

Brüchige Solidarität in der Gig Economy: Zwischen Zusammenhalt und Individualismus

Jasmin Schreyer , Nelli Feist 

Zusammenfassung: Der Artikel untersucht die ehemalige Graswurzelbewegung „Lieferrn am Limit“ in Deutschland, eine Organisationsform der Kurierfahrerinnen verschiedener Plattformunternehmen, und deren Präsenz auf Facebook und X/Twitter. Im Mittelpunkt stehen die Selbstdarstellung ihrer Kampagnen von 2018 bis 2023 und die Konstruktion von Solidarität innerhalb der Gig Worker*innen. Anhand des Machtressourcenansatzes von Schmalz und Dörre (2014) werden die Organizing-Taktiken analysiert und die angewandten Strategien veranschaulicht. Die Forschungsfrage fokussiert darauf, wie Solidarität innerhalb der Gig Worker*innen konstruiert und inwieweit dies durch die Kampagnen und Organizing-Taktiken beeinflusst wird. Die Social-Media-Kampagnen dienen nicht nur der Reichweitensteigerung, sondern verbessern auch die Erreichbarkeit der Kurierfahrerinnen, was sowohl den Aufbau der Organisationsmacht als auch der gesellschaftlichen Machtressource zugutekommt. Allerdings offenbart sich eine brüchige Solidarität im Verlauf der Kampagnen, basierend auf einer gespaltenen Solidarität.

Abstract: The article examines the former grassroots movement “Lieferrn am Limit” in Germany, an organizing form of delivery drivers from various platform companies, and their presence on Facebook and X/Twitter. The focus is on the self-presentation of their campaigns from 2018 to 2023 and the construction of solidarity within gig workers. Using Schmalz and Dörre’s (2014) power resource approach, the organizing tactics are analyzed, and the applied strategies illustrated. The research question addresses how solidarity is constructed within gig workers and to what extent this is influenced by campaigns and organizing tactics. The social media campaigns serve not only to increase reach but also to improve the accessibility of delivery drivers, benefiting both the buildup of organizational power and societal power resources. However, a fragile solidarity emerges during the campaigns, based on a divided solidarity.

¹ Jasmin Schreyer, M.A., Friedrich-Alexander-Universität (FAU) Erlangen-Nürnberg, E-Mail: jasmin.schreyer@fau.de; Feist, Nelli, M.A., Friedrich-Alexander-Universität (FAU) Erlangen-Nürnberg, E-Mail: nelli.feist@fau.de

1 Gig Economy als Widerstandsort

Gig Worker*innen wurden häufig, aufgrund ihrer Vereinzelung, als durch traditionelle Gewerkschaften schwer organisierbar betrachtet (Heckscher und McCarthy 2014). Trotz oder wegen der prekären Arbeitsbedingungen ist eine außerordentlich hohe Protesthäufigkeit für die globale Gig Economy zu konstatieren (Joyce et al. 2020; Umney et al. 2024). Auch in Deutschland kommt es seit 2017 – vor allem in der Essensauslieferungsbranche – immer wieder zu Protesten und Demonstrationen, neuerdings sogar zu Warnstreiks (vgl. Kapitel 3). Die mangelnde gewerkschaftliche Vertretung und Organisationsmacht sowie die rechtliche Unsicherheit führten bisher zu einem Ungleichgewicht der Verhandlungsmacht seitens der Arbeitskraftanbietenden (vgl. Keller 2020: 262). Denn das Problem der räumlichen (keine physischen Arbeitsplätze), zeitlichen (kurzfristige Erwerbsperspektiven) und sozialen Fragmentierung (fehlende betriebliche Sozialordnung) erschwert die Handlungs- und Organisationsfähigkeit (vgl. Ewen 2023). Jedoch ist über die Jahre hinweg eine sukzessive Organisation bei Gig Worker*innen, vor allem im Logistiksektor der Essensauslieferung, zu beobachten (Heiland/Brinkmann 2020; Rosioru 2023). Diese habe (partiell) zur Etablierung von Solidaritätskulturen im Sinne von kommunikativen Zusammenschlüssen zur Erlangung einer kollektiven Handlungsfähigkeit geführt (vgl. Heiland/Schaupp 2020; della Porta et al. 2022), die aber immer wieder durch die Unternehmen torpediert wurden.

Im Spektrum diverser Arbeitskämpfe und der Solidaritätsstrategien, die regional aber auch international zu beobachten waren und sind, geht der Beitrag der Frage nach, inwiefern Gig Work mit ihren spezifischen Herausforderungen (räumliche, soziale und zeitliche Fragmentierungen), Solidarität unter den Betroffenen, aber auch unter den angrenzenden Stakeholdern ermöglicht. Exemplarisch wollen wir am Beispiel der (mittlerweile) gewerkschaftlichen Kampagne „Liefern am Limit“ zeigen, wie sich Solidarität bildet, verfestigt, aber auch verflüchtigt.

Die ehemalige Basisorganisation „Liefern am Limit“ wurde im Februar 2018 auf der Social-Media-Plattform Facebook von ehemaligen und aktuellen Kurierfahrer*innen ins Leben gerufen. Dabei hatte sie dezidiert den Anspruch als überbetriebliche Bewegung alle Kurierfahrer*innen von Essensauslieferungsplattformen zu vertreten. Das plattformen-/firmenübergreifende Bündnis engagierte sich in öffentlichkeitswirksamen Protesten, in der überregionalen und internationalen Vernetzung und Vertretung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Kurierfahrer*innen als auch in diversen politischen Arenen. Bereits in der Anfangsphase wurde ein stetiger Austausch mit der Gewerkschaft NGG² etabliert, die die Bewegung Ende 2020 letztlich übernahm. Die Analyse des Datenmaterials, das sich sowohl aus der historischen Rekonstruktion der Posts von Liefern am Limit (LaL) als Social-Media-Kampagne auf den Plattformen X/Twitter und Facebook sowie aus Interviews speist, die von 2017 bis 2023 geführt wurden, zeigt eindrücklich, wie die mediale Inszenierung Solidaritätsstrategien über die Zeit hinweg entwickelte. Des Weiteren fokussieren wir in diesem Beitrag auf Verbesserungen

² Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gasstätten (NGG) vertritt verschiedene Branchen, neben Gastgewerbe und Nahrungsmittelproduktion auch Lieferando als Essensauslieferdienst. 2023 verzeichnet die NGG 187.679 Mitglieder, über 400 Streiks und einen Zuwachs an Mitgliedern von 1,3 Prozent (vgl. <https://www.ngg.net/presse/pressemitteilungen/2024/gewerkschaft-ngg-zahl-der-mitglieder-steigt/>) (NGG 2024).

der Arbeitssituation von Lieferando-Fahrer*innen, die diese Form der Organisierung bis dato erreichen konnte.

