Benjamin Herr

MITBESTIMMUNG IN DER GIG-ECONOMY: BETRIEBSRÄTE UND PLATTFORMBASIERTE ESSENSZUSTELLUNG

ZUSAMMENFASSUNG

Der vorliegende Beitrag beschreibt Zwischenergebnisse einer laufenden Untersuchung zur Betriebsratsarbeit in Plattformunternehmen am Beispiel der Essenszustellung. Jobs in der Plattformökonomie sind in hohem Grade atypisch. Die Beschäftigungssituation lässt sich für einen Teil der Beschäftigten als prekär beschreiben, vor allem in Bezug auf das schwankende Ausmaß verfügbarer Arbeitszeit und die geringe Vertretungsdichte. Zudem stellt die hohe Fluktuation eine gewerkschaftliche Herausforderung dar. Ziel der Untersuchung ist, einen Einblick in die Konstitutionsbedingungen und Verlaufsgeschichten der Betriebsräte zu bekommen, um daraus gewerkschaftliche Handlungsempfehlungen für vergleichbare Arbeitsfelder abzuleiten.

- Konstitutionsbedingungen: Gewerkschaften sollten selbstorganisierte Prozesse, auch wenn sie nicht zwingend in einen Betriebsrat münden, organisatorisch unterstützen.
- Verlaufsgeschichte: Die Gründung eines Betriebsrats ist in diesen Arbeitsfeldern kein Selbstläufer, deshalb muss die Nachhaltigkeit abgesichert werden.
- Erst mit einer nachhaltigen Organisierung auch der nicht fix angestellten Belegschaft können Interessen durchgesetzt und Machtressourcen aktiviert werden.

ABSTRACT

This paper draws on provisional findings of an ongoing research project into works councils in platform-based food delivery businesses. Non-standard forms of employment are typical for the platform economy, leading to a large number of precarious workers. This holds especially for the available working time and number of shop stewards. High turnover provides an additional challenge for unions. The aim of this research is to obtain a clear picture of the conditions that led to the establishment of works councils, as well as their later development. This will inform policy recommendations for comparable sectors and workplaces.

- Conditions for constitution: Unions should support workers' self-organization, even if it will not necessarily lead to the establishment of a works council.
- Trajectory: The establishment is not a sure-fire success, it therefore is critically important to support sustainability afterwards.
- Only when the organization has also penetrated to the freelancers among the workforce, works councils are able to enforce workers' interests and activate power resources.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 22/2020: Seiten 5–12

1 EINLEITUNG

Plattformunternehmen ziehen sowohl im englisch- als auch im deutschsprachigen Raum mediale und wissenschaftliche Aufmerksamkeit auf sich. Grundsätzlich agieren Plattformunternehmen als Intermediäre zwischen Arbeitskräften und Kundinnen und Kunden, wobei sie neue Technologien wie Smartphones und Apps einsetzen. Plattformunternehmen in der Essenszustellung vermitteln FahrerInnen, die über eine App administriert Bestellungen von Restaurants abholen und diese an die jeweiligen Kundinnen und Kunden ausliefern. Gegenstand sozialpolitischer Debatten ist die Frage, ob die jeweiligen Plattformunternehmen klassische Unternehmen sind oder tatsächlich nur eine reine Vermittlungstätigkeit anbieten. Dieser Punkt ist insofern relevant, als ein Großteil der Belegschaft von Plattformunternehmen in Selbstständigkeit arbeitet und damit zentrale soziale Absicherungen nicht über diese spezifische Art marktvermittelter Arbeit in Anspruch nehmen kann. Aus diesem Grund sind Plattformjobs auch im größeren arbeitssoziologischen Topos der prekären Arbeit verortet. Unter prekärer Arbeit versteht man Arbeit, die wesentliche existenzschützende Merkmale vermissen lässt, wie beispielsweise ein existenzsicherndes Einkommen (ungewollte Teilzeit), zeitliche Stabilität (keine garantierte Arbeitszeit) oder betriebliche Mitbestimmung über institutionell verankerte Organe (keine Betriebsräte bei Selbstständigen). Der letzte Punkt ist Gegenstand des vorliegenden Textes. Das zentrale Erkenntnisinteresse ist von der Frage geprägt, wie sich Betriebsratsarbeit in Plattformunternehmen am Beispiel der Essenszustellung darstellt. Im ersten Abschnitt werden die zentralen Konzepte beschrieben, um anschließend das Untersuchungsfeld und die methodische Vorgangsweise zu skizzieren. Darauf aufbauend werden erste prägnante Ergebnisse präsentiert und mit bisherigen Befunden kontextualisiert. Der daran anschließende Abschnitt reflektiert die bisherigen Ergebnisse im Rahmen der laufenden Forschung und leitet daraus weitere Schritte für das zukünftige Vorgehen ab.

