenen anderen Mobilitätsangeboten, wie E-Tretrollern und E-Bikes, beteiligt.

5 „Spielregeln“ im entstehenden Feld des Ridepooling

5.1 Arbeitsbeziehungen in den Herkunftsbranchen

Im Folgenden soll zunächst beschrieben werden, welche verschiedenen Traditionen der industriellen Beziehungen aus den Herkunftsbranchen der Ridepooling-Anbieter im neu entstehenden Feld „aufeinanderstoßen“. Dies ist von Interesse, da man wie oben theoretisch ausgeführt zwar annehmen kann, dass sich im „emerging field“ des Ridepoolings neue „Spielregeln“ herausbilden könnten, dies aber nicht losgelöst von benachbarten Feldern und den Institutionen und Traditionen der Arbeitsbeziehungen in den Herkunftsbranchen. Wir beziehen uns hier insbesondere auf die Kriterien, die Wolfgang Schroeder (u. a. 2016) zur Charakterisierung der von ihm differenzierten drei Welten der Arbeitsbeziehungen heranzieht, da sie uns gut geeignet erscheinen, die Bandbreite des mittlerweile heterogenen deutschen Modells der industriellen Beziehungen zu erfassen: die von der ersten bis zur dritten Welt abnehmende Stärke der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände (bis zur Nicht-Existenz von Verbänden, weiteres Element ist deren Konkurrenz), das (Nicht-)Vorhandensein von (Flächen-)Tarifverträgen und – mit beidem zusammenhängend – unterschiedliche Arrangements der Konfliktlösung, von der intakten Sozial- oder Konfliktpartnerschaft in der ersten Welt, über situative Konfliktlösungsarrangements hin zur stark durch staatliche, nicht verbandliche Regulierung geprägten dritten Welt der industriellen Beziehungen (Hassel & Schroeder, 2018).

Automobilindustrie

Die Automobilkonzerne VW, Daimler und BMW finden sich – zumindest was ihre Kernbereiche angeht – in der von Schroeder (2016) so genannten ersten Welt der industriellen Beziehungen wieder. Diese Welt ist durch durchsetzungsstarke Akteure auf Unternehmens- und Beschäftigtenseite, keine (oder kaum) Gewerkschaftskonkurrenz, eine etablierte Sozial- oder Konfliktpartnerschaft und Flächentarifvertragsbindung gekennzeichnet (Schroeder, 2016). Während in verschiedenen Randbereichen (wie der Logistik oder der IT) durchaus Konkurrenz zwischen der IG Metall und anderen Gewerkschaften besteht (vgl. auch Helfen et al., 2016), ist die IG Metall in den Kernbereichen der Autoindustrie nach wie vor stark präsent. Sie ist mit 2,26 Millionen Mitgliedern (Stand 2019) die größte deutsche Gewerkschaft, deren Mitgliederzahlen in den letzten Jahren relativ konstant waren. Das Gegenüber der IG Metall auf Verbandsseite, Gesamtmetall bzw. deren Regionalverbände, verliert allerdings seit Jahren Mitglieder. Ein Zuwachs findet ausschließlich in den Verbänden ohne Tarifbindung statt (Gesamtmetall, 2019).

Dribbusch (2012) sieht die „pillars of social partnership“ in der Automobilindustrie im Gegensatz zu anderen Teilen der deutschen Wirtschaft noch weitgehend intakt. Insbesondere bei Volkswagen sehen manche Autoren eine sehr enge Kooperation zwischen „Kapital“ und „Arbeit“ (Pries & Seeliger, 2012, S. 95). Ein*e Vertreter*in des Betriebsrats von VW belegt die Beziehungen der Beschäftigtenvertretung zum Konzern mit dem Begriff der „kooperativen Konfliktbewältigung“ und hält sie für „relativ einzigartig“ (Interview 4). Element dessen ist die starke Stellung des Betriebsrats im Konzern: „Also das ist einfach so, bei Volkswagen kommt eben keiner an diesem Betriebsrat vorbei. Und das wissen auch alle.“ (Interview 2)

Allerdings erodiert die Flächentarifvertragsbindung in der Metall- und Elektroindustrie (worunter auch die Automobilkonzerne mit Ausnahme der Volkswagen AG, für die ein Haustarifvertrag gilt, fallen) seit Jahren. Hinzu kommen ausgeprägte Entwicklungen der Dezentralisierung und Differenzierung der Tariflandschaft. Intakten industriellen Beziehungen und guten Beschäftigungsbedingungen im Kern der Autokonzerne stehen – wie vielfach erforscht – aufgrund von Prozessen der vertikalen und horizontalen Desintegration Differenzierungen und Abweichungen in anderen Unternehmensteilen und ausgelagerten Servicebereichen gegenüber. Beispielsweise verfügt VW über eine eigene Leiharbeitsagentur, und in einigen Unternehmensteilen („alles, was quasi an neuen Geschäftsmodellen aufgemacht wird“, Interview 2) gelten (zunächst) keine Tarifverträge.

Öffentlicher Personennahverkehr und Deutsche Bahn

Mit hohen gewerkschaftlichen Organisationsgraden, einer hohen Verbreitung von Betriebs- und Personalräten und hoher Tarifbindung dürften auch große Teile des ÖPNV in die erste Welt der Arbeitsbeziehungen fallen. Allerdings besteht vor dem Hintergrund der Liberalisierung des ÖPNV eine Differenzierungslinie zwischen öffentlichen und privaten Verkehrsunternehmen.

Auf Gewerkschaftsseite ist ver.di (1,96 Millionen Mitglieder 2019) die dominierende Gewerkschaft im ÖPNV (Resch, 2015), die allerdings in den letzten Jahren Mitglieder verlor. Die EVG, die knapp 186.000 Mitglieder hat und starke Mitgliederverluste verzeichnet, dürfte eine kleine Rolle spielen, sie ist beispielsweise die zuständige Gewerkschaft für die Berliner S-Bahn.⁵ Die zumindest kurz nach der Gründung der EVG bestehenden Spannungen mit ver.di (Keller, 2012) sind laut allen Interviewpartner*innen von ver.di aber durch eine 2012 abgeschlossene Kooperationsvereinbarung weitgehend beigelegt worden.