Vor dem Hintergrund einer Zunahme digitaler Plattformen betrachten wir im Folgenden die spezifischen Arbeitspraktiken innerhalb der Gig Economy aus der Perspektive eines Widerstandsorts und legen damit den Fokus auf die erlebten wie thematisierten Hindernisse, sowohl im Arbeitsalltag wie in der Organisierung (Kapitel 1 und 2). Nach der Darstellung des methodischen Vorgehens (Kapitel 3) folgt eine ausführliche Analyse des empirischen Materials (Kapitel 4), theoretisch eingebettet in den Machtressourcenansatz nach Schmalz/Dörre (2014) und in das Konzept Exit-Voice-Solidarity nach Doellgast (2022). Eine kritische Diskussion der Ergebnisse (Kapitel 5) schließt den Beitrag ab.

2 Mitbestimmung in der Gig Economy

In der Gig Economy sind Arbeitskämpfe zwar in hoher Anzahl zu verzeichnen; jedoch folgen daraus kaum Tarifverhandlungen. In Anlehnung an Doellgast (2022) beschreiben wir dieses Phänomen mit dem Exit-Voice-Solidarity-Ansatz: Während Exit-Strategien in der Gig Economy durch die hohe Fluktuation ausgedrückt werden, zeigt Voice durch den Austausch, die gemeinsame Interessendefinition, die Mobilisierung weiterer Mitstreiter*innen, die Etablierung von Betriebsräten und das Verhandeln von Tarifverträgen Möglichkeitsräume zur Veränderung von Missständen auf (vgl. Doellgast 2022: 30). Solidarity ist dabei Ausdruck des kollektiven Handelns, das aus einem Ungerechtigkeitsempfinden heraus entsteht, und verweist auf die aktivistischen Beziehungen der Akteure untereinander (vgl. ebd.: 38). Diese Form von Widerstand als Zusammenspiel von kollektivem, solidarischem Handeln beginnt bei der gemeinsamen Interessendefinition. Interesse rekuriert in den industriellen Beziehungen auf harte, materielle Fakten und gilt als pragmatische Handlungsdimension (vgl. Trinczek 2018). Gemeinsam geteilte Interessen führen zu Voice, im Sinne der Artikulation zu kollektivem Handeln. Dieses kann in Form von Streiks spontan entstehen, bedarf aber der Organisierung, wenn es langfristig als Machtressource eingesetzt werden soll. Dieser politische Aktivismus bringt eine politische Solidarität hervor, die auf der Überwindung von Differenzen und den gemeinsamen Interessen beruht (vgl. ebd.: 37). Denn Voice informiert über Arbeitnehmerrechte und sensibilisiert für die Arbeitsbedingungen und den Arbeitsalltag der Gig Worker*innen, indem die Arbeitsverhältnisse problematisiert werden. Es bedeutet auch, die Möglichkeit der Mitbestimmung und der Mitsprache aktiv einzufordern. Die dabei entstehende Solidarität ist somit nicht nur eine Handlung, sie ist auch eine Haltung. Widerstand und widerständiges Verhalten meint laut Foucault (2017) die ‚Entunterwerfung‘ und erfolgt aus einem Ungerechtigkeitsempfinden heraus. In der Arbeitswelt ist die politische Solidarität der Lohnabhängigen eine Gegenmachtressource – als Bereitschaft kollektive Maßnahmen zu unterstützen – vor dem Hintergrund der strukturellen Machtasymmetrie gegenüber dem Kapital. Solidarität beginnt mit Voice im Aufzeigen von Missständen und im Austausch darüber (vgl. Doellgast 2022; Detje/Sauer 2023). Dadurch konstruieren politische Bewegungen mittels Symbolen und Narrationen eine kollektive Identität, die über eng definierte Interessen hinausreichen kann (vgl. Doellgast 2022: 38).

Gleichzeitig benötigen soziale und politische Bewegungen spezifische Ressourcen, um ihre Macht zur Interessenverwirklichung zu verstetigen. Die jeweiligen Strategien können mittels des Machtressourcenansatzes nach Schmalz und Dörre (2014) analysiert werden. Hierbei werden vier verschiedene Quellen von Macht identifiziert: die strukturelle, die institutionelle, die organisatorische und die gesellschaftliche Macht (vgl. hierzu auch Schmalz et al. 2018 und 2023). Strukturelle Macht bezieht sich auf die Stellung im Produktionsprozess und die Macht, die Kapitalverwertung zu stören. Das ist beispielsweise durch Arbeitsplatzunruhen wie Bummel, Sabotage oder Streiks an öffentlichen Orten möglich, wodurch die Kosten für die Unternehmen steigen und Zugeständnisse erzwungen werden können (vgl. Schmalz/Dörre 2014: 225). Organisationsmacht beinhaltet die kollektive Mobilisierung der Arbeitskräfte: die Organisation in Gewerkschaften, in selbstorganisierten Bewegungen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene, in hybriden Formen der organisierten Arbeit und in politischen Parteien. Anhand ihrer Mitgliederzahlen, ihrer infrastrukturellen Ressourcen und der Beteiligung der Mitglieder kann diese Machtressource bemessen werden (Schmalz et al. 2018: 118). Institutionelle Macht ist an das Arbeitsrecht gekoppelt und kann sowohl emanzipatorisch auf die Arbeitnehmerschaft wirken als auch diese einhegen (vgl. Schmalz et al. 2023: 204). Die herausgebildeten Institutionen – als soziale Kompromisse – gelten über kurzfristige politische Veränderungen hinaus als stabil. Gesellschaftliche Macht beinhaltet die Interaktion mit anderen Akteuren, in Form von Kooperations- und Diskursmacht in öffentlichen Arenen. Alle vier Machtressourcen sind miteinander verbunden und in die spezifischen Machtverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit eingebettet (vgl. ebd.: 205).

Was aber bedeutet das nun für die Gig Economy? Mitbestimmung ist laut Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) an den Betriebsbegriff gekoppelt. Der Betrieb wird als wirtschaftliche Einheit gefasst, der die technischen, organisatorischen und personellen Voraussetzungen zur Herstellung von Produkten oder zur Bereitstellung von Dienstleistungen beinhaltet (vgl. Galperin/Siebert 1958; BetrVG 1972; §1). Diese Art von „Betriebsstätte“ trifft auf Plattformarbeit kaum zu. Weder findet sich dort ein Betrieb als Ort, an dem sich die Arbeitskräfte physisch begegnen, noch entsteht ein Betrieb als soziales Gebilde und auch in juristischer Hinsicht gibt es keine eigenständige Einheit als Betrieb. Aufgrund dieser Engführung durch das BetrVG können Betriebsratsneugründungen in Plattformunternehmen mit dem Verweis auf die fehlende Betriebsstätte leicht verhindert werden. Die Organisation und Etablierung von Interessenvertretungsstrukturen für Gig Worker*innen geht anhaltend mit erheblichen Problemen einher – etwa durch die Heterogenität der Belegschaften – und selbst verbrieftete Mitbestimmungsrechte müssen im Konflikt mit den Plattformunternehmen durchgesetzt werden (vgl. Heiland/Brinkmann 2020). Darüber hinaus erschwert die Gig Economy eine wirksame Organisation der Arbeitskraftinteressen auch wegen der weit verbreiteten Soloselbstständigkeit. In Deutschland hat sich allerdings bei einigen Plattformen die Festanstellung von Kurierfahrer*innen (z. B. bei Lieferando) etabliert, was wiederum neue Spielräume für die Umsetzung betrieblicher Mitbestimmung eröffnet (Ewen 2022 und 2023).

