YOUNG ACADEMICS

Soziologie
7

Stephanie Albicker

Gewerkschaften im Plattformkapitalismus

Arbeitskämpfe und gewerkschaftliche Organisierung in der Lieferbranche

Tectum

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

YOUNG ACADEMICS

Soziologie | 7

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

Stephanie Albicker

Gewerkschaften im Plattformkapitalismus

Arbeitskämpfe und gewerkschaftliche Organisierung in der Lieferbranche

Mit einem Vorwort von Prof. Dr. Birgit Blättel-Mink

Tectum Verlag

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

Stephanie Albicker
Gewerkschaften im Plattformkapitalismus
Arbeitskämpfe und gewerkschaftliche Organisierung in der Lieferbranche

Young Academics: Soziologie; Bd. 7
1. Auflage 2023

© Die Autorin

Publiziert von:
Tectum – ein Verlag in der Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
Waldseestraße 3–5 | 76530 Baden-Baden | Deutschland
www.tectum-verlag.de

Gesamtherstellung:
Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
Waldseestraße 3–5 | 76530 Baden-Baden | Deutschland

ISBN (Print) 978-3-8288-4947-1
ISBN (ePDF) 978-3-8288-5084-2
ISSN 2939-9440

DOI: https://doi.org/10.5771/9783828850842

Onlineversion
Tectum eLibrary

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Angaben sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung – Nicht kommerziell – Keine Bearbeitungen 4.0 International Lizenz.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

Vorwort

Wenngleich der sogenannte Plattformkapitalismus global ein sehr junges Phänomen darstellt, hat er doch bereits erhebliche soziale und ökologische Probleme erzeugt. Neben dem immensen Ressourcenverbrauch bei der Produktion von Dienstleistungen via digitalen Plattformen lässt sich eine zunehmende Prekarisierung der Lohnarbeitenden in diesem Feld beobachten. Speziell im Sektor plattformbasierter Dienstleistungen reproduziert sich der Hauptwiderspruch im Kapitalismus – allerdings verhältnismäßig lange Zeit, ohne dass die Gewerkschaften auf diese Branche schauten. Sie galt ihnen als nicht organisierbar, unter anderem weil viele Beschäftigte als „Solo-Selbständige" geführt werden. Vielleicht auch deshalb haben sich alternative Formen der Mitbestimmung gebildet, die jedoch nicht über die institutionellen Machtressourcen traditioneller Gewerkschaften verfügen. Die Forschung hat bisher wenig dazu beigetragen, kollektive Organisierung im Bereich plattformbasierter Dienstleistungen zu betrachten.

Stephanie Albicker setzt mit ihrer Forschung hier an und untersucht im Rahmen einer theoriegeleiteten, an die Labor Revitalization Studies angelehnten, empirischen Studie am Beispiel des Unternehmens Lieferando, wie die Lohnarbeitenden dieser Branche sich kollektivieren und welche Rolle Gewerkschaften dabei spielen. Damit trägt sie dazu bei, die identifizierte Forschungslücke zumindest teilweise zu schließen – und zwar im Hinblick auf die Frage nach der Genese der betrieblichen Mitbestimmung aus der Perspektive unterschiedlicher Aktiver. Die so gewonnenen Erkenntnisse sind für die wissenschaftliche Community wie für die politische Praxis der Gewerkschaften hoch relevant. Die untersuchte subjektive Ebene der Akteur:innen erweist sich als äußerst fruchtbar, um nachzuvollziehen, welche Kausalketten zur Mobilisierung und Kollektivierung dieser Personengruppen führen bzw. welche Faktoren dazu beitragen, diese zu verhindern.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

Lieferando steht dabei prototypisch für eine Branche, die aktuell noch eine starke Tendenz zu Monopolen aufweist. Deren Lebensdauer wird jedoch aufgrund der rasanten Imitation von Neuerungen in diesem Feld immer kürzer. Welche Folgen das für die Beschäftigten hat, müssen weitere Forschungen in diesem Feld zeigen.

Prof. Dr. Birgit Blättel-Mink

Frankfurt am Main im September 2023

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 1

1.1 Aktuelle Forschungslage 6

2. Arbeitsorganisation im Plattformkapitalismus 9

2.1 Zum Begriff des Plattformkapitalismus 9

2.2 Arbeit im Plattformkapitalismus 15

2.3 Probleme gewerkschaftlicher Interessenvertretung 21

3. Arbeitskämpfe in der plattformbasierten Lieferbranche und der Fall Lieferando 29

3.1 Das Unternehmen Lieferando 29

3.2 Arbeitskämpfe in der plattformbasierten Lieferbranche 32

4. Die Mobilisierungstheorie nach Kelly 39

5. Forschungsdesign und empirisches Vorgehen 47

5.1 Vorstellung des Materials 47

5.2 Das leitfadenbasierte Interview 49

5.3 Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring 52

6. Auswertung der Interviews 55

6.1 Die Probleme der Rider im Arbeitsalltag 56

6.2 So wie es ist, muss es nicht bleiben 64

6.3 Gegenmobilisierung und soziale Attribution 66

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

6.4 Wege in die betriebliche Mitbestimmung 69
6.5 Die alltägliche Praxis im Betriebsrat 73
6.6 Die Herausforderungen des Plattformkapitalismus 77
6.7 Vielfältige Formen des kollektiven Handelns 88
6.8 Einschätzung der Gewerkschaften 94

7. Fazit 101

8. Dank 111

9. Literatur 113

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

1. Einleitung

> [Es gibt] in 38 Städten […] einen lokalen Betriebsrat […], und jeder lokale Betriebsrat hat beispielsweise ein Mitspracherecht bei der Schichtplanung. […] Das heißt, jeder der lokalen Betriebsräte kann potentiell, aus welchem Grund auch immer, unseren Schichtplan jede Woche blockieren, um irgendeine andere Sache durchzusetzen. Bei solchen Sachen frage [ich] mich halt, warum ist sowas nicht einfach auf nationaler Ebene gestaltet, sondern warum muss es ein lokales Mitspracherecht geben, […] wenn die Schichtplanung bei uns überall gleich gemacht wird? […] Warum macht man nicht mal ein[en] Vorschlag, wie man das Gesetz auf die heutigen Gegebenheiten anpasst? (Jörg Gerbig, COO von Just Eat Takeaway.com, zit. nach: Peng!-Kollektiv 2020)

Entlockt wurde diese Äußerung Jörg Gerbig, dem Lieferando-Gründer und COO von Just Eat Takeaway.com, im Rahmen der Aktion „Klingelstreich beim Kapitalismus" des Peng!-Kollektivs. Als fiktives „Bundesamt für Krisenschutz und Wirtschaftshilfe" getarnt, sprach das Künstler:innenkollektiv mit Führungskräften von zehn deutschen Unternehmen, darunter Lieferando.

An Gerbigs Aussage wird deutlich, wie schwer sich Lieferando mit betrieblicher Mitbestimmung und den deutschen industriellen Beziehungen tut. Das passt dazu, dass Martin Bechert, der Rechtsanwalt des Betriebsrats von Lieferando, berichtet, das Unternehmen habe alle Möglichkeiten ausgeschöpft, die ersten Betriebsratswahlen zu erschweren und das Prozedere in die Länge zu ziehen (Bechert 2022). Alle Versuche des Unternehmens – verspätet zugestellte Wahlunterlagen, verwehrte Räumlichkeiten und der Versuch, unbequeme Betriebsrät:innen mit Kündigungen loszuwerden –, blieben jedoch erfolglos (ebd.) und in vielen Städten fanden Betriebsratsgründungen statt.

Die Frage Gerbigs, wie man die organisierte Mitbestimmung „den heutigen Gegebenheiten" anpassen kann, lässt sich aber auch von der anderen Seite des Interessengegensatzes zwischen Kapital und Arbeit stellen. Dieser Aufgabe nehmen sich die *Labor Revitalization Studies* an. Sie beschäftigen sich mit der Erneuerung gewerkschaftlicher Stra-

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

tegien vor dem Hintergrund veränderter gesellschaftlicher Rahmenbedingungen. Das ist der weitere Rahmen dieses Buches. Im weitesten Sinne ist meine Frage also, wie die Rider bei Lieferando in ihren Arbeitskämpfen gestärkt und unterstützt werden können.

Dabei ist Lieferando, der deutsche Ableger von Just Eat Takeaway.com, nur ein Plattformunternehmen von vielen im Liefersektor. Getir, Flink, Uber Eats und Wolt – all diese Unternehmen arbeiten ebenso plattformbasiert. Sie bieten vermittelnde digitale Infrastrukturen, die Personen und Gruppen erlauben, miteinander in Austausch zu treten (Srnicek 2018:46). Autoren wie Nick Srnicek, Oliver Nachtwey und Philipp Staab sprechen von einem neuen Produktionsmodell, dem Plattformkapitalismus. Dieses Modell besteht darin, dass Unternehmen – indem sie Plattformen zur Verfügung stellen – digitale Märkte für Anbietende und Nachfragende organisieren und diese kommodifizieren (Nachtwey/Staab 2018:289). Im Fall von Lieferando werden Kund:innen und Fahrer:innen an Restaurants vermittelt. Zwar beschäftigen die Plattformen in der Lieferbranche nur einen sehr kleinen Teil der Lohnabhängigen, die Art der Arbeit kann jedoch als organisationale Avantgarde betrachtet werden (Heiland/Brinkmann 2020:121). Deswegen ist die Untersuchung (neuer) Formen gewerkschaftlicher Arbeit in der Plattformökonomie von so großer Aktualität und Relevanz.

Lange Zeit galten die Fahrer:innen in der plattformvermittelten Kurierarbeit für den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) als „nicht organisierbar" (Degner/Kocher 2018:250). Dies wurde begründet mit den prekären Arbeitsbedingungen, dem hohen Anteil an Studierenden und Migrant:innen sowie insbesondere mit den hoch individualisierten Arbeitsprozessen. Entgegen dieser Erwartungen kommt es in der Branche seit 2016 zu Arbeitskämpfen in ganz Europa. Häufig wird der siebentägige wilde Streik bei Deliveroo in London im August 2016 als Schlüsselereignis bewertet (De Greef 2020:25). Auffällig dabei: Gerade zu Beginn waren europaweit die traditionellen Gewerkschaften schwach vertreten; diese Lücke wurde in vielen Fällen von alternativen Gewerkschaften gefüllt, die oft basisdemokratisch und mit explizit linken, häufig syndikalistischen politischen Positionen auftraten (Ewen et al. 2022:249).

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

Auch in der Bundesrepublik kam es in den letzten Jahren bei vielen Plattformunternehmen zu Arbeitskämpfen. Auch hier zeigte sich: Um die DGB-Gewerkschaften blieb es zunächst erstaunlich ruhig, stattdessen traten bisher eher unbekannte Akteure auf den Plan. Als Auftakt lässt sich die Kampagne „#deliverunion" der Freien Arbeiter*innen Union (FAU) im Jahr 2016 betrachten. Besondere Aufmerksamkeit erhielten die Arbeitskämpfe im Jahr 2021, als die schlechten Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse bei Gorillas eine Welle von wilden Streiks in Berlin nach sich zogen. Hier standen sich das Gorillas Workers Collective (GWC) und die Unternehmensleitung gegenüber. Aufgrund des wilden Streiks war die Zusammenarbeit mit den DGB-Gewerkschaften in der Folge kompliziert, mit der FAU blieb sie dagegen sehr eng (Ewen et al. 2022:253).

Mit einiger Verzögerung ist auch bei den DGB-Gewerkschaften viel passiert. Nach einigem Hin und Her haben die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) die Vertretung der Bereiche der Lieferbranche unter sich aufgeteilt. Die Lieferant:innen, die größtenteils Lebensmittel liefern, werden von ver.di vertreten; die Rider, die bereits zubereitete Speisen ausfahren, von der NGG. (Ver.di Berlin-Brandenburg o.J.) Die von Lieferandofahrer:innen selbst ins Leben gerufene Kampagne „Liefern am Limit" wird nun von der NGG unterstützt. Auch scheint es inzwischen Konsens unter den DGB-Gewerkschaften zu sein, dass man die Sparte der plattformbasierten Lieferarbeit zu lange vernachlässigt hat.

Am auffälligsten ist der Professionalisierungsprozess bei Lieferando. In einigen Städten hatten die Betriebsräte inzwischen bis zu vier Jahre Zeit, sich zu etablieren und ihre Strukturen zu verfestigen. Zudem ist das Unternehmen nicht nur dasjenige in der Branche mit den meisten Betriebsräten, es ist auch das erste, das von einer DGB-Gewerkschaft zu Tarifverhandlungen aufgefordert wurde. Im Frühjahr und Sommer 2023 kam es zu mehreren erfolgreichen Warnstreiks, da das Unternehmen sich bisher weigert, auf das Gesprächsangebot einzugehen.[1] Ob ein Tarifvertrag erstritten werden kann, bleibt abzuwarten. Auch die anarchosyndikalistische FAU spielt immer noch eine Rolle. Inspiriert vom GWC, hat sich zudem das basisdemokratische Lieferando

1 Hier und im Folgenden gebe ich den Stand vom August 2023 wieder.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

Workers Collective gegründet.[2] Es ist in mehreren Städten vertreten, in einigen auch im Betriebsrat. In Berlin konnte sich die Liste des LWC gegen die NGG-nahe Liste durchsetzen und stellt die absolute Mehrheit im Betriebsrat.

Weil die betriebliche Interessenvertretung bei Lieferando im Branchenvergleich am stärksten professionalisiert ist, weil sowohl die NGG als auch das basisdemokratische LWC über eigene Listen in Betriebsräte eingezogen sind, weil es sich darüber hinaus um den Marktführer in der Bundesrepublik handelt – deshalb drängt sich Lieferando als Forschungsgegenstand geradezu auf, um die Arbeitskämpfe in der plattformbasierten Lieferbranche zu untersuchen. Dieses Buch tut genau das und gibt Antwort auf die folgenden, miteinander verwobenen Fragen.

Erstens: Entgegen aller Erwartungen gab es eine Vielzahl an Arbeitskämpfen in der Branche. Was hat dazu geführt, dass sich die Rider organisierten? Was hat dazu geführt, dass sie sich für die Arbeit im Betriebsrat entschieden? Zweitens: Der Plattformkapitalismus als spezifisches Produktionsmodell bringt spezifische Herausforderungen für kollektive Organisierung mit sich. Wie gehen die Rider und die Betriebsrät:innen damit um? Welche besonderen Formen des Arbeitskampfs haben sie entwickelt? Schließlich drittens: Inzwischen sind bei Lieferando zwei Gewerkschaften relevant, die NGG und die FAU. Was erwarten die Rider in der plattformbasierten Kurierarbeit von Gewerkschaften? Sind die beiden Gewerkschaften momentan in der Lage, diese Erwartungen zu erfüllen? Welche sind die Vorzüge, welche die Nachteile der jeweiligen Organisation?

Um diese Fragen zu beantworten, habe ich Interviews mit fünf Betriebsratsmitgliedern bei Lieferando geführt und mit einem ehemaligen Betriebsratsmitglied bei einem Vorgängerunternehmen von Lieferando. Die Interviews habe ich systematisch mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Den theoretischen Rahmen der Analyse stellt die Mobilisierungstheorie nach John Kelly (1998) dar. Sie fragt, wie Individuen zu kollektiven Akteuren werden, die sich für ihre ge-

2 Das LWC stellt zwar keine Gewerkschaft im eigentlichen Sinne dar. Wenn in diesem Buch von gewerkschaftlicher Arbeit, interessenpolitischer Organisierung und dergleichen die Rede ist, sind das LWC und andere Kollektive aber stets einbegriffen.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

meinsamen Interessen einsetzen. Da auch meine Forschungsfragen auf der Ebene der Subjekte liegen – ich untersuche, warum Menschen mobilisiert werden –, bietet sich die Mobilisierungstheorie besonders an.

Dieses Buch gliedert sich in sieben Kapitel. In Kapitel 2 findet eine theoretische Einordnung des Forschungsgegenstands in die arbeitssoziologischen Debatten rund um den Plattformkapitalismus statt, wobei ein spezifischer Blick auf die Organisation von Arbeit im Plattformkapitalismus geworfen wird (Kapitel 2.2). Daran anschließend werden die spezifischen Herausforderungen für Gewerkschaften in diesem Produktionsmodell thematisiert (Kapitel 2.3). Im darauf folgenden Kapitel, der Fallbeschreibung, wird zunächst das Unternehmen Lieferando genauer vorgestellt (Kapitel 3.1), daraufhin werden die bisherigen Arbeitskämpfe in der Branche nachgezeichnet und die Akteure benannt, die darin bisher relevant waren (Kapitel 3.2).

Wie bereits erklärt, stellt die Mobilisierungstheorie nach Kelly den theoretischen Rahmen dar. Dieser wird in Kapitel 4 vorgestellt. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf Kellys Modell von Phasen der Mobilisierung. In Kapitel 5 wird das Forschungsdesign erläutert und reflektiert. Dazu wird in Kapitel 5.1 der Forschungsprozess, insbesondere die Kontaktaufnahme zu den Interviewpartner:innen, thematisch. Zudem werden die interviewten Betriebsrät:innen in aller Kürze vorgestellt. Kapitel 5.2 widmet sich der Erhebungsmethode, dem leitfadenbasierten Interview – dieses bietet sich an, weil es sowohl die nötige Struktur als auch die nötige Freiheit bietet. Anschließend wird das Auswertungsverfahren, die qualitative Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring (2010), dargestellt (Kapitel 5.3).

Kapitel 6 enthält die Ergebnisse der Interviews. Anschließend an die Fabrikarbeiterinnenstudie „Eines ist zuwenig – beides ist zuviel" von Regina Becker-Schmidt, Gudrun-Axeli Knapp und Beate Schmidt (1985), habe ich mich im Auswertungsteil dazu entschieden, die Interviewpartner:innen zu großen Teilen selbst zu Wort kommen zu lassen. Das siebte und letzte Kapitel fasst die Forschungsergebnisse zusammen und gibt Antwort auf die oben formulierten Fragen.

Vorab weise ich auf die aktuelle Forschungslage hin. Die wichtigsten Forschungen zur plattformbasierten Lieferbranche, die in den letzten

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

Jahren entstanden sind, stelle ich im Folgenden in der gebotenen Kürze vor.

1.1 Aktuelle Forschungslage

Die schlechten Arbeitsbedingungen wie auch die Herausforderungen für Gewerkschaften in der plattformbasierten Lieferbranche sind gut erforscht. Die Arbeitskämpfe sind ebenso viel untersucht worden, insbesondere in Folge der wilden Streiks bei Gorillas. Besonderes Augenmerk wurde dabei in vielen Fällen auf die alternativen Organisationsformen gelegt.

Verdient gemacht haben sich insbesondere Heiner Heiland und Simon Schaupp (2020). Die beiden haben zwei mehrmonatige ethnographische Studien durchgeführt, inklusive 46 qualitativer Interviews mit verschiedenen Beschäftigten der digitalen Lieferbranche und einer quantitativen Online-Befragung von Kurier:innen. Dabei gelangen die Autoren zu der These, dass die Digitalisierung nicht allein die Kontrolle und Atomisierung der Arbeitenden verschärft, sondern von ihnen auch zur Schaffung einer Kultur der Solidarität und für aktiven Widerstand genutzt werden kann.

Arianna Tassinari und Vincenzo Maccarrone (2020) vergleichen in ihrem Aufsatz „Riders on the storm" zwei qualitative Fallstudien über Rider in Turin und London. Beide erforschten die ersten Proteste von Fahrer:innen im jeweiligen Land. Die Analyse zeigt, dass das Entstehen aktiver Solidarität mit den inhärenten Widersprüchen des kapitalistischen Arbeitsprozesses zusammenhängt. Der Artikel betont dabei die zentrale Bedeutung der Handlungspraktiken der Arbeiter:innen für die Überwindung von Hindernissen für Solidarität und kollektives Handeln. Zudem kommt der Artikel zu dem Ergebnis, dass es vielfältige Formen gibt, Solidarität in feindseligen Arbeitskontexten zum Ausdruck zu bringen.

Robin de Greef untersucht in seinem Buch „Arbeitskämpfe bei Essenslieferdiensten in der Gig-Economy: Das Beispiel Berlin" (2020) den Arbeitsalltag und die Arbeitskämpfe bei den Lieferdiensten in Berlin. Durch Interviews kommt dabei die Perspektive der Rider selbst beson-

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

ders zur Geltung. Er konzentriert sich insbesondere auf die FAU-Kampagne „#deliverunion".

Im Beitrag „Dynamiken autonomer Arbeitskonflikte im digitalen Kapitalismus: Der Fall ‚Gorillas'" untersuchen Janis Ewen, Heiner Heiland und Martin Seeliger (2022) am Beispiel des Lieferdienstes Gorillas Möglichkeiten und Grenzen der Regulierung der Kurierarbeit. Durch die Rekonstruktion der Konfliktdynamik zeigen die Autor:innen, wie einige der Rider sich zu einem autonomen Kollektiv zusammenschließen und sich sowohl von den traditionellen Akteuren sozialpartnerschaftlicher Arbeitsbeziehungen distanzieren als auch pragmatisch deren Unterstützung in Anspruch nehmen.

Auch Kristin Jesnes, Denis Neumann, Vera Trappmann und Pauline de Becdelièvre (2021) untersuchen in ihrem Aufsatz „The role of worker collectives among app-based food delivery couriers in France, Germany and Norway: All the same or different?" die Rolle der basisdemokratischen Kollektive in den verschiedenen Ländern. Sie kommen zu dem Schluss, dass die Fahrer:innen in Deutschland perspektivisch eher den klassischen Weg der industriellen Beziehungen gehen, das heißt sich in den DGB-Gewerkschaften organisieren werden.

Bei den genannten Studien handelt es sich, trotz der verschiedenen theoretischen Schwerpunkte, die sie setzen, wesentlich um Momentaufnahmen eines sich schnell entwickelnden Felds. In einer Branche, die so jung ist und sich so rasant verändert, ist es wichtig, regelmäßig Bestandsaufnahmen vorzunehmen. So lässt sich die Entwicklung der Arbeitskämpfe nachvollziehen. Sollte ein Tarifvertrag bei Lieferando erstritten werden, würde sich der Rahmen für weitere Auseinandersetzungen grundlegend ändern – umso wertvoller wäre dann eine Momentaufnahme aus der Zeit, als die Tarifauseinandersetzungen begannen. Genau das ist dieses Buch. Hinzu kommt, dass die derzeitige Situation bei Lieferando noch in anderer Hinsicht neu ist: Inzwischen haben sich die Betriebsräte verfestigt. Ihre Arbeit und ihre Bedeutung für die Organisierung der Rider wurden noch nicht untersucht. Diese Forschungslücke schließt dieses Buch, indem es die Betriebsratsarbeit bei Lieferando systematisch anhand von Interviews mit Betriebsrät:innen erforscht.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

2. Arbeitsorganisation im Plattformkapitalismus

In diesem Kapitel wird zunächst erläutert, was den Plattformkapitalismus auszeichnet und weshalb es sinnvoll ist, von ihm als eigenem Produktionsmodell zu sprechen. In groben Zügen wird dabei der Stand der soziologischen Debatte um den Plattformkapitalismus wiedergegeben. Daraufhin wendet sich der Blick zur Prekarisierung der Arbeit in diesem Produktionsmodell und anschließend zu den Problemen gewerkschaftlicher Organisierung im selbigen. Um theoretische Zusammenhänge zu illustrieren, greife ich hin und wieder vor und nutze Lieferando als Beispiel. Vorerst interessieren die Abläufe im Unternehmen aber noch nicht en détail, sondern nur soweit sie theoretische Überlegungen verdeutlichen.

2.1 Zum Begriff des Plattformkapitalismus

Der Begriff „Plattformkapitalismus" wird häufig synonym verwendet mit dem des „Digitalen Kapitalismus" und dem der „Gig Economy". Hier sollte man allerdings differenzieren: Zwar beziehen sich all diese Begriffe auf die Rolle von Plattformen und digitaler Technologie in der Arbeitswelt – die Blickwinkel, aus denen sie betrachtet wird, unterscheiden sich jedoch deutlich. Der Begriff der Gig Economy bezieht sich auf eine bestimmte Arbeitsweise. Er drückt aus, dass Menschen kurzfristige oder projektbezogene Jobs über Plattformen annehmen (Scholz 2016:10). Laut Moritz Altenried (2021:57) übersetzt sich so die Logik der Plattformen in ein Modell von „Arbeitskraft on demand". Die Gig Economy bezeichnet also einen bestimmten Teil des Plattformkapitalismus mit spezifischen Arbeitsverhältnissen; es handelt sich daher um einen engen Begriff. Der Begriff des digitalen Kapitalismus dagegen ist ein sehr weiter. Er bezieht sich auf die strukturellen Veränderungen der Ökonomie durch die Einführung von Informationstechnologien. Somit umfasst er nicht nur die digitalen

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

Plattformen, sondern auch andere Aspekte der digitalen Wirtschaft wie die Automatisierung von Produktionsprozessen, die Verwendung von Big Data und die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle (Schiller 1999). Da man mit Philipp Staab (2019:28) die proprietären, das heißt anbieterkontrollierten Märkte der Leitplattformen für den operativen Kern des digitalen Kapitalismus halten kann, werden die Begriffe aber häufig synonym verwendet.