Auf Unternehmensseite im ÖPNV ist der VDV mit etwa 600 Mitgliedsunternehmen der Branchenverband für die vorwiegend öffentlichen Nahverkehrsunternehmen, der insbesondere die politische Interessenvertretung übernimmt (Resch, 2015, S. 77). Tarifpartei ist die Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (bzw. die regionalen Verbände) für den öffentlichen Bereich, der Bundesverband deutscher Omnibusunternehmen (bdo) bzw. seine Landesverbände vertreten die im ÖPNV tätigen privaten Unternehmen (Resch, 2015, S. 82–83).

Für die öffentlichen Verkehrsbetriebe gelten in den meisten Bundesländern seit Anfang der 2000er Jahre mit dem Tarifvertrag Nahverkehr (TV-N) regionale Spartentarifverträge, die sich bzgl. der Mantelregelungen weiterhin an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes anlehnen, im Entgeltniveau allerdings meist darunter liegen. Das Entgeltniveau im privaten Bereich des Sektors liegt wiederum teilweise deutlich unter dem des öffentlichen Bereichs (Brandt & Schulten, 2008, S. 573; Resch, 2015, S. 83). Im Bereich der Eisenbahnen zeigt sich eine ähnliche Differenzierung zwischen dem Bereich kleinerer Privatbahnen und dem ehemals staatlichen Konzern Deutsche Bahn AG, in dem eine weitgehend intakte Sozialpartnerschaft zwischen Deutscher Bahn (bzw. dem Arbeitgeberverband MOVE) und EVG (herausgefordert durch die Konkurrenz der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer) und etablierte Tarifvertragsstrukturen bestehen. Neben der Differenzierungslinie (ehemals) öffentlicher und privater Teil der Branche finden sich auch im Bereich der ÖPNV-Unternehmen

5 Zuweilen dürften auch Gewerkschaften aus dem Christlichen Gewerkschaftsbund als Konkurrenz auftreten (siehe dazu DGB Niedersachsen, 2020).

Muster der vertikalen und horizontalen Desintegration. Die BVG beispielsweise verfügt über eine Tochter, Berlin Transport, deren etwa 2000 Beschäftigte im Auftrag der BVG fahren, und die über keine eigenen Betriebshöfe oder Material verfügt (Interview 6). Sie sei gegründet worden, um über die Bereitstellung günstigeren Fahrpersonals die Zerschlagung der BVG zu verhindern (Interview 7).⁶

Im Taxigewerbe schließlich bestehen kaum Strukturen der Beschäftigteninteressenvertretung. Das Taxigewerbe in Deutschland ist kleinbetrieblich strukturiert. Etwa 70% der insgesamt etwa 36.000 Unternehmen im Taxi- und Mietwagengewerbe in Deutschland sind Ein-Wagen-Unternehmen. Es gibt insgesamt etwa 150.000 angestellte Fahrkräfte (Mindestlohnkommission 2018, S. 93) und einen hohen Anteil an Schwarzarbeit und irregulären Betriebspraktiken (Haucap, Pavel, Aigner, Arnold, Hottenrott, & Kehder, 2017, S. 142). Ver.di sieht sich als zuständige Gewerkschaft für die Taxibranche, der Organisationsgrad dürfte allerdings gering sein (Interview 6). Auf Unternehmensseite sieht sich der BVTM als der einzige große Verband. Der BVTM ist ein Verbände-Verband, dessen Mitglieder Landesverbände und Taxizentralen sind. In Bezug auf die dort organisierten Unternehmen liege der Organisationsgrad bei gut 60% (Interview 10). Seit einer Satzungsänderung des BVTM 2014 kann der Verband auch Tarifvertragspartei sein. Ein Anlauf, im Zuge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns einen Tarifvertrag mit ver.di zu verhandeln, scheiterte allerdings.

IT-Branche

Als weitere „Herkunftsbranche“ der Unternehmen im Ridepooling kann man die (allerdings ihrerseits möglicherweise noch als „emerging field“ zu begreifende) IT-Branche sehen, die sich großteils Schroeders dritter Welt der industriellen Beziehungen zuordnen lassen dürfte, in der sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeberverbände kaum präsent seien und verbreitet Tariflosigkeit herrsche (Schroeder, 2016).

In der IT-Branche stehen sich auf gewerkschaftlicher Seite die IG Metall und ver.di gegenüber. Obwohl beide Gewerkschaften nur über wenige Mitglieder in der Branche verfügen (Menez, 2017, S. 273), formulieren beide einen Vertretungsanspruch. Trotz verschiedener entsprechender Versuche innerhalb des DGB konnte die Frage der Organisationszuständigkeit noch nicht gelöst werden (Menez, 2017, S. 273). Beide Gewerkschaften verfolgten in der Vergangenheit verschiedene Strategien, um im IT-Sektor Mitglieder zu gewinnen und Vertretungs- und Tarifstrukturen zu etablieren (Töpsch, Menez, & Malanowski, 2001). Diese Bemühungen waren bisher nur begrenzt erfolgreich. Den Gewerkschaften gelinge „es nicht, eine ausreichende Organisationsmacht in den Unternehmen dieser Branche aufzubauen“ (Menez, 2017, S. 295). Vor allem in den Start-Ups der sog. New Economy würden die Beschäftigten zur Selbstvertretung ihrer Interessen neigen und gegenüber gewerkschaftlichen Rekrutierungsversuchen eher immun sein (Töpsch et al., 2001, S. 318, 322). In der Informations- und Kommunikationsbranche insgesamt waren 2016 17% der Beschäftigten durch einen Branchentarifvertrag, 5% durch einen Haustarifvertrag erfasst (WSI-Tarifarchiv, 2018).

Auch in Bezug auf den Bereich der „Plattformökonomie“ haben sowohl ver.di als auch die IG Metall „ihren Anspruch auf organisationspolitische Zuständigkeit geltend gemacht und

6 Mittlerweile unterliege die Berlin Transport aber weitgehend denselben tarifvertraglichen Regelungen wie die BVG (Interview 7).

entsprechende Initiativen gestartet und ausgebaut, die teilweise auch kooperieren“ (Greef et al., 2020, S. 216).