Dadurch verschärft die Gig Economy die strukturelle Schieflage der industriellen Beziehungen weiter: Die Plattformunternehmen negieren die Tarifautonomie, sie sind weder Mitglied in klassischen Arbeitgeberverbänden (vgl. Keller 2020: 267), noch werden sie auf der

betrieblichen Ebene regulären Tarifverhandlungen zustimmen, da sie sich selbst nicht als klassische Arbeitgeber, sondern als Intermediäre verstehen und eine Zustimmung zu Tarifverhandlungen einer Regulierung gleichkäme (vgl. Kiess 2022: 117–118). Aus der Intermediärspektive resultieren einerseits asymmetrische Informations- und Wissensbestände, andererseits vernachlässigen bzw. negieren digitale Geschäftsmodelle die traditionellen Rechte und Pflichten (selbst) ihrer (abhängig) Beschäftigten. Vor diesem Hintergrund attestiert Keller (2020) – mittels des Machtressourcenansatzes nach Schmalz/Dörre (2014) – kollektiven Interessenvertreter*innen in der Plattformökonomie einen geringen Wirkungsgrad, weil ihre Markt- bzw. Primärmacht, aufgrund der hohen Fluktuation, in der Regel schwach ausgeprägt sei. Auch ihre organisatorische Macht sei angesichts ihres geringen Organisationsgrads und des Mangels an kollektiven Ressourcen kaum nennenswert. Auch die institutionelle Macht als notwendige Voraussetzung für Tarifverhandlungen und Mobilisierung zu Streiks sowie die diskursive Macht seien kaum erwähnenswert (vgl. Keller 2020: 265).

3 Digitale Solidarisierungsphänomene erfassen: Methodisches Vorgehen

Die 2018 gegründete Graswurzelorganisation *Liefern am Limit* misst der Nutzung sozialer Netzwerke zentrale Bedeutung bei: zum einen, da die Gründer*innen und die Verantwortlichen nicht an einem physisch geteilten Ort agieren, zum anderen, weil der virtuelle Raum, der auf Social-Media-Plattformen wie Facebook und X (bis Juni 2023: Twitter) bereitgestellt wird, als Anlaufstelle für alle Gig Worker*innen – unabhängig von ihrer Firmenzugehörigkeit, ihrem Status als angestellte Beschäftigte oder Soloselbstständige und ihrem städtischen Standort – dient. Bereits in der Anfangsphase entstand eine enge Anbindung an die Gewerkschaft NGG, die dann das Bündnis übernommen und zu einer gewerkschaftlichen Kampagne der NGG ausgebaut hat.

In Anlehnung an digital-ethnografische Ansätze, die ihre Felder mehr-örtlich („multi-sited“) und dabei das Virtuelle, das Reale und ihre Akteur*innen als sich gegenseitig beeinflussend konzipieren (vgl. Bareither/Schramm 2023: 79), konzentriert sich unsere Analyse auf zwei Social-Media-Plattformen: auf Facebook und X/Twitter. Facebook war die erste offizielle Anlaufstelle für alle interessierten Gig Worker*innen, da sie sich dort zum Teil bereits in diversen eigenen Gruppen organisiert hatten. X/Twitter als ‚schneller‘ Kurznachrichtendienst informierte hingegen zum Teil in ‚Echtzeit‘ über stattfindende Ereignisse. Beide Plattformen entwickelten sich zu virtuellen Treffpunkten, ähnlich der Ursprünge der Arbeiterbewegung: Nicht organisierte Arbeitskraftanbietende sind anonym aktiv, gleichzeitig sind dort auch die Plattformunternehmen vertreten und infiltrieren diese Treffpunkte; trotzdem kann dadurch Reichweite, Aufmerksamkeit und Problembewusstsein erlangt werden (vgl. Miranda Boto 2023: 18). In diesem Sinne haben wir die verschiedenen Kampagnen von *Liefern am Limit* auf beiden Plattformen im Zeitverlauf betrachtet.

Von Februar 2018 bis November 2023 analysierten wir 236 Facebook-Posts und 358 Tweets. Stand Januar 2024 folgten 3.500 Personen der Facebook-Kampagnen-Seite und 458 Accounts dem Auftritt auf X/Twitter. Das Datenmaterial weist für das Jahr 2020 sowohl auf X/Twitter

als auch auf Facebook eine Lücke auf: Von März bis Juli gab es keine Posts auf den Plattformen, bedingt durch den Tod von Keno Böhme, einem ehemaligen Fahrer und Mitinitiator der Bewegung, Ende Februar 2020. Ende 2020 wurde ein neuer Twitter-Account für Lieferrn am Limit eröffnet. Ab diesem Zeitpunkt fokussierte sich Lieferrn am Limit als NGG-Kampagne vollständig auf Lieferando. Insgesamt scheinen die Posts in der Anfangsphase nur von einem kleinen Kollektiv aus Aktivist*innen gekommen zu sein (vermutlich drei Personen), jedoch ist das anhand der Posts nicht zu rekonstruieren. Nachdem das Bündnis in die NGG übergegangen ist, stellte sich der zuständige politische Sekretär als Content Creator vor und überführte die überregionale Bewegung in eine gewerkschaftliche Kampagne.

Um einen möglichst vollständigen Überblick zu erhalten, begannen wir mit der Analyse von Twitter-Beiträgen. Anschließend spiegelten wir diesen Datensatz mit den Facebook-Posts. Da sich die Inhalte der beiden Plattformen überschneiden, ist ein solcher Ansatz hilfreich, um einen Überblick über die Zeit zu erlangen. Zu Beginn gab es mehr Beiträge auf Facebook. In den letzten Jahren nutzt Lieferrn am Limit hingegen X/Twitter verstärkt. Eine Limitation unserer Analyse liegt in der Konzentration auf die semantische Selbstdarstellung der Kampagne, weswegen keine Aussage über Interaktionen, die zu den Darstellungen geführt haben, diskutiert werden können.