Von den beiden genannten Begriffen unterscheidet sich der des Plattformkapitalismus. Er wurde maßgeblich von Nick Srnicek in seinem gleichnamigen Buch geprägt. Srnicek vertritt, durch die Brille der Wirtschaftsgeschichte und der Geschichte des Digitalen sehend (Srnicek 2018:10), die These, dass es eine neue Form des Kapitalismus gebe – den Plattformkapitalismus. Plattformen definiert Srnicek als „digitale Infrastrukturen, die es zwei oder mehreren Gruppen ermöglichen zu interagieren" (ebd.:46). Sie sind also Vermittler, die Kund:innen, Werbende, Dienstleistende, Lieferant:innen etc. zusammenbringen (ebd.:46/47). Den Aufstieg der Plattformen hält Srnicek für eine wesentliche Neuerung in der kapitalistischen Akkumulationsdynamik. Gleichzeitig betont er: So zentral diese Veränderung auch sein mag, sie habe dieselben Ursachen wie alle bisherigen Wandlungen des Kapitalismus, und zwar „Konkurrenz und Kampf – sowohl zwischen Klassen in ihrem Bemühen, auf Kosten der jeweils anderen Stärke zu gewinnen, als auch zwischen Kapitalist:innen in ihrem Bemühen, die Produktionskosten unter den gesellschaftlichen Durchschnitt zu senken" (ebd.:17).

Auch Oliver Nachtwey und Philipp Staab (2020) schlagen vor, den Plattformkapitalismus als spezifisches Produktionsmodell zu deuten. Laut den beiden Autoren unterscheidet sich jener in bedeutenden Dimensionen vom fordistischen wie vom postfordistischen Produktionsmodell und hat letzteres gewissermaßen abgelöst (Nachtwey/Staab 2020:289). Standen im Fordismus im Mittelpunkt der Wirtschaft große, tendenziell homogene Belegschaften, die durch hierarchische Steuerungsmodelle integriert wurden, ging im Postfordismus eine zunehmende Orientierung unternehmerischer Profitstrategien am Shareholder Value einher mit einer Dezentralisierung der Wertschöpfung und einer Fragmentierung der Belegschaften (ebd.:287/288). Im Plattformkapitalismus jedoch „bildet […] das Wachstumsparadigma der

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

Plattformen und ihrer Ökosysteme den Kern der unternehmerischen Strategien der Marktgestaltung“ (ebd.:291).

Srnicek führt diesen Punkt weiter aus: Nachdem die Profitabilität der postfordistischen Produktion gesunken sei, habe sich das Kapital den Daten zugewandt. Daten seien demnach eine der wenigen verbliebenen Möglichkeiten für wirtschaftliches Wachstum angesichts eines lahmenden Produktionssektors. (Srnicek 2018:11) Und weil, so Srnicek, immer mehr Branchen „ihre Kontakte online abwickeln“, werde „die Entwicklung hin zu Plattformen immer mehr Geschäftsbereiche erfassen. Plattformen sind dem entsprechend sehr viel mehr als Internet- oder Technologieunternehmen, denn sie können überall agieren, wo digitale Interaktion stattfindet.“ (Ebd.) In den bisherigen Produktionsmodellen hat das unternehmerische Eigentum an Produktionsmitteln das Grundprinzip kapitalistischer Wertschöpfung dargestellt. Bei vielen Plattformen verschiebe sich dies aber; die Produktionsmittel würden häufig externalisiert (Nachtwey/Staab 2020:294/295). Ein selbstständiger Crowdworker[3] zum Beispiel besitze die Produktionsmittel – seinen Computer und einige Programme – selbst. Aufgrund der Marktkonkurrenz, die durch die jeweilige Plattform strukturiert wird, sei es ihm aber nur begrenzt möglich, daraus Gewinn zu erzielen. (Ebd.)

Zudem sei nicht mehr die Ware das entscheidende Element der Wertschöpfung, sondern nur noch ihre Vermittlung. Die Wertschöpfung werde also vom Produkt losgelöst (Nachtwey/Staab 2020:287). Denn diese „basiert in der Plattformökonomie in der Regel auf der Kommodifizierung der Vermittlung, womit der Besitz des Marktes und der Infrastruktur im digitalen Kapitalismus für die ökonomische Wertschöpfung elementar wird“ (Kirchner/Beyer 2016:332). Anschließend daran beschreibt auch Altenried (2021:51) die Infrastrukturierung als strategischen Horizont und Kern der Plattformökonomie. Denn das Ziel, zu unverzichtbaren Infrastrukturen des alltäglichen Lebens zu werden (ebd.), haben Plattformen wie Lieferando, Gorillas und Uber gemeinsam.

Die Plattformen, die dem neuen Produktionsmodell zuzurechnen sind, unterscheiden sich deutlich voneinander. Ulrich Dolata (2019:188)

3 Als Crowdwork bezeichnet man, dass Menschen digitale Arbeit an ihren heimischen Computern leisten, die von Plattformen vermittelt wird.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

schlägt aufgrund dessen vor, zwischen verschiedenen Arten von Plattformen zu unterscheiden: Suchplattformen (Google), Networkingplattformen (Instagram, WhatsApp), Handelsplattformen (Amazon, Ebay), Cloud-Plattformen (Google Cloud), Crowdsourcing-Plattformen (Amazon Mechanical Turk) und schließlich Vermittlungsplattformen. Letztere bezeichnen digitale Plattformen, die es verschiedenen Parteien ermöglichen, miteinander zu interagieren und Dienstleistungen oder Produkte auszutauschen (ebd.). Lieferando ist ein Beispiel dafür: Die Plattform vermittelt zwischen den Kund:innen und den Restaurants. Bei anderen Unternehmen, die die Fahrer:innen nicht fest anstellen, vermittelt die Plattform sogar zwischen Fahrer:in, Kund:in und Restaurant im Dreieck.

Als Marktorganisator wird die Plattform zu einem „Hybrid zwischen Organisation und Markt" (Kirchner 2019:6). Im Plattformkapitalismus sind viele Leitunternehmen, wie eben dargelegt, nicht nur Anbieter einer Ware, sondern gleichermaßen der Markt, auf dem sie veräußert wird (Nachtwey/Staab 2020:256). Sebastian Strube (2016:56) argumentiert sogar, dass der „Markt den Uber schafft, so weit von einem freien Markt entfernt ist, wie es in unserem Wirtschaftssystem nur möglich ist." Im Fall von Uber findet dies durch eine „Simulation des Marktes in Form eines Algorithmus namens surge pricing" statt (ebd.). Bei Lieferando steigert die Plattform insbesondere den Preisdruck unter den Restaurants. Nicht nur werden die Preise der verschiedenen Restaurants auf einen Blick vergleichbar, auch gibt es einen starken Druck, überhaupt in der Lieferando-App zu erscheinen, weil Lieferando über ein Monopol verfügt. Die Restaurants müssen, wenn sie eigene Fahrer:innen beschäftigen, 13 % des Umsatzes von jeder Bestellung an Lieferando zahlen – allein dafür, dass das Unternehmen sie an die Kund:innen vermittelt.

Wie Srnicek (2018:50/51) geht auch Staab (2019:32) in seinem Buch „Digitaler Kapitalismus" davon aus, dass es im Plattformkapitalismus eine starke Monopolisierungstendenz gibt. Hier komme der Netzwerkeffekt stark zum Tragen, das heißt der Nutzen der digitalen Produkte für die einzelnen Nutzer:innen steigt mit der Gesamtzahl der Nutzer:innen. Ein gutes Beispiel hierfür ist Google Maps: Je mehr Menschen die App benutzen und mit Daten füttern, desto besser wird die Qualität der Navigation (Staab 2019:22). Ähnliches gilt für die Lieferbranche:

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

Je mehr Restaurants bei einer App verfügbar sind, desto größer ist die Auswahl für die Kund:innen – je mehr Kund:innen die App nutzen, desto interessanter ist sie für die Restaurants. Staab (2019:227) argumentiert, dass es einen gewissen Matthäuseffekt zwar immer gäbe in der kapitalistischen Wirtschaftsweise; er habe bei den Plattformen aber ein ganz neues Niveau angenommen. Zudem befänden sich die Leitunternehmen des digitalen Kapitalismus unentwegt in einem Prozess der Expansion. Das heißt: Immer mehr Nutzer:innen müssen in die jeweiligen Systeme integriert werden (und natürlich auch motiviert werden dazubleiben), damit sie ihre Bedeutung beibehalten. Um die Zahl der Nutzer:innen stetig zu vergrößern, setzten viele Plattformen, so Staab, auf geringe Preise für die Endkund:innen. Dies erzeuge einen systematischen Preisdruck, der die Plattformen immer wieder zu Kostensenkungen zwinge. (Staab 2019:227)

Die Monopolisierungstendenz wird dadurch verstärkt, dass sich viele der Plattformen durch sogenanntes Risikokapital finanzieren. Als Risikokapital bezeichnet man außerbörsliches Beteiligungskapital, das von Investoren im Rahmen von Finanzierungsrunden ausgeschüttet wird. Diese erhalten im Gegenzug Anteile des Unternehmens (De Greef 2020:18). Durch die Anteile erhalten die Investoren auch Mitspracherecht. Obwohl das Geschäft der Plattformen meist, zumindest am Anfang, nicht profitabel ist, können die Plattformen weiter expandieren. Denn die Motivation der Geldgeber ist häufig langfristiger Natur: Sie suchen viel eher nach neuen Wertschöpfungsmöglichkeiten als nach schnellem Profit. Sie erhoffen sich langfristig sehr hohe Gewinne, wenn der Markt einmal völlig kontrolliert ist. (Ebd.) Zusammenfassen lässt sich das ganz einfach mit der Parole: „Wachstum vor Profit" (Srnicek 2018:76).[4]

Wie Monopolisierung im Zusammenhang mit Risikokapitalfinanzierung steht, lässt sich gut zeigen am Beispiel Lieferando. 2014 haben die beiden Wagniskapitalgesellschaften Macquarie Capital und Prime

4 Sabine Pfeiffer (2021:234) weist darauf hin, dass der Kampf der Unternehmen um ein mögliches Monopol wiederum digitale Geschäftsmodelle befeuert. Allein der Kampf zwischen Lieferando, Lieferheld und Pizza.de um den deutschen Markt für die Lieferung von Speisen verschlang zwischen 2010 und 2019 mehr als 780 Millionen Euro an Werbeausgaben.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

Ventures 103 Millionen Dollar Risikokapital in das Unternehmen gepumpt. Wozu? „Der Großteil davon wurde verwendet, um den deutschen Konkurrenten zu übernehmen und die anderen Risikofinanziers dort herauszukaufen" (Berliner Morgenpost 2014). Mit dieser Taktik ist Lieferando zum Monopolisten geworden und hat 2019 sogar das Bundeskartellamt auf sich aufmerksam gemacht (Voß 2019). Die Bundesrepublik ist damit einer der ersten größeren Märkte, auf dem sich die den Plattformunternehmen attestierte Tendenz zur Monopolbildung realisiert hat, da der Konzern Just Eat Takeaway.com nun ohne unmittelbare Konkurrenz agiert (Brinkmann/Heiland 2020:123). Zur Expansion der Plattformen trägt auch bei, dass sie in vielen Fällen Teile ihres Angebots quersubventionieren, um unterschiedliche Nutzer:innen anzuziehen (Srnicek 2018:50/51). Im Fall von Lieferando bedeutet das, dass Geld von der profitablen Marktplatzfunktion in die noch nicht profitable eigene Lieferung gesteckt wird (Fleischmann 2023:124).

Irgendwann muss jedoch jedes Unternehmen Gewinn erwirtschaften. Das heißt im Zweifel: Die Arbeit muss entweder technisch substituiert, niedriger entlohnt oder effektiver ausgebeutet werden (Staab 2019:227). Staab (ebd.:139) zeigt das sehr deutlich am Beispiel von Uber. Er beschreibt, dass die Mehrzahl der Konsument:innen Uber nutzt, weil es preiswerter ist als Taxiunternehmen und konkurrierende Fahrdienstleister. Dies ist aber insbesondere deswegen der Fall, weil Uber seine Dienste subventioniert und somit die Preise drückt. Soll das Geschäft irgendwann profitabel werden, muss das Unternehmen entweder die Preise erhöhen oder die Lohnkosten senken, das heißt die Ausschüttung an die Fahrer:innen. Die Preise kann Uber aber nicht erhöhen, weil die Kund:innen dann wieder alternative Transportmöglichkeiten nutzen würden. Sie fahren ja eben Uber, weil Uber billig ist. Somit bleibt – solange selbstfahrende Autos die Fahrer:innen noch nicht ersetzen können – nur noch die Möglichkeit, die Löhne zu drücken. Daraus leitet Staab (ebd.) ab, dass Plattformunternehmen in der Tendenz soziale Ungleichheit verstärken.

Auch Altenried (2021) betont, man solle sich nicht austricksen lassen. Die menschliche Arbeit ist immer noch zentral in der Plattformökonomie. Soll heißen: Sowohl die Rolle des Kapitals als auch die der Arbeitskraft ist die gleiche wie zu allen Zeiten und in allen Arbeits-

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

organisationsmodellen des Kapitalismus. Was sich unterscheidet, ist laut Altenried (2021:52) viel eher, wer die Kosten trägt und wer das Risiko. Denn die häufig sehr schlanken Geschäftsmodelle hätten das Abwälzen von Risiko auf andere zum Kernprinzip. Zum einen tragen die Investoren das Risiko, die das Kapital in die Plattformen pumpen, zum anderen die Beschäftigten, die häufig formal selbstständig sind (ebd.). Dieser und anderen Auswirkungen der Plattformökonomie auf die Beschäftigten wende ich mich nun zu.

2.2 Arbeit im Plattformkapitalismus

> Ohne Internet wäre es richtig schwer gewesen, jemand zu finden und 10 Minuten für sich arbeiten zu lassen und dann zu feuern. Aber jetzt mit der Technologie findet man sie, zahlt ihnen winzige Geldbeträge und wird sie los, wenn man sie nicht mehr braucht. (Lukas Biewald, Chef des Plattformbetreibers Crowdflower, zit. nach: Schröder 2016:100)

Nachdem ich im letzten Abschnitt beschrieben habe, dass Plattformen zu einer „Radikalisierung betrieblicher Herrschaft" führen (Staab 2019:227) und dass dies unter anderem mit der starken Tendenz zur Monopolisierung, dem Aufbau proprietärer Märkte und dem Einfluss von Risikokapital zu tun hat, fahre ich nun mit den Auswirkungen dessen auf die Beschäftigten fort. Wichtig ist dabei, nicht außer Acht zu lassen, dass diese Entwicklungen nicht im luftleeren Raum stattfinden. So betont Altenried (2021:60), dass man die Veränderung der Arbeitsorganisation in den und durch die Plattformunternehmen nur verstehen könne, wenn man sie in den Kontext der breiteren Tendenz der Flexibilisierung und Digitalisierung von Arbeit einordne. Srnicek (2018:92) teilt diese Position: Seiner Auffassung nach entwickeln sich im Plattformkapitalismus schlechte Trends des Arbeitsmarkts weiter, die es aber schon vorher gab. Insbesondere gelte dies für die Trends zum Outsourcing, zu schlechterer Bezahlung und zu strikterer Kontrolle während der Arbeitszeit.

Dagegen ist die Geschichte der „plattformbasierten, qua digitaler Vernetzung erst möglich gewordenen Erwerbsformen" sehr jung (Schröder 2016:97). Lothar Schröder, ehemaliges Mitglied des ver.di-Bundesvorstands und zuständig für die Bereiche Innovation und gute Arbeit,

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

datiert ihren Beginn auf November 2005. Das ist der Monat, in dem Amazon die Website „Mechanical Turk" online stellte. Auf dieser Plattform wurden die ersten Crowdworking-Jobs angeboten. Die meist in kurzer Zeit zu bewältigenden Aufgaben wurden also in die digitale Welt outgesourct. (Ebd.) Heute kann jede Firma, egal von welchem Ort aus, auf der Plattform Aufträge veröffentlichen, die Mechanical Turk vermittelt – und jeder Mensch mit Internetanschluss kann sie, egal wo auf der Welt er sich befindet, annehmen (ebd.:98).

Mechanical Turk illustriert, dass die Weise, in der Plattformen Arbeit organisieren, durch eine Dreiecksbeziehung gekennzeichnet ist (Healy et al. 2017). An die Stelle der Beziehung zwischen Unternehmen und Beschäftigten tritt die Logik von Auftraggebern und Auftragnehmer:innen (Kirchner 2019:6/7). Da die Plattformen nur die Aufträge vermitteln, stellen sie in der Regel keine Arbeitsmittel und bezahlen nach Auftragslage, also quasi auf Akkordbasis (ebd.). Die Arbeitsplattformen umgehen mit dieser Beschäftigungsform grundlegende Rechte der Arbeitenden wie Arbeitgeberbeiträge zur Kranken- und Sozialversicherung oder die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Zudem tragen diese selbst das Risiko einer schlechten Auftragslage. (De Greef 2020:17) Auch die üblichen Regulierungen des Arbeitsschutzes gelten in der plattformvermittelten Arbeit nicht (Kiess 2022:112). Es zeigt sich: Die prekären Bedingungen der Plattformarbeit sind eine radikalisierte Form der von den Gewerkschaften schon lange bearbeiteten Probleme, die sich aus der Deregulierung des Arbeitsmarktes ergeben (ebd.:115).

Inzwischen gibt es jedoch verschiedene Präzedenzurteile von deutschen und europäischen Arbeitsgerichten, die den Erwerbsstatus der Plattformarbeiter:innen als Soloselbstständige in Frage stellen. Daraufhin hat sich in den letzten Jahren einiges getan. In der Bundesrepublik haben deswegen einige Plattformen, darunter Lieferando, ihr Beschäftigungsmodell geändert und sind auf ein System mit klassischer Festanstellung und Minijobs umgestiegen. Andere Unternehmen, Uber beispielsweise, versuchen dem deutschen Arbeitsrecht durch kreative Lösungen aus dem Weg zu gehen. Uber arbeitet in Deutschland mit einer komplizierten Architektur aus Subunternehmen, die für Uber eigene Fahrzeugflotten verwalten, und Fahrer:innen, die bei diesen Mietwagenunternehmen angestellt sind (Lorig/Gnisa 2022:136). Phi-

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

lipp Lorig und Felix Gnisa sind daher der Auffassung, dass reine Soloselbstständigkeit als Erwerbsform bei Plattformen zurückgehen wird, weil sie leicht rechtlich anzugreifen ist (ebd.). Inwieweit sich dies bewahrheitet, muss aber in den nächsten Jahren beobachtet werden. Da sich die Rider in vielen Städten selbstständig auf freie Schichten bewerben müssen, bleibt auch ohne formale Selbstständigkeit ein Konkurrenzverhältnis zwischen ihnen bestehen (Ewen 2022:148). Dies ist möglich, da in den Arbeitsverträgen nur eine Minimalarbeitszeit festgelegt wird und keine feste Wochenarbeitszeit. Ziel dieses Modells sei es, ein permanentes Überangebot an Arbeitswilligen zu erzeugen, auf dessen „Basis ein ruinöser Wettbewerb zwischen den Beschäftigten inszeniert werden kann" (Staab 2020:254/255). Dabei gehe es sowohl um das Drücken der Löhne als auch um die Unterminierung der Solidarität zwischen den Ridern (ebd.).

Neben der zumindest früher vorhandenen Tendenz zum Outsourcing gibt es laut Stefan Kirchner und Jürgen Beyer (2016:327) bei Unternehmen, die der Plattformlogik folgen, eine Tendenz zur Delokalisierung. Das bedeutet, dass die Unternehmen nicht mehr an einen bestimmten Ort gekoppelt sind. Dies führen Kirchner und Beyer (ebd.) auf den ortsunabhängigen Zugriff auf zentrale Bezugspunkte im Unternehmen zurück, der durch die Möglichkeit mobilen digitalen Arbeitens entsteht. Unternehmen „statten [also] ihre Beschäftigten mit digitalen Arbeitsmitteln aus." Somit ermöglicht digitale Technologie eine Abnabelung von kollektiven Arbeitsorten mit festgelegten Arbeitsplätzen. (Ebd.:328). Es werden kein Geschäft und keine Fabrik benötigt, die an einem festen Ort sind: „Das weltgrößte Taxi-Unternehmen Uber hat keine eigenen Fahrzeuge, das wohl wichtigste Medien-Unternehmen Facebook keine eigenen Inhalte, der wertvollste Einzelhändler der Welt, Alibaba, keine eigene Lagerhaltung, und der größte Unterkunft-Vermittler Airbnb keine eigenen Immobilien" (Becker 2017:28). Auch die Tendenz zur Delokalisierung lässt sich bei Lieferando beobachten. Die Kommunikation findet rein digital statt und wenn die Rider ihre eigenen Fahrräder benutzen, dann müssen sie eigentlich nie einen Ort betreten, an dem sich auch andere Fahrer:innen befinden.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

In der plattformvermittelten Arbeit steckt laut Strube (2016) häufig das Prinzip der Vereinfachung („deskilling") von Arbeit.[5] Er nennt das Beispiel Uber. Das Unternehmen sei insbesondere deshalb so erfolgreich, wie es die „Tätigkeit des Taxifahrens so vereinfacht [hat], dass eben auch ein ungelernter Bauarbeiter von 24 Jahren, der nur rudimentär deutsch spricht, in München ein effizienter Taxifahrer sein kann" (ebd.:54). Die App ist mehrsprachig und vermittelt den Fahrer:innen jegliche notwendigen Informationen, von der Strecke über den Parkplatz bis zum Preis; alles läuft über die App, sodass Kund:in und Fahrer:in kein einziges Wort miteinander sprechen müssen. Diese Vereinfachung der Arbeit ist ambivalent. Einerseits erleichtert sie den Zugang zum Arbeitsmarkt, auf der anderen Seite entwertet sie die Arbeit. Der Lohn der Uber-Fahrer:innen ist niedriger als der von Taxifahrer:innen (ebd.). Die Jobs als Rider bei Lieferando gleichen den der Uber-Fahrer:innen in dem Sinne, das auch sie weder Ausbildung noch Deutschkenntnisse benötigen. Dies hat für die Unternehmen den Vorteil, dass sie Zugriff auf Millionen von Menschen als potenzielle Arbeiter:innen haben, die sonst schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Dies ermöglicht es den Unternehmen, trotz schlechter Bezahlung und schlechten Arbeitsbedingungen stets neue Arbeitskräfte zu finden. (Ebd.:55) Zudem gibt es laut Srnicek (2018:17) immer mehr Technologien im Kapitalismus, „die zum Verlust von Qualifikationen führen" und es ermöglichen, teure qualifizierte Arbeitskräfte „durch billigere und willigere zu ersetzen". Dieses Deskilling führt, gepaart mit der Flexibilität der Plattformarbeit, zu niedrigen Zugangsbarrieren. Somit bietet die Plattformarbeit einen schnellen Weg zum Einkommenserwerb und dient denen, die nur schwer Zugang zu einem Normalarbeitsverhältnis finden, als Rettungsanker. Deshalb ist die Plattformarbeit insbesondere für Migrant:innen attraktiv. (Fairwork 2022:13)

Eine weitere entscheidende Eigenschaft digitaler Arbeitsplattformen ist ihre Abhängigkeit von Algorithmen, die Managementfunktionen über-

5 Geprägt wurde der Begriff des „deskilling" bereits 1974 von Harry Braverman in dessen Buch „Labor and Monopoly Capital". Er deutete es als einen Mechanismus, mit dem die Eigentümer der Produktionsmittel die Beschäftigten kontrollieren, in ihrer Macht über die Produktionsmittel beschränken und die Kosten für die Arbeitskraft zu senken versuchen.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

nehmen. Die digitale Infrastruktur der Plattformen kann als „algorithmisches Management" bezeichnet werden. Der Begriff beschreibt automatisierte Mechanismen, mit denen Arbeit koordiniert und Verhalten digital gesteuert wird (Rosenblat/Stark 2016). Die technischen Infrastrukturen von Plattformen nutzen Algorithmen, um die Beschäftigten zu führen, zu bewerten und zu disziplinieren. Dies geschieht durch Einschränkungen, Empfehlungen, Aufzeichnungen, Bewertungen und Belohnungen, die dem Unternehmen Echtzeitanalysen und Prognosen ermöglichen. (Kellogg et al. 2020:368) Die komplexe Bewertung des Verhaltens der Beschäftigten generiert einen Verhaltensüberschuss und schränkt somit die Autonomie und Handlungsfähigkeit von Gig-Arbeiter:innen ein. Dies führt dazu, dass die Belegschaften, die nicht an der Entscheidungsfindung beteiligt sind, zum bloßen Objekt der Rationalisierung werden. Daher empfinden die Beschäftigten ihre Autonomie und Handlungsfähigkeit häufig als stark eingeschränkt (Ewen 2022:148). Personale und hierarchisch-bürokratische Koordinations- und Kontrollmechanismen treten hinter die digitale Steuerung zurück.[6] Eine aktive Einbindung der Beschäftigten in die plattformseitige Planung und Ausgestaltung des Arbeitsprozesses ist nicht vorgesehen. (Ebd.)