Im IT-Bereich existiert kein Arbeitgeberverband, mit dem der Abschluss von Flächentarifverträgen angestrebt werden könnte. Verschiedene Wirtschaftsverbände (der größte der bereits erwähnte Bitkom), die in einer ausdifferenzierten Verbändelandschaft miteinander konkurrieren (Menez, 2017, S. 267–268), betreiben laut Menez die Ausweitung ihrer Organisationsdomänen im Sinne ihrer Mitglieder bewusst nicht so weit, dass sie auch Arbeitgeberverbandsfunktionen übernehmen würden (Menez, 2017, S. 277). Versuche der „Arbeitgeberverbände aus traditionellen Industrien wie der M+E- oder der Druckindustrie, ihre Organisationsdomänen auf diese zukunftssträchtige Branche auszuweiten“, seien bisher kaum erfolgreich gewesen (Menez, 2017, S. 269).

5.2 Industrielle Beziehungen im Ridepooling

In diesem Abschnitt sollen nun erste Befunde zu den Spielregeln der Arbeitsbeziehungen im „emerging field“ des Ridepooling vorgestellt werden (siehe auch Tabelle 2). Dem liegen, wie in den vorstehenden Abschnitten dargelegt, verschiedenen Annahmen zugrunde. Aus der hier angelegten feldtheoretischen Perspektive wird grundsätzlich angenommen, dass Felder auch „Kampfplätze“ sind, in denen unterschiedlich mächtige Akteure in Auseinandersetzungen um die Spielregeln im Feld stehen. Elemente dieser Spielregeln sind unseres Erachtens in einem Markt als Feld auch die Arbeitsbeziehungen. Einerseits wird mit Bezug zu Fligstein und McAdam (2011) angenommen, dass im emerging field des Ridepoolings Akteure in neue Konkurrenz- und Kooperationsbeziehungen eintreten und Spielregeln noch nicht etabliert sind. Andererseits wird aus der grundlegend relationalen feldtheoretischen Perspektive angenommen, dass die Auseinandersetzungen um Spielregeln in einem neu entstehenden Feld nicht ohne Bezug zu Spielregeln in anderen Feldern stattfinden und verstanden werden können. Unsere Vermutung war, dass in Bezug auf die sich evtl. herausbildenden Arbeitsbeziehungen im neu entstehenden Feld des Ridepooling einerseits der „Idealtypus“ Über eine Rolle spielen könnte (einerseits wird eine „Uberisierung“ des Feldes befürchtet, andererseits grenzen sich viele Akteure dagegen ab), sowie andererseits die Modelle der Arbeitsbeziehungen in den Herkunftsbranchen der Akteure.

Im in politischen und wissenschaftlichen Debatten oft als prototypisch für Arbeit in der Plattformökonomie angesehenen Uber-Modell wird wie beschrieben Arbeit nicht in Form abhängiger Beschäftigung erbracht, sondern die Dienstleistungen Solo-Selbstständiger werden über eine digitale Plattform an Kund*innen vermittelt. In diesem Modell fehlen somit Anknüpfungspunkte für betriebliche Mitbestimmung und tarifvertragliche Regulierung. Die Arbeitskräfte stehen nur über digitale Kommunikationsmittel im Austausch zur Vermittlungsplattform, auch Kontakte untereinander oder zu Gewerkschaften können dadurch erschwert werden.

Obwohl der neue Bereich des Ridepooling oft als Teil der Plattformökonomie betrachtet wird, und entgegen den oben dargestellten Befürchtungen einer Uberisierung des deutschen Mobilitätssektors, zeigt sich beim Blick auf den sich entwickelnden Bereich digital vermittelter Mobilitätsdienstleistungen in Deutschland insgesamt, dass nur eine Minderheit der Fälle dem Uber-Modell recht nah kommt. Vielmehr finden sich viele Anbieter, die zwar Plattformtechnologie für das Angebot ihrer Dienstleistungen nutzen, jedoch nicht selbst zu einer

Vermittlungsplattform für Arbeitskräfte werden (Kirchner, Dittmar, & Ziegler, 2022). Im Bereich des Ridepooling weisen nur die Anbieter HansaTaxi Shared Ride und Freenow Match Ähnlichkeiten mit dem ursprünglichen Uber-Modell auf. In beiden Fällen werden Taxifahrende vermittelt, es wird also auf die ohnehin oft Solo-Selbstständigen in dieser Branche in einer neuen Vermittlungsform zurückgegriffen. Die oben beschriebenen Beschäftigungsbedingungen und die Schroeders „dritter Welt“ zuzuordnenden industriellen Beziehungen wirken damit insofern fort.

Die anderen Ridepooling Angebote greifen nicht auf solo-selbstständige Arbeitskräfte zurück. Die Beschäftigung des Fahrpersonals erfolgt in unterschiedlichen Konstrukten, mit denen sich zwar kein „reines“ Uber-Modell zu etablieren scheint, sich jedoch bereits in den Herkunftsbranchen zu beobachtende Trends der vertikalen und horizontalen Desintegration fortsetzen.

Bei der VW Tochter Moia waren zumindest zu Beginn Beschäftigte im Fahrdienst über den Personaldienstleister DEKRA Arbeit eingestellt (DEKRA, 2020). Der Anteil festangestellter Moia-Fahrkräfte sei allerdings im Zeitverlauf erhöht worden, weil im Konzern das Ziel verfolgt werde, Leiharbeit und externe Personaldienstleistungen auf ein Minimum zu reduzieren (Interview 3).

Das Fahrpersonal des Berlkönig in Berlin ist nicht bei der BVG angestellt, sondern der Betreiber ViaVan kooperiert diesbezüglich mit drei Personaldienstleistern. Es finden sich bei den Fahrkräften des Berlkönig unterschiedliche Beschäftigungsmodelle, vom Minijob bis zur Vollzeitbeschäftigung (Abgeordnetenhaus Berlin, 2019). Laut einem*r Vertreter*in des Personalrats der BVG sei immer klar gewesen, den Berlkönig mit einem Kooperationspartner zu machen, nicht mit eigenen Fahrzeugen, weil es sonst „geldlich“ gar nicht ginge (Interview 7).

Beim Hamburger Shuttle ioki findet sich ebenfalls ein Beschäftigungsmodell des Fahrpersonals über Subfirmen, das allerdings näher an den Kernbereich des ÖPNV angebunden ist. Die Fahrkräfte bei ioki werden über ein VHH-Tochterunternehmen eingestellt (Interview 8). Bei Clevershuttle schließlich sind laut „Fairwork Deutschland Ratings 2020“ alle Fahrkräfte fest angestellt (Fairwork, 2020, S. 13). CleverShuttle stellte allerdings vor Kurzem sowohl in Hamburg als auch in Berlin den Betrieb ein.

