

Joanna Bronowicka

ReWriting als Ausgangspunkt für eine feministische
Reflexion über den Gewerkschaftsbegriff im deutschen
Arbeitsrecht

Verlag Barbara Budrich
Opladen • Berlin • Toronto 2025

Der Aufsatz *ReWriting als Ausgangspunkt für eine feministische Reflexion über den Gewerkschaftsbegriff im deutschen Arbeitsrecht* von Joanna Bronowicka steht unter der Creative Commons Lizenz Attribution- Namensnennung 4.0 International (CC BY 4.0): <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Diese Lizenz erlaubt die Verbreitung, Speicherung, Vervielfältigung und Bearbeitung unter Angabe der Urheber*innen, Rechte, Änderungen und verwendeten Lizenz.

Der Aufsatz ist erschienen in:

Forschungsgruppe „Recht – Geschlecht – Kollektivität“ (Hrsg.) (2025): *Recht umkämpft. Feministische Perspektiven auf ein neues Gemeinsames*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.



Dieser Beitrag steht im Open-Access-Bereich der Verlagsseite zum kostenlosen Download bereit (<https://doi.org/10.3224/84743101.14>).

ISBN 978-3-8474-3101-5

DOI 10.3224/84743101.14

ReWriting als Ausgangspunkt für eine feministische Reflexion über den Gewerkschaftsbegriff im deutschen Arbeitsrecht

Joanna Bronowicka

Zusammenfassung: Am 16. Februar 2010 entschied das LAG Berlin-Brandenburg, dass es der Arbeitnehmerorganisation FAU Berlin an der für Tarifverhandlungen erforderlichen Durchsetzungsfähigkeit fehlte. In diesem Beitrag verwende ich die ReWriting-Methode als Ausgangspunkt für eine feministische Reflexion über den Gewerkschaftsbegriff im deutschen Arbeitsrecht. Ich zeige, wie Erkenntnisse aus der Organisationsforschung, der Arbeitswissenschaft und der Praxis von Aktivist*innen genutzt werden können, um das im Arbeitsrecht repräsentierte Wissen zu kritisieren und zu ergänzen. Abschließend gehe ich der Frage nach, wie ein kollektives ReWriting der Gerichtsentscheidung dem Anspruch gerecht werden könnte, objektivere Kriterien für Gewerkschaften aufzustellen.

Schlüsselbegriffe: ReWriting, Feminist Judgments, Arbeitsrecht, Gewerkschaften, Organisationsforschung

1 Der Ausgangspunkt: Eine arbeitsgerichtliche Entscheidung zur Freien Arbeiter*innen-Union (FAU)

Im Jahr 2009 brach im Kino Babylon in Berlin-Mitte ein Arbeitskonflikt wegen niedriger Löhne und prekärer Arbeitsbedingungen aus. Nachdem sich im Jahr zuvor ein Betriebsrat gebildet hatte, wollten die Kinobeschäftigten nun einen Tarifvertrag mit der Geschäftsleitung aushandeln. Unterstützung erhielten sie dabei von der *Freien Arbeiter*innen-Union* (FAU), die sich als Zusammenschluss von unabhängigen, basisdemokratischen ‚Gewerkschaften‘ oder ‚Syndikaten‘ versteht.¹ Die Geschäftsführung des Kinos weigerte sich jedoch, mit den Beschäftigten, die im Berliner Syndikat der FAU organisiert waren, zu verhandeln, woraufhin diese zu einem Boykott des Kinos aufriefen. Die Geschäftsleitung beantragte eine einstweilige Verfügung, in der sie die FAU aufforderte, den Boykott zu beenden und sich nicht mehr als Gewerkschaft zu bezeichnen. Das

1 Ihren Statuten zufolge besteht die FAU aus „Zusammenschlüssen von unabhängigen Syndikaten, welche sich die Ziele und Prinzipien der FAU und des Anarchosyndikalismus zu eigen machen“ (FAU 2021: 3).

Arbeitsgericht gab den einstweiligen Verfügungen statt; die FAU legte daraufhin beim Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg Berufung ein.

Es folgte eine von der FAU organisierte Rechtsmobilisierung (dazu Fuchs 2021) zu der im Grundgesetz garantierten *Koalitionsfreiheit*, dem Recht der Verbände, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu schützen und zu fördern. In einem Aufruf an die Mitglieder und Unterstützer*innen der Gewerkschaften erklärte die FAU, dass die erstinstanzliche Entscheidung das ohnehin eingeschränkte Koalitionsrecht in Deutschland weiter begrenze. „Die Berliner Arbeitsrechtsentscheide betreffen nicht nur die FAU. Sie gehen alle an“, heißt es in der Erklärung, die von zahlreichen Einzelunterstützer*innen, Gewerkschafter*innen und Organisationen im In- und Ausland unterzeichnet wurde.²

Am 16. Februar 2010 wies das LAG Berlin-Brandenburg die Berufung zurück. Nach Ansicht des Gerichts fehlte es der FAU Berlin an der für Tarifverhandlungen erforderlichen Durchsetzungsfähigkeit. Das Gericht bewertete die Organisationsstruktur, wie sie in der Satzung der FAU definiert ist, und kam zu dem Schluss, dass es sich um „eine dezentral organisierte, basisdemokratische, syndikalistische Vereinigung“ handelt (LAG Berlin-Brandenburg 16.02.2010, 19 SaGa 2480/09: Rn. 2). Die Organisation könne nicht als *Gewerkschaft mit Tarifverhandlungsrechten angesehen werden*, da es „sich nicht mit hinreichender Sicherheit [ergibt], dass die Beklagte so schlagkräftig organisiert ist, dass sie auch gegen den Willen einiger weniger Mitglieder in einer tarifpolitisch schwierigen Situation ihre Forderungen aufrechterhalten bzw. durchhalten kann“ (ebd.: Rn. 24).

Warum war sich das Gericht nicht ausreichend sicher? Gab es tatsächlich ein inhärentes Problem mit der Struktur dieser speziellen Organisation oder der Art und Weise, wie sie in den internen Dokumenten dargestellt wurde? Oder war es nicht klar, wie die rechtlichen Kriterien auf neuartige Gewerkschaften anzuwenden sind? Was fehlte, um dem Gericht die notwendige Sicherheit bei der rechtlichen Beurteilung einer basisdemokratischen Struktur zu geben? Meine Fragen begannen darauf hinauszulaufen, Widerspruch gegen die Entscheidung zu formulieren (McCandless/Enright/O’Donoghue 2017), was ich als guten Ausgangspunkt für ein ReWriting betrachtete.