Der Trend zur Ausgliederung, zum Lohndumping und zur Prekarisierung trifft nicht alle Beschäftigten in Plattformunternehmen. Viele Plattformen setzen den „Trend zur Ausgliederung gering qualifizierter Arbeitskräfte fort und behalten nur einen harten Kern gut bezahlter, hoch qualifizierter Mitarbeiter:innen" (Srnicek 2018:92). Die Denkarbeit wird den meisten Beschäftigten entzogen und beim Management

6 Die digitale Steuerung führt immer wieder zu Auseinandersetzungen bezüglich des Datenschutzes. Zuletzt äußerte sich der Datenschutzbeauftragte des Landes Baden-Württemberg Stefan Brink: Er meldete Bedenken gegen die App „Scoober" an, die von Lieferdiensten wie Lieferando genutzt wird. Die von der App erhobenen und gespeicherten Daten sind personalisiert, das heißt sie können einzelnen Beschäftigten zugeordnet werden. Der genaue Standort der Fahrer:innen wird in Abständen von 15 bis 20 Sekunden weitergegeben. Ein Unternehmen, das die App nutzt, wies den Vorwurf, der Datenschutz werde verletzt, zurück und argumentierte, die Zeit- und Standortdaten seien für das ordnungsgemäße Funktionieren des Lieferdienstes unerlässlich und die App kompatibel mit den geltenden Datenschutzbestimmungen. Das Unternehmen erklärte außerdem, dass die erhobenen Daten nicht für unzulässige Leistungs- oder Verhaltenskontrollen verwendet würden. (Molina et al. 2023:93)

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

konzentriert (ebd.:9). In Unternehmen wie Lieferando, Uber oder Airbnb gibt es eine klare Trennung „zwischen Menschen, die ‚über' der App arbeiten, und Menschen, die ‚unter' der App arbeiten" (Strube 2016:57). Programmierer:innen, Datenanalyst:innen, Marketingexpert:innen – sie alle werden von Plattformunternehmen beschäftigt. Es handelt sich um gut ausgebildete Menschen, in fast allen Fällen um Akademiker:innen. Sie werden in der Regel nicht nur vergleichsweise gut bezahlt; sie können sogar die Abläufe im Unternehmen mitgestalten. Während diejenigen, die „unter der App" arbeiten, also beispielsweise als Fahrer:innen, in den meisten Fällen prekär beschäftigt sind, haben die Gestalter:innen der App tendenziell gute Arbeitsbedingungen. Den Beschäftigten „unter der App" wird durch diese Form der Arbeitsorganisation die Möglichkeit des Aufstiegs genommen. Die Apps bei Uber, Airbnb und Lieferando übernehmen nämlich in den meisten Fällen diejenigen Aufgaben, die früher den Vorarbeiter:innen oder dem mittleren Management zufielen. Sie verteilen die Aufträge an die Beschäftigten, übernehmen die Buchhaltung und sorgen für die Abwicklung des Zahlungsverkehrs. (Ebd.) Indem solche Aufgaben wegfallen, verschwindet die Möglichkeit, „aus einer relativ prekären Arbeitssituation in einen höher qualifizierten, besser bezahlten Job" aufzusteigen (ebd.:57). Denn die Position der Vorarbeiter:in oder der mittleren Manager:in galten als klassische Aufstiegsjobs.

Samuel Greef, Wolfgang Schroeder und Hans Joachim Sperling (2020) konstatieren, dass die Auswirkungen der durch die Plattformökonomie entstandenen Formen der Lohnarbeit noch nicht absehbar seien. Es werde sich in den nächsten Jahren herausstellen, „inwieweit es sich dabei um disruptive Veränderungen handelt, die Akteurs- und Institutionengefüge aufsprengen und sich herkömmlichen sozialpartnerschaftlichen Aushandlungsformen und politischer Regulierung verweigern" (ebd.:207). Obwohl plattformvermittelte Arbeit zahlenmäßig noch keine besonders große Rolle spiele, gehen Ulrich Brinkmann und Heiner Heiland (2020:121) davon aus, dass es sich bei dieser Form der Arbeit um eine „organisationale Avantgarde" handelt. Schätzungen zufolge arbeiteten in Deutschland 2020 zwischen 500.000 und 1,6 Millionen Menschen in der Plattformökonomie – neben plattformvermittelten Reinigungsdienstleistungen und Care-Arbeit spielen vor allem die Bereiche Logistik und Mobilität eine große Rolle (Fairwork 2022:7).

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

Auch Srnicek (2018:110) geht davon aus, dass die Zahl der Plattformen in Zukunft steigen wird und der Wettbewerb die Plattformen dazu treibe, sich immer mehr abzuschotten. Abschottung meint hier den Aufbau eines eigenen „Universums": Die Plattformen versuchen, zu einem möglichst großen Markt für möglichst viele Bereiche des Lebens zu werden. Dies würde sich zusätzlich negativ auf die Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie auswirken (ebd.). Srnicek betont, dass der Wettbewerbsdruck im Rahmen der kapitalistischen Produktionsweise diese Entwicklung begünstige. Er merkt dennoch an, dass sie nicht zwangsläufig sei, denn politische Bemühungen könnten sie immer noch aufhalten oder umkehren. (Ebd.:113) Die Entwicklung, dass die Logik der Plattformen zu einem zentralen Element der digitalen Ökonomie wird, bezeichnen Moritz Altenried, Julia Dück und Mira Wallis (2021:13) als „Plattformisierung". Diese breite sich momentan dynamisch aus. Die Autor:innen gehen deswegen von einem umfassenden Transformationsprozess des gegenwärtigen Kapitalismus aus (ebd.). Inzwischen schauen sich bereits andere Branchen Mechanismen der Arbeitskontrolle ab, die zuvor von den Plattformen durchgesetzt wurden (Ewen et al. 2022:228). Altenried (2021:59) betont im Zuge dessen die Bedeutung der Plattformarbeit als zentrales Experimentierfeld für neue Formen der digital vermittelten Arbeit. Daher seien die Arbeitskämpfe bei Plattformunternehmen als wichtiges politisches Aushandlungsfeld für die Zukunft der Arbeit zu betrachten (ebd.:9/10). Aufgrund dessen betrachte ich im Folgenden, vor welche Herausforderungen der Plattformkapitalismus gewerkschaftliche Interessenvertretung stellt.

2.3 Probleme gewerkschaftlicher Interessenvertretung

> Wer wie Uber von Partnern statt von ArbeitnehmerInnen spricht, der kaschiert damit ein Geschäftsmodell, das darauf basiert, dass man alle rechtlichen, sozialen und finanziellen Verantwortungen, die in Jahrhunderten zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen ausgehandelt wurden, ignoriert, um auf dem Markt billiger und schneller agieren zu können. (Strube 2016:55)

Die eben beschriebene Organisation von Arbeit im Plattformkapitalismus verschärft „eine strukturelle Schieflage der industriellen Bezie-

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

hungen: Die Gewerkschaften haben im Grunde gar kein Gegenüber." (Kiess 2022:103/104) Viele Plattformunternehmen weigern sich, sich bestehenden Arbeitgeberorganisationen und institutionellen Arrangements anzuschließen, und behaupten stattdessen, sie seien keine Arbeitgeber, sondern nur Vermittler (ebd.). Im Folgenden gehe ich in aller Kürze darauf ein, dass die beschriebenen aggressiven Senkungen von Arbeitsstandards, die Umgehung des Arbeitsrechts und die neuen Formen algorithmischer Überwachung und Kontrolle die Gewerkschaften in die Defensive drängen und somit das Machtverhältnis zwischen Kapital und Arbeit verschieben (Basualdo et al. 2021:1/2). Laut Eurofound (2018:53) sind die existierenden industriellen Beziehungen nicht kompatibel mit den Strukturen der Plattformarbeit.

Es gilt jedoch festzuhalten: Die Krise der Gewerkschaften in Deutschland hat schon lange vor dem Aufstieg der Plattformen begonnen. Bereits zwischen 1991 und 2017 hat sich die Zahl der Mitglieder der DGB-Gewerkschaften fast halbiert, sie fiel von 11,8 auf knapp 6 Millionen. Der Abbau des Wohlfahrtsstaats, die unter dem Stichwort der Globalisierung gefassten Veränderungen der internationalen Ökonomie, der als Individualisierung apostrophierte Wertewandel, die Verschiebung gesellschaftlicher Macht zugunsten der Kapitalseite sowie neue Formen der Erwerbsarbeit – darunter ihre Prekarisierung – werden dafür verantwortlich gemacht (Urban 2010:4). Es zeigt sich jedoch, dass die Digitalisierung für all diese Prozesse des Wandels der Erwerbsarbeit maßgeblich ist (Hoose 2018:8). Die Plattformen können also gewissermaßen als logische Fortsetzung dessen betrachtet werden.

Konkret frage ich im Folgenden danach, wie die Besonderheiten der Arbeitsorganisation bei Plattformunternehmen aus gewerkschaftlicher Perspektive zu beurteilen sind und inwiefern sie die bisher erprobte gewerkschaftliche Praxis vor Probleme stellen. Die nacheinander behandelten Spezifika sind: Erstens die Delokalisierung der Beschäftigten, zweitens der Trend zum Outsourcing bzw. zur Flexibilisierung der Arbeit, drittens die Zusammensetzung der Beschäftigten und schließlich viertens die algorithmische Kontrolle, der die Beschäftigten ausgesetzt sind.

Die im vorherigen Abschnitt beschriebene Delokalisierung, also die Tatsache, dass es „keine Betriebsstätte im herkömmlichen Sinne mehr

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

gibt, die für die Beschäftigten auch Ort der sozialen Begegnung wäre" (Küppers 2022:203), stellt die Gewerkschaften vor ganz praktische Herausforderungen. Dadurch, dass die Beschäftigten sich in vielen Fällen untereinander überhaupt nicht kennen, ist es deutlich schwieriger, ein solidarisches Zusammengehörigkeitsgefühl unter ihnen zu erzeugen (ebd.). Dies ist natürlich nochmals schwieriger in Bereichen, in denen die Arbeiter:innen allein am Rechner Aufträge erledigen. Bei ortsgebundenen Dienstleistungen (Uber oder Lieferando sind hierfür klassische Beispiele) sind die Chancen immerhin etwas besser, da es zumindest zu gelegentlichen Begegnungen in der gleichen Stadt kommen kann (ebd.). Bei Lieferando gibt es Fahrer:innen, die keinerlei Zeit in der Hub[7] verbringen. Sie beginnen ihren Arbeitstag an ihrem Wohnort und beenden ihn auch dort. Die „klassische Organisationsarbeit [von Gewerkschaften] in den Betrieben[…], wo ein politischer Sekretär mit organisierungswilligen Lohnabhängigen in Kontakt tritt" (Kiess 2022:118), ist so nicht mehr möglich. Somit führt die Delokalisierung zu der Notwendigkeit, neue Strategien in der gewerkschaftlichen Arbeit zu entwickeln. Die wissenschaftliche Direktorin des Hugo-Sinzheimer-Instituts Johanna Wenckebach (2019:18) fordert deshalb unter anderem digitale Zugangsrechte für Gewerkschaften – so wie es früher den Gewerkschaften ermöglicht werden musste, vor dem Werkstor zu stehen, müsse es heute möglich sein, „digital alle Personen [zu] erreichen, die zum Beispiel die Fahrer-App von Lieferando installiert haben und für eine Plattform arbeiten. Wir brauchen digitale Zugangsrechte, Zugang zu Kommunikation zwischen Plattform und Beschäftigten." Sie hofft dabei auf zukünftige Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts. (Ebd.) Wie die Betriebsrät:innen bei Lieferando mit dieser Herausforderung umgehen, wird ein Untersuchungsgegenstand in Kapitel 6 sein.

Der Trend zum Outsourcing bzw. zur Flexibilisierung der Arbeit innerhalb der Plattformunternehmen sorgt dafür, dass die Plattformen die Auffassung vertreten, es handle sich bei den Arbeitenden nicht um ihre Beschäftigten, sondern viel eher um Selbstständige. Als Grund

7 Die Hauptumschlagbasis (Hub) ist bei Lieferando der Ort, an dem die Fahrer:innen, die ihren Arbeitstag nicht zuhause starten, ihre Rucksäcke und Fahrräder abholen. Zudem sind die Verwaltungsbüros in den jeweiligen Hubs untergebracht.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

dafür wird angegeben, dass die Plattform nur zwischen den Auftraggebern und den Arbeiter:innen vermitteln würde. „Hauptargument dafür ist, dass die Gig- bzw. Crowdworker schließlich selbst entscheiden könnten, wann und wieviel sie arbeiten und welche Aufträge sie konkret annehmen." (Staab 2020:254/255) Diese Organisation der Arbeit führt häufig dazu, dass Kolleg:innen sich gegenseitig als Konkurrenz wahrnehmen und somit zu einem (vermeintlichen) Wettbewerb zwischen den Beschäftigten (ebd.). Dieser unterscheidet sich nach der Form der Beschäftigung: In manchen Fällen handelt es sich um Scheinselbstständige; als „Freiberufler" oder „Selbstständige" tragen sie nicht nur das ganze Risiko von Arbeitsausfällen und sind von den geltenden Arbeitsschutzbestimmungen ausgeschlossen; sie gehören auch nicht zum klassischen Klientel der Gewerkschaften, da diese die Interessenvertretung der lohnabhängig Beschäftigten sind (Kiess 2022:112). Die DGB-Gewerkschaften gehen auf dieses Problem langsam aber sicher ein:

> Während ver.di seit langem Selbstständige organisiert, nehmen inzwischen auch IG Metall und NGG formal nicht abhängig Beschäftigte als Mitglieder auf. Dies stellt eine Verschiebung im gewerkschaftlichen Selbstverständnis dar. Teil der Auseinandersetzung ist dabei, […] ob diese formale Unabhängigkeit von Plattformbeschäftigten deren Situation angemessen beschreibt. (Ebd.:118)

Dennoch gehört das Erkämpfen von Tarifabschlüssen zu den wesentlichen Aufgaben der Gewerkschaften. Gemäß dem deutschen Tarifvertragsgesetz ist es für Gewerkschaften nicht möglich, Selbstständige tariflich zu erfassen. Wenckebach (2019:19) fordert deswegen: „Um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, müssen […] für alle Formen der Plattformarbeit Tarifverträge abgeschlossen werden können."

Auch in Fällen wie Lieferando, wo die Rider nach langen Auseinandersetzungen inzwischen als Beschäftigte gelten, verhalten sich die jungen Plattformen anders als etablierte Unternehmen. So sind sie in der Regel nicht Mitglied in (Arbeitgeber-)Verbänden. Es gibt bisher kein Plattformunternehmen in Deutschland, das sich auf einen Tarifabschluss mit einer Gewerkschaft geeinigt hat. Daher wird den Plattformunternehmen häufig unterstellt, sie müssten die „klassische sozialpartnerschaftliche Kultur […] erst lernen" (Kiess 2022:118).

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

Die Flexibilität der Arbeit wird von den Gewerkschaften ambivalent bewertet. Beispielsweise erkennt ver.di das Potenzial, mittels mobiler Arbeit „unabhängig von Umständen wie familiären Verpflichtungen ein Einkommen zu erzielen" (ebd.:107). Dennoch hält ver.di an der Kritik an den mit der Gig Economy verbundenen „Kontrolldilemmata und eine[r] Tendenz zur ständigen Verfügbarmachung von Arbeitskräften" fest. Ver.di versuche aber gleichzeitig, den „Hype" um die Gig Economy zu nutzen, „um die Regelungen für Solo-Selbstständige insgesamt zu verbessern" (ebd.).

Auch die Sozialstruktur der Beschäftigten stellt die Gewerkschaften vor Herausforderungen. Laut Heiland und Schaupp (2020:55) handelt es sich bei den meisten Ridern bei Lieferando um junge Männer (Durchschnittsalter: 27 Jahre) mit Migrationshintergrund. Viele der Migrant:innen seien erst seit wenigen Monaten oder Jahren in Deutschland, ein großer Teil von ihnen als internationale Studierende. Sie planten häufig auch nicht, auf Dauer in Deutschland zu bleiben. Für andere Migrant:innen sei die Abhängigkeit von den Jobs häufig groß – einerseits materiell, andererseits hinsichtlich des ungesicherten Aufenthaltsstatus. (Ebd.) Plattformarbeit ist für die meisten keine langfristige Erwerbsperspektive. Für Plattformen der Lieferlogistik wie Lieferando spricht Heiland (2019:301) auf Basis von Umfragen in Onlineforen davon, dass die Mehrheit der Arbeiter:innen erst in den letzten sechs Monaten begonnen hat, sich über die Plattform zu verdingen. Gleichzeitig deuten die geringe durchschnittliche Arbeitszeit von 72 Stunden pro Monat und der hohe Anteil an Arbeiter:innen, die sich in Ausbildung befinden, darauf hin, dass eine Nebenerwerbsperspektive hohe Relevanz hat (ebd.). Für Gewerkschaften bedeutet dies eine ganze Reihe von Schwierigkeiten: Es gibt hohe sprachliche und kulturelle Barrieren, eine hohe Fluktuation der Beschäftigten und wenig Identifikation mit dem eigenen Arbeitsplatz. Gewerkschaften sind daher auf neue Ideen und Handlungsweisen angewiesen. (Heiland/Schaupp 2020:58) Zusätzlich unterscheiden sich wegen der beschriebenen Heterogenität die Anforderungen an die Kollektivorganisation der Beschäftigten deutlich voneinander. Beispielsweise hätten Studierende, die die Tätigkeit als Nebenbeschäftigung ausüben, ein stärkeres Interesse an direkten Leistungen wie Sicherheitsausrüstung als Beschäftigte, die in Vollzeit ihren Lebensunterhalt bei einem Plattformunternehmen ver-

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

dienen und ihre Familie versorgen müssen. Für diese seien langfristige Leistungen wie Urlaubsgeld, Rentenbeiträge und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall attraktiver. Diese Heterogenität der Anforderungen sei zwar kein neues Phänomen, komme aber in Plattformunternehmen verstärkt auf. (Prassl 2018:17) Zudem seien für diejenigen, die auf der untersten Stufe des Lohngefüges um ihre Existenz kämpfen, die Kosten einer Gewerkschaftsmitgliedschaft abschreckend – insbesondere solange sie kaum greifbare Vorteile bietet, da es noch keine Tarifverträge in der ganzen Branche gibt (ebd.:18).

Die Steuerung durch Algorithmen kann von den Beschäftigten als schlechter „Ersatz für eine Unternehmensführungsstruktur angesehen werden" (Slee 2017:100). Sie erzeuge bei den Beschäftigten ein Gefühl der Ohnmacht, da sie den „sprichwörtlichen Boss aus der Hölle [darstellt]: ein cholerischer, schlecht gelaunter und unberechenbarer Manager, der Sie jederzeit – nach Lust und Laune und ohne jede Chance der Verteidigung – feuern kann" (ebd.). Auch die oft beschriebene Tendenz der Beschäftigten zur Selbstoptimierung erklärt sich aus dieser digital erzeugten Transparenz. Sie ermöglicht es, den Beschäftigten die Verantwortung für betriebliche Abläufe zu übertragen und sie gleichzeitig effizient zu kontrollieren. Die Trias aus Ohnmacht, Individualisierung und Eigenverantwortung im Arbeitsalltag wird als Herausforderung für gewerkschaftliche Praxis betrachtet (Prassl 2018:12). Zudem lässt sich beobachten, dass das Management Entscheidungen an den Algorithmus auslagert. Dadurch würden Transparenz und Rechenschaftspflicht in Managementprozessen verringert, was die Möglichkeiten für Mitbestimmung der Beschäftigtenvertretung untergrabe. Diese kombinierte Wirkung von verstärkter Kontrolle und undurchsichtigen Entscheidungen könne in Ermangelung angemessener Institutionen und Vorschriften zu einer Aushöhlung der betrieblichen Mitbestimmung führen. (Molina et al. 2023:95)

Jasmin Schreyer (2021:73) stellt sich gegen diese Argumentation. Sie behauptet, dass das Kontrollparadigma häufig überbetont werde und das algorithmische Management der Plattformen nicht in der Lage sei, die (trans-)nationale und selbstorganisierte Vereinigung von Kurierfahrer:innen zu verhindern oder diesen zu schaden. Sie argumentiert im Gegenteil, dass das algorithmische Management sogar zur Entstehung dieser Organisierung beigetragen habe. Die technische

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

Infrastruktur der Plattformen biete das Potenzial für kollektive Organisation aufgrund des inhärenten Machtungleichgewichts, bei dem das algorithmische Management ein starres Kontrollsystem bildet, das jedoch nur innerhalb eines standardisierten Rahmens reagieren kann. Die begrenzte, zentralisierte und unpersönliche Kommunikation erzeuge darüber hinaus Unzufriedenheit unter den Beschäftigten, weil ihre Anliegen gar nicht angegangen werden oder wenn, dann nur mit Verzögerung. Somit argumentiert Schreyer (ebd.:82), dass die inhärenten Qualitäten der Plattformarchitektur die Arbeiter:innen dazu motiviert haben, sich zusammenzuschließen.

Die Frage, wie sich das algorithmische Management auf die Organisierung der Beschäftigten auswirkt, lässt sich wohl nur empirisch beantworten. Vorläufig lässt sich allerdings mit dem ehemaligen ver.di-Vorstandsmitglied Schröder (2016:110) festhalten: „Plattformarbeit macht Gewerkschaften keineswegs überflüssig, aber sie stellt neue und hohe Anforderungen an ihre Handlungsnormen." Die nächsten Jahre werden zeigen müssen, ob die Plattformökonomie in das bundesrepublikanische System der industriellen Beziehungen mit seinen „Grundpfeilern der Mitbestimmung und Tarifautonomie" eingegliedert werden kann oder ob es sich nicht eher so verhält, dass „die Digitalisierung zu einer weiteren Erosion des vormals stabil-robusten deutschen Modells der Arbeitsbeziehungen" beiträgt (Greef et al. 2020:213). Trotz der bisher beschriebenen Schwierigkeiten, Arbeiter:innen in der Plattformökonomie zu organisieren, darf man wohl vorsichtig optimistisch sein: Besonders die Arbeitskämpfe in der plattformbasierten Lieferbranche zeigen, dass es nicht unmöglich ist. Sie sind Thema des nächsten Kapitels.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

3. Arbeitskämpfe in der plattformbasierten Lieferbranche und der Fall Lieferando

Im vorherigen Kapitel wurde auf der Grundlage der soziologischen Literatur herausgearbeitet, dass der Plattformkapitalismus als eigenes Produktionsmodell angesehen werden kann und inwiefern sich sowohl die Organisation der Arbeit als auch die industriellen Beziehungen mit dessen Aufstieg gewandelt haben. Letztere sind im Folgenden weiter Thema, konkret anhand der plattformvermittelten Lieferbranche. Diese gehört in Deutschland zu den wichtigsten Formen der über Plattformen vermittelten und lokal gebundenen Arbeit (Heiland/Brinkmann 2020:122). Deswegen bietet sie sich besonders als Untersuchungsgegenstand an. Zudem ließen sich in der Branche in den letzten Jahren viele Arbeitskämpfe beobachten. In diesem Kapitel stelle ich zunächst die Unternehmensgeschichte und -struktur von Lieferando dar und gebe nachfolgend einen Überblick über die bisherigen Arbeitskämpfe in der plattformbasierten Lieferbranche.

3.1 Das Unternehmen Lieferando

Lieferando ist der deutsche Ableger des Unternehmens Just Eat Takeaway.com. Dieses ist, laut eigenen Angaben, „ein weltweit führender Online-Marktplatz für Essenslieferungen" (Just Eat Takeaway.com 2023). Auf seiner Website gibt das Unternehmen an, dass es weltweit fast 700.000 angeschlossene Partner habe und „Konsument:innen eine große Auswahl an Gerichten und Lebensmitteln" biete (ebd.). Just Eat Takeaway.com arbeitet hauptsächlich mit Restaurants zusammen, die einen eigenen Lieferservice anbieten. Zusätzlich stellt es einen Lieferdienst für jene bereit, die nicht selbst ausliefern (ebd.). Die Restaurants müssen 30 % Provision für die Lieferando-Logistik zahlen. Wenn das Restaurant eigene Fahrer:innen engagiert und die Plattform nur als

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

Bestell- und Werbeservice verwendet, kostet dies die Gastronom:innen 13 % vom Umsatz. Die Liefergebühr für die Kund:innen ist abhängig von der jeweiligen Stadt, im Moment gibt es in den meisten größeren Städten keine Gebühr. (Reichgardt 2022)

Just Eat Takeaway.com hat sich im Laufe der letzten Jahre schnell zu einem führenden Online-Marktplatz für Essenslieferungen entwickelt, mit Standorten in 20 Ländern (Just Eat Takeaway.com 2023). Lieferando gehört bereits seit 2014 zu Takeaway.com – so der frühere Name des Unternehmens. Es kaufte 2019 Delivery Hero (hierzulande als Lieferheld bekannt) und die dazugehörigen Marken wie Foodora und Pizza.de (Fricke 2023). So entstand ein (temporäres) Quasi-Monopol im Bereich der Lieferung von Speisen (Brinkmann/Heiland 2020:123). Nach der Übernahme des britischen Konkurrenten Just Eat benannte sich das Unternehmen 2020 in Just Eat Takeaway.com um (Schreyer 2020:74).

Das Unternehmen selbst gibt an, dass „für die 14 Millionen Konsument:innen […] täglich rund 1.700 Mitarbeiter:innen und 10.000 Fahrer:innen im Einsatz" seien (Just Eat Takeaway.com 2023). Im Unterschied zu den meisten Konkurrenzunternehmen sind bei Lieferando alle Kurierfahrer:innen unbefristet angestellt und laut Unternehmensangaben „umfassend versichert und entsprechend abgesichert" (ebd.). Die Rider sind dabei in verschiedenem Umfang beschäftigt; es gibt sowohl Mini- und Midijobs als auch Verträge in Vollzeit (Heiland/Brinkmann 2020:123). Momentan erhalten die Fahrer:innen den Mindestlohn von 12 €, hinzu kommen leistungsabhängige Boni und Trinkgeld. Kritisiert wird Lieferando dafür, dass das Unternehmen öffentlich einen vermeintlichen Durchschnittsverdienst der Rider angibt, der bereits Boni und Trinkgeld enthält. Dies sei irreführend, da Durchschnittslohn und Grundverdienst vermengt würden. (Scheele et al. 2023:31) Hinzu kommt, dass die Rider um begrenzte Schichten konkurrieren und unter belastenden Arbeitsbedingungen leiden (Ewen et al 2022:238). Trotz alledem bewertet das Fairwork-Projekt, das die Arbeitsbedingungen bei Plattformunternehmen vergleicht, Lieferando mit 7 von 10 möglichen Punkten und damit relativ gut im Vergleich zu anderen Plattformen in Deutschland (Fairwork 2022).