2 ZENTRALE BEGRIFFE

Stanford (2017) definiert die zentralen Aspekte, die plattformbasiertes Arbeiten ausmachen. In unterschiedlichen Gewichtungen treffen folgende Punkte auf Plattformjobs zu: Erstens erfolgt die Arbeit „on demand", weshalb auch in dem Zusammenhang gerne von der „on-demand economy" gesprochen wird. On demand heißt, dass die unmittelbare Arbeitsleistung ungeplant angefragt wird. Eine Taxifahrt ist selten weit im Voraus geplant, dasselbe gilt für Essensbestellungen. Firmen können die Nachfrage prognostizieren, aber nicht exakt. Aus diesem Grund beschäftigen sie ein Arbeitskräftereservoir, das schnell abrufbar ist. Zweitens wird ein Großteil der PlattformarbeiterInnen pro erledigtem Auftrag bezahlt, daher auch der Begriff „Gig-Economy". Gleich einem „Gig" bekommen beispielsweise PaketdienstleisterInnen dann keinen fixen Stundenlohn, sondern werden für jedes abgelieferte Paket bezahlt. Risiken werden dadurch von der Firma zu den Beschäftigten ausgelagert. Drittens handelt es sich um ein Arbeitsverhältnis, das mehrere Parteien inkludiert: die Plattform, die Kundinnen und Kunden sowie die Arbeitskräfte. In der Essenszustellung kommt sogar noch eine vierte Partei hinzu, nämlich die Restaurants. Viertens bringen die Arbeitskräfte bestimmte Arbeitsmittel unbezahlt in den Arbeitsprozess mit ein. Eine zentrale Forderung bei den zahlreichen Protestaktionen von PlattformarbeiterInnen in

Sozialpolitik in Diskussion, Band 22/2020: Seiten 5–12

der Essenszustellung ist daher, für die Nutzung des eigenen Fahrrads, des eigenen mobilen Internetzugangs und des Mobiltelefons auch entschädigt zu werden. Fünftens sind diese Jobs digital vermittelt – und das ist auch der Punkt, der das Neue mit sich bringt. Während die vier vorigen Punkte ebenso auf zahlreiche andere Beschäftigungsverhältnisse zutreffen, stellt die digitale Vermittlung das Neuartige dar. Unter Einsatz von Apps, GPS und Algorithmen wird eine feingliedrige Steuerung und Kontrolle des Arbeitsprozesses und der Beschäftigten möglich (vgl. Moore 2018).

Betriebliche Mitbestimmung umfasst ein weites Feld an möglichen Partizipationsformen. Dieser Text legt den Fokus explizit auf Betriebsräte. Ein wesentlicher Fortschritt in der industriesoziologischen Betriebsräteforschung war die Betonung des interaktiven Moments der betrieblichen Interessenregulierung. Betriebsrat und Management stehen kommunikativ in einer engen Beziehung miteinander. Dementsprechend „muss der Schwerpunkt der Untersuchung auf der Beschreibung und Analyse der Kommunikation zwischen den Partizipationsakteuren liegen" (Kotthoff 1981, 35). Forschungspraktisch heißt das, danach zu fragen, wie sich das kommunikative Miteinander von Betriebsrat und Management darstellt: Wie nehmen die im Betriebsrat Aktiven ihre Einbindung in betriebliche Entscheidungen wahr? Wie stellt sich das vom Management zur Verfügung gestellte Informationsangebot dar? Welche Beziehungsmuster lassen sich in der Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Management erkennen? Auf welche Nenner kann die gelebte Alltagspraxis zwischen Management und Betriebsrat heruntergebrochen werden? Und wie stellt sich diese im Zeitverlauf dar?