In diesem Beitrag gehe ich der Frage nach, ob eine andere Entscheidung hätte getroffen werden können, wenn ich als Richterin für diesen Fall zuständig gewesen wäre. Um die Struktur und die Macht der FAU als Organisation zu bewerten, ziehe ich die rechtlichen Bestimmungen für Gewerkschaften im deutschen Arbeitsrecht heran, aber ich stütze mich auch auf mein situiertes Wissen als Soziologin, Migrantin und Aktivistin, die mit Arbeitnehmerorganisationen vertraut ist, die von Frauen, Migrant*innen und anderen Gruppen marginalisierter Arbeitnehmer*innen gegründet worden sind. Indem ich die normativen Vorstel-

2 „Für die Verteidigung des Koalitionsrechts – Aufhebung des Verbots gewerkschaftlicher Betätigung für die FAU Berlin“. <https://archiv.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/real/fausoli.pdf> [Zugriff: 01.10.2024].

lungen von Gewerkschaften infrage stelle, wie sie in dem genannten LAG-Urteil zum Ausdruck kommen, hoffe ich, eine Reflexion darüber anzustoßen, wie ein kollaboratives ReWriting dazu beitragen könnte, das Recht besser an die vielfältigen Lebensrealitäten der Arbeitnehmer*innen in Deutschland anzupassen.

Zunächst zeige ich im Folgenden auf, wie das Gericht die Objektivitätsbehauptungen in diesem Fall konstruiert hat (2). Dann erläutere ich, dass es innerhalb der Rechtslehre genügend Spielraum für das Gericht gab, um eine alternative Entscheidung zu treffen (3). Anschließend diskutiere ich, wie Erkenntnisse aus der Organisationsforschung, der Arbeitswissenschaft und der Praxis von Aktivist*innen genutzt werden können, um das im Arbeitsrecht repräsentierte Wissen zu ergänzen (4). Abschließend gehe ich der Frage nach, wie ein kollektives ReWriting der Gerichtsentscheidung dem Anspruch gerecht werden könnte, objektive Kriterien für Gewerkschaften aufzustellen (5).

2 Meine Zweifel an der Entscheidung zur FAU Berlin

Ich wurde 2017 auf die Entscheidungen zur FAU Berlin aufmerksam, als ich mit meiner Feldforschung über die Beschäftigten in der Lebensmittellieferung in Berlin begann. Da ich drei Jahre zuvor aus Polen nach Berlin gekommen war, interessierte ich mich besonders für die Beteiligung von Arbeitsmigrant*innen an verschiedenen Formen des Gewerkschaftsaktivismus. Die Aktivist*innen, mit denen ich zusammentraf, betrachteten die FAU Berlin oft einerseits als eine Gewerkschaft, die sich der Vertretung prekär Beschäftigter widmet, die nicht in der Lage oder willens sind, einer der ‚traditionellen‘ deutschen Gewerkschaften beizutreten. Andererseits hielten sie die FAU aber auch für ‚keine richtige‘ Gewerkschaft, weil syndikalistische Grundsätze ‚irgendwie‘ mit dem deutschen Arbeitsrecht unvereinbar seien. Obwohl etliche gegenüber der FAU demnach eine ambivalente Haltung einnahmen, war sie erfolgreich bei der Organisation von Beschäftigten in der Lebensmittellieferung, von denen viele Migrant*innen waren. Dies zeigte sich bei der FAU-Kampagne namens *Deliverunion* (Ivanova et al. 2018), der sich sowohl beim Lieferdienst *Foodora* beschäftigte Arbeiter*innen als auch für das Unternehmen *Deliveroo* tätige Selbstständige anschlossen.

Meine Zweifel an der rechtlichen Bewertung des Status der FAU wuchsen im Laufe der nächsten Jahre. Zunächst hielt ich meine begrenzten Kenntnisse des deutschen Arbeitsrechts für die Erklärung meiner Verwirrung. Im Laufe der Zeit, als ich mit der Rechtslehre vertrauter wurde, begann ich darüber nachzudenken, ob das Gericht die Rechtsnormen in diesem Fall richtig angewandt hatte. Ich ließ mich dabei von der Tradition der Feminist Judgments inspirieren, die nach Spielraum für Feminismus innerhalb bestehender Rechtsordnungen suchen (Hunter 2010: 32).

Diese reiche Tradition umfasst eine Vielzahl konzeptioneller und methodischer Ansätze; dazu gehört es, „gerichtliche Entscheidungen so zu durchdrin-

gen, dass deutlich wird, wo und wie sie mit Anspruch auf eine gerechtere Variante reformuliert werden können“, aber auch zu zeigen, welche anderen Daten, Regeln oder Aspekte noch oder in anderer Weise in der Entscheidung eine Rolle hätten spielen müssen (Sußner et al. in diesem Band).

Folglich beginnt dieses ReWriting der FAU-Entscheidung mit einer Reflexion darüber, welche Rechtsnormen in der Entscheidung angesprochen werden. Im Weiteren stelle ich das Ideal der Objektivität, das sich in dieser Entscheidung widerspiegelt, infrage und stütze mich auf meine begrenzte Verortung und mein *situiertes Wissen* (Haraway 1988: 583).

Insbesondere könnte ich mit meinem situierten Wissen als Sozialwissenschaftlerin und meiner Erfahrung in Arbeitnehmer*innenorganisationen in Berlin, Polen, Frankreich und den USA eine partielle Perspektive anbieten. Ich will nicht infrage stellen, dass das Recht *objektive Kriterien* setzen muss. Meine Absicht ist es, mein Wissen und meine Zweifel zu nutzen, um zu erkennen, wie der Anspruch auf Objektivität in diesem Fall konstruiert wurde.

Mein erster Zweifel betrifft die Darstellung des Sachverhalts durch das Gericht, insbesondere die *Organisationsstruktur* der FAU. Nach Prüfung der internen Regelungen der FAU sowie ihrer eigenen Selbsteinschätzung kam das LAG zu folgendem Schluss:

„Die Beklagte [FAU] ist auf der Basis ihrer aktuellen Statuten vom 10.02.2010, ihrer tarifpolitischen Grundsätze und ihrer Selbsteinschätzung eine dezentral organisierte, basisdemokratische, syndikalistische Vereinigung mit ca. 100 Mitgliedern, die z. Zt. ca. fünf bis sechs Beschäftigte bei der Klägerin [dem Kino] organisiert. Ihr Organisationsgebiet und ihre tarifpolitische Zuständigkeit erstreckt sich auf alle Branchen im Stadtgebiet Berlin und die angrenzenden Kommunen.“ (LAG Berlin-Brandenburg 16.02.2010, 19 SaGa 2480/09: Rn. 2)

Die FAU bestritt die Bewertung des Arbeitsgerichts mit dem Argument, „die Organisationsstrukturen einer syndikalistischen Vereinigung seien verkannt worden. Sie beanspruche Tarifzuständigkeit nur für die Betriebe, in denen konkret eine tatsächliche Veränderung der Arbeitsbedingungen angestrebt werde“ (ebd.: Rn. 6). Aus der Sicht der FAU reichte die Tatsache aus, dass sie ein Drittel der Belegschaft des Kinos vertrat, um durch einen Arbeitskampf Macht zu demonstrieren.