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

Lieferando ist eines der ersten Unternehmen in der Branche, das schwarze Zahlen schreibt. Im September 2022 erklärte Jörg Gerbig, der Lieferando-Gründer, in einem Interview mit dem „Forbes Magazine", dass das Unternehmen in Deutschland profitabel sei (Gerbig 2022). Und nicht nur das: Der deutsche Markt sei der profitabelste für Just Eat Takeaway.com überhaupt (Kolf 2023). Der wesentliche Grund dafür sei, so Gerbig (2022), dass 90 % der Bestellungen über das Marktplatz-Modell liefen, bei dem die Restaurants selbst Fahrer:innen engagieren. Die Schwierigkeiten bestünden nämlich im Logistik-Modell des Unternehmens: „Ein Fahrer kostet im deutschsprachigen Raum um die 20 EUR pro Stunde, schafft binnen dieser etwa zwei Bestellungen. Eine Bestellung kostet also rund 10 EUR. Bei einem Bestellwert von 25 EUR und einer Marge von 30 % generiert sie aber nur 7,50 EUR Umsatz, zuzüglich der Liefergebühr." (Ebd.) Gerbigs Behauptung, dass Lieferando Gewinn erwirtschafte, ist allerdings mit Vorsicht zu genießen. Zwar verzeichnete das Unternehmen tatsächlich in der Bundesrepublik einen operativen Reingewinn (Ebitda) von 19 Millionen Euro; beim Mutterkonzern stand allerdings für das Geschäftsjahr 2022 ein Nettoverlust von 5,7 Mrd. Euro zu Buche (Preußer 2023).

Zukünftig möchte Lieferando seinen Lebensmittelservice erweitern und kooperiert dafür bereits unter anderem mit dem türkischen Lebensmittelzusteller Getir. Somit ist nun das gesamte Produktportfolio von Getir auf Lieferandos Marktplatz verfügbar. Ausgeliefert werden die Bestellungen aus Getir-Warenhäusern und von Getir-Fahrer:innen. (Just Eat Takeaway.com 2023) Getir hat 2022 das Unternehmen Gorillas übernommen und gilt inzwischen als Marktführer in der Lebensmittelzustellung in Europa (Ksienrzyk 2022). Neben Getir sind in einigen Städten Supermärkte, Tankstellen und Traditionsbäckereien Partner von Lieferando. Just Eat Takeaway.com (2023) rühmt sich: „Durch die verschiedenen Anbieter entwickelt sich Lieferando zu einem Marktplatz für alles rund ums Essen."

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

3.2 Arbeitskämpfe in der plattformbasierten Lieferbranche

Wie bereits im vorherigen Kapitel angedeutet, machte die plattformbasierte Lieferbranche in den letzten Jahren, entgegen früherer Erwartungen, viele Schlagzeilen mit Arbeitskämpfen in ganz Europa (Heiland 2020). Häufig wird der siebentägige wilde Streik bei Deliveroo in London im August 2016 als Schlüsselereignis für Arbeitskämpfe in ganz Europa bewertet (De Greef 2020:25). Laut einer von französischen Aktivist:innen erstellten Karte kam es in der plattformbasierten Lieferbranche 2016 und 2017 zu insgesamt 40 Protestaktionen in 8 europäischen Ländern (Transnational Food Platform Strike Map o.J.). In ganz Europa war dabei auffällig, dass bei diesen Arbeitskämpfen die traditionellen Gewerkschaften nur schwach vertreten waren; die Lücke wurde in vielen Fällen von alternativen Gewerkschaften gefüllt, die oft basisdemokratisch und mit explizit linken, häufig anarchosyndikalistischen politischen Positionen auftraten (Ewen et al. 2022:245).

Auch in Deutschland kam es in den letzten sechs Jahren bei vielen Plattformunternehmen zu Arbeitskämpfen. Als Auftakt dafür lässt sich die Kampagne „#deliverunion" der Freien Arbeiter*innen-Union (FAU) betrachten. Den Höhepunkt fanden die Arbeitskämpfe 2021 bei Gorillas, wo die schlechten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen eine Welle von wilden Streiks in Berlin nach sich zogen. Hier standen sich das Gorillas Workers Collective (GWC)[8] und die Unternehmensleitung entgegen. (Ewen et al. 2022:240) Die Proteste begannen im Februar 2021, als die Beschäftigten wettergerechte Arbeitskleidung forderten und verlangten, bei Minusgraden bezahlt freigestellt zu werden. Dies führte dazu, dass sie mehrere Tage in Folge ihre Lieferungen einstellten. (Fairwork 2022:21) Dies, gepaart mit Problemen wie verspäteten Lohnzahlungen, fehlender Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und generell schlechten Arbeitsbedingungen, veranlasste „die Gorillas-Arbeiter*innen, ihre Organisierungsbemühungen zu intensivieren und ihre Forderungen über die sozialen Medien publik

8 Das GWC ist ein Zusammenschluss von Fahrer:innen von Gorillas. Durch wilde Streiks und Blockaden von Lagerhäusern haben sie immer wieder Diskussionen über das restriktive deutsche Streikrecht entfacht. Das GWC ist unabhängig von Gewerkschaften, wird und wurde aber stark von der FAU unterstützt. (De Greef 2020:117)

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

zu machen“ (ebd.:22). Im März 2021 wurde dann eine Aktivistin des damals noch sehr jungen GWC zwei Wochen vor Ablauf ihrer Probezeit entlassen. Einem Rechtsgutachten der FAU zufolge war diese Kündigung aufgrund eines Verfahrensfehlers ungültig. (Ebd.) Daraufhin kam es im Frühling und Herbst desselben Jahres zu den eben genannten wilden Streiks. Die konkreten Forderungen „richteten sich auf eine Erhöhung des Stundenlohns auf 12 Euro, bessere Wartung der Fahrräder, eine beschäftigtenfreundlichere Organisation des Schichtbetriebs, die Gewährleistung von Pausen und eine transparente Einteilung der Gewichtsbelastung.“ (Ewen et al. 2022:244) Nach den Streiks im Herbst verweigerte Gorillas den beteiligten Fahrer:innen den Zugang zum Betrieb und sprach ihnen Kündigungen aus. Insgesamt wurden 350 Beschäftigte entlassen. (Ebd.) Ver.di und die NGG entschieden sich dagegen, den wilden Streik zu unterstützen; die Zusammenarbeit mit der FAU blieb dagegen sehr eng (ebd.:16). Ver.di-Sprecher Andreas Splanemann erklärte dazu im Oktober 2021 gegenüber dem Rundfunk Berlin-Brandenburg: Eine „Übernahme des Streiks“ würde „aus unserer Sicht den Mitarbeitenden nicht in ihrer jetzigen Situation helfen“ (Jurkschat 2021).

Nach langen Gerichtsprozessen über mehrere Instanzen entschied das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im April 2023, „dass die durch den Lieferdienst Gorillas erklärten fristlosen Kündigungen gegenüber als Fahrradkurieren (sog. Rider) beschäftigten Arbeitnehmern wirksam waren“ (Arbeitsgericht Berlin-Brandenburg 2023). Das Gericht bewertete die Beteiligung an den Streiks als erhebliche arbeitsrechtliche Pflichtverletzung und ging davon aus, „dass die nicht gewerkschaftlich organisierte Protestaktion nicht als zulässige Ausübung des Streikrechts gemäß Artikel 9 Absatz 3 Satz 1 Grundgesetz zu beurteilen“ sei. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht wurde nicht zugelassen. (Ebd.) Auch nach den Kündigungen blieb das GWC in Berlin aktiv und gründete gegen den massiven Widerstand der Geschäftsführung nicht nur einen Betriebsrat; es wurde auch zum Vorbild für die Arbeiter:innen anderer Lieferdienste. Ob Lieferando, Flink, Getir oder Hellofresh: Es gibt kaum einen Lieferdienst, in dem sich daraufhin nicht ebenfalls Arbeiter:innenvertretungen gründeten – meist verbunden mit langwierigen Auseinandersetzungen vor Gericht. (Frank 2021)

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

Auch bei den Vorgängerunternehmen von Lieferando kam es früh zu Auseinandersetzungen. Die wichtige Rolle der FAU lässt sich auch daran belegen, dass Foodora 2017 bereit war, in Verhandlungen mit der FAU Berlin zu treten und die Forderungen der FAU für den Sektor zu diskutieren. Diese Verhandlungen scheiterten zwar. Dass Foodora sich aber überhaupt bereit erklärte, mit einer Kleinstgewerkschaft wie der FAU zu verhandeln, ist unüblich. (Schreyer/Scharpe 2018:272) Den ersten Betriebsrat in der Branche gab es ebenfalls bei Foodora; dieser wurde 2017 in Köln gegründet. Nach der Übernahme von Foodora durch Lieferando ging die neue Geschäftsführung gegen den Betriebsrat vor, konnte aber die Wahl eines neuen Betriebsrats 2020 nicht verhindern. Hier gewann sehr knapp die NGG-nahe Liste gegen eine Betriebsratsliste, die vom Management bevorzugt wurde. Während dieser Wahl kam es zu einem Polizeieinsatz, weil ein höherer Angestellter versuchte, die Betriebsratswahl zu behindern. (Wigand 2020)

Lange Zeit war unklar, welche der DGB-Gewerkschaften für die plattformvermittelte Lieferbranche zuständig ist. Inzwischen haben ver.di und die NGG die Branche gewissermaßen untereinander aufgeteilt. So erklärt ver.di-Gewerkschaftssekretärin Maren Ulbrich: „Lieferando bringt Essen aus Restaurants zu den Menschen nach Haus. Das ist ein Bereich der NGG. Aber die Gorillas liefern eigene Waren des täglichen Bedarfs aus. Es handelt sich um einen pure Player im Lebensmittelonlinehandel, und für den Handel sind wir zuständig. Mit der NGG sind wir in einem guten Austausch." (Ver.di Berlin-Brandenburg o.J.) Zunächst hat die NGG auch bei Gorillas den Kontakt zu den Beschäftigten gehalten, in den Organisationsbereich der Gewerkschaft fallen schließlich auch andere Plattformen wie Lieferando. Da es sich bei Gorillas jedoch nicht nur um einen Essenslieferdienst handelt, sondern de facto um einen Supermarkt ohne stationäre Filialen, übernahm der ver.di-Fachbereich Handel die Betreuung. Schon diese schwer überschaubaren Zuständigkeiten zeigen die Schwierigkeiten, denen sich die Gewerkschaften bei den neuartigen Unternehmen der Plattformökonomie heute gegenübersehen. (Ulbrich/Nikolovic 2021)

Inzwischen hat sich die Struktur der Betriebsräte bei Lieferando verfestigt: Es gibt sie in vielen Städten, hinzu kommt ein Gesamtbetriebsrat. Zuletzt wurde im März 2023 in Dresden ein Betriebsrat gegründet;

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

bei der Betriebsratswahl wurde die bisher höchste Wahlbeteiligung in der Branche erreicht. Die NGG Landesbezirk Ost (2023) erklärte im Nachgang: „Mit 52 % war die Wahlbeteiligung beim deutschen Lieferdienst-Marktführer und für die Lieferdienstbranche ungewöhnlich hoch." Anfang 2023 rief die NGG Lieferando darüber hinaus zu Tarifverhandlungen auf. Da Lieferando die Aufforderung bisher ignoriert, kam es bereits zu Warnstreiks, bei denen es gelang, die Plattform für mehrere Stunden Lahmzulegen. (Bor 2023). Lieferando zeigte in seiner Reaktion weiterhin keine Verhandlungsbereitschaft. Die große Mehrheit der Fahrer:innen sei mit dem Unternehmen zufrieden und verdiene zudem mit einem Stundenlohn von über 14 € mehr als Beschäftigte in der Systemgastronomie, hieß es. Das Unternehmen verwies darauf, dass es die fairste Lieferplattform Deutschlands sei und die EU-Initiative zur besseren Absicherung von Plattformbeschäftigten unterstütze. Die NGG kündigte weitere Warnstreiks an. (Ebd.) Die Hauptforderungen der NGG sind dabei seit Jahren die gleichen: mindestens 15 € Stundenlohn, ein 13. Monatsgehalt, angemessene Zuschläge, mehr Urlaub und volle Bezahlung der letzten Fahrt nach Hause. Zudem soll das Bonussystem abgeschafft werden, da dieses „Druck auf die Kuriere" aufbaue und die „Gefahr von Unfällen im Straßenverkehr" erhöhe. (NGG 2021)

Es lässt sich zusammenfassen, dass es in der Branche drei wichtige Akteure gibt, die die kollektive Interessenvertretung der Fahrer:innen übernehmen: Die FAU mit ihrer Kampagne „#deliverunion", die Rider-Kollektive wie das GWC und die NGG mit ihrer Kampagne „Liefern am Limit". Ihre Arbeit wurde bisher vor allem in chronologischer Perspektive betrachtet; daher ist abschließend ein kurzer systematischer Überblick angebracht.

In der Selbstbeschreibung der FAU heißt es:

> Die Freie Arbeiter*innen-Union (FAU) ist eine Gewerkschaftsföderation. Die Mitglieder der FAU setzen sich gemeinsam für die Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen ein. Dies geschieht insbesondere durch Arbeitskämpfe und Betriebsarbeit sowie durch Kultur- und Bildungsarbeit, Solidarität und gegenseitige Hilfe im Alltag. Die FAU beteiligt sich an Bündnissen und sozialen Bewegungen, die ähnliche Ziele verfolgen. (FAU 2015)

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

Anders als die DGB-Gewerkschaften, die in der Regel korporatistisch ausgerichtet sind und es daher als ihr Hauptziel ansehen, Arbeits- und Beschäftigungsstandards per Tarifvertrag abzusichern, verfolgt die FAU einen bewegungsorientierten Ansatz. Ihr Ziel ist eine Politisierung der Beschäftigten, die letztlich darauf ausgerichtet ist, Arbeits- und Eigentumsverhältnisse grundlegend neu zu organisieren. (Ewen et al. 2022:249) Wegen der geringen Anzahl an Mitgliedern ist der Einfluss der FAU beschränkt. Sie fokussiert deshalb ihre Aktivitäten auf lokale Arbeitskämpfe, die sich an den prekarisierten Rändern der Erwerbsarbeit abspielen und in denen die DGB-Gewerkschaften kaum präsent sind. So war die FAU in der Vergangenheit insbesondere in Berlin verantwortlich für die Organisierung von Ridern bei den Plattformen Foodora, Deliveroo und Lieferando. Hervorzuheben ist, dass der FAU in der Vergangenheit von Gerichten die Tariffähigkeit nach § 2 Tarifvertragsgesetz abgesprochen wurde, da ihre „soziale Mächtigkeit" mangels überbetrieblicher Organisierung, Durchsetzungs- und organisatorischer Leistungsfähigkeit nicht ausreichend wäre (Degner/Kocher 2018:257).

In Anlehnung an das GWC ist auch bei Lieferando ein Rider-Kollektiv entstanden: das Lieferando Workers Collective (LWC). Auch dieses steht im engen Austausch mit der FAU. Das LWC Berlin schreibt über sich selbst:

> The LWC is a group of around 15 couriers who take action for change. Unlike other candidates and lists, we are couriers as you, which means we know first hand what needs to change! We are not controlled by any union or outside interest. We are couriers who speak for couriers of Lieferando! That's why we need your vote! (Lwc_berlin 2022)

In Berlin stellt das LWC die absolute Mehrheit im Betriebsrat. Es verfügt über keine festgelegten Statuten oder Institutionen. Über das Kollektiv findet sich auch wenig mehr als diese Selbstbeschreibung und die Vorstellung von Kandidat:innen.

Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) ist eine der acht Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und unter anderem zuständig für den Bereich Gastronomie. Sie hat die aus selbstständigen Kollektivierungs- und Organisationsprozessen entstandene Kampagne „Liefern am Limit" unterstützt, die daraufhin ein NGG-Projekt wurde. Die NGG (o.J.) schreibt über die Kampagne:

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

„Liefern am Limit, das sind hunderte Fahrerinnen, Fahrer und Hub-Beschäftigte bei Lieferando, die sich in der Gewerkschaft NGG zusammengeschlossen haben."

Nachdem nun das Unternehmen Lieferando, die bisherigen Arbeitskämpfe und deren Akteure vorgestellt wurden, widme ich mich im nächsten Kapitel dem theoretischen Rahmen dieses Buches. Dieser wird verwendet, um die Arbeitskämpfe im Sektor besser untersuchen zu können.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

4. Die Mobilisierungstheorie nach Kelly

> The sine qua non for collective action is a sense of injustice, the conviction that an event, action or situation is „wrong" or „illegitimate" (Kelly 1998:27).

Den theoretischen Rahmen dieses Buches stellt die Mobilisierungstheorie nach John Kelly dar. Diese erläutere ich in diesem Kapitel. Gleichzeitig greife ich an einigen Stellen schon vor auf das folgende Kapitel zur methodischen Umsetzung und erkläre, an welchen Stellen die Mobilisierungstheorie direkt den (theoriegeleiteten) Leitfaden der Interviews beeinflusst hat. Auch in der Auswertung mittels der qualitativen Inhaltsanalyse habe ich die verschiedenen Phasen von Kellys Modell als Codes für die Analyse der Interviews verwendet.

Kelly ist zu verorten in den *Labor Revitalization Studies*, deren Anspruch eine parteiische Gewerkschaftsforschung war und ist. Ihm zufolge bleiben Gewerkschaften gerade wegen der strukturellen Veränderungen der Wirtschaft und Politik wichtige Organisationen. Daraus leitet sich ab, dass die anhaltende Krise der Gewerkschaften in allen Industrienationen als Handlungsaufforderung an Gewerkschaften und die Gewerkschaftsforschung aufgefasst wird. (Kelly/Frege 2004:81)

Eine andere, wichtige Ausprägung der *Labor Revitalization Studies* ist der Machtressourcenansatz (Brinkmann et al. 2008). Dieser fragt nach den Bedingungen, unter denen sich Lohnabhängigenmacht herausbildet, und identifiziert hierbei verschiedene Machtquellen, über die Beschäftigte verfügen, die je nach Sektor und Kontext unterschiedlich stark ausgeprägt sind und unterschiedlich gut mobilisiert werden können (ebd.). Wolfgang Menz (2017:282) betont aber, dass der Machtressourcenansatz den Willen, sich interessenpolitisch zu organisieren, als konstitutive Vorbedingung für kollektives Handeln ansieht. Die Ursachen der Mobilisierung würden selbst nicht erklärt. Da die Forschungsfragen dieses Buches eher auf der Ebene der Subjekte liegen – sie fragt, wie Menschen mobilisiert werden, an gewerkschaftlichen

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

Strukturen zu partizipieren –, bietet sich die Mobilisierungstheorie nach Kelly an.

Denn genau diese Frage versucht die Mobilisierungstheorie zu beantworten: Wie werden Individuen zu kollektiven Akteuren, die sich für ihre gemeinsamen Interessen einsetzen? Somit richtet die Theorie ihren Blick auf die Mikroebene. Die Individuen werden ins Zentrum der Betrachtung kollektiver Organisierung gerückt. Die Mobilisierungstheorie kann also helfen, in dieser Frage den Blick nicht nur auf die vorhandenen Institutionen, sondern auch auf die sozialen Prozesse der Arbeitsbeziehungen zu lenken. (Kelly 1998:38)

Kelly (1998:12) geht von einer marxistischen Analyse aus. Gesellschaft besteht für ihn also aus einer herrschenden und einer untergeordneten Klasse, die objektiv gegensätzliche Interessen haben. Somit bezieht er sich explizit auf das Konzept des Klassenkampfs. Er argumentiert, dass soziale Bewegungen das Ergebnis von Konflikten zwischen verschiedenen Klassen und Gruppen in der Gesellschaft sind, die um Ressourcen und Macht kämpfen. Dabei steht insbesondere der Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit im Fokus, da die Ausbeutung der Arbeiter:innenklasse die Grundlage des kapitalistischen Wirtschaftssystems bildet. (Ebd.) Um mit Karl Marx (1977 [1848]:181) zu sprechen: „Eine unterdrückte Klasse ist die Lebensbedingung jeder auf den Klassengegensatz begründeten Gesellschaft." Dieser unversöhnliche Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit, das heißt zwischen Arbeiter:innenklasse und Kapitalist:innenklasse legt eine kollektive Organisierung nahe.

Kellys erster Entwurf der Mobilisierungstheorie entstand in den 80er Jahren. Er war eine Reaktion darauf, dass die seinerzeitige Literatur zu Arbeitsbeziehungen immer noch stark vom schrumpfenden Industriesektor dominiert wurde, während die Arbeitsbeziehungen im wachsenden privaten Dienstleistungssektor ausgeklammert wurden. Der Dienstleistungssektor wurde gewissermaßen als nicht gewerkschaftlich organisierter Teil der Wirtschaft dargestellt, der ohne gewerkschaftliche Vertretung oder Tarifvertragsdeckung auskommen müsse. Dagegen stellte Kelly seine Mobilisierungstheorie, die einen Weg bieten sollte, über nicht gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte nachzudenken. Er konzentrierte sich entsprechend auf Vorstellungen von Unge-

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

rechtigkeit, Identität und Zurechnung sowie auf Kosten und Nutzen verschiedener Aktionsformen. (Kelly 2018:702)

Kelly (1998:59) nennt grundsätzlich zwei Bedingungen für die interessenpolitische Mobilisierung von Beschäftigten, die eng miteinander verzahnt sind: die „wahrgenommene Ungerechtigkeit" sowie die „wahrgenommene Durchsetzungsfähigkeit". Anders ausgedrückt: Wenn Menschen ihre Situation als kollektives Unrecht wahrnehmen und das Gefühl haben, dass es prinzipiell möglich ist, diese Situation zu ändern, dann sind die Bedingungen für eine kollektive Organisation gegeben.

Im Folgenden stelle ich Kellys Mobilisierungstheorie im Detail dar und orientiere mich dabei an André Heinz (2020). Er hat aus der Theorie Kellys ein idealisiertes Phasenmodell erstellt. Die Phasen sind dabei als logische zu begreifen und nicht als chronologischer Ablauf. Sie sind eher, und so verwende ich sie auch, Interpretationsraster für kollektive Organisation.[9]

Die erste Phase: Von der Unzufriedenheit zur Ungerechtigkeit

In der Beschreibung der ersten Phase bezieht sich Kelly insbesondere auf den amerikanischen Soziologen Doug McAdam (1988). Er hat den Begriff der „kognitiven Befreiung" geprägt. Dieser fasst den Prozess, in dem Arbeiter:innen den Glauben an die Legitimität des Status quo verlieren. Für diesen Prozess ist es wichtig, dass der Sachverhalt, der für Unzufriedenheit bei den Arbeiter:innen sorgt, von ihnen nicht nur als schlecht, sondern auch als ungerecht wahrgenommen wird. Denn die Überzeugung, dass eine Situation illegitim ist, stellt Kelly zufolge die Voraussetzung für kollektives Handeln dar. (Kelly 1998:27)

Dabei würde die herrschende Gruppe immer versuchen, ihre Handlungen auf eine von drei Weisen zu legitimieren: erstens, indem sie behauptet, dass sie den etablierten Regeln (also Gesetzen, Richtlinien und Tarifverträgen) entsprächen; zweitens, indem sie sich auf ver-

9 Im Original spricht Kelly (1998) sowohl von Phasen als auch von Komponenten der Organisierung. Die Beziehung zwischen ihnen ist nicht immer durchsichtig. Daher greife ich auf die Adaption von Heinz (2020) zurück.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

meintlich klassenübergreifende Überzeugungen (Fairness, Gerechtigkeit, Familienorientierung) bezieht; und drittens, indem sie argumentiert, dass die Zustimmung der Beschäftigten aus deren eigenen Handlungen abgeleitet werden könnte. Damit ist etwa die selbstständige Übernahme neuer Aufgaben oder die Unterzeichnung eines Vertrags gemeint. (Ebd.:29)

Dementsprechend entsteht das Gefühl der Ungerechtigkeit häufig dann, wenn das Management gegen etablierte Regeln verstößt oder im Widerspruch zu geteilten Überzeugungen handelt. Zudem ist es für die kognitive Befreiung wichtig, dass sich die Arbeiter:innen berechtigt fühlen, ihre Forderungen zu stellen und außerdem das Gefühl haben, dass ihre Situation durch kollektive Handlungsmacht geändert werden kann. Die Überzeugungen, die innerhalb der Gewerkschaftsbewegung zirkulieren – Varianten des Marxismus, des christlichen Sozialismus, der sozialen Partnerschaft – sind folglich von fundamentaler Bedeutung, um das Verhalten der Arbeiter:innen zu verstehen. (Ebd.)

Die Wahrnehmung der Ungerechtigkeit habe ich in den Interviews mit dem Stimulus „*Kannst Du mir zu Beginn einfach Deinen Arbeitsalltag beschreiben, so wie er im Normalfall aussieht?*“ einzufangen versucht und mit Nachfragen zum genauen Ablauf der Arbeit. Die Interviewten haben dann ihre Probleme im Arbeitsalltag geschildert.

Die zweite Phase: Von der Ungerechtigkeit zum kollektiven Interesse

In der zweiten Phase, die Kellys Mobilisierungstheorie beschreibt, geht es um die Frage: Wie formiert sich nun diese Gruppe aus Individuen, die eine Ungerechtigkeit empfinden, zu einer sozialen Gruppe mit kollektivem Interesse? Sie ist in der marxistischen Diskussion altbekannt, denn sie entspricht der Frage, wie sich aus der „Klasse gegenüber dem Kapital“ (häufig „Klasse an sich“ genannt) die „Klasse für sich selbst“ entwickelt (Marx 1977 [1848]:181). Zur Untersuchung dieser Frage schlägt Kelly die Betrachtung drei entscheidender Facetten vor: Attribution, soziale Identifikation und Führung (Kelly 1998:29).