Jahr	Twitter-Posts	Facebook-Posts	Total
2023	222	7	229
2022	2	147	149
2021	63	-	63
2020	12	82	94
2019	29	-	29
2018	30	-	30
Total	358	236	594

Tabelle 1: Übersicht der Empirie (eigene Darstellung)

Zunächst haben wir explorativ den Inhalt und die Hauptthemen der Posts mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) kodiert. Anschließend haben wir die Codes mittels des Machtressourcenansatzes von Schmalz und Dörre (2014) zur Erklärung der verwendeten Machtstrategien kategorisiert. Das so gebildete Analyseraster umfasste einerseits die ‚strukturelle Macht‘ mit den Unterkategorien ‚widerständige Aktionen‘ und ‚Produktionsmacht‘ (25 Codes), die ‚institutionelle Macht‘ mit den Unterkategorien ‚industrielle Beziehungen‘, ‚Union Busting‘ und ‚Gerichtsverhandlungen‘ (60 Codes), die daraus ermöglichte ‚organisatorische Macht‘ mit den Unterkategorien ‚mobilisieren‘, ‚Betriebsrat‘, ‚Tarifbemühungen‘ und ‚andere Akteure‘ (158 Codes) sowie die ‚gesellschaftliche, diskursive Macht‘ mit den Unterkategorien ‚kollektive Identität‘, ‚Solidarität‘, ‚strategische Kommunikation‘ und ‚(internationale) Kooperationen‘ (213 Codes). Bei der Analyse ist weniger der Umfang der Machtressourcen entscheidend, sondern deren Entwicklung und spezifische Kombinationen (vgl. Schmalz et al. 2018:

115). Insgesamt beleuchten wir so das Zusammenspiel der Kampagnen mit ihren Ein- und Abgrenzungsprozessen, die das Framing der Gruppensolidarität formen.

4 Auswertung

Den Zeitraum von 2017 bis 2023 haben wir in drei analytische Phasen unterteilt, die sich jedoch empirisch überlappen. Die erste Phase ist die „Identifikationsphase“. Sie dauert ungefähr von 2017 bis 2018/2019 und kann als Findungsprozess der Aktivist*innen betrachtet werden. Die anschließende „Professionalisierungsphase“ von 2019 bis 2020/2021 dient der Erprobung verschiedener Strategien sowie dem Aufbau diverser Machtressourcen. In Anlehnung an Doellgast (2022) folgt die „Voice-Phase“ ab 2021, in der der bis dato geäußerte Widerspruch strategisch gebündelt und in die Forderung nach einem Tarifvertrag überführt wird.



Tabelle 2: Übersicht der zeitlichen Ereignisse (eigene Darstellung)

4.1 Identifikationsphase

International ab 2016, in Deutschland ab 2017 organisierten die Fahrer*innen von Foodora und Deliveroo öffentlich wirksame Proteste und Demonstrationen (Degner/Kocher 2018; Marrone/Finotto 2019; Tassinari/Maccarrone 2020). Liefem am Limit gründete sich im Februar 2018 als unternehmensübergreifendes Bündnis, vereinigt(e) Fahrer*innen und Aktivist*innen aus verschiedenen Plattformunternehmen und diente zu Beginn auch als Ansprechpartner*in bei Problemen (fehlende Lohnzahlungen, Krankenkassenbeiträge etc.). Weil der Andrang sehr hoch war und die Anfragen sehr spezifisches Arbeitsrechtswissen verlangten, wendete sich Liefem am Limit relativ frühzeitig an die Gewerkschaft NGG (vgl. X_LaL 2018-04-23). Da Plattformunternehmen wie Deliveroo, Foodora und Lieferando alle aktiv versuchten gegen die Organisierungsbemühungen der Fahrer*innen vorzugehen, war die Bildung einer überregionalen Gegenmachtsperspektive der Ausgangspunkt für das Bündnis. Sie erstellten eine Bewertung aus Sicht der Beschäftigten (vgl. X_LaL 2018-03-14), etwa in Bezug auf die (regelmäßige Zahlung von) Entgelten oder hinsichtlich der Kommunikationspolitiken in den Unternehmen (z. B. die Einschränkung der firmeninternen Stadt-Chats) (vgl. X_LaL 2019-04-25; X_LaL 2019-06-20; FB_2020-11-25).

Eine weitgehende Zäsur stellte – nach der Bekanntgabe des Marktaustritts von Deliveroo im Sommer 2019 – im darauffolgenden Winter der Verkauf von Foodora Deutschland an Just Eat Takeaway dar. Lieferando als deutsches Tochterunternehmen von Just Eat Takeaway erlangte eine Monopolstellung am deutschen Markt der Essensauslieferung, da es zu diesem Zeitpunkt alle Konkurrenten entweder aufgekauft und in sich vereinte oder vom Markt gedrängt hatte. Lieferando hat seinen Firmensitz in Berlin. Dort sind ca. 1100 Menschen angestellt. Deutschlandweit gibt es etwa 7000 Fahrer*innen, die dabei aber in eigenen GmbHs (Takeaway Express) angestellt sind. Lieferando ist mit 35000 Restaurants in 2000 Städten in Deutschland vertreten. Jedoch hat nicht jede Stadt eine Niederlassung (Hub), weswegen Betriebsratsgründungen erschwert bis verhindert werden können, weil laut BetrVG hierfür ein physischer Standort vorhanden sein muss. Daher forcierte Lieferando nach der Bekanntgabe der Übernahme aktiv die Bildung neuer Betriebsräte, um der unsicheren Situation der Übernahme entgegenzuwirken (vgl. Henning 2021). Nach der Eingliederung von Foodora in Lieferando kündigte das Unternehmen im April 2020 an, dass die Betriebsräte nur für die ‚alten‘ Foodora-Fahrer*innen zuständig wären. Weder der Protest der bis dato gegründeten Betriebsräte noch die Aufklärungskampagne von Lieferando konnten verhindern, dass Lieferando massiv Druck auf die Beschäftigten mit Interessenvertretungsstrukturen ausübte, um sie in neue Verträge mit Lieferando zu drängen (vgl. FB_2020-09-11). Neuwahlen wurden behindert und verzögert. Erst ein Gerichtsurteil beendete die rechtswidrige Praxis. Seitdem sind alle sechs Betriebsräte (Stand: Oktober 2020) wieder für alle städtischen Beschäftigten zuständig (vgl. FB_2020-10-12). Daraufhin professionalisierte sich auch das Unternehmen in Bezug auf die Betriebsratsarbeit und richtete ein Betriebsratsmanagement-Team (WCM) ein, das als Ansprechpartner für die Kommunikation mit den Betriebsräten zuständig ist.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Identifikationsphase im Zeichen des Auf- und Ausbaus der Organisationsmacht stand, jedoch auf institutioneller Ebene an der Betriebsverfassung scheiterte, was zur Folge hatte, dass es sehr viele Klagen seitens der Plattformunternehmen gegen Betriebsratsgründungen bzw. Betriebsräte gab. Die überwiegend jungen und unerfahrenen Fahrer*innen und Betriebsräte und das aktive Union Busting seitens der Unternehmen erschwerten eine durchgängig erfolgreiche Interessenvertretung und erzeugten eine Leerstelle, die Lieferando bediente: Die Erprobung von Praktiken innerhalb des Bereichs der strukturellen Machtressourcen – etwa durch öffentlichkeitswirksame Streiks und Demonstrationen vor den Headquartern – wurde gleichzeitig an den Ausbau der gesellschaftlichen Machtressourcen gekoppelt und so die Vernetzung forciert, die durch Lieferando auf eine überbetriebliche und internationale Ebene gehoben wurde.