Das Gericht äußerte sich besonders skeptisch über die *Entscheidungsstruktur* der FAU. In Übereinstimmung mit der syndikalistischen Tradition wird die Entscheidungsfindung auf der Ebene einer *Betriebsgruppe* organisiert, auch im Fall von Tarifverhandlungen. Das Gericht beschreibt dies wie folgt:

„Nach ihren aktuellen tarifpolitischen Grundsätzen strebt sie [die FAU] ausschließlich Haustarife an, die von einer unterschiedlich zusammengesetzten Tarifkommission in enger Abstimmung mit der Betriebsgruppe, die

mindestens zwei Mitglieder umfassen muss, erarbeitet und betreut werden. Die Betriebsgruppe stimmt über die Forderungen zum Abschluss eines Tarifvertrages ab. Das Sekretariat der Beklagten [FAU] prüft Forderungen darauf, ob Prinzipien der Beklagten [FAU] eingehalten wurden; auf Vorschlag des Sekretariats kann die Vollversammlung der Beklagten [FAU] ein Veto gegen Forderungen einlegen.“ (ebd.: Rn. 2)

Die Art und Weise, wie das Gericht den Sachverhalt darstellt, legt nahe, dass jedes Mitglied der Vollversammlung Entscheidungen der Betriebsgruppe im Alleingang anfechten kann. Die Intention dieser Politik ist jedoch eine andere – sie legt die Verantwortung des Sekretariats fest, zu überwachen, ob die Forderungen im Einklang mit den Regeln der Organisation stehen, und erhöht damit die Legitimität.

Die Besorgnis über die Möglichkeit eines internen Konflikts veranlasste das Gericht zu der Schlussfolgerung, dass es der FAU Berlin an „einer ausreichenden Organisation hinsichtlich der Tarifpolitik“ (ebd.: Rn. 24) im Kino fehlt. Das Gericht argumentiert, dass

„[sich] aus diesem Zusammenspiel der Statuten und der Grundsätze zur Tarifpolitik nicht mit hinreichender Sicherheit [ergibt], dass die Beklagte so schlagkräftig organisiert ist, dass sie auch gegen den Willen einiger weniger Mitglieder in einer tarifpolitisch schwierigen Situation ihre Forderungen aufrechterhalten bzw. durchhalten kann. Wie das Sekretariat bei der Beklagten, die Betriebsgruppen und die Tarifkommission im Einzelnen organisiert sind, ergibt sich weder aus den Grundsätzen zur Tarifpolitik noch aus den Statuten im Einzelnen. [...] Die organisationspolitische Konzentration der Beklagten auf den jeweiligen Betrieb und die jeweilige Betriebsgruppe mag als syndikalistisches Prinzip gewollt sein, verhindert jedoch die stabile Organisation eines überbetrieblich erforderlichen tarifpolitischen Willens.“ (ebd.)

Diese Passage deutet darauf hin, dass das Gericht über die Bewertung der besonderen Fakten dieses Falles hinaus eine umfassendere Bewertung vornahm, indem es syndikalistische Grundsätze für generell unvereinbar mit den rechtlichen Voraussetzungen einer Gewerkschaft erklärte. Das Gericht erläuterte diese potenzielle Unvereinbarkeit nicht näher, sondern verglich sie mit seiner Wahrnehmung der Entscheidungspraxis bestehender Gewerkschaften:

„Offensichtlich hat den entscheidenden Einfluss bei der Beklagten [FAU] die jeweilige Betriebsgruppe, die für den Arbeitskampf und die Tarifangelegenheit zuständig ist und aus mindestens zwei Mitgliedern bestehen muss. Dies entspricht zwar basisdemokratischen Grundsätzen, widerspricht aber allgemeinen Erfahrungen des Arbeitskampfalltags für eine ausreichende, durchsetzungskräftige Organisation des tarifpolitischen Willens bei der Beklagten [FAU].“ (ebd.)

Die Bezugnahme auf die *allgemeine Erfahrung* und den *Arbeitskampfalltag* ist bemerkenswert, weil sie einen Einblick in die normativen Vorstellungen gibt (dazu Kocher 2021), die das Gericht bei seiner Argumentation zugrunde legte. Was wir im Text vorfinden und analysieren können, ist die Darstellung der Entscheidungsfindung, nicht aber der Prozess der Entscheidungsfindung selbst; der produktive Teil der richterlichen Tätigkeit liegt weitgehend „im Dunkeln“ (Baer 2016: 213). Bekannt ist lediglich, dass – wie immer an Landesarbeitsgerichten – auch in diesem Fall neben eine*r Berufsrichter*in zwei Laienrichter*innen an der Entscheidung beteiligt waren, die jeweils die Perspektive der Arbeitgeber*innen einerseits und der Gewerkschaften andererseits vertreten.

Die Arbeit von Richter*innen ist grundsätzlich mit der Vorstellung – oder mit der „feldspezifischen Illusion“ (Bourdieu 2019: 30) – verbunden, dass sie autonom ‚objektive‘ Entscheidungen treffen können; dabei sollen sie die Position einer Person einnehmen, die nicht durch ihre Beziehungen sozial bestimmt, sondern reines Individuum und Rechtssubjekt ist (Kocher 2021: 269). Es war für mich daher nicht befremdlich, dass sich das Gericht auf eine *allgemeine Erfahrung* und somit auf eine gewisse *Objektivität* berief, denn dies ist ein inhärentes Merkmal gerichtlicher Entscheidungen als soziale Praxis. Allerdings zeigt die Passage, dass die Personen, die an der Entscheidung mitwirkten, auf ein Wissen rekurrierten, das aufgrund ihrer sozialen Stellung und ihrer persönlichen Erfahrung vermutlich begrenzt war. Um den Umfang ihres Wissens zu erweitern, können Berufsrichter*innen auf die zusätzlichen Perspektiven der beiden Laienrichter*innen zurückgreifen. Es ist jedoch wahrscheinlich, dass in diesem speziellen Fall keine der drei an der Entscheidung beteiligten Personen mit Organisationsstrukturen vertraut war, die vom *Idealtypus* einer Gewerkschaft abweichen. So vermuten die Rechtswissenschaftlerinnen Degner und Kocher in einer Analyse dieser Entscheidung: „Es mag sein, dass die Richterinnen und Richter bislang keine Erfahrungen mit basisdemokratischen Strukturen haben.“ (2018: 260) Sie vergleichen die FAU-Struktur mit derjenigen von „anderen Formen der Organisation von Tarifkommissionen“ (ebd.), finden aber keine überzeugenden Belege für große Unterschiede. Sie kommen zu folgendem Schluss:

„Konkrete und substantiierte Anhaltspunkte dafür, dass eine betriebsgruppensdominierte Struktur nicht in ähnlicher Weise zu einer Selbstbindung an eigene Entscheidungen führen sollte wie andere Formen der Organisation von Tarifkommissionen, werden jedoch nicht genannt – und sind auch nicht ersichtlich. Syndikalistischen Organisationen kann deshalb nicht ohne Betrachtung des Einzelfalls generell die Fähigkeit zum tarifpolitischen Handeln abgesprochen werden.“ (ebd.)

Diese Analyse ließ bei mir einen weiteren Zweifel aufkommen, ob das Gericht nicht doch einen gewissen *Spielraum* innerhalb der Rechtslehre hätte nutzen können, um in diesem Fall zu einer anderen Entscheidung zu kommen. Zu erfahren,

dass die Rechtsprechung zum Thema *organisatorische Leistungsfähigkeit* von Arbeitnehmerorganisationen vielleicht nicht abgeschlossen ist, stellte einen Wendepunkt für meine Analyse dar. Die Entscheidung über den vorliegenden Fall war zwar rechtskräftig, schloss aber nicht aus, dass die FAU Berlin in Zukunft in anderen Fällen als tariffähige Gewerkschaft anerkannt würde. Wurde dieser Umstand in der Entscheidung ausreichend deutlich gemacht? Meine eigene Feldforschung hat gezeigt, dass die meisten Aktivist*innen diese Möglichkeit nicht in Betracht zogen. Außerdem interpretierten sie das Urteil des LAG als Hindernis für die Gründung neuer Gewerkschaften. Sie wurden zwar nicht davon abgehalten, Arbeitnehmer*innenorganisationen als solche zu gründen, aber die Möglichkeit, eine Gewerkschaft zu werden, schien versperrt.

Diese Erkenntnisse aus der Praxis lösten bei mir ein Gefühl der Ungerechtigkeit aus, als ich feststellte, dass das Gericht nicht berücksichtigt hatte, welche *Auswirkungen* die Entscheidung auf Arbeitnehmervereinigungen haben würde, die den Status einer Gewerkschaft und die Fähigkeit zu Tarifverhandlungen anstreben. Frauen, Migrant*innen und andere in der Gesellschaft marginalisierte Gruppen sind an Arbeitsplätzen oder in Berufszweigen, die nicht von Tarifverträgen abgedeckt sind, oft überrepräsentiert. Daher ist die Ausweitung des Geltungsbereichs von Tarifverträgen aus feministischer Sicht ein grundlegendes Anliegen. Einige glauben, dass dieses Ziel durch eine bessere Beteiligung und Vertretung dieser Gruppen in den bestehenden Gewerkschaften erreicht werden kann. Ein alternativer Weg zur Ausweitung des Geltungsbereichs von Tarifverträgen könnte jedoch darin bestehen, neue Arbeitnehmer*innenorganisationen zu ermutigen, den Status einer Gewerkschaft anzustreben. Da das Gericht es versäumte, die rechtlichen Voraussetzungen für neue Gewerkschaften zu klären, verpasste es eine Gelegenheit, solchen Organisationen eine Orientierungshilfe zu geben.

In der Entscheidung wurde die sich entwickelnde Realität der Tarifverhandlungslandschaft durchaus anerkannt, nicht aber die diesbezügliche Gestaltungsmacht der Gerichte:

„Gerade die jüngere Geschichte zeigt, dass es durchaus (kleine) Spezialisierungsgewerkschaften gibt, die gegen den allgemeinen Trend der großen Organisationen, immer weniger durchsetzungskräftig zu werden, an Bedeutung zunehmen. Mithin zeigt die Tarifwirklichkeit, dass es auch kleineren Organisationen oder neu entstehenden Organisationen auf Arbeitnehmerseite durchaus gelingt, tarifmächtig zu werden und die tarifpolitische Wirklichkeit in der Bundesrepublik Deutschland mitzubestimmen.“ (LAG Berlin-Brandenburg 16.02.2010, 19 SaGa 2480/09: Rn. 30)

Indem ich mich in die Rolle der Richter*innen versetzte, die über den Fall entschieden, beschloss ich, zunächst zu prüfen, wie die rechtlichen Voraussetzungen für Gewerkschaften in der Rechtslehre verankert waren und ob sie anders hätten angewendet werden können.

3 Auf der Suche nach ‚objektiven Kriterien‘ im deutschen Arbeitsrecht

Meine Zweifel liefen auf eine grundsätzliche Frage hinaus: Hätte das Gericht im FAU-Fall eine andere Entscheidung treffen können? Um diese Frage zu beantworten, versetzen sich Wissenschaftler*innen in der Tradition der Feminist Judgments in die Position von Richter*innen, „die an dasselbe Recht, dieselben Lehrmeinungen, Konventionen, zeitliches Wissen und Beweise gebunden sind“ (McCandless/Enright/O’Donoghue 2017: 5). In diesem Abschnitt wende ich mich den rechtsdogmatischen Debatten über die *rechtlichen Voraussetzungen für Gewerkschaften* zu sowie den Unklarheiten und Kontroversen, die in der Entscheidung nicht umfassend berücksichtigt wurden.

Das deutsche Grundgesetz, das die Vereinigungsfreiheit weitgehend schützt, garantiert in Artikel 9 Absatz 3 Satz 1 ausdrücklich: „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.“ Dieses Recht betrifft *Vereinigungen* im Bereich der Arbeit im weiteren Sinne; nicht jede dieser Vereinigungen wird als Gewerkschaft rechtlich geschützt. Ein ausdrücklicher Hinweis auf den Begriff der *Gewerkschaft* findet sich im Tarifvertragsgesetz (TVG) von 1949; aber die Regelungen, in denen der Begriff genannt wird, enthalten keine einheitliche Definition (Franzen 2024: 16). Anders als etwa in Spanien oder Frankreich wird der Begriff der Gewerkschaft in Deutschland nicht gesetzlich definiert, sondern durch die Rechtsprechung (insbesondere durch Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesverfassungsgerichts) präzisiert (Zachert 2004: 33f.).