Soziale Attribution bedeutet, dass die Individuen einen bestimmten Akteur für ihre Probleme verantwortlich machen – und nicht unkon-

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

trollierbare Kräfte oder ein abstraktes System. Denn dieser Akteur kann zum konkreten Ziel kollektiver Aktionen werden. Soziale Identifikation beschreibt, dass die Arbeiter:innen sich als Kollektiv sehen, also als ein „Wir", das Ziele, Werte und Interessen hat, die denen der Arbeitgeberseite entgegengesetzt sind. Diese wird dann als Außengruppe wahrgenommen. (Ebd.) Laut Kelly werden diese beiden Faktoren – die Attribution und die Identifikation – von Aktivist:innen und Führungspersonen sozial konstruiert. Die Führungspersonen sind informeller Natur. Sie sind selbst Arbeiter:innen, die sich für ihre Kolleg:innen einsetzen, mit diesen über die Ungerechtigkeiten im Unternehmen sprechen und sich wehren – was andere Arbeiter:innen ermutige, dasselbe zu tun. (Ebd.:32)

Die zweite Phase habe ich in den Stimulus *„Wie würdest Du den Austausch unter den Kolleg:innen über Euren Arbeitsalltag beschreiben?"* übersetzt. Die Antworten geben Aufschluss darüber, inwiefern sich die Arbeiter:innen als „Wir", also als soziale Gruppe mit kollektivem Interesse, begreifen.

Die dritte Phase: Mobilisierung

Die dritte Phase, die die Mobilisierungstheorie beschreibt, bezieht sich auf den Prozess, durch den die Gruppe die kollektive Kontrolle über die für das Handeln erforderlichen Ressourcen erwirbt (Tilly 1978:7) und auf die konkrete Art und Weise, wie sich Individuen in einen kollektiven Akteur verwandeln (ebd.:69). Entscheidend sind hierbei die Interessendefinition – dass sie klar formulierte Ziele und Interessen haben –, der Organisationsgrad – wie viele der Arbeiter:innen sich an kollektiven Auseinandersetzungen beteiligen (würden) – und die Kosten-Nutzen-Berechnung des eigenen Handelns (Heinz 2020:114).

Der Kosten-Nutzen-Berechnung kommt laut Kelly eine Schlüsselrolle zwischen wahrgenommener Ungerechtigkeit und kollektivem Handeln zu. Abgewogen werden hier Zielmotive, soziale Motive und Belohnungsmotive: Unter Zielmotiven sind die Erwartungen der Teilnehmenden zu verstehen. Darunter fallen die Erfolgserwartungen genauso wie die individuelle Einschätzung, ob die eigene Beteiligung notwendig ist für den Erfolg und ob nur durch kollektives Handeln eine

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

Chance auf Veränderungen besteht. Soziale Motive meinen die Reaktionen des sozialen Umfelds (Kelly 1998:34), von Familienmitgliedern, Freund:innen oder auch Arbeitskolleg:innen, durch die das eigene Handeln anerkannt wird. Mit dem dritten Aspekt, den Belohnungsmotiven, sind die persönlichen Konsequenzen für die Arbeiter:innen gemeint. Sie umfassen sowohl hinderliche als auch förderliche Aspekte. Einerseits kann der Arbeitskampf zur Entlassung oder zu Lohnausfällen führen, andererseits auch zu besseren Arbeitsbedingungen oder Lohnerhöhungen, wenn das kollektive Handeln Erfolg hat. (Ebd.)

Den Mobilisierungsprozess selbst beschreibt Kelly (ebd.) wie folgt: Zunächst entstehe eine kleine Gruppe an Aktivist:innen, die zum kollektiven Handeln aufrufe – dies sind die bereits in der vorherigen Phase genannten Führungspersonen. Nach anfänglicher Unsicherheit über die Chancen auf eine Veränderung entstehe eine größere Gruppe, die sich beteiligt, und anschließend eine dritte Gruppe, die vorher zurückhaltend gewesen sei, nun aber dem sozialen Druck folge. (Ebd.)

Für den Leitfaden habe ich die dritte Phase nicht durch einen eigenen Erzählstimulus abgebildet. Ich ging stattdessen davon aus, dass sich Aspekte der Mobilisierung in den Antworten auf andere Stimuli finden würden. Der Stimulus *„Wie ist das Verhältnis zwischen Dir und Deinen Vorgesetzten bzw. der Unternehmensleitung?"* fordert etwa inklusive der sich anschließenden Nachfragen dazu auf, über das soziale Gefüge im Betrieb zu berichten. Die Kosten-Nutzen-Berechnung hingegen ist im Erzählstimulus *„Mich würde jetzt noch interessieren, ob Du schon mal an einem Arbeitskampf teilgenommen hast."* angedeutet.

Die vierte Phase: Gelegenheitsfenster

Die vierte Phase ist das Gelegenheitsfenster. Es bezeichnet die Opportunitätsstrukturen für kollektives Handeln. Das Gelegenheitsfenster ist das Bindeglied zwischen der dritten Phase – der Mobilisierung – und der fünften Phase – dem kollektiven Handeln –, da es auf die Bedingungen, die für jenes eher günstig oder eher ungünstig sein können, abstellt. Das Gelegenheitsfenster umfasst drei Bereiche: erstens das Machtverhältnis zwischen den Parteien, zweitens die Kosten der Unterdrückung durch die herrschende Gruppe und drittens

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

die Möglichkeiten der untergeordneten Gruppe, ihre Interessen zu verfolgen. (Kelly 1998:55). Für die Kräfteverhältnisse zwischen den Gruppen ist entscheidend, dass die Kapitalseite wohl in jedem Fall eine Gegenmobilisierung versuchen wird (Heinz 2020:103). Zusätzlich sind für die vierte Phase die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen interessant. Sie umfassen zum einen die rechtliche Situation (Arbeitsrechtschutz, Mitbestimmung, Korporatismus, Maßnahmen zur Unterdrückung oder Aushöhlung von kollektiver Interessenorganisation etc.), zum anderen die Stimmung in der Öffentlichkeit.

Für den Leitfaden habe ich die vierte Phase übersetzt in den Erzählstimulus *„Wie ist das Verhältnis zwischen Dir und Deinen Vorgesetzten bzw. der Unternehmensleitung?"* Weitere Informationen sollten sich aus Nachfragen ergeben, die lauteten: *„Wann hast Du Dich im Arbeitsalltag stark gefühlt?" „Wann hast Du Dich im Arbeitsalltag schwach gefühlt?"*

Die fünfte Phase: Formen des kollektiven Handelns

Die fünfte Phase, das kollektive Handeln, kann abhängig von allen oben genannten Faktoren unterschiedliche Formen annehmen. Kelly weist allerdings explizit darauf hin, dass nach seinem Modell das Ausbleiben einer kollektiven Organisation nicht automatisch etwas über die kollektiven Interessen einer Gruppe aussagt. So sei der Rückgang der Gewerkschaftsbewegung seit den 1980er Jahren nicht gleichzusetzen mit einem Rückgang des Interesses der Arbeiter:innen an kollektivem Handeln. (Kelly 1998: 55) Die am häufigsten untersuchte Form des kollektiven Handelns ist der Streik. Es ist aber wichtig, dass alle Formen des Widerstands, auch die stillen, für diese Phase relevant sind.

Die Frage nach den Formen kollektiven Handelns habe ich übersetzt in den Stimulus: *„Mich würde jetzt noch interessieren, ob Du schon mal an einem Arbeitskampf teilgenommen hast."* Die Nachfragen dazu lauteten unter anderem: *„Wie bewertest Du im Nachhinein die bisherigen Arbeitskämpfe? Was hat funktioniert, was nicht?"* Oder: *„Welche Mittel des Arbeitskampfs wünschst Du Dir zusätzlich?"* Neben den Erfahrungen im Arbeitskampf zielen diese Erzählaufforderungen jeweils auch auf die vorherigen Prozesse der Kollektivierung ab.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

Abschließend sei noch einmal betont: Der Mobilisierungstheorie zufolge bilden die genannten fünf Phasen nicht unbedingt eine zeitliche Abfolge. Die einzelnen Phasen sind daher als wichtige Aspekte zu begreifen, die zu einer kollektiven Organisierung führen. Kelly selbst hat 2018 die Mobilisierungstheorie einer Neubetrachtung unterzogen und resümiert: Auch wenn sie den Niedergang der Arbeiter:innenbewegung in den fortgeschrittenen kapitalistischen Ländern nicht habe aufhalten können, habe sie nichtsdestotrotz große Beachtung innerhalb des Forschungszweigs der Industriellen Beziehungen gefunden. Und da sich an der wachsenden Macht der Kapitalseite, der neoliberalen Politik und der Schwäche der politischen Linken nach wie vor wenig verändert habe, sei die Mobilisierungstheorie mit ihrer intellektuellen und politischen Agenda so relevant wie vor 20 Jahren. (Kelly 2018:705)

Ziel dieses Buches ist es, mit dem eben vorgestellten theoretischen Rahmen die Mobilisierungsprozesse der Fahrer:innen in der plattformbasierten Lieferbranche zu untersuchen. Dafür erläutere ich im folgenden Kapitel zunächst, wie ich methodisch vorgegangen bin.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

5. Forschungsdesign und empirisches Vorgehen

Ausgehend von dem gewählten Forschungsgegenstand und der gewählten Fragestellung fußt das Forschungsdesign dieses Buches auf den methodologischen Annahmen der qualitativen Sozialforschung. Anders als quantitative Forschungen zeichnet sie sich durch eine Offenheit gegenüber dem Forschungsfeld aus (Flick 2007:17). Durch die Anwendung qualitativer Verfahren können somit neue Wissenskomplexe eines bestimmten Forschungsfelds erschlossen werden (Kuckartz et al. 2008:11). Die qualitative Sozialforschung begreift es als ihre Aufgabe, jene Prozesse zu rekonstruieren, durch die die soziale Wirklichkeit hergestellt wird (Helfferich 2011:21).

In diesem Kapitel findet eine Reflexion der gewählten qualitativen Methoden statt. Dafür stelle ich zunächst mein empirisches Material vor und erläutere die Erhebungsmethode, das leitfadengestützte Interview. Daraufhin führe ich in aller Kürze in die von mir gewählte Auswertungsmethode, die qualitative Inhaltsanalyse, ein.

5.1 Vorstellung des Materials

Insgesamt habe ich für dieses Buch sechs Interviews geführt. Alle Interviewpartner:innen sind oder waren Betriebsrät:innen bei Lieferando bzw. einem Vorgängerunternehmen von Lieferando. Die Gesprächspartner:innen habe ich sowohl über persönliche Kontakte als auch durch Anfragen über große Mailverteiler sowie über Social Media gefunden. Die Anforderungen an die Gesprächspartner:innen waren zunächst, dass sie Fahrer:innen in der plattformbasierten Lieferbranche waren oder sind und an Arbeitskämpfen in irgendeiner Form teilgenommen haben. Die Anfrage richtete sich also nicht speziell an Beschäftigte von Lieferando und ebenso wenig nur an Betriebsrät:innen. Die Spezifizierung der Gruppe hat sich im Forschungsprozess

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

ergeben, nachdem sich die ersten Personen auf meine Anfrage gemeldet haben. Die Interviewpartner:innen stelle ich nun kurz vor:

Florian ist Ende 20 und als Rider auf Minijobbasis bei Lieferando angestellt. Er ist zudem Betriebsrat und dafür teilweise freigestellt. Seit mehreren Jahren ist er Mitglied der NGG. Florian hat bereits früher in einer anderen Stadt für Lieferando und auch schon bei Gorillas gearbeitet. Dabei hat er Erfahrungen mit dem Gorillas Workers Collective gesammelt.

Sebastian ist Mitte 20 und als einziger Interviewpartner nicht mehr aktiv in der Branche. Er hat von 2017 bis 2019 bei einem Vorgängerunternehmen von Lieferando gearbeitet. Er hat den Betriebsrat bei diesem Unternehmen mitgegründet, der später im Betriebsrat von Lieferando aufgegangen ist. Sebastian ist Mitglied der NGG.

Paul ist Ende 20 und arbeitet seit vier Jahren bei Lieferando. Er hat einen Midijob als Fahrer, da er aber Mitglied des Betriebsrats ist, fährt er nicht mehr viele Fahrten selbst. Paul begreift sich als Teil des Lieferando Workers Collective, ist aber nicht über dessen Liste in den Betriebsrat eingezogen. Er ist in zwei Gewerkschaften Mitglied, in der FAU und in der NGG.

Nesrin ist Anfang 30 und arbeitet seit fünfeinhalb Jahren bei Lieferando bzw. einem der Vorgängerunternehmen. Sie studiert und arbeitet 28–30 Stunden in der Woche als Fahrerin. Nesrin ist als Betriebsratsmitglied teilweise freigestellt und Mitglied der NGG.

Felix ist Mitte 20, studiert und arbeitet 30 Stunden wöchentlich bei Lieferando. Er ist als Betriebsrat komplett freigestellt. Felix ist Mitglied der NGG und darüber hinaus Vorstandsmitglied der NGG in der Region, in der er lebt und arbeitet.

René ist Ende 30 und arbeitet in Vollzeit bei Lieferando. Er ist Mitglied der IG Metall, bei ver.di und der FAU. Er war ebenfalls Mitglied der NGG, ist aber aus dieser ausgetreten. René ist Teil des Lieferando Workers Collective und im Betriebsrat. Er ist für seine Betriebsratsarbeit komplett freigestellt.

Die Namen der Gesprächspartner:innen sind aus Anonymisierungsgründen geändert. Sie leben und arbeiten in verschiedenen deutschen

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

Großstädten, die aus Gründen der Anonymität ebenfalls nicht genannt werden.

Dass nur eine der Interviewpartner:innen weiblich ist, lässt sich vermutlich auf die niedrige Frauenquote im Liefersektor zurückführen. Kritisch reflektiert werden muss, wie es dazu kommt, dass fünf der sechs Interviewpartner:innen über einen akademischen Abschluss verfügen oder diesen anstreben. Dies könnte an einer tendenziell akademischen Wortwahl in den veröffentlichten Anfragen liegen oder daran, dass sich eher Personen für ein Interview zu Forschungszwecken bereit erklären, die bereits mit wissenschaftlicher Forschung vertraut sind.

Dass sich vor allem Beschäftigte von Lieferando auf die Anfragen gemeldet haben, ergibt sich aus dem beforschten Feld selbst: Lieferando ist in der Bundesrepublik das größte Unternehmen in der Branche. Zudem haben die Beschäftigten des Unternehmens bisher die größten Erfolge mit Arbeitskämpfen in der Branche vorzuweisen.

Der Zeitraum der Erhebung erstreckte sich von Dezember 2022 bis Februar 2023. Die Interviews fanden teilweise in Präsenz und teilweise als Videotelefonat statt. Sie dauerten zwischen 45 und 90 Minuten.

5.2 Das leitfadenbasierte Interview

Da dieses Buch die Gründe, Voraussetzungen und Herausforderungen für die kollektive Organisierung der Rider untersucht, zielt sein Forschungsansatz auf eine „möglichst authentische und komplexe Erfassung der Perspektiven der Handelnden“ (Krüger 2012:206). Die Ergebnisse der Untersuchung erheben somit nur begrenzt den Anspruch auf Vergleichbarkeit mit oder Übertragbarkeit auf andere Sozialräume. Sie sollen lediglich durch ihren explorativen Charakter Aussagen über den untersuchten Sozialraum treffen (ebd.). Daher habe ich auf teilstandardisierte Interviews zurückgegriffen, um den Befragten selbst das Wort zu geben sowie ihre Weltsicht und Erfahrungen nachzuvollziehen (Frieberthäuser 1997:371).

Allgemein gesprochen ist der Begriff des Leitfadeninterviews ein Oberbegriff für „eine bestimmte Art und Weise der qualitativen Interviewführung“; er meint, dass das Gespräch mittels eines Leitfadens

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

strukturiert wird und damit einer bestimmten Phasendynamik folgt (Kruse 2015:203). Wie stark das Gespräch dabei strukturiert ist, hängt von der Entscheidung der jeweiligen Forscher:in ab (ebd.). Einen Leitfaden bei der Interviewführung zu verwenden, hat den Vorteil, dass die Interviewten, indem sie auf die gesetzten Stimuli reagieren, genau diejenigen Themen ansprechen, die für die Forschungsfrage relevant sind und sonst möglicherweise nicht besprochen werden würden. Zudem sind die Interviews durch den Leitfaden zumindest in gewissem Maße miteinander vergleichbar. Dabei trägt die Forscher:in die Verantwortung, den Fragenkatalog flexibel zu nutzen und gegebenenfalls von den vorformulierten Stimuli abzuweichen, um wichtige Themen anzusprechen und das Gespräch am Laufen zu halten. (Helfferich 2009:180) Der Leitfaden stellt also nur eine Orientierung im Gespräch dar; er soll keineswegs dazu führen, dass nur die im Fragenkatalog enthaltenen Themen besprochen werden. Wenn die befragten Personen eigene Aspekte einbringen möchten, sollten sie nicht unterbrochen werden. (Ebd.)

Der Vorteil des leitfadenbasierten Interviews liegt also darin, dass die Forscher:in sich „einerseits an einen Fragenkatalog mit konkreten Fragen halten kann, die Reihenfolge der Fragestellung ist aber nicht zwingend einzuhalten“ (Berger-Grabner 2016:140). Um der bereits erwähnten methodologischen Prämisse der Offenheit qualitativer Sozialforschung Rechnung zu tragen, habe ich bei der Erstellung des Leitfadens besonders darauf geachtet, mich an die Anforderungen zu halten, die Jan Kruse (2015:216) an einen Leitfaden stellt. Die wichtigsten Punkte Kruses sind: keine geschlossenen Fragen formulieren, keine suggestiven Stimuli nutzen, nicht wertend oder aggressiv sein, keine Erwartungen andeuten und keine Schuldgefühle bei den Befragten auslösen (ebd.).

Die Gespräche habe ich mit einer kurzen Abfrage von Informationen begonnen. Dazu gehörten Name, Alter, Wohn- und Arbeitsort, wöchentliche Arbeitszeit, Gehalt und Gewerkschaftsmitgliedschaft. Die späteren Fragen habe ich organisch den hierdurch erhaltenen Informationen angepasst. Nach der Abfrage dieser Informationen habe ich die Interviewten aufgefordert, „*gerne in einen Erzählfluss*“ zu kommen. Den Leitfaden, der dem weiteren Gesprächsverlauf zugrunde lag, habe ich „auf Basis einer theoretischen Voranalyse des Forschungsgegen-

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

stands“ (Berger-Grabner 2016:141) erstellt. Bereits in Kapitel 3 habe ich erläutert, inwiefern ich den theoretischen Rahmen, die Mobilisierungstheorie, in die verschiedenen Gesprächsstimuli für den Leitfaden übersetzt habe.

Obwohl Betriebsrät:innen Expert:innen in ihrem Bereich sind, habe ich mich gegen das klassische Expert:inneninterview entschieden. Denn in diesem bildet, im Gegensatz zu anderen Formen offener Interviews, *nicht* die „Gesamtperson den Gegenstand der Analyse, d.h. die Person mit ihren Orientierungen und Einstellungen im Kontext des individuellen oder kollektiven Lebenszusammenhangs.“ (Meuser/Nagel 2005:72) Da ich in diesem Buch auf die subjektiven Entscheidungsmomente der Interviewpartner:innen blicke und der Kontext, in dem das Expert:inneninterview stattfindet, eher institutioneller Natur ist, hat sich dieses nicht angeboten (ebd.).

Die geführten Interviews habe ich mithilfe des Transkriptionssystems von Udo Kuckartz, Thorsten Dresing, Stefan Rädiker und Claus Stefer (2008:27) transkribiert. Dafür habe ich auf die Software MAXQDA zurückgegriffen. Die Vorgaben von Kuckartz und Kollegen eignen sich besonders für die Auswertung mit der qualitativen Inhaltsanalyse, weil sie eine gute Lesbarkeit der Interviews sicherstellen und gleichzeitig eine Kommentierung erlauben. Die Interviews habe ich diesem System entsprechend wörtlich transkribiert, also weder lautsprachlich noch zusammenfassend. Dialekte oder Akzente habe ich ebenfalls nicht transkribiert. Die Sprache habe ich leicht geglättet und dem Schriftdeutsch angenähert. Lautäußerungen der Interviewpartner:innen, die für das Verständnis der Aussage nötig sind (etwa lachen oder seufzen), habe ich allerdings in Klammern notiert (Kuckartz et al. 2008:27/28).

Für die Auswertung von Leitfadeninterviews gibt es viele verschiedene Möglichkeiten; die Auswahl muss sich daher an den Zielen, den Fragen und der Methode der Forschung orientieren – genauso aber an forschungspragmatischen Überlegungen (Schmidt 2012:447). Aufgrund dieser Faktoren habe ich für die Auswertung der Interviews die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) herangezogen.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

5.3 Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

Die qualitative Inhaltsanalyse ist eine Methode zur Datenauswertung im Bereich der empirischen Sozialforschung. Das Ziel qualitativer Inhaltsanalyse besteht in der Ordnung und Strukturierung von manifesten und latenten Inhalten. Ihren Ursprung hat sie in den Kommunikationswissenschaften; bereits seit Längerem erfreut sie sich laut Mayring (2005:9) auch in der Soziologie wachsender Beliebtheit. Dies führt er auf den generellen Trend in den Sozialwissenschaften zurück, stärker qualitativ zu forschen (ebd.:7).

Allgemein lässt sich festhalten, dass die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring der „Analyse von Material [dient], das aus irgendeiner Art von Kommunikation stammt" (Mayring 2010:11). Laut Mayring hat die qualitative Inhaltsanalyse sechs miteinander verwobene Ziele: Wie bereits erläutert, will sie, erstens, Kommunikation analysieren. Dies kann Sprache sein – aber auch Bilder, Filme und Musik stellen der qualitativen Inhaltsanalyse zufolge Formen der Kommunikation dar. Zweitens hat sie das Ziel, fixierte Kommunikation zu analysieren. (Ebd.:12) Das heißt, sie setzt voraus, dass „die Kommunikation […] in irgendeiner Form protokolliert dar[liegt]" (ebd.). Drei weitere Ziele konzentrieren sich auf das Vorgehen. Dieses soll systematisch, theoriegeleitet und regelgeleitet sein. Durch ihr systematisches Moment grenzt sich die qualitative Inhaltsanalyse von den meisten hermeneutischen Methoden ab, wobei das regelgeleitete Vorgehen ermöglichen soll, „dass auch andere die Analyse verstehen, nachvollziehen und überprüfen können" (ebd.). Dadurch soll die qualitative Inhaltsanalyse intersubjektive Nachprüfbarkeit erreichen. Das theoriegeleitete Vorgehen soll zu einem „Anknüpfen an den Erfahrungen anderer mit dem zu untersuchenden Gegenstand" führen (ebd.:13). Das sechste und letzte Ziel der qualitativen Inhaltsanalyse ist es schließlich, „Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation zu ziehen." Sie will also eine schlussfolgernde Methode sein (ebd.).

Da ich durch die soziologische Kontextualisierung des Forschungsgegenstands in Kapitel 2 und mit der in Kapitel 4 vorgestellten Mobilisierungstheorie bereits theoretische Vorannahmen getroffen habe, bin ich im Rahmen der qualitativen Inhaltsanalyse vorrangig deduktiv vorgegangen. Das bedeutet, dass ich – dem theoriegeleiteten Ansatz der

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

qualitativen Inhaltsanalyse gemäß – die Kategorien vor der Sichtung des Datenmaterials definiert habe. Daraufhin habe ich die vorliegenden Daten hinsichtlich dieser untersucht (ebd.: 65).

Die deduktiv gebildeten Kategorien habe ich in einem Kodierleitfaden festgehalten. In diesem sind alle Kategorien und Unterkategorien genau beschrieben. Dafür habe ich die Kategorien definiert, mit jeweils einem Ankerbeispiel, also einem passenden Zitat aus den Daten, versehen und durch Kodierregeln ergänzt. Diese Kodierregeln sind wichtig für die Trennschärfe der Kategorien, die ein zentrales Element der qualitativen Inhaltsanalyse darstellt. Das heißt, dass insbesondere im Fall von Abgrenzungsschwierigkeiten zwischen einzelnen Kategorien genau ausformuliert werden muss, welche Inhalte wann welcher Kategorie zugeordnet werden. (Ebd.:106) Aus der Anforderung der Trennschärfe ergibt sich allerdings nicht, dass die Kodierung eines Textabschnitts mit mehreren Kategorien nicht zulässig wäre. Dies ist durchaus möglich und sinnvoll, da in ein und derselben Textstelle verschiedene Themen angesprochen sein können. (Ebd.)

Nach dem Erstellen des Kodierleitfadens habe ich den relevanten Textstellen die passenden Kategorien zugeordnet. Diesen Kodierungsprozess habe ich mit der Software MAXQDA durchgeführt. Das Ziel dabei war, alle inhaltlich unterscheidbaren Textinhalte den vorher festgelegten Kategorien zuzuordnen. Im Rahmen der Kodierung wurde deutlich, dass eine Überarbeitung des Kategoriensystems einschließlich seiner Definitionen und Kodierregeln erforderlich war. Deswegen habe ich einige Kategorien nachträglich überarbeitet und manche hinzugefügt. Ein solcher Prozess der Veränderung des deduktiv gebildeten Kategoriensystems ist bei der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring üblich (ebd.:95). Die Ergebnisse der Analyse werden im folgenden Kapitel vorgestellt.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

6. Auswertung der Interviews

In der folgenden Auswertung der Interviews orientiere ich mich in groben Zügen an den Phasen der Mobilisierungstheorie und deute die empirischen Erkenntnisse vor der Folie der Theorie. Vor allem geht es mir aber darum, diejenigen Punkte zu beleuchten, die meinen Interviewpartner:innen wichtig waren. Daran orientiert sich auch die Form der Darstellung: Ich lasse in längeren Passagen die Interviewten selbst sprechen, um ihren Erfahrungen möglichst viel Raum zu geben. Vorbild dafür ist die Studie über Fabrikarbeiterinnen von Becker-Schmidt, Knapp und Schmidt (1985).[10]

Ich steige ein mit der Beschreibung des Arbeitsalltags der Fahrer:innen und der Probleme, die ihnen tagtäglich auf der Straße entstehen. Daraufhin stelle ich dar, inwiefern sich die Arbeitsverhältnisse in den letzten Jahren verbessert haben und mit welchen Arbeitskämpfen der Fahrer:innen das zu tun hat. Wie Kelly betont, bringt jede Mobilisierung der Arbeiter:innen auch eine Gegenmobilisierung der Arbeitgeberseite mit sich. Diese stelle ich in Kapitel 6.3 dar und zeige, inwiefern sie mit der sozialen Attribution zusammenhängt, die die Mobilisierung laut Kelly unterstützt.