Anders als bei Moia, das auch selbst die Software des Unternehmens entwickelt und Personal dazu anstellt, wird bei Berlkönig und ioki die Arbeit an der Software in einem Partnerunternehmen (ioki und Via) erbracht. Bei FreeNow hingegen wird eigenes Personal nur im Bereich der Softwareentwicklung und Administration der Plattform aufgebaut.

Elemente der Arbeitsbeziehungen aus den Herkunftsbranchen der Anbieter wirken in unterschiedlicher Weise in den neuen Dienstleistungsbereich hinein.

Die Betriebsratsvorsitzende von VW Nutzfahrzeuge hat im VW-Aufsichtsrat ein Mandat inne (Volkswagen, 2020a) und ist Mitglied im Aufsichtsrat von Moia (Interview 3). Seitens des Unternehmens gebe es keinen Gegenwind gegen Mitbestimmungsstrukturen bei Moia – und wenn das so wäre, sei der VW-Betriebsrat gefragt, einzugreifen (Interview 3).⁷ Im Herbst 2020 wurde am Moia-Standort in Hannover seitens der IG Metall und des Konzernbetriebsrats von Volkswagen eine Betriebsratswahl initiiert und durchgeführt (IG Metall Hannover, 2020), im Sommer 2021 auch in Hamburg (IG Metall, 2021). Es wird auch das Ziel einer Eingruppierung der Fahrkräfte nach dem Tarifvertrag der „Volkswagen Group Services“ angestrebt (IG Metall Hannover, 2021), zunächst gilt jedoch für Moia, als Unternehmensneu-

7 Unter anderem die TAZ berichtet allerdings von Behinderungen der Betriebsratswahl bei Moia und von Konflikten um die Arbeitsbedingungen unter „algorithmischem Management“ (TAZ, 2021).

gründung im VW-Konzern, kein Tarifvertrag. Die Entgelte im Fahrdienst bei Moia in Hamburg lägen unterhalb der Einstiegslohne im Fahrdienst des ÖPNV, allerdings seien die Tätigkeiten auch nicht vergleichbar (Interview 8).

Auch bei ioki würden die Fahrkräfte – ohne dass der Betriebsrat des VHH-Subunternehmens dies verhindert habe – unterhalb des dort gültigen Tarifvertrags für das private Busgewerbe bezahlt. Ein diesbezüglicher Klärungsversuch von ver.di sei wegen mangelnder Durchsetzungsfähigkeit im Unternehmen – mit allerdings nur 50 Beschäftigten – nicht erfolgreich gewesen (Interview 8).

Der Personalrat der BVG verfügt nach eigener Einschätzung zurzeit über keine Möglichkeiten der Einflussnahme auf die Beschäftigungsbedingungen beim Berlkönig. Laut einer*in ver.di-Vertreter*in bestünde kein Kontakt zwischen dem BVG-Personalrat und den Berlkönig-Beschäftigten, da es bis auf den Abstellplatz der Fahrzeuge auf dem Gelände der BVG keine Berührungspunkte gebe. Aus ver.di's Sicht sei die einzige Schnittstelle, dass es Beschäftigte der BVG gebe, die nebenbei für den Berlkönig fahren. Es habe bisher keine Kapazitäten gegeben, die Berlkönig-Beschäftigten gezielt zu organisieren (Interview 6). Es besteht allerdings eine Vereinbarung zwischen ver.di, Gesamtpersonalrat der BVG und BVG-Vorstand gemäß der die Beschäftigten des Berlkönig BVG-Beschäftigte würden, sollte der Berlkönig in den Regelbetrieb übergehen (Interview 7). Für die Personaldienstleiter im Auftrag von ViaVan gelten die tarifvertraglichen Regelungen der Zeitarbeitsbranche (Schroeder, Thüsing, Butt, Greef, & Bonin, 2022, S. 26).

Bei CleverShuttle entspricht laut ver.di die Höhe der Entgelte im Fahrdienst in etwa der bei ioki und Moia. Es existiere eine dokumentierte Richtlinie, nach der die Fahrkräfte ein über dem gesetzlichen Mindestlohn liegendes Gehalt erzielen (Fairwork, 2020, S. 13).

In allen Fällen, die nicht nur Taxi-Fahrende vermitteln, werden die Beschäftigten im Fahrdienst damit allerdings unterhalb des Tarifniveaus des Mutterkonzerns oder Auftraggebenden und/oder des ÖPNV bezahlt. Eine (negative) Ausstrahlungswirkung von den Beschäftigungsbedingungen bei den neuen Mobilitätsangeboten auf den Bereich des ÖPNV wird derzeit aber (noch) nicht gesehen. Druck könne höchstens im Hinblick auf Rahmenregelungen entstehen (wie z.B. Urlaub), die Entgelte hingegen seien aufgrund der unterschiedlichen erforderlichen Qualifikationen des Fahrpersonals nicht vergleichbar (Interview 8, ähnlich Interview 6).

Die gewerkschaftliche Zuständigkeit für das neu entstehende Feld des Ridepooling ist in Teilen umstritten. Wie oben beschrieben konnten die Zuständigkeiten zwischen ver.di und der EVG in Bezug auf die neuen Dienstleistungen geklärt werden. Obwohl die Deutsche Bahn Mehrheitseignerin bei CleverShuttle sei, spiele die EVG hier keine Rolle (Interview 5). Die Zuständigkeit der IG Metall für Moia ist allerdings gewerkschaftlicherseits umstritten. Ein*e Vertreter*in des Betriebsrats von VW sieht die IG Metall als zuständig für Moia, da dies ein Unternehmen unter dem Dach des VW-Konzerns ist (Interview 3). Ver.di argumentiert hingegen, dass grundsätzlich die Zuständigkeit für den ÖPNV, als ein Teil dessen Ridepooling betrachtet wird, und damit auch für Moia bei ihnen liege (Interview 6). Vor der Coronapandemie sei ver.di auch so weit gewesen, an einem Moia-Standort einen Betriebsrat zu gründen (Interview 5). Die Klärung der Zuständigkeiten zwischen den beiden Gewerkschaften lief zum Zeitpunkt des Interviews über den DGB (Interview 8), mittlerweile dürfte sich wie ausgeführt die Zuständigkeit der IG Metall verfestigt haben.