4.2 Professionalisierungsphase

Noch während der konfliktiven Transitionsphase des Unternehmens – mitten in der Professionalisierungsphase von Lieferando – signalisierte Lieferando die Absicht einer Zusammenarbeit mit den Betriebsräten (vgl. X_LaL 2020-02-12). Der Institutionalierungsgrad der Austauschbeziehungen nahm über diese Zeit zwar formal beträchtlich zu. Die Anzahl der Gerichtsverhandlungen von Betriebsräten gegen Lieferando blieb jedoch hoch (vgl. exemplarisch X_LaL 2019-12-18). Die Formalisierung der Austauschbeziehungen (Gründung des WCM) ging mit der Benennung klarer Ansprechpartner*innen für die Betriebsratsgremien einher.

Faktisch wurde dadurch der Kontakt mit Entscheidungsträger*innen im Unternehmen verwehrt, da das WCM nicht über Entscheidungsbefugnisse verfügte (Ewen 2023: 161). Auf einer Betriebsräteversammlung im Herbst 2020 frumte der Gesamtbetriebsrat das WCM als Reduktion des Mitbestimmungsaufwands seitens des Unternehmens und als Kostenminimierungsstrategie, was dazu führe, dass sich das Unternehmen der Mitbestimmung entziehe und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit effektiv verhindern würde (vgl. FB LaL 2020-11-25). Aufgrund der begrenzten Kommunikation im Unternehmen und dem erschwerten Zugang zu mitbestimmungsrelevanten Informationen (vgl. Schreyer 2021) versuchte die Betriebsräteversammlung über Liefern am Limit eine interessierte Öffentlichkeit sowohl an Betroffenen als auch an Medienvertreter*innen zu erreichen, um so den Druck von außen auf das Unternehmen zu erhöhen.

Aufgrund des ambivalenten Verhaltens des Unternehmens wurde in Kooperation von Liefern am Limit mit der NGG und den lokalen Betriebsratsgremien ein Streikplan erarbeitet. Allerdings kam es durch die Covid-19-Pandemie, die Lockdowns und die unternehmensintern kommunizierten wirtschaftlichen Engpässe dazu, dass der bis dato ausgearbeitete Streikplan pausierte, obwohl Lieferando kaum etwas zum Schutz der Beschäftigten beitrug. Anstatt zu streiken, konzentrierte sich Liefern am Limit in der Hochzeit der Pandemie und der Professionalisierungsphase auf die Umsetzung einer rechtlichen Garantie auf Bereitstellung von Arbeitsmitteln durch das Unternehmen (vgl. FB_LaL 2021-04-09; X_LaL 2021-09-01).

Darüber hinaus mobilisierte Liefern am Limit diverse Medien(formate), um über die Zustände in der Lieferbranche im Allgemeinen und im Besonderen bei Lieferando zu informieren (vgl. X_LaL 2021-03-12; 2021-03-31; 2021-05-11; 2021-08-28). Es ging nicht nur um die Arbeitsbedingungen und -sicherheit – die während der Zeit der Lockdowns besonders prekär waren (vgl. X_LaL 2021-09-01) –, sondern auch um Themen wie Überwachung der Beschäftigten, Ausbeutung der Restaurants (durch Ghost Kitchen³ und gefakte Internetseiten) und Union Busting, das ungebrochen stattfand (vgl. X_LaL 2021-05-26; 2021-07-22; 2021-08-03). Die mediale Strategie diente nicht nur der Information der Gesellschaft, sondern zielte auch darauf ab die Mobilisierung aufgrund der persönlichen Betroffenheit und des verletzten Gerechtigkeitsempfindens voranzutreiben. Denn mit der Verkündung von Tarifverträgen in der Schweiz und in Österreich (vgl. X_LaL 2021-08-31) war das Ziel von Liefern am Limit gesetzt: Ein Tarifvertrag stand nun nicht mehr nur als langfristiges Endziel auf der Agenda, sondern an erster Stelle (vgl. X_LaL 2021-09-02).

Die Professionalisierungsphase markierte zum einen den Übergang von der autonomen Bewegung Liefern am Limit zur Integration in die NGG als gewerkschaftliche Kampagne. Zum anderen spiegelte sie den Trend der Verrechtlichung der industriellen Beziehungen wider: Alle wesentlichen Erfolge waren gerichtlich angeordnet. Während die strukturelle Machtdimension durch die Pandemie nicht wie geplant bedient wurde, konzentrierte sich Liefern am Limit auf den Aufbau und die Vertiefung der anderen Machtressourcen: Zu Beginn der Phase rückte die gesellschaftliche Diskurs- und Kooperationsmacht sowie eine Institutionalisierung der Mitbestimmung im Unternehmen (auch gegen den Willen des Managements) in den Vordergrund. Die Aussicht auf eine sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit wurde – aufgrund

³ Ghost oder Dark Kitchen sind Kocheinrichtungen, die nur für Lieferdienste arbeiten und keinen eigenen Gastraum besitzen.

der anhaltenden Repressionen – als unrealistisch eingeschätzt, weswegen der Fokus auf den Tarifvertrag gelegt wurde. Dazu mussten die Mitgliederbasis vorbereitet und die infrastrukturellen Ressourcen ausgelotet werden.