In Kapitel 6.4 zeichne ich die verschiedenen Wege und biographischen Zugänge zu Gewerkschaftskontexten und dem Betriebsrat nach und stelle daraufhin in Kapitel 6.5 anhand der Erfahrungen der Betriebsrät:innen die bisherige Betriebsratspraxis vor. Kapitel 6.6 widmet sich dem Umgang der Rider mit den Eigenarten des Plattformkapitalismus

10 Im Vorwort der Studie heißt es, sie sei „in erster Linie das Buch der Arbeiterinnen". Daher sei der Text zusammengestellt „aus ihren Berichten und aus dem, was sie von ihrem Alltag in Familie und Fabrik erzählt haben." (Becker-Schmidt/Knapp/Schmidt 1985:5) Der erkenntnistheoretische und politische Anspruch, Wissenschaft mit und für Arbeiterinnen zu betreiben, schlug sich in der Darstellungsweise nieder: Die Objekte der Forschung sollten – soweit wie möglich – zu Subjekten werden, folglich sollten sie selbst sprechen. Meine Darstellung der Interviewergebnisse folgt dieser Überlegung.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

und zeigt, dass sie zu Expert:innen für dieses Produktionsmodell geworden sind. Veränderte Formen von Arbeit bringen auch veränderte Formen von Arbeitskämpfen mit sich. Diese werden in Kapitel 6.7 vorgestellt. Abschließend beschreibe ich, wie die Fahrer:innen die verschiedenen Gewerkschaften und Organisationsformen einschätzen.

6.1 Die Probleme der Rider im Arbeitsalltag

Der Berufsalltag als Rider liegt bei mehreren der Befragten schon ein Stück zurück, da sie entweder komplett oder zum Teil als Mitglieder des Betriebsrats freigestellt sind. Sebastians Zeit bei einem Vorgängerunternehmen von Lieferando ist zudem schon eine Weile her. Dennoch ähnelt sich der Alltag, den die Rider beschreiben. Das liegt vermutlich auch daran, dass alle ihren Arbeitstag zuhause beginnen (oder begannen), alle ein Fahrrad als Fortbewegungsmittel nutzen bzw. genutzt haben und alle in deutschen Großstädten arbeiten oder gearbeitet haben. Bei Lieferando gibt es auch Fahrer:innen, die von den Hubs aus starten und mit firmeneigenen Fahrrädern fahren. Einige sind zudem mit dem Auto oder einem Motorroller unterwegs. Über den Alltag und die Probleme dieser Fahrer:innen wird wenig gesprochen; sie kann ich aufgrund der Auswahl meiner Interviewpartner:innen nicht adäquat darstellen.

Nun aber zum Arbeitsalltag der Fahrradfahrer:innen. Hier am Beispiel von Felix:

> Also man arbeitet über eine App und loggt sich zu Beginn seiner Schicht entweder zuhause oder an der Hub über die App ein. […] So beginnt also die Schicht und man bekommt dann über die App Bestellungen zugeteilt. Da hat man keinen Einfluss drauf, was für eine Bestellung das ist. Da bekommt man dann die Adresse des Restaurants angezeigt und da fährt man dann hin, drückt auf Abholen und liefert die Bestellung nach der Abholung bei dem Kunden ab und drückt dann auf „Abgeschlossen" in der App.

In der Beschreibung des Arbeitsalltags werden immer wieder Probleme für die Rider deutlich. Zur Erinnerung: Die Mobilisierungstheorie geht davon aus, dass der Beginn jeder Mobilisierung ein Bewusstsein für die Probleme im Arbeitsalltag ist. Diese müssen zudem nicht nur

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

als unangenehm, sondern auch als ungerecht wahrgenommen werden. (Kelly 1998:27) Im Folgenden beschreibe ich deswegen zunächst, wie die Fahrer:innen die Probleme im Arbeitsalltag schildern und inwiefern sie diese als ungerecht wahrnehmen.

Pausen

Als eines der zentralen Probleme der Rider stellt sich die Situation in den Pausen dar. Die meisten Befragten geben an, dass es für sie keine Pausenräume gebe, nur in Pauls Stadt gibt es einen. Dieser wird von ihm aber auch nicht als Lösung empfunden, da er angibt, dass Lieferando den Weg zum Pausenraum nicht als Arbeitszeit anerkennt. Nesrin beschreibt die theoretische Möglichkeit, in eine Hub zu gehen, aber die Wege sind auch ihr zu weit; zudem kritisiert auch sie die unbezahlte Anfahrt.

Florian beschreibt das Problem so:

> Dann hat man natürlich auch mal 'ne Pause. Und die Pause ist natürlich auch mit Problemen verbunden. Wir haben halt keinen festen Pausenraum, kein Garnichts. Und man findet sich dann häufig in der Situation, dass man keinen Strom hat, keine Toiletten, kein Garnichts.

Die Lösung der Teilzeitfahrer:innen ist eine pragmatische; sie versuchen, kürzere Schichten zu buchen, bei denen sie keine Pausen machen müssen. Wenn sich die Pausen für die Fahrer:innen nicht vermeiden lassen, unterscheiden sich die Strategien stark zwischen Winter und Sommer, zwischen Sonne und Regen. Paul berichtet, dass er sich bei gutem Wetter Essen bei einem Imbiss holt, sich auf eine Bank setzt und die Sonne genießt. Auch René beschreibt die Parkbank als Aufenthaltsort bei gutem Wetter und kritisiert im gleichen Atemzug, dass es in seiner Stadt zu wenige Parkbänke und kaum Aufenthaltsmöglichkeiten im öffentlichen Raum gebe. Deswegen freue er sich immer, wenn Kund:innen schöne Hinterhöfe mit Sitzgelegenheiten haben; diese nutze er gern als Aufenthaltsort bei gutem Wetter.

Bei schlechtem Wetter, das Paul als „Worst-Case" bezeichnet, verbringe er seine Pausen in der U-Bahn-Station. René sucht häufiger Zuflucht in Hausaufgängen, sowohl wenn es nass und kalt ist als auch wenn

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

es zu heiß ist. Er beschreibt diesen Zustand als „Herumlungern an Unorten". Bei ihm führt dies zu einem Gefühl des Ausgestoßenseins, so beschreibt er drastisch:

> [A]uch die Restaurants wollen, dass wir uns einfach verpissen und gar nicht reinkommen. Weder zum Abholen, noch um auf Toilette zu gehen. Weil wir immer stören und auch nicht so ansehnlich sind. Aus der Ferne sieht das immer alles schön ansehnlich und hübsch aus. Aber wenn man so 'nen Kurier mal aus nächster Nähe sieht, dann denkt man sich immer so: Wann verschwindet der wieder?

Während das Wetter und die Arbeit auf der Straße Teil des Jobs sind und somit vielleicht als unangenehm, aber nicht als ungerecht wahrgenommen werden, ist es bei der Anfahrt zu den Pausenräumen bzw. in die Hubs, die das Unternehmen nicht bezahlt, anders: Sie wird von den Ridern als veränderbares Problem wahrgenommen.

Individualisierung

Ein anderes Symptom der in Kapitel 2.3 beschriebenen Delokalisierung im Plattformkapitalismus ist der hoch individualisierte Arbeitsalltag der Fahrer:innen und die damit einhergehende Vereinzelung. Auch das wird in allen Interviews als Problem thematisiert: In den meisten Fällen jedoch weniger als persönliches, sondern eher als Herausforderung für die gewerkschaftliche Organisierung der Fahrer:innen. Auf diesen Punkt komme ich in Kapitel 6.6 zurück.

Der spärliche Kontakt mit Kolleg:innen im Arbeitsalltag ist für Nesrin persönlich ein Vorteil. Sie sagt beispielsweise:

> Das hört sich vielleicht komisch an, aber es ist halt schon eine Arbeit, die die Einsamkeit fördert. […] [M]an sagt den Kundinnen und den Kollegen „Hallo". Mehr ist aber kaum möglich.

Sie betont aber im gleichen Atemzug, dass sie sich bewusst eine Arbeit gesucht habe, in der man wenig mit Menschen zu tun haben müsse.

Für René ist dies aber ein Nachteil des Jobs:

> Es ist einfach schwierig mit den Leuten zu reden. […] [Ü]ber was Normales. Es ist nicht üblich – vielleicht ist das auch in anderen Ländern anders –, aber in Deutschland ist es eher so: Man grüßt sich mal, auch über die Firmen hinweg. Aber man ist dann an so Orten, wo andere sich 'ne

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

> schöne Zeit machen, einfach fehl am Platz. Das verinnerlicht man einfach so. Die Zeit ist einfach nicht wirklich passend, der Ort auch nicht.

Die Intensität des Kontakts untereinander hängt maßgeblich mit der Menge der Aufträge und dem Stress der Fahrer:innen zusammen. So beschreibt Paul seinen Kontakt mit den Kolleg:innen im Alltag als sehr oberflächlich:

> Alleine weil man ja eh nur ein paar Minuten im Restaurant hat und mehr als Small Talk ist dann eh nicht drin. Und wenn man dann mal ein richtiges Thema angesprochen hat, dann geht's halt weiter.

René erinnert sich zurück an den „WM-Sommer". In diesem hatte sich Lieferando verkalkuliert und zu viele Fahrer:innen eingeteilt in der Stadt, in der René arbeitet. Das habe zu mehr Kontakt zwischen den Fahrer:innen geführt, da sich alle in den Parks aufhielten und viel Zeit für gemeinsamen Austausch hatten.

Sicherheit

Ein weiteres zentrales Problem der Rider ist die Gefahr, der sie sich durch ihren Job regelmäßig aussetzen. So antwortet Florian beinahe zynisch auf die Frage nach seinem Arbeitsalltag:

> Man muss ein bisschen darüber nachdenken, was normal ist. Vom Auto geschnitten werden auf der Straße ist auch normal – auch wenn es nicht normal sein sollte.

Er beschreibt auch, dass die gestellte Ausrüstung und die Streckenplanung der App zum Risiko bei den Fahrten beitragen:

> Wir hatten zu wenige Regenklamotten, wir hatten Restaurants, bei denen du eine Autobahnzufahrt überqueren musstest, als Fahrradfahrer, und das ist schwer – vor allem im Winter. Dann über vereiste Straßen fahren, auch das ist gefährlich.

An der wettergerechten und sicheren Ausrüstung entzündeten sich viele Arbeitskämpfe in der Branche. Darauf werde ich noch einmal zurückkommen.

Nesrin beschreibt, dass für die Fahrradfahrer:innen Sicherheit eine sehr große Rolle spiele, „da wir uns auf der Straße bewegen. Passiert uns etwas, dann liegen wir direkt auf dem Boden und haben natür-

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

lich keinen Käfig um uns rum." Als Forderung leitet sie daraus ab, dass die Fahrräder regelmäßig inspiziert werden müssen und dass der Arbeitgeber dies übernehme, denn: „So wie es jetzt ist, kommt der Arbeitgeber von der Haftung weg und ich bin haftbar."

Zudem wird der Umgang mit Unfällen kritisiert. Zum Beispiel von René:

> Solange alles funktioniert und Sommer ist, ist alles schick. Wenn du dann aber im Winter den dritten Unfall hast und du dich wieder auf die Knie packst und die Leute fragen dich einfach nur: Kannst du die Order noch machen? Irgendwann hast du einfach genug. Genug Frust und Hass auf den Laden.

Das Thema der körperlichen Sicherheit ist ein emotionales. Paul beschreibt, dass es bei der Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber „wirklich um was geht". Und zwar um das „Brechen von Gesetzen und von Arbeitsschutzverordnungen. Das ist teilweise mutwillige Körperverletzung, die da passiert ist in der Vergangenheit."

Es lässt sich erkennen, dass die fehlende Sicherheit im Arbeitsalltag als Ungerechtigkeit wahrgenommen wird. Das Unternehmen ist nach der Auffassung der Betriebsrät:innen verantwortlich für Materialien und Arbeitsbedingungen, die die Fahrer:innen keinem unnötig großen Risiko aussetzen. Solange es dieser Aufgabe nicht nachkommt, fühlen sich die Arbeiter:innen berechtigt, ihre Forderungen zu stellen und sich für Veränderung einzusetzen.

Zurückgehaltener Lohn und fehlerhafte Abrechnungen

Ein weiteres Thema, das von allen Befragten angesprochen wird, ist vorenthaltener Lohn bzw. fehlerhafte Lohnabrechnungen. So beschreibt Florian beispielsweise, dass er dadurch überhaupt erst mit der NGG in Kontakt gekommen sei:

> Weil mir im Dezember 2017 200 € gefehlt haben. Dann sagt Lieferando: „Ja, ja, klar – bekommst du." Und dann kommt das einfach nicht. Wie komm' ich denn an mein Geld, wenn Nachfragen nichts bringt? Dann bin ich echt ein bisschen desillusioniert gewesen. Die sagen halt immer: „Ey, wir sind ja ein junges, cooles Unternehmen. Wir können auf einer Ebene reden." Und irgendwann merkst du so: Nee, kann man nicht. Dann

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

> hat sich das so bisschen gezogen. Dann war es schon abzusehen, dass ich nach den zwei Jahren nicht verlängert werde, weil ich sehr offen über die Missstände bei den Arbeitsbedingungen gesprochen habe. Und es hat sich auch mit dem Lohn immer weiter aufgestapelt und es wurden immer Dinge nicht richtig ausgezahlt – Krankheitsgeld, Urlaubsgeld, normale Stunden – und dann hab' ich irgendwann die Reißleine gezogen, hab' mich darüber informiert.

Paul und René haben ähnliche Erfahrungen gemacht. Die fehlerhafte Auszahlung betreffe sowohl die Löhne der Betriebsrät:innen als auch die der Fahrer:innen. Paul berichtet wütend:

> Diese Dreistigkeit von Lieferando und der Branche, Geld zu klauen, das hab' ich noch nie erlebt. Bei allen Jobs vorher hätte ich mir nie vorstellen können, dass der Arbeitgeber einem Geld vorenthält. Wenn die wollen würden, würden die einem jeden Cent auszahlen können. Ich hatte davor auch schon schlechte Arbeitsbedingungen, aber das Geld hat wenigstens gestimmt. Und dann bin ich halt in diese Firma gekommen und da denk' ich mir dann: Wir bekommen nicht mal unser Geld ausbezahlt, geschweige denn, dass wir im Schneesturm nicht fahren müssten und die Gewerkschaften trödeln da rum.

Der vorenthaltene Lohn wird von den Befragten auch als bewusstes Druckmittel von Lieferando gesehen. Es zeigt sich, dass die fehlerhaften Lohnabrechnungen für einige der Befragten der erste Anlass waren, zu gewerkschaftlichen Strukturen Kontakt aufzunehmen. Wie Kelly (1998:29) betont, entsteht das Gefühl von Ungerechtigkeit häufig dann, wenn die Arbeitgeberseite gegen etablierte Regeln verstößt. Das Vorenthalten von Teilen des Gehalts ist ein solcher Regelbruch.

Schichtsystem

Das Schichtsystem unterscheidet sich zwischen den verschiedenen Städten. In einigen führt auch dieses zu Unzufriedenheit. So beschreibt René, dass es in seiner Stadt ein „offenes Schichtsystem" gebe. In diesem werden an einem bestimmten Tag zu einer bestimmten Zeit Schichten freigeschaltet, auf die die Fahrer:innen sich dann möglichst schnell „bewerben" müssen. Das führe einerseits zu einem „Käse von Schichtplan", also zu einem individuellen Schichtplan mit vielen kurzen Schichten und langen Pausen dazwischen, als auch dazu, dass

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

das Schichtbuchungssystem ständig zusammenbreche. René beschwert sich:

> Du musst so ein flexibles Leben haben, dein Leben, alles muss sich nach der Arbeit richten, dass du es ermöglichen kannst. Also komplettes Tagelöhnertum.

Florian beschwert sich ebenfalls über das Schichtsystem.

Neben der Art und Weise, wie die Schichten verteilt werden, ist auch ihre Verfügbarkeit ein zentrales Aushandlungsfeld. Denn wenn das Unternehmen zu gewissen Zeiten viele Rider einstellt, dann sind für sie in anderen Phasen zu wenige Schichten vorhanden. Die Fahrer:innen bekommen daraufhin weniger Schichten, was sie finanziell belastet. Dies ist möglich, da in den Arbeitsverträgen nur eine Minimalarbeitszeit festgelegt wird und keine feste Wochenarbeitszeit. In den WhatsApp- und Facebook-Gruppen der Rider ist den meisten Interviewten zufolge eine häufige Beschwerde, dass die Beschäftigten ungünstig terminierte oder zu wenige Schichten bekommen. Felix nimmt zur Unzufriedenheit der Rider eine ambivalente Position ein:

> Vielleicht muss man unterscheiden zwischen einem tatsächlichen und einem gefühlten Unrechtsbewusstsein. Man kann Verfügbarkeiten in der App einstellen zum Beispiel. Die Leute erwarten, dass die Verfügbarkeiten mit Schichten gefüllt werden. Rechtlich gesehen sind das aber nur Schichtwünsche und [die sind] nicht bindend. Und da gibt es Leute, denen kannst du zwanzigtausendmal erzählen, dass der Arbeitgeber das, wenn er will, komplett ignorieren kann.

Früher habe es in Felix' Stadt noch eine andere Art gegeben, wie die Schichten vermittelt wurden. Dieses sogenannte Batch-System habe per Algorithmus die Leistung der jeweiligen Fahrer:innen gemessen. Die leistungsfähigeren Rider konnten sich dann zu früheren Zeitpunkten auf die Schichten bewerben. Das Batch-System stellte nach Felix' Empfinden eine große Ungerechtigkeit dar – und war für ihn der erste Grund, mit einer Gewerkschaft, damals ver.di, Kontakt aufzunehmen. Das Batch-System, das es nun nicht mehr gibt, hatte die Tendenz, die Rider untereinander in Konkurrenz zu setzen. Dies habe ich in Kapitel 2.2 als Wesensmerkmal plattformartiger Arbeitsorganisation bestimmt. Da das Batch-System aber als illegitim empfunden wurde, hat es eben jene Konkurrenz nur bis zu einem gewissen Grad aufgebaut

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

und vielmehr ein Ungerechtigkeitsempfinden bei den Fahrer:innen erzeugt.

Die App als „inoffizieller Chef"

Die Apps, mit denen die Arbeit organisiert wird, werden als „inoffizieller Chef" wahrgenommen und sorgen ebenfalls für Unzufriedenheit bei den Fahrer:innen. Im Detail unterscheiden die Apps sich (noch) zwischen den unterschiedlichen Städten. Es lässt sich aber generell sagen, dass die App, zumindest in der Theorie, die wichtigste „Ansprechperson" für die Fahrer:innen sein soll. Krankmeldungen können über die App eingereicht werden, die Schichten werden über die App vermittelt und die Fahrer:innen sollen sich bei konkreten Problemen an den Live-Support der App wenden. Das scheint aber überhaupt nicht zu funktionieren. Der Chat funktioniere nicht richtig und die Antwort brauche in konkreten Situationen viel zu lange. Nesrin nennt ein Beispiel: Wenn bei einer Lieferung keiner die Tür öffnet und die Rider die App fragen, was sie tun sollen, dauert die Antwort viel zu lange. Deshalb wende man sich dann direkt an die Live Ops – das sind Kolleg:innen, die Aufträge und Personalangelegenheiten verwalten, aber nicht weisungsbefugt sind. Diese würden dann meist sagen, dass die Fahrer:in die Bestellung vor die Tür stellen solle. Offiziell sind die Live Ops aber keine Vorgesetzten und können diese Entscheidung nicht treffen. Dies stelle die Rider vor eine Situation, in der sie nur verlieren können.

Es zeigt sich also, dass die Fahrer:innen die Probleme in ihrem Alltag auch als Ungerechtigkeiten wahrnehmen. Dies gilt insbesondere für die Unzufriedenheit mit der Sicherheit, der Schichtvergabe und den fehlerhaften Lohnauszahlungen. Zur Erinnerung: Laut Kelly (1998:27) ist die subjektive Verarbeitung der Probleme im Arbeitsalltag, ihre Einschätzung als ungerecht, wesentlich für die Mobilisierung.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

6.2 So wie es ist, muss es nicht bleiben

Ein weiterer zentraler Punkt der Mobilisierungstheorie ist die Voraussetzung der „wahrgenommenen Durchsetzungsfähigkeit" der eigenen Forderungen (Kelly 1998:59). Sie bezeichnet die Einschätzung der Arbeiter:innen, dass es prinzipiell möglich ist, ihre konkrete Situation zu verbessern. Dafür ist Sebastians Arbeitsalltag besonders interessant. Er war von 2017 bis 2019 Fahrer bei einem Vorgängerunternehmen von Lieferando. Damals hat er bei der Arbeit noch sein eigenes Handy verwendet, sein eigenes Datenvolumen und sein eigenes Fahrrad. Kompensationen für den Verschleiß gab es noch nicht. Das hat sich komplett verändert, heute berichtet Florian:

> Dann gibt es noch verschiedene Vergütungen, je nachdem mit was für einem Fahrrad man unterwegs ist. Wenn man ein eigenes Fahrrad hat, bekommt man 14 ct Kilometerpauschaule, wovon 10 ct steuerfrei sind. Dann haben wir noch 10 ct pro gearbeitete Stunde bekommen, wenn man das eigene Handy benutzt hat. Die Handys wurden jetzt aber nach Jahren endlich mal rausgeschickt. Und dann haben wir noch eine Reinigungspauschale und das sollte es soweit gewesen sein. So kommt dann mein Lohn zusammen.

Dass keine privaten Handys mehr verwendet werden ist, so Felix und Paul, eine relativ junge Entwicklung und geht auf eine Gerichtsentscheidung zurück. Die Verwendung der eigenen Handys wurde von den Ridern aus zwei Gründen kritisiert: Einerseits, wie Sebastian betont, wegen des Verschleißes und des verbrauchten Datenvolumens, andererseits aufgrund Bedenken bezüglich des Datenschutzes:

> Man musste die Kundin auch manchmal anrufen, wenn die Adresse schwer zu finden war. Und dann haben die die private Nummer auf dem Handy. Also datenschutzrechtlich ein Riesenthema.

Dass es nun Arbeitshandys gibt, liegt laut Paul an „diese[n] ganzen Klagen". Er sagt weiter, durchaus selbstbewusst:

> Ich hatte sogar schon eins bevor das jetzt offiziell eingeführt wurde. Ende letzten Jahres hab' ich mir schon […] selbst eins eingeklagt, als das Bundesarbeitsgerichtsurteil dann draußen war.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

Auch Felix berichtet:

> Bis vor kurzem hat man dafür auch noch sein privates Handy benutzt. „Bis vor kurzem" sag' ich deshalb, weil […] es ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts, das nebenbei von mir eingeklagt wurde, gab.

Dennoch haben sich damit nicht alle Probleme mit den Handys gelöst. „Bestimmte Leute haben aber immer noch keins", berichtet Florian, und fügt hinzu: „Viele sind auch nicht zufrieden, weil die sehr langsam sind." Trotzdem beschreibt Paul, dass die Verbesserungen (Kompensation für das Fahren mit dem eigenen Fahrrad, Arbeitshandys und angebrachte Kleidung) ihm zeigen, dass man etwas erreichen kann, wenn man sich zusammenschließt. Das gibt ihm die Kraft weiterzumachen.

An dem Fall der Arbeitshandys werden somit zwei Sachen sichtbar: Einerseits die Erfahrung, dass sich Dinge im Arbeitsalltag ändern können und dass dies konkret mit dem eigenen Handeln zu tun hat. Oder wie Paul sagt: „Gäbe es keine Leute, die was gemacht hätten, wäre es immer noch eine Katastrophe." Andererseits, und das fällt an vielen weiteren Stellen in den Interviews auf, sprechen die Befragten mit großer Selbstverständlichkeit von Klagen und Gerichtsprozessen. Denn alle Befragten haben schon Erfahrungen mit Arbeitsgerichten gesammelt. Das ist keine Überraschung, denn als Betriebsrät:innen gehört das zu ihrem Job; aber fast alle berichten auch von individuellen Klagen, die sie geführt haben, bevor sie in den Betriebsrat gewählt wurden. Florian beispielsweise hat sich immer wieder fehlenden Lohn eingeklagt, insgesamt mehr als 1.000 €. Und Paul berichtet, dass er gemeinsam mit einem Kollegen wegen fehlender Thermokleidung geklagt habe. Auf lokaler Ebene hat das Gericht die Klage abgeschmettert. Es ist bemerkenswert, mit welcher Selbstverständlichkeit und mit wie viel Selbstbewusstsein Paul das abtut und wie sehr er davon überzeugt ist, dass diese Entscheidung juristisch falsch sei. Auf die Kälteschutzausrüstung werde ich noch einmal zurückkommen.

Die Erfahrung der erfolgreichen Klagen ist, mit Blick auf die Mobilisierungstheorie, mehrfach interessant. Zum einen zeigt sie die Möglichkeit der Veränderbarkeit auf; zum anderen scheint sie auch in Bezug auf das Ungerechtigkeitsempfinden der Befragten eine große Rolle zu spielen. Kelly (1998:29) erklärt, dass die herrschende Gruppe immer versucht, ihre Handlungen zu legitimieren – eine dieser Legitimations-

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

strategien sei die Argumentation, sie würde sich an etablierte Regeln, also Gesetze halten. Wenn die Beschäftigten aber immer wieder die Erfahrung machen, dass Lieferando geltendes Arbeitsrecht bricht und die Gerichte ihnen darin auch Recht geben, beschleunigt dies den Prozess, in dem sie den Glauben an die Legitimität des Status quo verlieren.