Nach der deutschen Rechtsprechung ist unter „Gewerkschaft“ ein *Zusammenschluss von Arbeitnehmer*innen* zu verstehen, der mit einem Arbeitgeber oder einem Arbeitgeberverband Tarifverträge abschließen kann, wenn er mehrere Voraussetzungen erfüllt (vgl. Franzen 2024: 6). Zunächst muss es ein Zusammenschluss mehrerer Personen auf freiwilliger privatrechtlicher Basis sein, der den Zweck verfolgt, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen seiner Mitglieder zu erhalten und zu fördern (ebd.). Weitere rechtliche Voraussetzungen sind umstritten: So ist es zwar wichtig, dass die Gewerkschaften von ihren Gegnern unabhängig sind; das Erfordernis, dass sie auf überbetrieblicher Ebene organisiert sein müssen, wird heute jedoch in der Regel als überholt angesehen (ebd.). Mit anderen Worten: Eine Gewerkschaft kann wie im Falle der FAU im Berliner Kino grundsätzlich auf der Ebene einzelner *Betriebe* organisiert sein, wenn sie ihren Zuständigkeitsbereich selbst so definiert.

Eine weitere Voraussetzung für die Tariffähigkeit ist eine innere Ordnung, die *demokratischen Grundsätzen* entspricht (ebd.: 15). Darüber hinaus können solche Organisationen nur dann als legitim angesehen werden, wenn die Mitglieder an ihnen mitwirken, das heißt, wenn sie ihren Willen durch Wahlen und Abstimmungen zum Ausdruck bringen können. Hierbei muss jede Stimme gleich gewichtet werden; diejenigen, die der Entscheidung nicht folgen wollen, müs-

sen die Freiheit haben, aus dem Verband auszutreten (ebd. 15). Rechtswissenschaftler*innen haben vorgeschlagen, statt nach „demokratischer Binnenorganisation“ nach „Gewährleistung einer mitgliedschaftsbezogenen Willensbildung“ zu fragen, um mehr Klarheit zu schaffen (Klumpp 2022: 16–19). Wichtig ist, dass die Mitglieder nicht über die Einzelheiten des Tarifvertrags abstimmen müssen, sondern Vertreter*innen wählen können, die in ihrem Namen darüber entscheiden (ebd.). Die Statuten der Verbände sollten Gewerkschaftsmitglieder, die nicht unter den Tarifvertrag fallen, von solchen Entscheidungen fernhalten (ebd.: 19).

Die Voraussetzung der *sozialen Mächtigkeit*, die im vorliegenden Fall als unzureichend bewertet wurde, wird als entscheidend für die Bestimmung der Tariffähigkeit angesehen. Sie hat eine klare Funktion, denn eine Gewerkschaft muss über ein gewisses Durchsetzungsvermögen verfügen, um für einen Tarifvertrag kämpfen zu können. So muss sie auch gewährleisten können, dass sich ihre Mitglieder an einen einmal abgeschlossenen Tarifvertrag halten, insbesondere an die Verpflichtung, auf Arbeitsk Kampfmaßnahmen zu verzichten (Friedenspflicht) (Franzen 2024: 81). Die Voraussetzung der sozialen Mächtigkeit ist jedoch in der Rechtslehre nicht unumstritten, gerade weil sie von neu gegründeten Arbeitnehmervereinigungen am schwierigsten zu erfüllen sein dürfte (Franzen 2001: 7). Um sicherzustellen, dass das Grundrecht der Vereinigungsfreiheit nicht eingeschränkt wird, sollten die Gerichte die Durchsetzungsfähigkeit einer Gewerkschaft von Fall zu Fall beurteilen und sich auf „objektive Kriterien“ stützen (Franzen 2024: 11–14). Zu diesen Maßstäben können Mitgliederzahl und der Organisationsgrad der Koalition gehören, auch wenn sich kein eindeutiger Schwellenwert für die erforderliche Anzahl von Mitgliedern benennen lässt (Klumpp 2022: 24–26). Ein weiterer Maßstab, der angewandt werden kann, ist die bereits bestehende Erfahrung mit dem Abschluss von Tarifverträgen; auf diese Bedingung kann jedoch bei neu gegründeten Verbänden verzichtet werden (ebd.: 27–31; Löwisch/Rieble 2017: 178–188).

Nicht zuletzt kann die *organisatorische Leistungsfähigkeit* als objektives Kriterium für die Bewertung der sozialen Macht einer Arbeitnehmervereinigung herangezogen werden. Die Leistungsfähigkeit kann durch die Fähigkeit nachgewiesen werden, eine Gegenmacht zu entwickeln, die Fähigkeit, einen Tarifvertrag unter Beteiligung der Mitglieder auszuarbeiten, ihn auszuhandeln, seine Umsetzung zu überwachen und gegebenenfalls einen Streik zu organisieren (Löwisch/Rieble 2017: 205–213). Entscheidend ist, dass die organisatorische Leistungsfähigkeit eine *dauerhafte Organisation* voraussetzt (ebd.: 206). Dieses Kriterium unterscheidet die Gewerkschaften von ‚einfachen‘ oder ‚ad-hoc‘-Koalitionen von Arbeitnehmer*innen, die zwar durch das deutsche Grundgesetz geschützt sind, aber nicht über die rechtlich anerkannte Fähigkeit zu Tarifverhandlungen verfügen (ebd.: 54–64). Die Organisation sollte auch über *angemessene Ressourcen* verfügen: eine Struktur, die ihrem beanspruchten Zuständigkeitsbereich angemessen ist, eine angemessene Zahl von Angestellten und die finanziellen Mittel, um die Kosten möglicher Schäden zu decken, falls sie haft-

bar gemacht wird (ebd.: 210–213). Es wird argumentiert, dass die organisatorische Leistungsfähigkeit einer Gewerkschaft aus vielen Quellen stammen kann, letztlich aber weder ausreichend noch notwendig ist, um die Tariffähigkeit zu gewährleisten, sondern vielmehr in Kombination mit anderen Faktoren bewertet werden sollte (Kocher 2005).