Im Laufe der 1980er-Jahre hat sich in der deutschsprachigen Industriesoziologie der Arbeitspolitikansatz entwickelt. In diesem wird der Betrieb als politische Arena konzeptualisiert, in der die verschiedenen Akteurinnen und Akteure ihre Machtressourcen einsetzen (vgl. Jürgens/Naschold 1984; Naschold 1985). Die Entwicklung des Machtressourcenansatzes in den späten 1960er- und beginnenden 1970er-Jahren ist verknüpft mit der Wiederentdeckung von Klasse als Kategorie in der Analyse sozialer Zusammenhänge. Die Grundannahme ist, dass Arbeitskräfte ihre Interessen durch die kollektive Mobilisierung von Machtressourcen im Rahmen strukturell benachteiligender Kapital-Arbeit-Antagonismen durchsetzen können. *Strukturelle Machtressourcen* gründen in der ökonomischen Stellung von Arbeitskräften, d. h. wie sehr ihre Arbeitskraft am Markt nachgefragt und wie zentral sie für die Reproduktion von Kapitalakkumulation unmittelbar ist. *Organisationsmacht* wiederum beschreibt die Art von Machtressource, die dann entsteht, wenn sich Arbeitskräfte in Kollektiven zusammenfinden (vgl. Wright 2000; Silver 2003). Im Anschluss daran konzeptualisierten verschiedene AutorInnen eine Reihe weiterer Machtressourcen, wie z. B. *symbolische Macht* (vgl. Fine 2006; Chun 2009) oder *logistische Macht* (Webster et al. 2008, 12–13). Neben strukturellen Machtressourcen und der Organisationsmacht wird vor allem das aus dem deutschsprachigen Raum kommende Konzept der *institutionellen Macht* in die Analyse einbezogen (vgl. Dörre et al. 2009; Schmalz/Dörre 2013).

Um nicht nur ein unmittelbares Verständnis der aktuellen Situation der Betriebsräte zu bekommen, sondern auch zu einem ganzheitlichen Bild beizusteuern, ist es notwendig, abseits der Verlaufsgeschichte auch die Konstitutionsbedingungen zu rekonstruieren. Dafür ist die *Mobilization Theory* von John Kelly (1998) ein hilfreiches Werkzeug. Die Mobilization Theory identifiziert Rahmenbedingungen, unter denen sich Individuen zusammenfinden und miteinander eine kollektive Stimme entwickeln (vgl. Martin 1999, 1213). Dabei steht das Interesse an Dynamiken kollektiven Handelns, im Speziellen an der Mobilisierung von Menschen, im Mittelpunkt des analytischen Interesses (vgl. Holgate et al. 2018).

Im Anschluss an die Mobilization Theory nehmen Holgate et al. (2018) eine Unterscheidung zwischen Mobilisierung und Organisierung vor. Mobilisierung betrifft das Aktivieren von Machtressourcen, die schon da sind. Organisierung wiederum ist eine systematische Strategie, um zu notwendigen Machtressourcen zu gelangen. Sie zielt darauf ab, Mitglieder in einem kooperativen Prozess für die Durchsetzung ihrer Anliegen zu aktivieren, mit dem Bestreben, die Selbstidentifikation als Teil einer Gemeinschaft, die ein gemeinsames Ziel teilt, zu fördern.

3 FELDBESCHREIBUNG

In der laufenden Untersuchung werden teilstrukturierte Interviews mit (ehemaligen) FahrerInnen im Bereich der plattformbasierten Essenszustellung durchgeführt, die an der jeweiligen Betriebsratsgründung beteiligt waren. Die Analyse konzentriert sich auf den Vergleich zwischen zwei Unternehmen. Beide Plattformunternehmen gestalten den Arbeitsprozess in Hinblick auf die Anwendung von Tracking-Technologien und die Nutzung einer App recht ähnlich.