6.3 Gegenmobilisierung und soziale Attribution

Wie Kelly (1998:55) bezüglich des Gelegenheitsfensters beschreibt, findet bei einer Mobilisierung von Arbeiter:innen in jedem Fall auch eine Gegenmobilisierung der Arbeitgeberseite statt. Paul hat das ganz konkret und individuell erfahren. Er wurde von Lieferando zweimal für seinen Social-Media-Auftritt abgemahnt. In einem Post hat er darüber informiert, dass die Fahrräder, die Lieferando den Fahrer:innen zur Verfügung stellte, nicht in Ordnung waren. Dies habe zu Unfällen geführt. Weiter sagt er:

> Ich habe sachlich aufgeklärt, was bei uns in der App so falsch läuft. Dass da falsch navigiert wird, dass wir in Einbahnstraßen geleitet werden, dass die Restaurants falsch angezeigt werden, was so unsere Probleme im Alltag sind, dass der Chat nicht richtig zu bekommen ist etc. Eine Abmahnung dafür zu bekommen, auf Fakten aufmerksam [zu] machen, finde ich schon hart.

Nesrin beschreibt, wie das Unternehmen einerseits juristisch gegen den Betriebsrat vorgegangen sei und zudem versucht habe, in der Belegschaft Stimmung gegen diesen zu machen. Außerdem beschreiben mehrere Betriebsrät:innen, dass die Wahlen erschwert wurden. Dazu gehörte etwa, dass die Wahlunterlagen zu spät geliefert wurden, dass es Schwierigkeiten gab, Räume zu erhalten, und Beschäftigtenlisten fehlten. Sebastian spricht in diesem Zug von „Schikanen" der Arbeitgeberseite. Im Zuge der Übernahme der Vorgängerunternehmen gab es lange, intensive Auseinandersetzungen darüber, ob auch der Betriebsrat übernommen wird. So berichtet Felix:

> Da hat sich Lieferando mit Händen und Füßen dagegen gewehrt. Das hat aber nichts genutzt. Die Wählerlisten, die dafür nötig sind, haben wir eingeklagt. Auch in [Stadt] waren die Wahlen nicht geräuschlos. Wir

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

> hatten da einen Polizeieinsatz, über den wir die Wahlen durchsetzen mussten. Und das ist im Grunde auch die Voraussetzung dafür gewesen, dass wir Strukturen etablieren konnten bei Lieferando.

Im selben Atemzug berichtet Felix, dass Lieferando in seiner Stadt versucht hat, eine arbeitgebernahe Betriebsratsliste aufzustellen. Diese konnte sich bei den Wahlen aber nicht durchsetzen.

Nesrin beschreibt die Auseinandersetzungen mit Lieferando mehrfach mit dem Wort „Kleinkrieg". Kelly betont in der Mobilisierungstheorie, wie wichtig die soziale Attribution für die Mobilisierung ist. Die Arbeiter:innen müssen sich als Kollektiv sehen, als ein „Wir", das Ziele, Werte und Interessen hat, die denen der Arbeitgeberseite entgegengesetzt sind. (Kelly 1998:29) Dass zwischen dem Unternehmen und den Beschäftigten kollektive Interessengegensätze bestehen, wurde bereits an mehreren Stellen deutlich. Nesrin bringt das deutlich auf den Punkt:

> Wir wollen als Betriebsrat für die Kollegen, die uns gewählt haben, eine bessere Arbeitsgemeinschaft und bessere Arbeitsverhältnisse schaffen. Und das kriegen wir natürlich nicht vom Arbeitgeber.

René sagt, das „Schöne an prekären Jobs" sei die Klarheit darüber, wer zu „denen und wer zu uns gehört". Diese Klarheit ist jedoch auf den ersten Blick gar nicht vorhanden. Beispielsweise ist die Rolle der schon angesprochenen Live Ops unklar. Diese sind keine Fahrer:innen; sie verwalten die Aufträge und übernehmen klassische Aufgaben der Personalverwaltung. Wie bereits erwähnt, sind sie nicht weisungsbefugt gegenüber den Fahrer:innen – also sind sie auf dem Papier Kolleg:innen und keine Führungskräfte. In der Praxis erscheinen sie den Interviewten aber als solche. Diese Situation ist irritierend für die Fahrer:innen. In die gewerkschaftliche Organisierung sind die Live Ops daher nicht einbezogen. René unterstellt ihnen gar „faschistoide Machtspielchen".

Paul sagt über die Live Ops, die man früher als „Dispatcher" bezeichnete:

> Offiziell haben wir […] in der Hub keine Chefs. Mir fällt da kein professionelles Wort ein, aber eigentlich sind offiziell alle nur einfache Angestellte ohne jegliche Führungsqualifikation. Das ist natürlich Quatsch, weil die den Einfluss – und zwar 99,9 % des Einflusses – darauf haben, wer eingestellt wird und wer rausgeschmissen wird. Es ist halt eigentlich wirklich ein Witz. […] Ja, indirekt sagen die Dispatcher einem, was los

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

> ist – ich meine, man kann sich immer beschweren, aber das wird halt abgeblockt. Da muss man schon sehr widerstandsfähig sein und überhaupt wissen, dass die überhaupt nicht so weit befugt sind und dass die eigene Sicherheit vorgeht etc.

Auch für René ist die Sache eindeutig:

> Das ist klar, wir sind Kuriere und die anderen sind Vorgesetzte, die sind über uns. Sowohl die Dispatcher, hier bei Lieferando nennen sie sie Live Ops, den früheren Dispatcher-Job gibt es gar nicht mehr. Die gucken nur noch, die kontrollieren nur noch. Die greifen nur noch manuell ein, wenn irgendwas nicht funktioniert. Das andere macht die Software.

Renés Meinung nach ist es ein großes Problem, dass ein Live Op in den Betriebsrat gewählt wurde. Im gleichen Atemzug betont er aber, dass auch die Live Ops unter schlechten Arbeitsbedingungen leiden. Auch Paul ist der Ansicht, dass die „wirklichen Chefs" in ihren Büros in Berlin sitzen. Die interne Kommunikation trägt zu dieser Einschätzung bei:

> Es gab immer eine Emailadresse oder einen Ansprechpartner in der Hub. Es ist irgendwie alles so anonym und gesammelt und irgendwer antwortet dir dann anonym und ohne Namen. Als „Lieferando-Team". Das hilft dabei, zu verstehen: Die sind was anderes, die sind nicht wir.

Es zeigt sich, dass die Einteilung in soziale Gruppen dem Alltagsverstand relativ leicht fällt. Zumindest die soziale Identifikation als Kollektiv ergibt sich für die Fahrer:innen sehr direkt, da sie alle die gleiche Arbeit machen. Der in Kapitel 2.2 thematisierte Unterschied zwischen den Beschäftigten, die die App gestalten, und denen, die „unter" ihr arbeiten, trägt seinen Teil zur Bildung einer kollektiven Identität bei. So beschreibt es Florian:

> Bei Lieferando selbst gab es ja auch diese Schlagzeile, dass es einen 16 Millionen Ski-Trip gab, da waren alle eingeladen – außer den Fahrern. Also es gibt auf jeden Fall Bestrebungen von Lieferando, die Mitarbeiterschaft zusammenzubringen und eine gute Atmosphäre und Teambuilding zu schaffen – aber nicht für uns Fahrer. Das ist vielen dann auch negativ aufgestoßen. […] Das ist natürlich ein etwas schwieriges Verhältnis, was man da mit seinen Mitarbeitern aufbaut – wenn man dem einen das gibt und dem anderen nur die Krümel, wenn es doch den ganzen Kuchen gibt. Es gab auch viele verschiedene Weihnachtsfeiern.

Es zeigt sich also, dass der Prozess, der vom Ungerechtigkeitsempfinden zur kollektiven Interessenartikulation führt – Kelly (1998:29) be-

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

schreibt ihn als zweite Phase der Mobilisierung –, sowohl von der sozialen Identifikation untereinander als auch von der sozialen Attribution abhängt. Denn den Fahrer:innen fällt es leicht, sich von anderen Gruppen abzugrenzen. Sie begreifen sich als Kollektiv und verstehen, dass sie andere Interessen als die Unternehmensleitung haben. Diese Einsicht wird durch die Struktur des Unternehmens begünstigt. Auf die im Sinne Kellys fehlende Facette der zweiten Phase, die Führung, gehe ich später noch ein.

6.4 Wege in die betriebliche Mitbestimmung

Kollektives Handeln kann verschiedene Formen annehmen. Die Befragten haben alle (unter anderem) die Arbeit im Betriebsrat gewählt. Zudem sind sie alle in einer oder mehreren Gewerkschaften Mitglied. Wie sie mit der betrieblichen Interessenvertretung und den jeweiligen Gewerkschaften in Berührung gekommen sind, wird hier in aller Kürze nachgezeichnet.

Florian war in einer Stadt, in der er nun nicht mehr lebt, an der Betriebsratsgründung beteiligt. Er berichtet, dass die Arbeitsbedingungen damals so furchtbar waren, dass es gar nicht anders ging, als sich zusammenzuschließen. Da er bereits davor mit Aktionen gegen die Unternehmensleitung aufgefallen war und lautstark seine Meinung kundgetan hatte, wurde er von Kolleg:innen angesprochen. Zu dieser Zeit war er noch kein Gewerkschaftsmitglied. Weil er damals so viel anderes zu tun hatte, wurde er zunächst Ersatzmitglied des Betriebsrats. Ordentliches Mitglied wurde er dann, weil klar war, dass Lieferando seinen Vertrag nicht verlängern würde und er so vor dem Ausscheiden aus dem Unternehmen geschützt werden sollte. Zunächst war der Grund für Florian, in die NGG einzutreten, die kostenlose Rechtsschutzversicherung. Lieferando hatte ihm Lohn vorenthalten, den er sich einklagen wollte. In der Stadt, in der Florian jetzt wohnt, hat er zunächst bei Gorillas gearbeitet und ist mit dem Gorillas Workers Collective in Kontakt gekommen. Als er dann wieder bei Lieferando anfing und dort die Betriebsratswahlen anstanden, kandidierte er diesmal auf der NGG-nahen Liste.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

Felix war bereits bei einem Vorgängerunternehmen von Lieferando an der Betriebsratsgründung beteiligt. Er war unzufrieden mit den prekären Arbeitsbedingungen. Deswegen wollte er sich gewerkschaftlich organisieren und hat sich, da damals noch nicht klar war, wer für Lieferando zuständig ist, an ver.di gewandt. Dort wurde ihm aber nicht richtig geholfen. Kurze Zeit später war klar, dass die NGG für den Bereich zuständig ist. Die NGG hat sich bei unzufriedenen Fahrer:innen, unter anderem bei Felix, über Facebook gemeldet und eine Veranstaltung organisiert, um gemeinsam mit diesen zu überlegen, wie man eine Betriebsratsgründung in Angriff nehmen kann. So ist Felix zur NGG und zum Betriebsrat gekommen. Inzwischen hat Felix auch einen regionalen Vorstandsposten bei der NGG.

Auch Nesrin schildert, dass sie über die Gründung des Betriebsrats bei einem Vorgängerunternehmen von Lieferando zur NGG gekommen ist. Sie ist durch ihren Bruder und dessen Frau Teil der Gruppe geworden, die eine Betriebsratsgründung anstrebte. „Reingerutscht", wie sie selbst sagt. Als sie den Prozess der Betriebsratsgründung in Angriff nahmen, hat sich die NGG bei der Gruppe gemeldet und ihnen angeboten, sie bei arbeitsrechtlichen Themen zu beraten. Im Zuge dessen ist Nesrin auch Mitglied geworden und über die NGG-nahe Liste in den Betriebsrat eingezogen. Ein weiterer Grund für Nesrin, sich gewerkschaftlich zu organisieren, ist ihre Rolle als Frau bei Lieferando. Es ist ihr wichtig zu betonen, dass sie in den Betriebsrat gegangen ist, um Feminismus zu betreiben.

Auch Sebastian war an einer Betriebsratsgründung bei einem Vorgängerunternehmen von Lieferando beteiligt. Er wurde ebenfalls über Facebook von der NGG kontaktiert und zu einer Veranstaltung eingeladen, im Rahmen der „Liefern am Limit"-Kampagne. Bei dem Treffen hat die NGG über Organisationsmöglichkeiten informiert. Im Zuge dessen ist Sebastian Mitglied geworden und hat mit zwei weiteren Kolleg:innen die Betriebsratsgründung in die Hand genommen.

René war bereits an der Universität, an der er studiert und gearbeitet hat, im Personalrat. Im Zuge dessen war er schon Mitglied bei ver.di und in der FAU. Bei Lieferando ist er Teil des Lieferando Workers Collective und hat bereits für bessere Arbeitsbedingungen gekämpft. Irgendwann hat er sich gemeinsam mit dem LWC für die Gründung

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

eines Betriebsrats in seiner Stadt eingesetzt. Im Wahlkampf ging es ihm explizit darum, mehr Stimmen als die NGG-nahe Liste zu bekommen.

Paul hat in seiner Stadt das Lieferando Workers Collective ins Leben gerufen. Er war aufgrund der schlechten Arbeitsbedingungen mit seinem Latein am Ende. Er hat in anderen Städten und Unternehmen beobachtet, welche Erfolge die Struktur schon erzielt hat und wollte selbst mit ihr Probleme angehen. Im Betriebsrat ist er aber der einzige aus dem LWC. Mit der FAU ist er vor allem über Social Media in Berührung gekommen, daraufhin hat die FAU Aktionen des LWC in Pauls Stadt unterstützt. Er ist zudem Mitglied der NGG. Grund für seinen Eintritt war hauptsächlich die Rechtsschutzversicherung – genauso aber die Solidarität mit seinen Betriebsratskolleg:innen. Die NGG scheint für ihn trotz allem eher eine Vernunftentscheidung zu sein, während die FAU ihm wirklich gefällt.

Es zeigt sich, dass Renés Geschichte ein Sonderfall ist. Er war schon vorher in mehreren Gewerkschaften Mitglied. In seiner vorherigen Tätigkeit an der Universität war er bereits an der Interessenvertretung beteiligt. Es wird deutlich, dass bei ihm seine bereits vorhandene politische Einstellung sowie bisherige Erfahrungen mit Gewerkschaften und Organen der Interessenvertretung ausschlaggebend waren: Er hat bei Lieferando angefangen und sich direkt mit anderen zusammengeschlossen, weil er in seinen vorherigen Arbeitsverhältnissen das gleiche getan hat.

Bei allen anderen Interviewpartner:innen ist die Mitgliedschaft in der jeweiligen Gewerkschaft aus einem pragmatischen Moment hervorgegangen. Für die NGG war, wie bereits erwähnt, häufig die Rechtsschutzversicherung oder die Unterstützung bei der Betriebsratsgründung das Hauptargument. Paul hat die FAU konkrete Unterstützung für Aktionen mit dem LWC angeboten. Die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft scheint also für alle außer René, zumindest zu Beginn, eher ein Mittel zum Zweck als Ausdruck politischer Überzeugungen gewesen zu sein.

Bereits in Kapitel 6.2 wurde deutlich, dass alle Befragten bereits Erfahrungen mit juristischen Auseinandersetzungen mit Lieferando gesammelt haben. Florian wurde beispielsweise NGG-Mitglied, um die

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

Rechtsschutzversicherung zu nutzen, als das Unternehmen ihm zu wenig Gehalt überwiesen hat. Felix ist zum ersten Mal mit ver.di in Berührung gekommen, als er sich juristische Beratung bezüglich des neuen Schichtprinzips wünschte. Alle machen vom DGB-Rechtsschutz Gebrauch, alle außer René über die NGG. Ganz zufrieden sind die Betriebsrät:innen aber nicht mit der Struktur. Florian beschreibt, dass die NGG in seiner Stadt wöchentlich nur zwei Termine für die Rechtsberatung anbietet und diese ihm beide nicht passen. Per Email sei sie nicht erreichbar. Paul und Felix geben an, dass sie nicht sicher sind, wie gut die Rechtsberatung zu bewerten ist. Sie nehmen die Strukturen als tendenziell träge wahr. Sie seien weniger gewieft als „krasse Anwaltskanzleien".

Kelly (1998:34) beschreibt in der dritten Phase, der Mobilisierung, die Kosten-Nutzen-Berechnung als Flaschenhals zwischen wahrgenommener Ungerechtigkeit und kollektivem Handeln. Abgewogen werden hier zum einen soziale Motive. Die Rolle dieser wird auch in den Interviews deutlich, insbesondere bei Nesrin, bei der bereits mehrere Familienmitglieder an der Betriebsratsgründung beteiligt waren. Eine anderer Faktor sei laut Kelly (ebd.) die Erfolgserwartung. Diese ist bei fast allen Beteiligten groß; nachdem es in einer Stadt einen Betriebsrat gab, hat das Rider in anderen Städten inspiriert. Das sieht man zum Beispiel bei René sehr gut, der eigentlich mit dem LWC eine unkonventionelle Form der Organisation gewählt hat, nach einiger Beobachtung der anderen Städte dann aber gemeinsam mit Kolleg:innen doch die Betriebsratsgründung in Angriff nahm.

Die Entscheidung für die Betriebsratsgründung ist also in einigen Fällen direkt von den Ridern ausgegangen; in anderen Fällen ist die NGG zuerst an die Rider herangetreten. Wie Kelly (1998:55) in der vierten Phase, dem Gelegenheitsfenster, beschreibt, sind die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen hier relevant. In der Bundesrepublik ist der Betriebsrat eine der elementarsten Formen der betrieblichen Mitbestimmung.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

6.5 Die alltägliche Praxis im Betriebsrat

Die Arbeit in den Betriebsräten und die Bewertung derselben unterscheiden sich stark zwischen den verschiedenen Städten und der Art der Zusammenarbeit im Betriebsrat. Generell lässt sich aber sagen, dass die Befragten die Mitbestimmung sehr schätzen und es als großes Privileg empfinden, für ihre Arbeit in der organisierten Interessenvertretung bezahlt zu werden. Wie Kelly (1998:55) bezüglich des Gelegenheitsfensters schreibt, können die Rahmenbedingungen für kollektive Organisierung günstig oder ungünstig sein. Dazu gehören unter anderem gesetzliche Bestimmungen. In Deutschland sind der Betriebsratsarbeit bestimmte Grenzen gesetzt, dennoch kann sie in unterschiedlichen Unternehmen und unter verschiedenen Umständen sehr unterschiedliche Formen annehmen.

So sagt Paul über die Arbeit als Betriebsrat:

> Da ist man dann auch ein bisschen freier in der Gestaltung. Man wird bezahlt, um mit den Kollegen darüber zu reden und Sachen zu organisieren. Das ist schon das wichtigste. Man muss sich auch mal bewusst machen, dass sowas ein totales Privileg auf der Welt ist, überhaupt einen Betriebsrat zu haben.

Zwar versuche Lieferando, den Betriebsrät:innen das Leben schwer zu machen, aber dagegen würden diese sich wehren. Felix beschreibt das wie folgt:

> Und wir als Betriebsrat werden immer an den Rand gedrängt. Wir haben ein reales Machtverhältnis, weil rechtlich. Insofern dass wir auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber reden können. Der Arbeitgeber schiebt das aber weg. Der hat eine Abteilung, die heißt Labor Relations, das sind irgendwelche Trottel, die nix zu sagen haben. Und da sagt der Arbeitgeber: „Ja, ja, das sind meine Vertreter." Und dann sollen wir uns einfach mit denen prügeln. Ich ignoriere das einfach und schreib' den Geschäftsführer einfach selber an.

Er beschreibt weiter, dass Lieferando die Verantwortung des Betriebsrats in Deutschland nicht akzeptieren und den Betriebsrät:innen eher die Rolle von kritischen Journalist:innen zuweisen wolle. Das Unternehmen sei nicht bereit gewesen, den Betriebsrat als demokratische Form der betrieblichen Mitbestimmung zu betrachten.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

Felix beschreibt seine eigene Tätigkeit so:

> Ich bin derjenige, bei dem so alle Fäden zusammen laufen. Ich muss also schauen, dass die ganze Maschinerie läuft. Ich schreib' Betriebsvereinbarungen, ich berate Fahrer:innen, die mich gerne per WhatsApp anschreiben und dann auch 'ne Antwort erwarten. Und dann mache ich vor allem Papierkram. Das meint konkret: Beschlüsse und Protokolle. Dann muss das unterschrieben werden, ausgedruckt werden etc. Ich muss die Sitzungen leiten und die Beschlüsse an den Arbeitgeber kommunizieren, mit ihm schreiben und in Gerichtsverhandlungen anwesend sein.

Nesrin sieht ihre Aufgabe als Betriebsrätin darin, „für die Kollegen, die uns gewählt haben, eine bessere Arbeitsgemeinschaft und bessere Arbeitsbedingungen zu schaffen". Eine ihrer Hauptforderungen ist, dass die 30 Minuten Vor- und Nachbereitung bei jeder Schicht auch bezahlt werden. Während es bei den Interviewten, die in Städten aktiv sind, in denen die Betriebsräte schon vor längerer Zeit gegründet wurden, sehr professionell und institutionalisiert zugeht, ist es in denjenigen Städten, in denen die Betriebsratsstrukturen sehr jung sind, noch anstrengender. Florian beschreibt:

> Wir sind im Moment noch ein bisschen wie ein bockiges Kleinkind, in der Sturm-und-Drang-Phase, bis wir irgendwann effektiv arbeiten können. Was hoffentlich irgendwann kommt. Ich hab' die Hoffnung nicht aufgegeben, ich glaube, wir werden uns finden.

Florians Situation ist aber eine besondere. In seiner Stadt stehen die verschiedenen Betriebsratslisten im Konflikt miteinander. Seine gewerkschaftsnahe Liste ist in der Minderheit. Florian berichtet von vielen Konflikten, gegenseitigem Umgehen von Abmachungen und einem misstrauischen Verhältnis untereinander. Er nimmt die andere Liste im Betriebsrat als träge, unflexibel und heuchlerisch wahr. Die Konflikte würden die Arbeit im Betriebsrat hemmen und Florian hofft, dass sie gemeinsam in die Rolle hineinwachsen.

Aber auch er kann bereits auf Erfolgserlebnisse in seiner Betriebsratsarbeit zurückblicken. Genau wie Nesrin sagt er, dass die unbefristeten Verträge auf ihre Arbeit im Betriebsrat zurückgehen, worauf beide sehr stolz sind. Florian beschreibt, dass er als Ersatzbetriebsrat seinen Vertrag nicht verlängert bekommen sollte, da es zwar illegal sei, Betriebsrät:innen zu kündigen, aber nicht, deren Verträge auslaufen zu lassen:

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

> In dem Zusammenhang wurde dann vom Betriebsrat [einer anderen Stadt] Druck aufgebaut, dass die Einstellungen blockiert wurden: „Wir haben doch hier Arbeiter, die arbeiten wollen, dann nehmt doch die. Wir brauchen keine neuen Mitarbeiter. Warum wollt ihr euch neue Leute holen und andere feuern?“ Und dann hat sich das ausgeweitet zu einer deutschlandweiten Initiative.

Das heißt, alle Betriebsräte in Deutschland haben daraufhin kollektiv alle Einstellungen blockiert. Diese Praxis, gepaart mit der Knappheit an Fahrradkurier:innen zu der Zeit, habe dazu geführt, dass Lieferando nun unbefristete Verträge abschließt.

Generell haben die Betriebsrät:innen einige Erfolgserlebnisse vorzuweisen. Nesrin sagt:

> Wenn wir die Kategorien Erfolge, Mittelmaß, Nichterfolge einführen, würde ich sagen, dass wir mehr Erfolge hatten als Mittelmaß oder Misserfolge. Natürlich, ja, wenn wir zehn Klagen hatten, hatten wir eine verloren.

Und Felix berichtet von einer Behördenbegehung, die für ihn der erste große Erfolg mit dem Betriebsrat war. Dabei habe er bei der Behörde eine Liste eingereicht mit 50 Arbeitsschutzverstößen. Daraufhin sei der Betrieb beinahe geschlossen worden. Er betont die Unwissenheit des Unternehmens: „Das Arbeitsschutzsystem war denen kein Begriff. Die waren völlig von der Rolle.“

Auch René berichtet von Erfolgserlebnissen, scheint dabei aber einen anderen Maßstab anzulegen als die anderen Befragten. Ihm scheint das Denken der Kolleg:innen besonders wichtig zu sein:

> Wir haben nur Erfolge gehabt. (Lacht.) Ich feier’ aber auch die kleinsten Erfolge. Für mich ist auch schon jede Woche, in der wir uns treffen, uns schon getroffen haben, ein Erfolg. Jeder Kollege, der kommt und wiederkommt, ist ein Erfolg. Die schönen großen Sachen sind halt, wenn Leute annehmen und verstehen, was wir machen. Und dahinter stehen. Und vielleicht auch anderen Kollegen helfen.

Auffällig ist, dass viele der Interviewten schon vor der Betriebsratsgründung bzw. ihrer Wahl in den Betriebsrat Aufgaben übernommen haben, die klassisch für diesen sind. So beschreibt René beispielsweise den Betriebsrat als „Gamechanger“, da die Kolleg:innen vor dessen Gründung immer zu spät mit ihren Problemen zu ihm bzw. den anderen Mitgliedern des LWC gekommen seien:

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

> Von Kündigungen hat man erst so spät erfahren, dass man nicht mehr klagen konnte. Da konnte man nur versuchen, die Schäden ein bisschen zu flicken. Und jetzt zum Beispiel, wo wir Betriebsrat sind, bekommen wir sie schon vor den Kollegen mit, also wir wissen halt, dass die gekündigt werden. Vorher war's halt immer die Feuerwehrarbeit im Nachhinein. Und jetzt können wir die Kollegen schon vorbereitet halten mit all ihren Dokumenten; die warten nur auf die Kündigung, sodass wir vor Gericht ziehen können.