Insgesamt bieten die Arbeitsbeziehungen im entstehenden Feld des Ridepooling ein komplexes Bild. Legt man auch hier die Kriterien Schroeders zur Beschreibung der Welten

der Arbeitsbeziehungen an, so kann man festhalten: die Mitgliederstärke der in den Herkunftsbranchen etablierten Gewerkschaften, insbesondere ver.dis, ist im neuen Bereich nur gering, und ver.di und die IG Metall konkurrieren teils um die Zuständigkeit. Auf Unternehmensseite existiert kein eigener Arbeitgeberverband für den Bereich des Ridepooling, verschiedene Branchenverbände scheinen sich zuständig zu sehen, wie auch an den erwähnten Stellungnahmen zum PBefG deutlich wird. Es gelten im Bereich in großen Teilen keine Tarifverträge. In den Stellungnahmen und Debatten zur Reform des PBefG wird deutlich, dass der gesetzliche Regulierungsrahmen aus Sicht der Gewerkschaften für entscheidend auch im Hinblick auf die Beschäftigungsbedingungen im Bereich des Ridepooling gehalten wird. Das novellierte PBefG sieht nun vor, dass die kommunalen Genehmigungsbehörden – zum Schutz der öffentlichen Verkehrsinteressen – Vorgaben zu Sozialstandards (z. B. Entgelt) im gebündelten Bedarfsverkehr machen können (Schroeder et al., 2022, S. 15).

*Tabelle 2: Übersicht Beschäftigungsmodelle und Arbeitsbeziehungen der Ridepooling-Anbieter**

Angebot	Beschäftigungsmodelle	Tarifvertrag / Entgeltregelung	Betriebliche Interessenvertretung
Berlkönig	Leiharbeit	Tarifvertrag Leiharbeit	Keine
CleverShuttle	Beschäftigung beim Unternehmen	Kein Tarifvertrag	2020 in Berlin Betriebsratsgründung in Vorbereitung
FreeNow Match	Vermittlung Taxifahrende	Kein Tarifvertrag, Taxibranche	Keine
Hansa-Taxi Shared Ride	Vermittlung Taxifahrende	Kein Tarifvertrag, Taxibranche	k.A.
loki	Beschäftigung bei VHH-Tochterunternehmen	Kein Tarifvertrag	Betriebsrat im VHH-Tochterunternehmen
Moia	Leiharbeit, Beschäftigung beim Unternehmen	Kein Tarifvertrag	Betriebsrat seit 2021

* Angaben bezogen auf die Standorte in Hamburg und Berlin

Quelle: eigene Darstellung, basierend auf eigenen Erhebungen, Fairwork (2020, 2022), IG Metall (2021) und Schroeder et al. (2022)

Im Hinblick auf unsere Vermutung, dass die Arbeitsbeziehungen aus den Herkunftsbranchen in den neuen Bereich hineinwirken, lassen sich insgesamt ambivalente Ergebnisse festhalten.

Dem Eindruck eines*r ver.di-Vertreters*in nach ist in Bezug auf Praktiken und Traditionen der Interessenvertretung kaum erkennbar, dass die Anbieter der neuen Mobilitätsdienstleistungen aus verschiedenen Branchen stammen. Er*Sie könne „die Handschrift von VW, VW-Betriebsrat oder auch BMW nicht erkennen. Also was ich am ehesten, wo ich am ehesten noch erkennen kann, ist bei ioki, also bei der Bahn. Allerdings haben die auch eine Handschrift, dass die alles, was sie sozusagen neu gründen, auch erst mal gerne ohne Tarif machen. Also die muss man auch nötigen. Aber das kann ich eigentlich nicht erkennen.“ (Interview 5). Unseres Erachtens zeigt sich dennoch insbesondere bei Moia, aber auch beim Berlkönig, wie oben geschildert der Einfluss einer in der „Herkunftsbranche“ etablierten Gewerkschaft und einer starken betrieblichen Interessenvertretung im Mutterkonzern bzw. beim Auftraggeber. In beiden Fällen werden Experimente im Bereich des Ridepooling von den Interessenvertretungen in gewisser Weise toleriert oder im Rahmen eines „Co-Managements“ mitbetrieben, auch wenn dies (vorübergehend) mit schlechteren Beschäftigungsbedingungen in den neuen Bereichen einhergeht. Gleichzeitig sind die Interessenvertretungen offenbar in beiden Fällen bemüht, die neuen Unternehmensbereiche bzgl. der Beschäftigungsbedingungen nicht außer Kontrolle geraten zu lassen (siehe die Vereinbarung zur Übernahme im Fall der BVG und die Bemühungen bei Moia, Leiharbeit zu reduzieren und Interessenvertretungen zu etablieren). Auch Schroeder et al. (2022, S. 11) kommen zu dem Befund, dass die Sozialstandards im Bereich des Ridepoolings vergleichsweise hoch seien, was auch auf die Ausstrahlungswirkung der Sozialstandards der Herkunftsbranchen der Anbieter zurückgeführt wird.

Ein gewisses Fortwirken der Arbeitsbeziehungen aus den Herkunftsbranchen lässt sich auch bezüglich der in der Autoindustrie und im ÖPNV zu beobachtenden Trends der vertikalen und horizontalen Desintegration festhalten. Auch wenn man im Ridepooling – bezugnehmend auf unsere zweite Annahme – nicht von einer „Uberisierung“ der Beschäftigungsmodelle und industriellen Beziehungen sprechen kann, kommen die komplexen Unternehmens- und Beschäftigungsmodelle – trotz der vehementen Ablehnung, die viele Akteure im Feld gegen das „Modell Uber“ äußern – in ihren Konsequenzen für die Arbeitsbeziehungen einem Uber-Modell teilweise nahe. Neben eventuellen Versuchen seitens der Mobilitätsunternehmen, die Etablierung von Interessenvertretungsstrukturen zu behindern (Interview 5), beeinträchtigen die bestehenden Unternehmens- und Vertragskonstruktionen wie in Abschnitt 2 ausgeführt die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten sowie die gewerkschaftliche Organisierung in diesen Bereichen. Die zunehmende „Digitalisierung“ der Beziehungen sowohl zwischen Unternehmensteilen als auch zwischen Unternehmen und Beschäftigten, auch unterhalb des „Extrempols“ plattformvermittelter Solo-Selbstständigkeit, verschärft aus gewerkschaftlicher Sicht die Problematik. Ein*e ver.di-Vertreter*in sieht bei den neuen Mobilitätsdienstleistern eine im Vergleich sowohl zum ÖPNV als auch zur Industrie neue Form der Kommunikation mit den Beschäftigten, die sehr stark an Uber erinnere: „absolut digitalisiert das Ganze“, mit kaum oder keinem Kontakt zu realen Vorgesetzten (Interview 5). Dies stellt sich bereits bei der oben erwähnten Berlin Transport so dar. Dort bekämen die Beschäftigten ihre Dienstpläne, Arbeitsanweisungen etc. digital über das Handy (Interview 6). Im Zuge der zunehmenden Digitalisierung würden sich die Beschäftigten wenig untereinander sehen und auch für die Gewerkschaft schwerer erreichbar sein (Interview 5). Auch wenn sie selbst mit digitalen Kommunikationsmedien arbeiten, sind alle interviewten Gewerkschafts- und Betriebs-/Personalratsvertreter*innen der Meinung, dass die persönliche Ansprache der Beschäftigten für die gewerkschaftliche sowie Personal- und Betriebsratsarbeit von größter Bedeutung sei.