Grundsätzlich ist der Arbeitsalltag von EssenszustellerInnen auf Plattformen folgendermaßen gestaltet: FahrerInnen sind einer bestimmten Schicht zugeteilt, entweder weil sie fixe Schichtpläne haben oder weil sie diese Schicht gebucht haben. Am Beginn der Schicht öffnen sie die entsprechende App und aktivieren das GPS. Die App steuert sie dann durch den Arbeitstag, indem sie Restaurants, Adressen der Kundinnen und Kunden und die Bestellungen anzeigt. Die verschiedenen Arbeitsschritte müssen bestätigt werden: Auftrag annehmen, Bestellung entgegengenommen, Essen ausgeliefert.

In Bezug auf die Arbeitsorganisation unterscheiden sich die untersuchten Betriebe. Generell versteht man unter Arbeitsorganisation die Art und Weise, wie die Nutzung von Arbeitskraft im Kontext erwerbsförmiger Beschäftigung gestaltet ist (vgl. Flecker 2017). Das umfasst die Gestaltung von Arbeitszeit, die Entlohnung, aber auch die Möglichkeiten betrieblicher Mitbestimmung. Während das eine Plattformunternehmen A den Großteil der Belegschaft als freie DienstnehmerInnen beschäftigt, sind im Plattformunternehmen B alle fix angestellt. Sozialpolitische Implikationen zeigen sich dabei zum Beispiel in Bezug auf die Anwendbarkeit des Kollektivvertrags für Fahrradbotinnen und Fahrradboten. Dieser umfasst alle FahrerInnen der Plattform B, aber nur einen geringen Anteil der Belegschaft in Firma A.

4 ERGEBNISSE

In dem folgenden Abschnitt werden erste Schlaglichter aus dem bisher erhobenen Datenmaterial präsentiert. Die vorliegenden Befunde konzentrieren sich auf das Plattformunternehmen A. In den Schlussfolgerungen werden kursorisch Parallelen mit Plattformunternehmen B gezogen. Die Darstellung der Ergebnisse unterteilt sich zum einen in die Bedingungen, die zu der Gründung des Betriebsrats geführt haben. Zum anderen werden erste Eindrücke in Bezug auf die Verlaufsgeschichte ausgeführt.

4.1 Konstitutionsbedingungen

Bei der Analyse der *Konstitutionsbedingungen* steht die Frage im Mittelpunkt, warum sich die jeweiligen FahrerInnen zusammengefunden haben, um einen Betriebsrat zu gründen, aber auch, welche Faktoren den Organisationsprozess erleichtert oder eventuell erschwert haben. In beiden Fällen war die arbeitsrechtliche Basis gegeben, um einen Betriebsrat gründen zu können: Während bei Firma A nur eine Minderheit in einem fixen Arbeitsverhältnis stand, waren die FahrerInnen bei Firma B ausschließlich in einem solchen. Auch wenn bei Firma A versucht wurde, die freien DienstnehmerInnen in den Organisationsprozess einzubinden, war vor allem die Gruppe jener FahrerInnen, die schon länger dabei bzw. in einer Supervisorrolle sind, daran beteiligt. Hintergrund ist der, dass es gerade diese Gruppe der FahrerInnen ist, die umfassende Restrukturierungsprozesse in der Firma miterlebte.