Aus der Rechtslehre geht demnach nicht eindeutig oder abschließend hervor, was eine Gewerkschaft als Organisation dauerhaft und leistungsfähig macht. Die Qualitäten einer Gewerkschaft werden nicht absolut definiert, sondern in Bezug auf ihre Hauptfunktion. Diese „objektiven Kriterien“ sind zwar flexibel, aber auch ungenau, was es neuen Organisationen tatsächlich schwer machen könnte einzuschätzen, ob sie als Gewerkschaft anerkannt werden würden. Wie ich im nächsten Abschnitt zeige, könnten diese Kriterien durch eine bessere Einbeziehung von Erkenntnissen aus der Organisationsforschung weiter geklärt und präzisiert werden.

4 Annäherung an die Gewerkschaften als Organisationen

Nach Ansicht des LAG Berlin-Brandenburg stellte eine mangelnde organisatorische Leistungsfähigkeit den Hauptgrund dafür dar, weshalb es der FAU an der für Tarifverhandlungen erforderlichen sozialen Macht fehlte. In diesem Abschnitt stelle ich Erkenntnisse aus der Organisationsforschung, der Arbeitswissenschaft und der Praxis von Aktivist*innen vor, die die Entscheidung des Gerichts hätten beeinflussen und den sozialen Akteur*innen, die sich gewerkschaftlich organisieren wollen, eine bessere Orientierung bieten können.

Die Tatsache, dass das Gericht die *Entscheidungsstruktur* als ein entscheidendes Element von Gewerkschaften identifiziert, ist aus der Perspektive der Organisationsforschung interessant. In Luhmanns Theorie sozialer Systeme ist die kontinuierliche Produktion von Entscheidungen ein wesentliches Merkmal von Organisationen; Entscheidungen sind eine organisationspezifische Form der Kommunikation, die sie von anderen sozialen Systemen wie Gruppen, sozialen Bewegungen oder Familien unterscheidet (Luhmann 2018; vgl. auch Kühl 2020). Entscheidungen dienen als Grundlage für nachfolgende Entscheidungen, was Organisationen zu selbstreferenziellen Systemen macht. Organisationen reagieren auf eine ungewisse Zukunft, indem sie diese Ungewissheit in ihre Entscheidungsprozesse einbeziehen (Luhmann 2018: 341). Denn ein wesentliches Merkmal einer Entscheidung ist, dass sie Ungewissheit beseitigt.

Der Grad ebenso wie der Umfang der *Formalisierung* von Entscheidungen kann von Organisation zu Organisation unterschiedlich sein. Einige Organisationen legen beispielsweise den Schwerpunkt auf die Formalisierung der Entscheidungsverfahren, indem sie sich auf die Formen der Kommunikation konzentrieren (Besio/Tacke 2023: 6). Der Prozess der Formalisierung kann aber auch auf Mitgliedschaft, Regeln, Hierarchie, Überwachung und Sanktionen angewandt

werden – jene fünf Elemente, die als notwendig erachtet werden, damit Organisationen als *vollständige* Organisationen gelten (Ahrne/Brunsson 2011: 86). Aus dieser Perspektive lassen sich Gewerkschaften von anderen Organisationsformen durch ihren hohen Formalisierungsgrad in all diesen wichtigen organisatorischen Aspekten unterscheiden. Durch die Kodifizierung in internen Satzungen versuchen solche Organisationen, die Kohärenz aller nachfolgenden Entscheidungen zu gewährleisten.

Insofern kann die Organisation der FAU Berlin *sowohl als formal als auch als vollständig* angesehen werden. Die wichtigsten Aspekte sind in Basisdokumenten kodifiziert, die als Bedingung für die Mitgliedschaft akzeptiert werden müssen.³ Die Entscheidungen, die von einer Betriebsgruppe getroffen werden, gelten dann als verbindlich, wenn sie auf der Grundlage von formalen Regeln zustande gekommen sind, sodass nachvollziehbar ist, wer innerhalb der Organisation für die Entscheidungen die Verantwortung trägt. Im Prinzip beurteilen andere Entscheidungsstrukturen innerhalb der Organisation, ob Entscheidungen gegen formale Regeln verstoßen; dies spiegelt die übliche Fähigkeit von Organisationen wider, Kontrollen durchzuführen und Sanktionen zu verhängen. Die FAU Berlin kann damit als Beispiel für eine Organisation gesehen werden, die versucht, alle Entscheidungsprozesse in eine flache Hierarchiestruktur einzubetten. Was das Gericht im FAU-Fall möglicherweise beunruhigte, war die Tatsache, dass die Überwachungs- und Sanktionsfunktion an Strukturen delegiert ist, die nicht wie in typischen Gewerkschaften auf einer höheren Ebene der Organisationshierarchie angesiedelt sind. Das Gericht scheint davon auszugehen, dass sich *flache Hierarchien* negativ auf die Leistungsfähigkeit und Stabilität der Organisation auswirken; doch die Forschung über private Unternehmen oder *präfigurative Organisationen* sozialer Bewegungen, die auf flache Hierarchien setzen, zeichnet ein weitaus komplexeres Bild dieses Zusammenhangs (Kühl 2017; Simsa/Totter 2017).

Arbeitswissenschaftler*innen haben auch die organisatorische Leistungsfähigkeit als ein wichtiges Element der Macht von Arbeitnehmer*innen herausgestellt. Nach dem Machtressourcenansatz (*power resources approach*) ergibt sich die *Verbandsmacht* aus der Fähigkeit der Arbeitnehmer*innen, zusammenzukommen, sich an organisatorischen Prozessen zu beteiligen und als kollektive Akteur*innen aufzutreten, die in der Lage sind, Strategien zu entwickeln und auszuführen (Silver 2003: 13; Schmalz/Ludwig/Webster 2018: 188ff.). Forscher*innen haben betont, dass Verbandsmacht nicht nur auf Mitgliederzahlen basiert, sondern auch andere entscheidende Faktoren umfasst, wie infrastrukturelle Ressourcen, die Beteiligung der Mitglieder, den internen Zusammenhalt und die organisatorische Leistungsfähigkeit, verstanden als Arbeitsteilung in der Organisation, etablierte und funktionierende Arbeitsprozesse sowie eine sinn-

3 Eine Zusammenstellung dieser Basisdokumente findet sich auf der Website der FAU unter <https://berlin.fau.org/ueber-uns/statuten-satzung/> [Zugriff: 01.10.2024].

volle Verteilung der Ressourcen (Behrens/Hurd/Waddington 2004: 125). Die Tatsache, dass die Struktur der Organisation an ihren spezifischen Kontext angepasst werden muss, kann sie dazu zwingen, ihre Organisationsroutinen entsprechend auszurichten (Schmalz/Ludwig/Webster 2018: 119).