6 Abschließende Betrachtung

Wir haben in diesem Beitrag eine feldtheoretische Perspektive auf die Entwicklung von Arbeitsbeziehungen in einem neu entstehenden Dienstleistungsbereich vorgeschlagen und mit diesem theoretischen Ansatz einen ersten, explorativen Blick auf den Bereich des Ridepoolings geworfen. Um den Bereich weiter zu beleuchten und damit auch den Anspruch des theoretischen Ansatzes besser einlösen zu können, müsste die Erhebung noch vertieft werden. Während dieser Beitrag also deutliche Limitationen hat, konnte unseres Erachtens aber die Fruchtbarkeit des feldtheoretischen Ansatzes für die Analyse von Arbeitsbeziehungen in neu entstehenden Marktsegmenten gezeigt werden.

Ein solcher Ansatz bekommt Auseinandersetzungen zwischen unterschiedlich mächtigen Akteuren in den Blick, die sich nicht nur um Profit und Marktbeherrschung drehen, sondern auch um „Spielregeln“ in Märkten als Feldern. Als Element dieser Spielregeln kann man auch die industriellen Beziehungen begreifen. In der Debatte um die Erosion oder Stabilität des deutschen Modells der Arbeitsbeziehungen vor dem Hintergrund des Aufkommens der Plattformökonomie plädiert diese Perspektive dafür, offen für uneinheitliche und ungleichzeitige Entwicklungen im Bereich der Arbeitsbeziehungen zu sein, die durch das Zusammenwirken von Strukturen und Akteurshandeln in einem konkreten Feld erklärt werden können. Während die Figur des „emerging field“ von Fligstein und McAdam (2011) die Offenheit der Aushandlungsprozesse in gerade entstehenden Feldern betont, geht eine feldtheoretische Perspektive aber auch davon aus, dass die Auseinandersetzungen um Spielregeln in Feldern nicht losgelöst von den Verhältnissen in anderen Feldern gesehen werden können.

Der Bereich des Ridepoolings lässt sich unseres Erachtens als ein „emerging field“ fassen, in dem Anbieter aus benachbarten Branchen über die neue Dienstleistung in Beziehung zueinander treten, ebenso wie die jeweiligen Akteure der industriellen Beziehungen. Vormalig bestehende Branchengrenzen verwischen, und wir stellen die Frage, wie sich vor diesem Hintergrund die Arbeitsbeziehungen im entstehenden Feld entwickeln. Wir fragten insbesondere nach dem Einfluss der Arbeitsbeziehungen aus den Herkunftsbranchen der Anbieter und dem Einfluss des Modells Uber. Auch wenn die Befunde bisher nur explorativen Charakter haben, konnten wir festhalten, dass sich Modelle, die dem Uber in seiner Ursprungsform entsprechen, nicht durchsetzen (siehe auch Kirchner et al., 2022). Gleichwohl setzen sich Entwicklungen der Desintegration aus den Herkunftsbranchen der Anbieter in den neuen Dienstleistungsbereich fort, weiter verstärkt durch Tendenzen der Digitalisierung der Beziehungen zwischen Unternehmensteilen und Unternehmen und Beschäftigten, die in ihren Konsequenzen für die Interessenvertretung dem Uber-Modell nahe kommen. In dieser Hinsicht kann man also von Gemeinsamkeiten der Spielregeln zwischen verschiedenen Anbietern im Feld sprechen. Es zeigt sich auch eine gewisse Ähnlichkeit zu anderen neu entstandenen Dienstleistungsbereichen, die oft unter dem Begriff der Plattformökonomie diskutiert werden. Im Bereich der Essenslieferdienste zum Beispiel konkurrierten in Deutschland ebenfalls Modelle, die sich als Uber-Modell bezeichnen lassen (selbstständige Fahrende liefern Mahlzeiten von Restaurants zu Kundinnen und Kunden, koordiniert über eine digitale Plattform), mit solchen, die die Fahrenden regulär beschäftigen (während sich ansonsten auch hier von einer Digitalisierung der Beschäftigungsbeziehungen sprechen lässt). Im Vergleich mit den Problemen, in dieser neu entstehenden Branche Interessenvertretungen zu etablieren (z. B. Haipeter & Hoose, 2019), zeigt sich allerdings die Bedeutung „nachwirkender“ Insti-

tutionen und Praktiken sowie des Einflusses von machtvollen Akteuren der Arbeitsbeziehungen aus „angrenzenden“ Branchen, wie sie im Bereich des Ridepooling, insbesondere im Falle Moias, zu beobachten ist.

Eine vertiefende Untersuchung der Entwicklung von Arbeitsbeziehungen im Ridepooling scheint uns sinnvoll, da der Bereich stellvertretend für andere Bereiche stehen könnte, in denen sich im Zuge der zunehmenden Digitalisierung von Dienstleistungen und Produkten (siehe Abschnitt 4) vormalig bestehende Branchengrenzen verwischen und Akteure mit unterschiedlichen Traditionen der Arbeitsbeziehungen aufeinandertreffen. Aus gewerkschaftlicher Sicht besteht damit die doppelte Herausforderung, einerseits bisher eher gewerkschaftsferne IT-Beschäftigte zu erreichen, die die Apps entwickeln, die hinter vielen neuen Dienstleistungsangeboten stehen, und andererseits die tendenziell unter prekären Bedingungen tätigen Beschäftigten, die – gesteuert durch die App – die Dienstleistung erbringen, zu vertreten.