4.3 Voice-Phase

Ab dem Jahr 2022 steigt die Zahl der von Liefern am Limit organisierten Proteste deutlich an: Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (11/2021), dass Fahrräder und Smartphones als Arbeitsmittel gelten, die seitens des Unternehmens zu stellen sind, wird von der NGG als Aufhänger für die erfolgreiche Interessendurchsetzung und zur Mitgliederwerbung genutzt (vgl. FB_LaL 2022-01-10; 2022-10-10). Dies markierte den Beginn der Voice-Phase, die mit einer zweisprachigen Kampagne startete, welche den sozialen Zusammenhalt und die Organisation der Fahrer*innen in der NGG bewarb (vgl. X_LaL 2021-09-07). Die Kampagne zielte einerseits auf die persönliche Betroffenheit der Fahrer*innen (etwa Arbeitsschutz und -sicherheit), andererseits wurde stark auf die moralische Entrüstung (z. B. Bonussystem; keine Betriebseinstellung bei Extremwetter) zur Aktivierung der Fahrer*innen gesetzt. Außerdem wurden – um die Tarifforderungen bekannt zu machen – verschiedene Aktionen wie Treffen in sog. „Ridercafés“ in unterschiedlichen Städten etabliert, bei denen der Austausch über Verbesserungspotentiale im Vordergrund stand und die Bildung einer kollektiven Identität lokal und bottom-up forciert wurde (vgl. X_LaL 2021-09-14; 2021-10-2). Kundgebungen und Infopunkte vor dem Headquarter oder anderen zentralen Anlaufstellen in verschiedenen Städten wurden in regelmäßigen Abständen unter dem Hashtag #fightfor15 organisiert. Die Tarifforderungen wurden im Januar 2022 vor der Unternehmenszentrale von Lieferando verkündet: Unter anderem wurde eine einheitliche Entlohnung, die Abschaffung von Boni-Systemen, Datenschutz und Arbeitssicherheit gefordert (vgl. FB_LaL 2022-01-25).

Die Mitbestimmungssituation hatte sich währenddessen insofern verbessert, dass bei den Betriebsratswahlen 2022 insgesamt 17 Betriebsräte gewählt wurden. Nichtsdestotrotz kam es vor, dass der E-Mail-Verteiler von einzelnen lokalen Betriebsräten nicht funktionierte, während das Unternehmen gleichzeitig alle Fahrer*innen über „gute Gründe ein Mitglied des Betriebsrats zu werden“ informierte (FB_LaL 2022-03-17). Ende 2023 gab es 19 ordentlich gewählte Betriebsratsgremien.

Anfang Februar 2023 rief die NGG offiziell zu Tarifverhandlungen für die ca. 7000 Beschäftigten auf. Sowohl die Presse als auch Arbeitsminister Hubertus Heil solidarisierten sich mit dieser Forderung (vgl. X_LaL 2023-02-06; 2023-02-09). Um ihre Organisationsmacht zu demonstrieren und die Tarifforderungen zu bekräftigen, fand eine erste Auftakt-Aktion Ende Februar 2023 vor der Firmenzentrale von Lieferando in Berlin statt. Lieferando hatte bis dato nicht auf die Aufforderung zu Verhandlungen reagiert (vgl. X_LaL 2023-03-02). Das sorgte für eine moralische Entrüstung bei den Fahrer*innen, die strategisch durch Liefern am Limit lanciert wurde, bei gleichzeitiger Betonung, dass Verhandlungen das eigentliche Ziel seien. Nachdem bis April eine Reaktion von Lieferando ausblieb, rief Liefern am Limit zum „ersten offiziellen Streik“ (X_LaL 2023-04-13) auf. Der Streik erfolgte zu einer Zeit mit hohem Bestellaufkommen und erfuhr sowohl bei diversen Fahrer*innen, Restaurants und Passant*innen große Resonanz, als auch in den überregionalen Medien (vgl. X_LaL 2023-04-14; 2023-04-17). Im Anschluss daran fanden Streiks im Abstand von zwei bis sechs Wochen in Frankfurt, Köln, Dortmund und Dresden statt.

Das Unternehmen ließ medial verlauten, dass es keine Notwendigkeit für eine Verhandlung sehe, da der Großteil der Fahrer*innen zufrieden wäre und ein Tarifvertrag nur eine „Inselösung“ (X_LaL 2023-04-27) darstellen würde. Auch hätte der erste Streik keine Wirkung erzielt, so Lieferando. Vor dem zweiten Streik ersuchte das Unternehmen für den angekündigten Streikzeitraum Unterstützung bei den Beschäftigten, die offenen Schichten zu besetzen (vgl. X_LaL 2023-04-27). Anschließend wurde ein „Peak-Time-Bonus“ eingeführt, der ungefähr die Hälfte der Forderungen der Gewerkschaft enthielt (vgl. X_LaL 2023-05-09). Weitere Streiks folgten. Beim fünften Streik kam es zu einer Aussperrung des Betriebsrats (vgl. X_LaL 2023-05-25). Nach dieser Eskalation fand Anfang Juni eine Betriebsrätekonferenz statt, bei der sich der Vorstandsvorsitzende von Lieferando Deutschland per Handschlag bereit erklärte, mit der NGG über einen Tarifvertrag zu verhandeln (vgl. X_LaL 2023-06-08), allerdings ohne Terminangabe. Nachdem über ein Monat vergangen war, kündigte Lieferando am Limit eine weitere Demonstration direkt vor dem Headquarter in Berlin an (vgl. X_LaL 2023-08-17). In der Stadt wurden sodann zu weiteren Streiks aufgerufen. Laut Lieferando am Limit wäre der X-Account wiederholt gekapert worden, weswegen sie diesen nicht mehr bedienen wollten (vgl. X_2023-09-17).

Ein weiterer Streik im September in Berlin im Rahmen des „Strikersday“ zeigte die Grenzen der Organisierungsfähigkeit von Lieferando am Limit auf. Laut NGG beteiligten sich ungefähr 1000 Menschen, während ein Insider von ca. 700 ausging. Darüber hinaus nahmen die Betriebsräte von Berlin und Frankfurt den von Lieferando angebotenen ‚Pay boost‘ an (vgl. X_2023-09-26). Die Stagnation der Mobilisierung und die Zerrüttung der Solidarität sorgte dafür, dass die Streikbewegung um die Tarifvertragsforderungen vorerst eingestellt wurde.

Insgesamt zeichnete sich die Voice-Phase durch den Einsatz aller zur Verfügung stehender Machtressourcen aus. Die Nutzung von Social Media steigerte sich in der Frequenz ab 2022, als Tarifverhandlungen als Ziel fokussiert wurden. Die Organisationsmacht wurde zu diesem Zeitpunkt als ausreichend und mit der signalisierten kollektiven Handlungsbereitschaft korrespondierend eingeschätzt. In der ersten Hälfte von 2023 waren die räumliche und organisatorische Fragmentierung der Beschäftigten kein Problem. Im Gegenteil: Es wirkte fast als wäre diese Schwierigkeit überwunden worden. Jedoch war die Organisationsmacht aufgrund der Plattformlogik – etwa wegen der hohen Fluktuation innerhalb der Belegschaft – permanent gefährdet (vgl. Ewen 2023: 297). Zwar war die strukturelle Macht der Fahrer*innen weiterhin hoch, allerdings zeigte sich auf Ebene der gesellschaftlichen Macht, die sich in der strategischen Kommunikation und der diskursivierten kollektiven Identität äußerte, dass die Solidarität der Beschäftigten nach dem Ausbleiben einer ersten sektoralen Verhandlung bis August 2023 bröckelte. Auf lange Sicht konnte der Druck auf das Unternehmen nicht gewährleistet werden und die Verzögerungstaktik des Unternehmens bewirkte, dass keine sektoralen Verhandlungen aufgenommen wurden.