Beispielsweise wurde das Dispatching, also das Zuteilen von Aufträgen an die FahrerInnen, ausgelagert. Während es früher noch in der Firmenzentrale erledigt wurde und es dementsprechend viel mehr direkte Kontakte zwischen DispatcherInnen und FahrerInnen gab, stieg die soziale Distanz mit der Auslagerung. Kritisiert wurde daran das Schwinden sozialer Nähe innerhalb der Firma, aber auch, dass durch die Auslagerung lokalspezifisches Know-how verloren ging. Eine zunehmende Anonymisierung war ebenso die Folge, als der Aufenthaltsraum geschlossen wurde. Wo sich früher noch FahrerInnen treffen konnten, fehlte nun ein sozialer Kumulationspunkt. Zudem wurden die Verträge umgestellt, was für angestellte FahrerInnen eine Kürzung des Stundenlohns um einen Euro nach sich zog. Diese Verträge sahen auch kein 13. und 14. Monatsgehalt mehr vor (ein Umstand, der mit der Implementierung des Kollektivvertrags für Fahrradkuriere seit 1. 1. 2020 nicht mehr tragend ist). Die fehlende Transparenz und Hierarchisierung in managerialen Entscheidungsprozessen ist ein weiterer Grund, der in vielen Interviews als zentral für die Entscheidung, einen Betriebsrat zu gründen, genannt wurde. Entscheidungen werden in der Unternehmenszentrale getroffen und an die jeweiligen Standorte weitergegeben. Bei Fragen von FahrerInnen wiederum gab es nur selten eine eindeutige und verbindliche Antwort. Wo es in der Anfangsphase noch ein reges Interesse des lokalen Managements an den Meinungen und Ansichten der FahrerInnen gab, wurden diese Partizipationsmöglichkeiten sukzessive rückgebaut. So meint ein Fahrer, der schon lange bei dem Plattformunternehmen arbeitet, rückblickend dazu: *„Nach einiger Zeit wurde einem klar, dass das, wofür man arbeitet, nicht zu einem alle umfassenden Glück führt, sondern dazu, dass es den Shareholdern gut geht."*

Der Gründung des Betriebsrates gingen mehrmonatige intensive Diskussionen innerhalb der FahrerInnenschaft voraus. Treffen fanden innerhalb einer Gruppe engagierter FahrerInnen statt. Die FahrerInnen waren vor allem fix angestellt, meistens in einer Funktion als Supervisor. Als Supervisor ist man für 15 bis 20 FahrerInnen die Hauptansprechperson, hat dadurch aber auch ein näheres Verhältnis zum lokalen Management und dementsprechend mehr Einblicke in Entscheidungsfindungen. Die Idee, einen Betriebsrat zu gründen, entsprang den Diskussionen innerhalb dieser Gruppe. Eine wesentliche Ressource dabei war die Unterstützung durch die lokale Dienstleistungsgewerkschaft vida. Ziel des Betriebsrates ist es, die negativen Veränderungen innerhalb der Firma zu korrigieren und ein Sprachrohr für die individualisierten FahrerInnen zu sein. So sieht es auch eine bei der Gründung des Betriebsrats beteiligte Fahrerin: *„Das war ein Raum, um einen positiven Beitrag für die Firma zu leisten."*

4.2 Verlaufsgeschichte

Die Verlaufsgeschichte umfasst die Stationen, die der Betriebsrat seit seiner Gründung passierte. Dabei wurde bemängelt, dass der Betriebsrat lediglich den kleineren Teil der angestellten FahrerInnen vertreten kann, nicht aber den größeren Teil der freien DienstnehmerInnen. Sozialpolitische Aushandlungen wie Betriebsvereinbarungen, aber auch die Gültigkeit des Kollektivvertrags umfassen lediglich den kleinen Teil der fix angestellten FahrerInnen. Die Annahme liegt nahe, dass das einen strukturellen Nachteil für die Organisierung der nicht fix angestellten FahrerInnen mit sich bringt. Das liegt zum einen daran, dass diese Gruppe nicht unmittelbar von den Verbesserungen materiell profitieren würde. Zum anderen sind es die nicht fix angestellten FahrerInnen, die eine höhere Fluktuation aufweisen, d. h. kürzere Zeit bei dem Unternehmen bleiben.

Ein weiterer Faktor, der die Verlaufsgeschichte des Betriebsrats im Fallbeispiel A prägt, ist die Organisationskultur. In der Firma finden viele Veränderungen statt, Neues wird ausprobiert und auch auf der Führungsebene finden Wechsel statt. Ein Mitglied des Betriebsrates fragt sich deshalb im Interview: *„Wie soll sich etwas etablieren in einer Firma, in der sich ständig alles ändert?"* Diese unkoordiniert scheinende Vorgangsweise des Managements ist ein Hindernis für den Betriebsrat, in eine kontinuierliche Arbeit hineinzufinden.