7 Literatur

- Abgeordnetenhaus Berlin (2019). Drucksache 18/18499. Abgerufen von <https://pardok.parlament-berlin.de/starweb/adis/citat/VT/18/SchrAnfr/s18-18499.pdf> (03.02.2021)
- Beckert, J. (2010). How do fields change? The interrelations of institutions, networks, and cognition in the dynamics of markets. *Organization Studies*, 31(5), 605–627. <https://doi.org/10.1177/0170840610372184>
- BMVI (2021). Moderne Personenbeförderung – fairer Wettbewerb, klare Steuerung. Abgerufen von <https://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Artikel/K/personenbefoerderungsgesetz.html> (30.03.2021)
- Brandt, T., & Schulten, T. (2008). Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und die Erosion des Flächentarifvertrages. *WSI-Mitteilungen*, 61(10), 570–576. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2008-10-570>
- Brinkmann, U., & Nachtwey, O. (2014). Prekäre Demokratie? Zu den Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf die betriebliche Mitbestimmung. *Industrielle Beziehungen*, 21(1), 78–98. <https://doi.org/10.1688/IndB-2014-01-Brinkmann>
- Bus und Bahn (2020). Tiefer Riss im BZP. Abgerufen von <https://www.busundbahn.de/nachrichten/unternehmen-maerkte/detail/news/tiefer-riss-im-bzp.html> (23.09.2020)
- BVTM, Clevershuttle, MOIA, & ViaVan (2020). Moderne Mobilität braucht nachhaltige Innovation und ein geordnetes Miteinander. Abgerufen von https://www.bzp.org/Content/MELDUNGEN/Aktuelles/_doc/Vereinter_Appell.pdf (23.09.2020)
- Davis, G. (2016). What Might Replace the Modern Corporation? Uberization and the Web Page Enterprise. *Seattle University Law Review*, 39, 501–515.
- DEKRA (2020). Mobilität intelligent organisiert. Abgerufen von https://interaktiver-geschaeftsbericht.dekra.de/mobilitaet_intelligent_organisiert/ (23.09.2020)
- DGB (2020). Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Personenbeförderungsrechts. Berlin.
- DGB Niedersachsen (2020). Vergabegesetz: Wirtschaftsministerium plant Lohndumping im ÖPNV!. Abgerufen von <https://niedersachsen.dgb.de/themen/++co++c4b19296-9a70-11ea-8127-001a4a16011a> (22.09.2020)
- Doellgast, V., & Greer, I. (2007). Vertical disintegration and the disorganization of German industrial relations. *British Journal of Industrial Relations*, 45(1), 55–76. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2007.00602.x>

- Doll, C., & Krauss, K. (2022). *Nachhaltige Mobilität und innovative Geschäftsmodelle*. Studie zum deutschen Innovationssystem Nr. 10, 2022. Hrsg. von Expertenkommission Forschung und Innovation. Berlin.
- Dribbusch, H. (2012). Sozialpartnerschaft und Konflikt: Gewerkschaftliche Krisenpolitik am Beispiel der deutschen Automobilindustrie. *Zeitschrift für Politik*, 59(2), 123–143. <https://doi.org/10.5771/0044-3360-2012-2-123>
- Fairwork (2020). Fairwork Deutschland Ratings 2020: Arbeitsstandards in der Plattformökonomie. Abgerufen von <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2020/11/Germany-De-report.pdf> (03.02.2021)
- Fairwork (2022). *Fairwork Germany Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Economy*. Berlin./Oxford: Fairwork.
- Fligstein, N., & McAdam, D. (2011). Toward a general theory of strategic action fields. *Sociological Theory*, 29(1), 1–26. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9558.2010.01385.x>
- Gesamtmetall (2019). Zahlen 2019. *Die Metall- und Elektro-Industrie in der Bundesrepublik Deutschland*. Berlin: Gesamtmetall.
- Gies, J., Wolf, U., & Stein, T. (2019). *Strukturwandel der Arbeit im Kontext der Agenda 2030 / Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie am Beispiel gemeinschaftlicher Mobilitätsformen und mobiler Dienste in Deutschland*. Report to the Science Platform Sustainability 2030. Berlin: Deutsches Institut für Urbanistik.
- Greef, S., Schroeder, W., & Sperling, H. J. (2020). Plattformökonomie und Crowdfunding als Herausforderung für das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen. *Industrielle Beziehungen*, 27(2), 204–225. <https://doi.org/10.3224/indbez.v27i2.06>
- Haipeter, T., & Hoose, F. (2019). Interessenvertretung bei Crowd- und Gigwork. Initiativen zur Regulierung von Plattformarbeit in Deutschland. IAQ-Report 5/2019. Duisburg: Universität Duisburg-Essen.
- Hassel, A., & Schroeder, W. (2018). *Gewerkschaften 2030. Rekrutierungsdefizite, Repräsentationslücken und neue Strategien der Mitgliederpolitik*. Report Nr. 44. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung.
- Haucap, J., Pavel, F., Aigner, R., Arnold, M., Hottenrott, M., & Kehder, C. (2017). Chancen der Digitalisierung auf Märkten für urbane Mobilität: Das Beispiel Uber. *List Forum*, 43, 139–183. <https://doi.org/10.1007/s41025-017-0067-5>
- Helfen, M., & Nicklich, M. (2014). Gewerkschaften zwischen Konkurrenz und Kooperation? Interorganisationale Beziehungen in der Facility Services-Branche. *Industrielle Beziehungen*, 21(2), 181–204. <https://doi.org/10.1688/IndB-2014-02-Helfen>
- Helfen, M., Nicklich, M., & Sydow, J. (2016). Interorganisationale Netzwerke und tarifpolitische Fragmentierung: Hebt Mehr-Arbeitgeber-Beschäftigung die Tarifeinheit aus den Angeln? *Industrielle Beziehungen*, 23(3), 280–308. <https://doi.org/10.1688/IndB-2016-03-Helfen>
- Hertwig, M., Kirsch, J., & Wirth, C. (2019). Defense is the best offence: Horizontal disintegration and institutional completion in the German coordinated market economy. *Work, Employment and Society*, 33(3), 500–517. <https://doi.org/10.1177/0950017018772765>
- Holst, H., & Singe, I. (2013). Ungleiche Parallelwelten – Zur Organisation von Arbeit in der Paketzustellung. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, 6(2), 41–60.
- Hoose, F., Haipeter, T., & Ittermann, P. (2019). Digitalisierung der Arbeit und Interessenvertretungen. *Arbeit*, 28(4), 423–444. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2019-0025>
- IG Metall (2021). Betriebsratswahl bei MOIA erfolgreich. Metall 9/10 2021. Abgerufen von https://www.igmetall.de/download/20210831_Bezirk_2021_09_10_400_komplett_06dafa15761cf6f030ad4bacb22e1be152985e4b.pdf (09.07.2022)
- IG Metall Hannover (2021). Protestaktion bei MOIA. Abgerufen von https://www.igmetall-hannover.de/no_cache/presse/meldung/protestaktion-bei-moia/ (09.07.2022)