Zudem können organisatorische Leistungsfähigkeit und Mitgliederbeteiligung im Widerspruch zueinander stehen. Auf lange Sicht kann ein hohes Maß an Mitgliederbeteiligung die Wirksamkeit untergraben; ohne aktive Beteiligung neigen Gewerkschaften hingegen dazu, sich in bürokratische Organisationen zu verwandeln (Voss 2010). Sowohl Wirksamkeit als auch Partizipation sind insgesamt entscheidend, um *strukturelle Macht* zu erlangen, die auf der Fähigkeit beruht, die Verwertung des Kapitals zu stören (Piven 2008). Weitere Ressourcen, die den Arbeitnehmer*innen zur Verfügung stehen, sind die *gesellschaftliche Macht*, die sich aus der Fähigkeit ergibt, den öffentlichen Diskurs zu beeinflussen und Koalitionen mit anderen sozialen Akteur*innen zu bilden, sowie die *institutionelle Macht*, die durch das Arbeitsrecht gleichzeitig gestärkt und eingeschränkt wird (Schmalz/Ludwig/Webster 2018).

Bei meiner eigenen Untersuchung aktivistischer Praktiken habe ich festgestellt, dass die wachsende Vielfalt der deutschen Arbeitnehmerschaft einen fruchtbaren Boden für Organisationen bildet, *die mit Organisationsformen und -praktiken experimentieren*, die also oft bewusst Formalisierungsprozesse aussetzen oder verzögern. Arbeiter*innenkollektive beispielsweise entscheiden sich für eine offene Mitgliedschaft, flache Hierarchien und konsensbasierte Entscheidungen als organisatorische Praktiken, um eine vielfältige Mitgliedschaft anzuziehen, die Beteiligung zu erhöhen und in einem sich schnell verändernden Umfeld anpassungsfähiger zu sein. Im Kontext dieser *präfigurativen Organisationen* können das Streben nach Stabilität und Wirksamkeit miteinander in Konflikt geraten, was zu einem Druck zur Formalisierung führen, aber auch den Niedergang der Organisation beschleunigen kann.

Nicht alle Arbeitnehmer*innenorganisationen streben überhaupt eine gewerkschaftliche Form der Organisation an. Einige Organisationen, beispielsweise Vereinigungen von Selbstständigen, könnten ohnehin rechtlich von der Möglichkeit, eine Gewerkschaft zu werden, ausgeschlossen sein, während andere diese Rechtsform bewusst ablehnen und andere Formen der politischen Organisierung oder des Aktivismus bevorzugen, um gesellschaftlich Einfluss zu nehmen. Will man die FAU-Entscheidung neu schreiben, würde sich dieses ReWriting auf solche Arbeitnehmer*innenorganisationen beschränken, die daran interessiert sind, die rechtliche Voraussetzung der *sozialen Macht* zu erfüllen, um Gewerkschaften zu werden. Die Herausforderung besteht hier darin, objektive Kriterien für die Bewertung der sozialen Macht festzulegen, die denjenigen Arbeitnehmer*innenorganisationen, die mit anderen Mitteln als die bestehenden Gewerkschaften Leistungsfähigkeit und Stabilität anstreben, die notwendige Rechtssicherheit und Orientierung geben.

5 Überlegungen für ein präfiguratives ReWriting

Der Fall der FAU Berlin zeigt, wie das im Arbeitsrecht vertretene Wissen als objektiv dargestellt werden kann, auch wenn es wichtige soziale Aspekte der kollektiven Organisation vernachlässigt. Wie ich gezeigt habe, berücksichtigte die Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg vom 16. Februar 2010 weder Unklarheiten in Bezug auf *objektive Kriterien* für die Bewertung der Leistungsfähigkeit und Stabilität von Organisationen, die sich um die Anerkennung als Gewerkschaft bemühen, noch Erkenntnisse, die aus der Organisationsforschung sowie aus der Praxis von Aktivist*innen gewonnen werden können.

Ich hoffe, mit meinen Überlegungen einen *gemeinschaftlichen Prozess* des ReWriting dieser Entscheidung anzuregen. Ein Ziel dieses Prozesses wäre es, die Grenzen des Wissens über Organisationen zu erweitern, das Gerichte bei der Bewertung von deren Leistungsfähigkeit und Stabilität berücksichtigen könnten. Eine Neufassung könnte auch dazu beitragen, die rechtlichen Voraussetzungen so zu entwickeln, dass sie für neue Arbeitnehmer*innenorganisationen nützlich sind. Dies wiederum könnte zur Stärkung der kollektiven Vertretung einer zunehmend vielfältigen Arbeitnehmer*innenschaft in Deutschland beitragen. Wie können diese Ziele durch ein ReWriting erreicht werden?

Ein *kollektives Ethos* ist den Feminist Judgments inhärent; aber der kollaborative Prozess kann auf viele verschiedene Arten organisiert werden. Dieser Prozess würde definitiv von der Beteiligung von Personen profitieren, die unterschiedliche Wissensquellen repräsentieren – Rechtswissenschaftler*innen, Sozialwissenschaftler*innen sowie Aktivist*innen mit praktischem Wissen, das sie durch ihre Mitarbeit in Gewerkschaften oder alternativen Organisationsformen erworben haben. Doch wie könnte dieser Prozess organisiert werden? Besteht das Ziel darin, auf ihr bereits vorhandenes Wissen zurückzugreifen, zum Beispiel durch Interviews? Oder gibt es einen alternativen Prozess, der sie in einer Weise zusammenbringt, die neues Wissen hervorbringen könnte?

Ich hoffe, dass ich mich bei der Gestaltung dieses Prozesses auf die in *präfigurativen Organisationen* entwickelten Praktiken stützen kann. Dies würde hier bedeuten, eine vielfältige Gruppe von Personen zusammenzubringen, die gemeinsam über die Formen und Praktiken der Zusammenarbeit entscheiden könnten. Wahrscheinlich würde eine solche Gruppe zumindest die Möglichkeit einer offenen Mitgliedschaft, flacher Hierarchien und konsensbasierter Entscheidungen erörtern und deren Folgen bewerten. Dieser Prozess würde vermutlich auch zu Spannungen zwischen Leistungsfähigkeit und Stabilität führen sowie zu der Notwendigkeit, zumindest einige Aspekte des Prozesses zu formalisieren. Dies könnte ein Experiment des *präfigurativen ReWriting* sein, bei dem das gemeinsame Ziel einer alternativen Gesellschaftsordnung mit einer vielfältigeren Landschaft von Organisationsformen der kollektiven Repräsentation in den Praktiken einer Zusammenarbeit verwirklicht wird. Unabhängig vom Ergebnis würde ein solcher Prozess wahrscheinlich die normativen Vorstellungen über Organi-

sationen und Macht infrage stellen, die in dem Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom Februar 2010 zum Ausdruck kamen.