Damit verknüpft ist eine Kommunikationspolitik vonseiten des Managements, die den Eindruck erweckt, dass sie auf Verzögerung und Desinformation abzielt. Der neue Geschäftsführer beispielsweise sucht, im Gegensatz zu seinem Vorgänger, nur mehr in geringem Maße den Dialog mit dem Betriebsrat. Oder wie es eine Interviewpartnerin ausdrückt: *„Perhaps you don't know him. Even we don't see him often."*

In diesem neuen Arbeitsfeld einen Betriebsrat aufzubauen ist ein ressourcenintensiver Prozess. Erstens gibt es arbeitsrechtliche Hürden, wie den hohen Anteil an freien DienstnehmerInnen, der den Pool möglicher KandidatInnen für die Betriebsratswahl schon im Vorhinein limitiert. Zweitens ist der Job durch eine hohe Fluktuation gekennzeichnet, die dementsprechend höher ausfällt, je weniger die Anstellung sozialpolitisch abgesichert ist. Das macht es im vorliegenden Fall auf zwei Ebenen schwierig, eine nachhaltige Betriebsratsarbeit aufrechtzuerhalten: Zum einen ist das Interesse am Betriebsrat gerade bei der Gruppe niedrig, die von den Verbesserungen materiell nicht profitiert. Zum anderen nimmt aber auch die Verbundenheit durch kurze Unternehmenszugehörigkeit ab. Verbesserungen an einem Arbeitsplatz durchzusetzen, den man ohnehin bald verlassen wird, ist dann ein untergeordnetes Interesse. Drittens erschwert die Mehrfachbelastung eine kontinuierliche Betriebsratsarbeit. Eine Freistellung ist aufgrund der geringen MitarbeiterInnenzahl nicht möglich. Zudem haben führende Personen noch einen Zweitjob oder studieren. Aus dieser Gemengelage resultiert ein gewisser Zeitnotstand, den ein Betriebsratsmitglied als *„Wir wissen nicht, wie uns der Kopf steht"* beschreibt. Viertens ist die Betriebsratsarbeit geprägt von einem Führungsstil im Unternehmen, der die kollegiale Einbindung des Betriebsrats nur zu einem geringen Maß berücksichtigt.

Im Gesamten zeigt sich, dass das Handlungsfeld des Betriebsrats äußerst herausfordernd ist. Eine Funktionärin der Gewerkschaft fasste das im Interview folgendermaßen zusammen: *„Viel Arbeit, wenig Lohn."*

5 ERSTE SCHLUSSFOLGERUNGEN UND AUSBLICK

Basierend auf dem vorliegenden Datenmaterial lassen sich vorsichtig die ersten Eindrücke formulieren. Beim Gründungsprozess der jeweiligen Betriebsräte wurde die Gewerkschaft als hilfreiche Unterstützung beschrieben. Ihre Hilfestellung bei der Einhaltung formaler Richtlinien und das arbeitsrechtliche Wissen waren für die Gründung der jeweiligen Betriebsräte unverzichtbar. Dass es zu der Gründung überhaupt kam, war hingegen ein schwer steuerbarer Prozess. Es zeichnet sich ab, dass es einzelne Personen sind, die aufgrund ihrer aktivistischen Vergangenheit Treiber für die Prozesse waren. Oder wie es eine Gewerkschaftsfunktionärin auf den Punkt brachte: *„Du brauchst die richtigen Leute."*

In der Verlaufsgeschichte zeigt sich dann aber, dass die alleinige Gründung eines Betriebsrats sozialpolitisch nicht zwingend nachhaltig sein muss. Zum einen kann die arbeitsrechtliche Struktur der Belegschaft ein Hindernis sein, wie sich bei Plattform A zeigt: Wenn ein Großteil der Belegschaft als freie DienstnehmerInnen gar nicht erst aus der Arbeit des Betriebsrats Nutzen zieht, erschwert das die betriebliche Legitimität. Zum anderen ist die Gemengelage aus Desinformationspolitik des Managements und Zeitnotstand der Betriebsratsmitglieder, die meistens einen Zweitjob oder ein Studium haben, eine weitere Barriere für eine starke Betriebsratsarbeit.