- IG Metall Hannover (2020). Betriebsrat bei MOIA Operations Germany GmbH erstmalig gewählt. Abgerufen von https://www.igmetall-hannover.de/no_cache/aktuelles/meldung/betriebsrat-bei-moia-operations-germany-gmbh-erstmalig-gewaehlt (24.06.2021)
- Keller, B. (2012). Der Zusammenschluss von Gewerkschaften im Eisenbahnsektor – Von Vernunftfehen und unwilligen Dritten. *Arbeit*, 21(4), 247–262. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2012-0404>
- Kirchner, S., & Schüßler, E. (2020). Regulating the sharing economy: a field perspective. In I. Maurer, J. Mair, & A. Oberg (Eds.), *Theorizing the sharing economy: Variety and trajectories of new forms of organizing* (S. 215–236). Research in the Sociology of Organizations, 66. <https://doi.org/10.1108/S0733-558X20200000066010>
- Kirchner, S., Dittmar, N., & Ziegler, E. (2022). Moving beyond Uber. Two modes of organization and work in the German platform economy. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 74(Suppl 1), 109–131. <https://doi.org/10.1007/s11577-022-00830-x>
- Menez, R. (2017). Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in neuen Branchen: IKT und Zeitarbeit. In W. Schroeder, & B. Weßels (Hrsg.), *Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland* (S. 267–303). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-08176-8_11
- Mindestlohnkommission (2018). *Stellungnahmen aus der schriftlichen Anhörung. Ergänzungsband zum zweiten Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz*. Mindestlohnkommission: Berlin.
- Pernicka, S. (2015). Dynamiken von Macht und Gegenmacht in der europäischen Lohnkoordinierung. *WSI-Mitteilungen*, 68(8), 604–612. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2015-8-604>
- Pernicka, S., Glassner, V., & Dittmar, N. (2016). Institutionelle Arbeit am Konflikt – ein Beitrag zur Transnationalisierung der Arbeitsbeziehungen? *Berliner Journal für Soziologie*, 26(1), 85–108. <https://doi.org/10.1007/s11609-016-0306-2>
- Pernicka, S., & Schüßler, E. (2022). Zwischen Disruption und Integration: Governance von digitalen Plattformen im Personentransportsektor aus feldtheoretischer Perspektive. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 74(Suppl 1), 355–381. <https://doi.org/10.1007/s11577-022-00842-7>
- Pries, L., & Seeliger, M. (2012). International, flexibel und mit Tendenz zum Greening? – Krisenbewältigungsstrategien und Erwerbsregulierung 2008/2009 am Beispiel von Volkswagen und BMW. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, 5(2), 80–97.
- Resch, H. (2015). Branchenanalyse: *Zukunft des ÖPNV. Entwicklungstendenzen und Chancen*. Study Nr. 302, November 2015. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Schroeder, W. (2016). Konfliktpartnerschaft – still alive. Veränderter Konfliktmodus in der verarbeitenden Industrie. *Industrielle Beziehungen*, 23(3), 374–392. <https://doi.org/10.1688/IndB-2016-03-Schroeder>
- Schroeder, W., Thüsing, G., Butt, M., Greef, S., & Bonin, H. (2022). *Sozialstandards im Mobilitätsgewerbe*. Expertise. Forschungsbericht 599. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. <https://doi.org/10.5771/9783748932079>
- Suckert, L. (2017). Same same but different. Die Feldtheorien Fligsteins und Bourdieus und das Potenzial einer wechselseitig informierten Perspektive für die Wirtschaftssoziologie. *Berliner Journal für Soziologie*, 27, 405–430. <https://doi.org/10.1007/s11609-018-0353-y>
- TAZ (2021). Arbeitsbedingungen bei VW-Tochter. Sie sollen fahren, nicht pinkeln. Abgerufen von <https://taz.de/Arbeitsbedingungen-bei-VW-Tochter/!5783715/> (16.07.2021)
- Thelen, K. (2018). Regulating Uber: The politics of the platform economy in Europe and the United States. *Perspectives on Politics*, 16(4), 938–953. <https://doi.org/10.1017/S1537592718001081>
- Töpsch, K., Menez, R., & Malanowski, N. (2001). Ist Wissensarbeit regulierbar? Arbeitsregulation und Arbeitsbeziehungen am Beispiel der IT-Branche. *Industrielle Beziehungen*, 8(3), 306–332.
- VDV (2020). Der ÖPNV als Fundament für multimodale Mobilität. Abgerufen von <https://www.vdv.de/der-oepnv-als-fundament-fuer-multimodale-mobilitaet.aspx> (23.09.2020)

Volkswagen (2020a). *Mobilität für kommende Generationen*. Geschäftsbericht 2019. Wolfsburg: Volkswagen AG.

WSI-Tarifarchiv (2018). *2018 Tarifpolitik. Statistisches Taschenbuch*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

8 Anhang: Interviewübersicht

Interview	Datum	Funktion Interviewpartner*in
1	23.05.2019	Vertreter*in Betriebsrat Daimler
2	18.10.2019	Vertreter*in IG Metall
3	06.02.2020	Vertreter*in Betriebsrat Volkswagen
4	26.02.2020	Vertreter*in Betriebsrat Volkswagen
5	17.04.2020	Vertreter*in ver.di (Bundesebene)
6	28.05.2020	Vertreter*in ver.di (Landesebene)
7	06.07.2020	Vertreter*in Personalrat BVG
8	07.07.2020	Vertreter*in ver.di (Landesebene)
9	13.08.2020	ÖPNV-Experte
10	20.08.2020	Vertreter*in Bundesverband Taxi und Mietwagen e.V. (BVMT)

Quelle: eigene Darstellung