Literaturverzeichnis

- Ahrne, Göran/Brunsson, Nils (2011): Organization outside Organizations: the Significance of Partial Organization. In: *Organization* 18, 1, S. 83–104.
- Baer, Susanne (2016): Recht als Praxis. Herausforderungen der Rechtsforschung heute. In: *Zeitschrift für Rechtssoziologie* 36, 2, S. 213–232.
- Behrens, Martin/Hurd, Richard/Waddington, Jeremy (2004): How Does Restructuring Contribute to Union Revitalisation? In: Frege, Carola M./Kelly, John (Hrsg.): *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. New York: Oxford University Press, S. 117–136.
- Besio, Cristina/Tacke, Veronika (2023): Old and New Organizational Forms in a Complex Society: A Systems-Theoretical Perspective. In: *Critical Sociology*, S. 1–17. DOI: <https://doi.org/10.1177/08969205231189472>.
- Bourdieu, Pierre (2019): Die Juristen. Türhüter der kollektiven Heuchelei. In: Kretschmann, Andrea (Hrsg.): *Das Rechtsdenken Pierre Bourdieus*. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft, S. 27–34.
- Degner, Anne/Kocher, Eva (2018): Arbeitskämpfe in der „Gig-Economy“? Die Protestbewegungen der Foodora- und Deliveroo-„Riders“ und Rechtsfragen ihrer kollektiven Selbstorganisation. In: *Kritische Justiz* 51, 3, S. 247–265.
- FAU [Freie Arbeiter*innen-Union] (2021): Statuten der FAU. Zuletzt verändert im Juli 2021 durch schriftliche Abstimmung nach dem Jahreskongress. <https://www.fau.org/gewerkschaft/statuten-2021.pdf>. [Zugriff: 06.09.2024].
- Franzen, Martin (2001): Tarifrechtssystem und Gewerkschaftswettbewerb – Überlegungen zur Flexibilisierung des Flächentarifvertrages. In: *Recht der Arbeit* 1, S. 1–9.
- Franzen, Martin (2024): Tarifvertragsgesetz (TVG). In: Müller-Glöße, Rudi/Preis, Ulrich/Gallner, Inken/Schmidt/ Ingrid (Hrsg.): *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. München: C.H. Beck. 24. Aufl., S. 1–103.
- Fuchs, Gesine (2020): Rechtsmobilisierung. Ein Systematisierungsversuch. In: *Zeitschrift für Rechtssoziologie*, 41, 1, S. 21–43.
- Haraway, Donna (1988): Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. In: *Feminist Studies* 14, 3, S. 575–599.
- Hunter, Rosemary (2010): An Account of Feminist Judging. In: Hunter, Rosemary/McGlynn, Clare/Rackley, Erika (Hrsg.): *Feminist Judgments: From Theory to Practice*. Oxford & Portland, Oregon: Hart Publishing, S. 30–43.
- Ivanova, Mirela/Bronowicka, Joanna/Kocher, Eva/Degner, Anne (2018): The App as a Boss? Control and Autonomy in Application-Based Management. In: Koch, Jochen/Kocher, Eva/Weber, Klaus (Hrsg.): *Arbeit | Grenze | Fluss. Work in Progress interdisziplinärer Arbeitsforschung*, 2. Jg. Europa Universität Viadrina. S. 1–29. <https://doi.org/10.11584/arbeit-grenze-fluss.2>.
- Klump, Steffen (2022): § 232 Tariffähigkeit. In: Kiel, Heinrich/Lunk, Stefan/Oetker, Hartmut (Hrsg.): *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*. Bd. 3: *Kollektives Arbeitsrecht I*. München: C.H. Beck. 5. Aufl., S. 1–89.

- Kocher, Eva (2005): Relative Durchsetzungsfähigkeit – Notwendige oder hinreichende Bedingung der Tariffähigkeit. In: *Der Betrieb* 51/52, S. 2816–2822.
- Kocher, Eva (2021): Objektivität und gesellschaftliche Positionalität. In: *Kritische Justiz* 54, 3, S. 268–283.
- Kühl, Stefan (2017): *When the Monkeys Run the Zoo: The Pitfalls of Flat Hierarchies*. Princeton, Hamburg, Shanghai, Singapore, Versailles, Zurich: Organizational Dialogue Press.
- Kühl, Stefan (2020): Groups, Organizations, Families and Movements: The Sociology of Social Systems between Interaction and Society. In: *Systems Research and Behavioral Science* 37, 3, S. 496–515.
- Löwisch, Manfred/Rieble, Volker (2017): TVG §2 Tarifvertragsparteien. In: Löwisch, Manfred/Rieble, Volker (Hrsg.): *Tarifvertragsgesetz*. München: Franz Vahlen. 4. Aufl., S. 1–844.
- Luhmann, Niklas (2018): *Organization and Decision*. Cambridge, United Kingdom/New York, NY: Cambridge University Press.
- McCandless, Julie/Enright, Máiréad/O’Donoghue, Aoife (2017): Introduction: Troubling Judgement. In: *Northern/Irish Feminist Judgments: Judges’ Troubles and the Gendered Politics of Identity*. Oxford & Portland, Oregon: Hart Publishing, S. 3–25.
- Piven, Frances Fox (2008): *Challenging Authority: How Ordinary People Change America*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Schmalz, Stefan/Ludwig, Carmen/Webster, Edward (2018): The Power Resources Approach: Developments and Challenges. In: *Global Labour Journal* 9, 2, S. 113–134.
- Silver, Beverly J. (2003): *Forces of Labor: Workers’ Movements and Globalization Since 1870*. Illustrated edition. Cambridge; New York: Cambridge University Press.
- Simsa, Ruth/Totter, Marion (2017): Social Movement Organizations in Spain: Being Partial as the Prefigurative Enactment of Social Change. In: *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal* 12, 4, S. 280–296.
- Voss, Kim (2010): Democratic Dilemmas: Union Democracy and Union Renewal. In: *Transfer: European Review of Labour and Research* 16, 3, S. 369–382.
- Zachert, Ulrich (2004): Collective Bargaining in Germany. In: *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (Hrsg.): Collective Bargaining in Europe*. Spain: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, S. 27–50.

Autor*innen

Joanna Bronowicka ist Soziologin am Center for Interdisciplinary Labour Law Studies an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder). In ihrer Forschung entwickelt sie eine rechtssoziologische Perspektive auf die neuen Arbeitnehmerorganisationen in der Plattformökonomie.  0009-0007-7771-7519