5 Brüchige Solidarität

Unsere Ergebnisse zeigen die Bedeutung, aber auch die Brüchigkeit von Solidarität, Widerstandsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit bei der Neugestaltung der Machtdynamik in zeitgenössischen Arbeitsarenen: Die Geschichte von Lieferando am Limit beinhaltet eine facettenreiche

Entwicklung von verschiedenen Machtressourcen sowie des Fort- und des Rückschritts in Bezug auf das Ziel eines Tarifvertrags. Lieferrn am Limit – als Graswurzelbewegung durch die strukturelle Macht der Fahrer*innen verschiedener Plattformunternehmen gegründet – hat mit diversen widerständigen Aktionen bereits in der Identifikationsphase gezeigt, dass Mitbestimmung in digitalen Unternehmen nicht entlang der traditionellen Logik mittels Gründung von Betriebsräten verlaufen muss. Die langwierige Erstreitung von Mitbestimmungsrechten gegen Managementbarrieren durchzieht alle drei Phasen.

In der Identifikationsphase in enger Kooperation mit der NGG lotete Lieferrn am Limit alle vier Machtressourcen – mehr oder weniger erfolgreich (öffentlichkeitswirksame Proteste vs. Betriebsratsgründungen) – aus. In der Professionalisierungsphase legte die gewerkschaftliche Kampagne den Fokus einerseits auf die lokale Organisation, benannte Vertrauensleute und versuchte durch Aktivist*innengruppen und Aktionen die Mobilisierungsfähigkeit auszubauen. Andererseits forcierten sie die Erlangung gesellschaftlicher Macht durch internationale Kooperationen (Partizipation an Strikerdays) und die öffentliche Kommunikation von Missständen der Arbeitsbedingungen in (über-)regionalen Zeitungen, auf Social Media und im Fernsehen. In der Voice-Phase hatte sich Lieferrn am Limit dann nochmals verstärkt medial und diskursiv dafür eingesetzt, aus der Klasse an sich die Beschäftigten zu einer Klasse für sich zu framen. Hierfür wurde eine Semantik der Solidarität genutzt, um die Fahrer*innen durch persönliche Betroffenheit und moralische Entrüstung anzusprechen. Die Organisationsmacht in Kombination mit der gesellschaftlichen Macht – in Rekurs auf die erkämpfte institutionelle Macht – bildete die Grundlage für die strukturelle Macht, die sich schließlich in mehreren Warnstreiks zeigte.

	Strukturelle Macht	Institutionelle Macht	Organisationsmacht	Gesellschaftliche Macht
Form der Anwendung	Proteste und Demonstrationen	Gegenmacht aufbauen	selbstorganisierte Ridergruppen und Zusammenschluss in (Basis-)Gewerkschaften	internationale Solidarität
Betriebliche Ebene	Einforderung von Rechten: Smartphones, Verpflegungspauschale etc.	diverse Gerichtsverhandlungen	Gründung von Betriebsräten Organisation und Mobilisierung	Kooperations- und Diskursmacht
Überbetriebliche Ebene	2023 mehrere Warnstreiks: Forderung eines Tarifvertrags		Gesamtbetriebsrat enge Kooperation mit NGG	Anprangern von Missständen, die Arbeitsbedingungen betreffend; Kommunikation moralisch aufgeladen, legitimiert die Forderungen der AN
Gesellschaftliche Ebene			Treffen mit Politiker:innen	
Voice als partielle disruptive Macht Solidarität über verschiedene Gruppen hinweg				

Tabelle 3: Übersicht der ausgebildeten Machtressourcen (eigene Darstellung in Anlehnung an Schmalz/Dörre 2014: 225)

Solidarität als Haltung und Handlung kann mittels Voice ein disruptives Machtpotential entfalten, jedoch wurde dieses nur partiell eingelöst. Zum einen, da die Heterogenität der Belegschaft über verschiedene Gruppen hinweg, unterschätzt wurde. Voice – aktiviert durch Lieferrn am Limit – scheint überwiegend ein Phänomen von relativ privilegierten Fahrer*innen zu sein, die diese Arbeit nur bedingt aus existentieller Notwendigkeit heraus betreiben. Dieses ‚alte‘ Problem der digitalen Arbeit beinhaltet, dass nicht alle migrantischen Beschäftigten durch die

zum Teil zweisprachige Ansprache erreicht werden konnten. Hier zeigt sich, die Brüchigkeit der Solidarität unter den Fahrer*innen. Zum anderen ist die Solidarität darüber hinaus gespalten: Die Privilegien der Menschen, die im Büro arbeiten, dienen des Öfteren als Anstoß zur moralischen Entrüstung und wurden bisher nicht mit in die Organisierungsbemühungen einbezogen. Auch hier zeichnet sich ein klassisches Problem der Organisierung ab: einerseits die Problematik Angestellte vs. Produktionsmitarbeitende sowie andererseits die Schwierigkeit der Interessenunterschiede zwischen Stamm- und Randbelegschaft (vgl. Menz et al. 2013: 38). Die bisherige Strategie von Liefern am Limit hatte die Angestellten bzw. deren Status als Mindeststandard definiert, den es für die ausliefernden Beschäftigten zu erreichen gälte. Deshalb hat in der Kommunikation eher eine Abgrenzung als eine inklusive Ansprache stattgefunden. Einen weiteren Hinderungsgrund für die gemeinsame Organisierung der Interessen bildet auch die Befürchtung einer möglichen Abwärtsspirale der Stammebelegschaft.

Die Leerstellen auf der (supra-)nationalen Ebene erschweren darüber hinaus den Ausbau der institutionellen Macht (Stichwort: Anpassung des BetrVG; Stärkung der kollektiven Rechte insgesamt bzw. die Platform Work Directive auf EU-Ebene). Dies gilt ebenfalls in Bezug auf die strukturelle Machtdimension. Die Analyse hat aber auch gezeigt, dass in einer sich wandelnden Landschaft die Kombination aus traditionellen Gewerkschaften und Aktivist*innengruppen eine vielversprechende Allianz darstellt, die dem Kampf für Arbeitnehmerrechte neue Kraft verleiht. Abschließend festzuhalten ist daher, dass Social-Media-Plattformen eine Rolle bei der Bewusstseinsbildung und der Gewinnung von Unterstützung spielen können. Insgesamt hat die enge Kooperation und die anschließende Übernahme von Liefern am Limit für die NGG zu einer partiellen Revitalisierung geführt. Offen bleibt dabei, ob die Integration der vormals autonomen Bewegung in die NGG in Deutschland die Etablierung eines Tarifvertrags verwirklichen kann.