Johnston (2019) argumentiert in Bezug auf lokal gebundene Plattformarbeit, wie z. B. Essenszustellung, dass es für ArbeiterInnen leichter ist, ihre Interessen durchzusetzen, weil der Arbeitsplatz in lokale rechtliche Rahmenbedingungen eingebunden ist und etablierte industrielle Beziehungen diese prägen. Betriebsräte und Kollektivverträge werden dabei als sozialpolitische Instrumente angeführt. Kontrastiert man dieses Argument nun mit den vorliegenden Einblicken, drängt sich ein fragender Einwand auf: Wie kann die Langfristigkeit dieser sozialpolitischen Instrumente gesichert werden, angesichts der Barrieren, die sich im Datenmaterial offenbaren? Theoretisch bedeutet das, einen Schritt wegzugehen von dem beeindruckenden Moment kurzfristiger Mobilisierung (vgl. Holgate et al. 2018) und sich dem unspektakuläreren, längerfristigen „deep organizing" (vgl. McAlevey 2016) zuzuwenden.

Aus diesem Grund muss die Analyse der tatsächlichen Bedingungen in der Betriebsratsarbeit vertieft werden. Das inkludiert Aspekte wie die aktuelle Situation des Betriebsrates, die Kommunikation mit dem Management, die Einbindung vonseiten des Managements und die Einschränkungen durch das Betriebsratsrecht. Im Vergleich mit dem zweiten Fallbeispiel werden in der Analyse die qualitativen Aspekte kollektiver Handlungsfähigkeit angesichts räumlicher Zerstreuung von Arbeitskräften, sozialer Fragmentierung und des Einsatzes neuer Technologien vertieft (vgl. Chai/Scully 2019; Blyton/Jenkins 2013, 735).

BIBLIOGRAFIE

Blyton, Paul and *Jenkins,* Jean (2013), Mobilizing Protest: Insights from Two Factory Closures, in: BJIR: An International Journal of Employment Relations 51/4, 733–753.

Chai, Sunyu and Maureen A. *Scully* (2019), It's About Distributing Rather than Sharing: Using Labor Process Theory to Probe the "Sharing" Economy, in: Journal of Business Ethics 159, 943–960.

Chun, Jennifer Jihye (2009), Organizing at the Margins: The Symbolic Politics of Labor in South Korea and the United States, Ithaca.

Dörre, Klaus, Hajo *Holst* und Oliver *Nachtwey* (2009), Organising – a strategic option for trade union renewal?, in: International Journal of Action Research 5/1, 33–67.

Fine, Janice (2006), Worker Centers: Organizing Communities at the Edge of the Dream, Ithaca.

Flecker, Jörg (2017), Arbeit und Beschäftigung. Eine soziologische Einführung, Wien.

Holgate, Jane, Melanie *Simms* and Maite *Tapia* (2018), The limitations of the theory and practice of mobilization in trade union organizing, in: Economic and Industrial Democracy 39/4, 599–616.

Johnston, Hannah (2019), Labour geographies of the platform economy: Understanding collective organizing strategies in the context of digitally mediated work, in: International Labour Review (e-pub ahead).

Jürgens, Ulrich und Frieder *Naschold* (Hg., 1984), Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit, Opladen.

Kelly, John (1998), Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves, London.

Kotthoff, Hermann (1981), Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb, Frankfurt a. M.

Martin, Roderick (1999), Mobilization Theory: A New Paradigm for Industrial Relations?, in: Human Relations 52/9, 1205–1216.

McAlevey, Jane (2016), No Shortcuts: Organizing for Power in the New Gilded Age, Oxford.

Stanford, Jim (2017), The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives, in: The Economic and Labour Relations Review 28/3, 382–401.

Moore, Phoebe V. (2018), The Quantified Self in Precarity. Work, Technology and What Counts, London/New York.

Naschold, Frieder (Hg., 1985), Arbeit und Politik. Gesellschaftliche Regulierung der Arbeit und der sozialen Sicherung, Frankfurt a. M.

Silver, Beverly (2003), Forces of Labour. Workers' Movements and Globalization Since 1870, Cambridge.

Schmalz, Stefan und Klaus *Dörre* (Hg., 2013), Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Frankfurt a. M.

Webster, Edward, Rob *Lambert* and Andries *Bezuidenhout* (2008), Grounding Globalization: Labour in the Age of Insecurity, New Jersey.

Wright, Erik Olin (2000), Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise, in: American Journal of Sociology 105/4, 957–1002.