Literatur

- Bareither, Christoph; Schramm, Pia (2023): Social-Media-Ethnografie. *Kulturanthropologie Notizen* 85: 78–95.
- Degner, Anne; Kocher, Eva (2018): Arbeitskämpfe in der „Gig-Economy“? Die Protestbewegungen der Foodora- und Deliveroo-„Riders“ und Rechtsfragen ihrer kollektiven Selbstorganisation. *Kritische Justiz* 51: 247–265.
- Detje, Richard; Sauer, Dieter (2023): *Solidarität in den Krisen der Arbeitswelt: Aktualität kollektiver Widerstandserfahrungen*. Hamburg: VSA Verlag.
- Doellgast, Virginia Lee (2022): *Exit, voice, and solidarity: contesting precarity in the US and European telecommunications industries*. New York: Oxford University Press.
- Ewen, Janis (2022): Betriebsräte ohne Betriebe: Konfliktive Mitbestimmung in der plattformvermittelten Essenslieferarbeit. In: Ewen, Janis; Nies, Sarah; Seeliger, Martin (Hg.): *Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus: Hat der institutionalisierte Klassenkompromiss eine Zukunft?* Weinheim: Beltz Juventa, 145–164.
- Ewen, Janis (2023): Schluss mit ausgeliefert? Tarifpolitik in der plattformvermittelten Lieferarbeit. *PRO-KLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft* 53: 289–304.
- Foucault, Michel (2017): *Analytik der Macht*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Galperin, Hans; Siebert, Wolfgang (1958): Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz. Heidelberg: Verlagsgesellschaft Recht und Wirtschaft.
- Heckscher, Charles; McCarthy, John (2014): Transient Solidarities: Commitment and Collective Action in Post-Industrial Societies. *British Journal of Industrial Relations* 52: 627–657.
- Heiland, Heiner; Brinkmann, Ulrich (2020): Liefern am Limit. Wie die Plattformökonomie die Arbeitsbeziehungen verändert. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 27: 120–140.
- Heiland, Heiner; Schaupp, Simon (2020): Digitale Atomisierung oder neue Arbeitskämpfe? Widerständige Solidaritätskulturen in der plattformvermittelten Kurierarbeit. *Momentum Quarterly. Zeitschrift für sozialen Fortschritt* 9: 50–67.
- Henning, Maximilian (2021): Arbeit: Lieferando und seine Betriebsräte. URL: <https://netzpolitik.org/2021/arbeit-lieferando-und-seine-betriebsraete/> (Zugriff: 15. Februar 2024).
- Joyce, Simon; Neumann, Denis; Trappmann, Vera; Umney, Charles (2020): A Global Struggle: Worker Protest in the Platform Economy. ETUI.
- Keller, Berndt (2020): Interest representation and industrial relations in the age of digitalization – an outline. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 27: 255–285.
- Kiess, Johannes (2022): Die Gig Economy und die Sozialpartnerschaft in Deutschland: Auf dem Weg zu einem deutschen Modell 4.0? In: Ewen, Janis; Nies, Sarah; Seeliger, Martin (Hg.): Sozialpartnerschaft und arbeitspolitische Ordnungsbildung im Prozess der Digitalisierung. Eine Einführung. Weilheim: Beltz Juventa, 102–123.
- Marrone, Marco; Finotto, Vladi (2019): Challenging Goliath. Informal Unionism and Digital Platforms in the Food Delivery Sector. The Case of Riders Union Bologna. *Partecipazione E Conflitto* 12: 691–716.
- Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Menz, Wolfgang; Detje, Richard; Nies, Sarah; Sauer, Dieter (2013): Verriegelte Verhältnisse – Solidarität und interessenpolitische Handlungsorientierungen unter Krisenbedingungen. In: Billmann, Lucie; Held, Josef (Hg.): Solidarität in der Krise: Gesellschaftliche, soziale und individuelle Voraussetzungen solidarischer Praxis. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 31–52.
- Miranda Boto, José María (2023): Kollektive Arbeitsbeziehungen in der Gig Economy: Bestandsaufnahme und mögliche Regelungsszenarien. In: Brameshuber, Elisabeth; Brockmann, Judith; Marhold, Franz; Miranda Boto, José María (Hg.): Kollektive Arbeitsbeziehungen in der Gig Economy. Wien: Manz, 7–26.
- NGG (2024): Gewerkschaft NGG: Zahl der Mitglieder steigt. URL: <https://www.ngg.net/presse/pressemittelungen/2024/gewerkschaft-ngg-zahl-der-mitglieder-steigt/> (Zugriff: 15. Februar 2024).
- della Porta, Donatella; Chesta, Riccardo Emilio; Cini, Lorenzo (2022): Mobilizing against the odds. Solidarity in action in the platform economy. *Berliner Journal für Soziologie* 32: 213–241.
- Rosioru, Felicia (2023): Die „intelligente“ Gewerkschaft: neue Strategien für einen digitalisierten Arbeitsmarkt. In: Brameshuber, Elisabeth; Brockmann, Judith; Marhold, Franz; Miranda Boto, José María (Hg.): Kollektive Arbeitsbeziehungen in der Gig Economy. Wien: Manz, 161–184.
- Schmalz, Stefan; Dörre, Klaus (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen. The German Journal of Industrial Relations* 21: 217–237.

- Schmalz, Stefan; Ludwig, Carmen; Webster, Edward (2018): The Power Resources Approach: Developments and Challenges. *Global Labour Journal* 9: 113-134.
- Schmalz, Stefan, Victoria Basualdo, Melisa Serrano, Kurt Vandaele, und Edward Webster (2023): Varieties of platform unionism: a view from the Global South on workers' power in the digital economy. *Work in the Global Economy* 3 (2): 201–24. DOI: 10.1332/27324176Y2023D000000001.
- Schreyer, Jasmin (2021): Algorithmic work coordination and workers' voice in the COVID-19 pandemic: The case of Foodora/Lieferando. *Work Organisation, Labour & Globalisation* 15: 69–84.
- Tassinari, Arianna; Maccarrone, Vincenzo (2020): Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society* 34: 35–54.
- Trinczek, Rainer (2018): Betriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 579–617.
- Umney, Charles; Stuart, Mark; Bessa, Ioulia; Joyce, Simon; Neumann, Denis; Trappmann, Vera (2024): Platform Labour Unrest in a Global Perspective: How, Where and Why Do Platform Workers Protest? *Work, Employment and Society*. DOI: 10.1177/09500170231209676.