Auch Paul beschreibt, dass er sich freut, nun endlich dafür bezahlt zu werden, den Kolleg:innen zu helfen. Das habe er sowieso schon länger getan.

Generell zeigt sich, dass die Betriebsrät:innen allesamt ein sehr radikales Bild von Betriebsräten haben, sie sind „krawallgebürstet", wie Nesrin sagt. Klagen gehört für sie zum Tagesgeschäft. Dabei gibt es quasi keinen Unterschied zwischen den verschiedenen Gewerkschaftsmitgliedschaften. Denn wie bereits in Kapitel 6.3 deutlich wurde, sind die interviewten Betriebsrät:innen alle der Meinung, dass sie und die Unternehmensleitung grundsätzlich entgegengesetzte Interessen haben.

Paul beschreibt das so:

> Und grade bei uns: Ich würde zwar nicht sagen, dass wir den unabhängigsten und wildesten Betriebsrat haben. Aber […] im Vergleich zu klassischen Betriebsräten in klassischen Unternehmen sind wir schon sehr unabhängig und haben unsere eigenen Standpunkte. Und sind jetzt nicht irgendwie konzerngesteuert und nicken einfach nur alles ab. Wir sind schon sehr streitwütig und ziehen grade wieder wegen drei Sachen vor Gericht.

Auch Sebastian beschreibt, dass „die Sozialpartnerschaft [unternehmensseitig] aufgekündigt wurde":

> Später, als der Betriebsrat dann bisschen mehr im Sattel saß, haben wir halt verschiedene Gerichtsverfahren angestrebt. Weil das Management sich halt auch immer sehr aufgeschlossen gegeben hat und auf der Oberfläche immer so eine sozialpartnerschaftliche Kooperation haben wollte. Als es dann aber an konkrete Forderungen ging, haben die sehr schnell Anwälte geschickt. (Lacht.)

Aus seiner vorherigen Stadt berichtet Florian, was das für ein Lernprozess gewesen sei:

> Meine Freunde [im damaligen Betriebsrat] waren da noch bisschen verblendet und waren so: „Lieferando ist schon gut." Mittlerweile sind die

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

> alle komplett im Betriebsratsmodus – es ist also wirklich kein gelber Betriebsrat. Bei weitem nicht. Und die haben sich gut gefunden. Und dann hab' ich auch mehrere Jahre gesehen, wie die da wirklich gut zusammenarbeiten und Mitbestimmung auch wirklich leben.

Bei René wird eine besondere Vorstellung von Betriebsräten deutlich. Er betrachtet sie als Demokratisierungsinstanz, die die Eigentumsverhältnisse dieser Gesellschaft grundsätzlich in Frage stellen könne. Betriebsräte können für René auch ein utopisches Moment haben:

> Ich sehe Betriebsräte als Prozess der Ermächtigung und der Enteignung von Firmen. In dem Moment, in dem du das Wahlausschreiben an die Wand hängst, hast du den Flecken Wand enteignet. Der gehört jetzt den Kollegen, den Arbeitern. Da wird jetzt immer die Information von dem Betriebsrat oder dem Wahlvorstand hängen. Und das wird immer mehr. Der Raum, den sich die Arbeiter:innen nehmen, der wird halt immer größer. Und dann hast du irgendwann ein Büro. Und dann, das ist das Ziel von mir und anderen, irgendwann übernimmst du den Laden. Du drängst die Bosse raus.

Grundsätzlich lässt sich also sagen: Zwar unterscheidet sich zum Teil die Auffassung dessen, was Betriebsratspraxis ausmachen sollte, aber alle Befragten haben ein wenig sozialpartnerschaftliches Bild von ihr. Zudem konnten alle Befragten schon Erfolge mit dem Betriebsrat erkämpfen. Konflikte verschiedener Listen innerhalb des Betriebsrats, die sehr unterschiedlicher Auffassung sind, wie gute Betriebsratsarbeit aussieht, scheinen jedoch hinderlich zu sein.

6.6 Die Herausforderungen des Plattformkapitalismus

In Kapitel 2.3 wurde gezeigt, vor welchen Problemen gewerkschaftliche Organisierung in Plattformunternehmen steht; dies sind insbesondere die Delokalisierung, die algorithmengesteuerte Arbeit, die besondere Sozialstruktur und die veränderte Beziehung zwischen Unternehmen, Beschäftigten, Kund:innen und Auftraggeber:innen. Im Folgenden geht es darum, wie die Betriebsrät:innen diese Probleme schildern und welche Lösungen sie entwickelt haben.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

Plattform, Beschäftigung und algorithmisches Management

Felix beschreibt die Arbeit „unter" der Plattform sehr treffend:

> Die Mails, die an die Fahrerschaft gehen von Lieferando, sind unterzeichnet mit „Dein Lieferando.de-Team". Die sehen sich nicht so richtig als Arbeitgeber. Wir sind auch nur Kunden für die.

Felix weiß darum, dass Lieferando ein Interesse daran hat, die Beziehung zu den Fahrer:innen nicht als klassisches Beschäftigungsverhältnis, sondern als Vermittlungsverhältnis erscheinen zu lassen. In den Augen des Unternehmens sind die Rider Selbstständige. Würden sie selbst es genauso sehen, wäre das ein Problem für gewerkschaftliche Organisierung. Felix und den anderen Interviewten stellt sich die Sache aber anders dar: Sie berichten, dass sich die Fahrer:innen selbst als Beschäftigte von Lieferando sehen. Die bereits geschilderten Klagen gegen das Unternehmen zielen allesamt darauf, diese subjektive Klarheit über das Arbeitsverhältnis auch objektiv durchzusetzen – deutlichstes Beispiel dafür sind Klagen, die darauf zielen, dass Arbeitsmittel unternehmensseitig bereitgestellt werden müssen. Den Fahrer:innen kommt dabei die deutsche Rechtslage zugute: Hierzulande wird regelmäßig geleistete Arbeit als Beschäftigungsverhältnis aufgefasst.

Die Effekte des algorithmischen Managements auf gewerkschaftliche Organisierung habe ich in Kapitel 2.3 als klärungsbedürftig beschrieben. Einerseits kann davon ausgegangen werden, dass es bei den Beschäftigten ein Gefühl der Ohnmacht erzeugt. Die Auslagerung von Managemententscheidungen an den Algorithmus kann es zudem erschweren, eine Gegenposition zum Unternehmen aufzubauen. Auf der anderen Seite ist allerdings denkbar, dass das inhärente Machtungleichgewicht und die Starrheit des algorithmischen Managements die kollektive Organisierung der Beschäftigten befeuern.

Die wesentlichen Aussagen der Befragten zu diesem Thema habe ich bereits in den Kapiteln 6.1 und 6.3 wiedergegeben. Entscheidend ist die soziale Attribution: Die Betriebsrät:innen identifizieren ausnahmslos die App, die den Arbeitsalltag der Rider bestimmt, mit dem Management. Für Paul ist beispielsweise klar, dass die Unzulänglichkeiten der App in der Verantwortung der Unternehmensleitung liegen. Die Empörung über das System der Schichtvergabe richtet sich, wie in

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

Kapitel 6.1 beschrieben, ebenso gegen das Unternehmen. Dass individuelle Probleme nur über die App geklärt werden können, wird nicht als technisch gegeben hingenommen, sondern als Ungerechtigkeit – und ist daher Ausgangspunkt für die kollektive Interessenartikulation. Die Identifikation der App und aller, die nicht „unter" ihr arbeiten, mit der Unternehmensleitung geht so weit, dass sogar die Live Ops ihr zugeschlagen werden, obwohl sie auf dem Papier nicht einmal weisungsbefugt sind. Es zeigt sich also in aller Deutlichkeit: Das algorithmische Management trägt zur Mobilisierung bei, zumindest in seiner bei Lieferando implementierten Form, da es ein starkes Ungerechtigkeitsgefühl bei den Fahrer:innen erzeugt und technische Gegebenheiten als Folge des betrieblichen Machtungleichgewichts aufgefasst werden.

Individualisierung

Durch die delokalisierte Arbeit ist der Kontakt unter den Kolleg:innen auf ein Minimum reduziert. Dies wurde in Kapitel 6.1 bereits ausgeführt. Neben der möglichen Belastung durch die Einsamkeit ist die Individualisierung der Arbeit insbesondere für die gewerkschaftliche Organisierung der Fahrer ein wichtiges Thema. Denn Kelly (1998) betont: Mobilisierung ist ein sozialer Prozess.

Beispielsweise beschreibt Florian:

> Da sehe ich die Kollegen ganz eventuell mal für zwei Minuten im Restaurant und da kann man sich austauschen. Das ist auch die Schwierigkeit, in diesem Job sich zu organisieren, weil wir halt nicht so richtig eine Betriebsstätte haben, wie es halt bei anderen Firmen üblich ist. Wir haben kein Büro, keine Werkshalle, nicht irgendwas Ähnliches. Wir sind alle verstreut über [die ganze Stadt] – das ist eine große, große Fläche. Da einen Zusammenhang herzustellen, wenn wir sowieso eine Fluktuationsrate von 3–5 Monaten haben, […] ist sehr schwierig.

Felix sagt, ihm sei bewusst, dass es unternehmensseitig überhaupt nicht gewünscht ist, dass die Rider miteinander sprechen:

> Idealtypisch ist es ja gar nicht gewollt, dass man sich trifft. Der Idealfall ist natürlich 'ne gut geölte Maschine: Man bekommt die Order, fährt zum Restaurant, holt die direkt ab. Wir sind also quasi auf die Dysfunktionalität der Maschine angewiesen.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

Eine naheliegende Möglichkeit, dennoch Kommunikationskanäle aufzubauen, ist der digitale Raum. Dabei treten aber Probleme auf; insbesondere in der Zeit vor der Betriebsratsgründung gab es diese. Die digitalen Kanäle sind etwa kaum vor der Arbeitgeberseite zu schützen. Sebastian beschreibt beispielsweise, dass die WhatsApp-Gruppe in seiner Stadt von einem sogenannten Rider Captain geführt wurde und alle kritischen Informationen aus der Gruppe direkt an das Office weitergegeben wurden. Deswegen, sagt er, hätten sie vor der Betriebsratsgründung größtenteils auf WhatsApp verzichtet. Felix berichtet aber, dass sich dies mit der Betriebsratsgründung geändert habe. Inzwischen seien ungefähr 175 Personen Mitglied in der WhatsApp-Gruppe des Betriebsrats, immerhin etwa die Hälfte der Belegschaft. Sie haben aber auch die Möglichkeit, die Verteiler des Betriebsrats zu nutzen, um die Gruppe zu bewerben. Da die Gruppe vom Betriebsrat betreut wird, stünde sie natürlich unter einem kritischen Stern, mehr noch:

> Wir kennen uns ja mit dem Recht aus und da gelingt es mir auch immer sehr gut, dass man da arbeitgeberfreundliche Stimmen – das passiert wirklich gar nicht mehr. (Lacht.) In der Vergangenheit hatten wir da ein paar Wortgefechte mit ein paar Leuten, die dann meinten, den Anwalt für Lieferando spielen zu müssen. In Städten, wo der Betriebsrat sehr taff auftritt und sich das mal etabliert hat, da besteht dann auch keine arbeitgeberfreundliche Stimmung. Genau, wir begleiten das, und da sind Leute, die sehr kritisch sind. Wir haben auch eine Möglichkeit, dass wir Vorgesetzte da raushalten. Wir wissen, dass die da nicht drin sind.

Paul berichtet, dass in seiner Stadt eine WhatsApp-Gruppe vom Betriebsrat betrieben werde, beschreibt aber, wie schwierig es sei, die Kolleg:innen zu motivieren, Teil der Gruppe zu werden. Besser funktionierten die Facebook-Gruppen, bei denen Kolleg:innen versuchen, Rider für die NGG zu begeistern:

> Die fragen dann: „Aus welcher Stadt kommst du? Da gibt's folgende WhatsApp-Gruppe. Und willst du nicht in die Gewerkschaft eintreten?"

Dennoch betonen fast alle Interviewten, dass die persönliche Kommunikation erfolgversprechender sei als die digitale, auch weil es schwerer für das Unternehmen sei, diese zu überwachen. Hinzu kommt Pauls Beobachtung: „Das Flyerverteilen bleibt einfach mehr hängen."

Wie sich das Fehlen fester Arbeitsplätze und Pausenräume auf die Organisierung auswirke, wird ambivalent bewertet. Nesrin ist beispiels-

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

weise der Meinung, dass es ihr eher zugutekomme. So beschreibt sie, dass die Werbung für die Betriebsratswahl einfach vor den Restaurants stattgefunden habe, bei denen die meisten Bestellungen eingehen. Als Fahrer:innen kennen sie diese natürlich gut. Zudem seien sie einfach mit den Fahrrädern und Flyern in der Hand durch die ganze Stadt gefahren und hätten einzelne Rider direkt angesprochen. Durch die Uniformen sind die Fahrer:innen ja gut erkennbar. Wegen der Delokalisierung, betont Nesrin, habe die Arbeitgeberseite keine Möglichkeiten der Überwachung.

Auch René ist der Meinung, dass diese Tatsache zum Vorteil gemacht werden kann:

> Alle sagen immer: „Ja, das ist doch so schwierig bei euch, ihr seid immer draußen, ihr habt keinen Betrieb." Und meistens, wenn man lang genug drüber nachdenkt, kann man das umkehren und einen Vorteil draus machen. Und das haben wir halt gemacht.

Dabei bezieht er sich auf die Wahlkampfmethode des LWC, die er „Blitzkonzept" nennt. Er selbst habe die Methode bei der Kampagne „Deutsche Wohnen und Co. enteignen" kennengelernt und beschreibt sie so:

> [Man] geht als Kernteam wo hin und versucht, möglichst viele Nachbar:innen mitzunehmen. Und verstärkt das aber mit Freiwilligen aus der ganzen Stadt. Und dann spricht man in einem Kiez alle Nachbar:innen an. Und das haben wir halt übertragen auf unsere Kurier:innen. Und dann haben wir halt ein paar Tage und Wochenenden in mehreren Bezirken immer mit Unterstützung von Nachbar:innen und Leuten aus [Stadt] massenhafte Ansprachen gemacht. Und wir haben es wirklich geschafft, dass wir mit so 10–20 externen Leuten in einem Bezirk für ein paar Stunden mehrere Kurier:innen angesprochen haben.

René wertet die Aktion als großen Erfolg:

> Ich sag' immer den Kolleg:innen: „Ohne die Unterstützung von außen hätten wir auch nur die 60 Stimmen wie die NGG bekommen. Alle anderen Stimmen haben andere für uns besorgt."

Die „Unterstützung von außen" waren Personen aus linken Gruppen, Netzwerken und Hausprojekten.

Sebastian berichtet von einer anderen kreativen Aktion, in diesem Fall von der NGG. Sie fand statt, um die Fahrer:innen auf die Gewerkschaft und die Möglichkeit eines Betriebsrats für das Vorgänger-

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

unternehmen von Lieferando aufmerksam zu machen. Die bereits organisierten Rider haben dafür gemeinsam mit der NGG über Lieferando große Mengen Essen bei den verschiedensten Restaurants bestellt und daraus in der Eingangshalle des Gewerkschaftshauses ein Buffet erstellt. Dazu gab es noch kalte Getränke. Die Lieferant:innen konnten das von ihnen gelieferte Essen dann direkt genießen. Sie wurden dann angesprochen und über die Vorteile der NGG aufgeklärt. Sebastian bewertet die Aktion als erfolgreich; die Fahrer:innen seien angetan gewesen vom Format der Veranstaltung.

Sozialstruktur

Eine weitere Herausforderung für gewerkschaftliche Organisation, die in Kapitel 2.3 besprochen wurde, ist die Sozialstruktur der Rider bei Lieferando. Auch sie wird ausführlich von meinen Interviewpartner:innen diskutiert.

Ein Punkt, der häufig genannt wird, ist der hohe Anteil an Studierenden. Dies sei einer der Gründe, warum die Fluktuation so hoch ist und das Interesse an gewerkschaftlicher Organisation eher gering. Ebenfalls thematisieren alle Befragten den hohen Anteil migrantischer Kolleg:innen. Dabei handele es sich besonders häufig um Menschen, die noch nicht lange in Deutschland leben, oft auch um ausländische Studierende, die nicht planen, langfristig in Deutschland zu bleiben. Diese kämen häufig aus Südasien. Dabei komme es nicht nur zu Sprachbarrieren und kulturellen Missverständnissen. Es herrsche auch ein großes Unwissen über die Rechte, die Beschäftigte in Deutschland haben. Paul erklärt:

> Es ist wirklich schwer, überhaupt zu erklären: Was ist eine Gewerkschaft? Man muss da auch einfach erst mal Vertrauen aufbauen. Die denken auch teilweise, die Gewerkschaft ist vom Management. Die denken manchmal, der Betriebsrat gehört zu Lieferando.

Sebastian sagt beispielsweise:

> Ein Problem dabei war auf jeden Fall die Mitgliedschaft, da die Leute oft nicht wussten, was eine Gewerkschaft überhaupt ist und sich dann vermutlich dachten, wir wollen denen ein Abo aufschwatzen. Das ist

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

> ein Problem, ich meine, die Gewerkschaft kann nur Leute vertreten, die Gewerkschaftsmitglieder sind.

Und Paul beschreibt:

> [A]ußerdem haben wir auch viele migrantische Leute, die denken, wenn man in die Gewerkschaft eintritt, kommt man wie in ihrem Heimatland in den Knast. Die denken teilweise, man kommt direkt in den Knast, wenn man nur das Wort ausspricht.

Nesrin stellt selbst ihre frühere Unkenntnis des deutschen Arbeitsrechts und der Gewerkschaften mit ihrer Migrationsgeschichte in einen Zusammenhang. Das habe sich erst mit ihrer Beschäftigung als Betriebsrätin geändert. Sie spricht zudem von Sprachbarrieren und von kulturellen Barrieren, die zu Konflikten am Arbeitsplatz führen.

René kritisiert, dass die Berichte über die Branche häufig durch „plumpen Rassismus" geprägt seien:

> Das ist, wo – auch in diversen Artikeln über die Gorillas – einem auch der plumpe Rassismus entgegenspringt: „Ja, die kommen aus anderen Kulturen, die Sprachbarrieren." Und dann sag' ich: „Nee, die Sprachbarriere liegt bei dir. Du kannst einfach kein Englisch, du sprichst einfach nur Deutsch. Das ist doch nicht das Problem der Beschäftigten, dass du deren Sprache nicht sprichst."

Der Umgang mit der Vielsprachigkeit auf dem modernen Arbeitsmarkt ist für René auch ein großer Kritikpunkt an den DGB-Gewerkschaften. Er sieht darin ein Beispiel dafür, dass die Struktur des DGB ihn am Leben der Leute vorbei arbeiten lasse:

> Super einfach auch: Sprache! Ein Gamechanger war jetzt: Ich hab' zum ersten Mal Bücher zu Betriebsratsarbeit mit DeepL auf Englisch übersetzt bekommen. Niemand hat sowas. Es gibt kein einziges, was Betriebsrat erklärt auf Englisch. Es gibt so fünfseitige Broschüren vom DGB. Aber ein Buch, was dann mal so 50 Seiten hat, gibt's nicht! Das ist der Wahnsinn, als würde es in Deutschland nur deutschsprachige Beschäftigte geben.

Paul kritisiert ebenso den Umgang der NGG mit der Vielsprachigkeit und sagt, dass die FAU hier besser arbeite – größtenteils zweisprachig. So sagt er zynisch:

> Und die NGG hat das Geld und hat die Erfahrung, aber die sind da total in ihren Strukturen festgefahren und kommen einfach nicht auf neue Ideen. Jetzt zum Tarifvertrag haben sie es endlich geschafft, die Flyer

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

> auch auf mehr als Englisch und Deutsch zu drucken. Das ist für die ja schon 'ne Innovation.

Da das Gehalt recht niedrig und die Arbeitsbedingungen so schlecht seien, würde sowohl der Mitgliedsbeitrag der Gewerkschaften die Beschäftigten stark abschrecken als auch der Aufwand gewerkschaftlichen Aktivismus. Paul weiter:

> Es sind teilweise Familienväter und -mütter, die irgendwie ihr Überleben mit jedem Cent zusammensparen. Wenn die dann hören, es kostet was, in der Gewerkschaft zu sein, dann ist [es] komplett vorbei. Bei dem Job wird kein Führungszeugnis gebraucht. Leute, die halt Geld brauchen, machen das und haben einfach keine Energie. Und ich muss sagen: Wenn ich das jetzt Vollzeit machen würde, hätte ich dafür auch keine Energie.

Da die Anforderungen an die Rider verhältnismäßig gering seien, hätten viele Beschäftigte ein Gefühl der Dankbarkeit Lieferando gegenüber, weil sie es als Chance wahrnehmen würden, für Lieferando zu arbeiten. Für sie bedeute der Arbeitsmarkt viele Zurückweisungen. Paul beschreibt:

> Lieferando ist auch einfach ein Sammelbecken für alle möglichen Leute, die aus persönlichen Gründen da gelandet sind. Also, keine Ahnung: Es gibt auch einige Leute, die im Gefängnis waren und die haben Vorstrafen. Die würden keinen anderen Job bekommen. Das ist so ein richtiger Teufelskreis. Die Leute lassen sich ausbeuten, lassen sich auch nicht helfen, sondern geben sich einfach ihrem Schicksal hin. Viele geben sich ihrem Schicksal dann auch so hin, dass sie sagen: „Lieferando ist ja gar nicht so schlecht." Die sind dann halt auch teilweise wirklich gegen die Gewerkschaft. Weil der Job bei Lieferando einem einfach auch Halt gibt. Und wenn die sagen würden: „Ich mach was dagegen", würde der letzte Halt wegfallen.

Die Befragten sind alle der Meinung, die Mehrheit ihrer Kolleg:innen habe kein Verständnis ihrer Rechte. Das habe ein gewisses Frustrationspotenzial, so Florian:

> Und Leute da ins Boot zu bekommen, ist wirklich schwierig. Also, Leute werden einerseits ausgebeutet, wissen sich nicht zu helfen, und selbst die, die es wissen, denken sich so: „Fuck it." Also nein, ich denke nicht, dass die Leute wissen, was ihre Rechte sind.

Der Umgang mit der Sozialstruktur stellt somit eine Herausforderung dar. Die Befragten sind sich aber einig, dass hier vor allem persönliche Vertrauensarbeit zu leisten ist. Dies ist ganz im Sinne von Kelly

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

(1998:32), dem zufolge es die Aufgabe der Führungspersonen sei, mit Kolleg:innen über die Ungerechtigkeiten im Unternehmen zu sprechen und sich individuell zu wehren, was andere Arbeiter:innen ermutige, dasselbe zu tun.

Vertrauen

Sebastian berichtet davon, wie wichtig Leadership für die gewerkschaftliche Sache ist. Er beschreibt als Wendepunkt im Prozess der Betriebsratsgründung den Moment, als ein Beschäftigter, der eher in Managementnähe gearbeitet hat, ebenfalls „die Schnauze voll hatte". Die Person sei zuvor auch Fahrer gewesen, habe sich dann aber hochgearbeitet. Dadurch sei er in der Belegschaft bekannt gewesen. „Der hat dann ein bisschen mehr Vertrauen gebracht, diesem Gewerkschaftskram gegenüber", erzählt Sebastian.

René ist Vertrauensbildung besonders wichtig. Er spricht mehrfach davon. Ein Beispiel:

> Das sind Menschen, Menschen mit einem sehr komplexen Leben. Und das muss man auch so komplex annehmen. Die Leute dann auch ansprechen. Und ja, du hast das Problem, wenn du einen von unseren prekären Kollegen am Arsch hast, dann hast du einen, der immer in sehr prekären Lebenslagen ist, nicht nur in der Arbeit. Da musst du dich mit dem Visum auseinandersetzen, die haben keine vernünftige Wohnung. Das ist super viel Arbeit. Wenn du das aber nicht machst, dann vertrauen dir die Leute halt nicht. Viele Themen [spielen eine Rolle], die erst mal gar nicht so viel mit gewerkschaftlichem Arbeitskampf zu tun haben. Damit machst du aber halt Arbeitskampf. Ja, neben dem, sich jahrelang mit vielen Leuten zu treffen und gegen den Boss in uns allen zu kämpfen. Dann halt so rechtliche Auseinandersetzungen. Wir haben bei Lieferando selbst einen sehr indirekten Wahlkampf geführt.

Diese Art von Leadership ist für René eine Form von Arbeitskampf. Er ist der Meinung, dass Arbeitskampf in einem prekären Sektor wie der plattformbasierten Lieferbranche gar nicht anders aussehen kann, als mit den Beschäftigten über ihre alltäglichen Probleme zu sprechen.

Die Befragten sind oder waren alle Mitglied im Betriebsrat und haben fast alle studiert bzw. studieren noch. Sie thematisieren ihre eigene privilegierte Position im Vergleich zu ihren Kolleg:innen. In vielen

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

Fällen grenzen sie sich ab von der Situation der Kolleg:innen, die Schwierigkeiten hätten, einen anderen Job zu finden. Auch Paul, der als einziger nie studiert hat, sagt:

> Sonst hätte ich halt einfach gekündigt. Weil ich halt einfach das Privileg habe. Ich hab' auch eine Berufsausbildung, ich kann auch in meinen alten Job.

Dabei wird häufig eine gewisse Distanz deutlich zwischen den Befragten, die ihren Kolleg:innen gegenüber in eine Expert:innenrolle schlüpfen, und den „normalen" Fahrer:innen. Felix antwortet zum Beispiel wie folgt auf die Frage, ob seine Kolleg:innen sich mit Arbeitsrecht auskennen:

> Naja, ich sag' mal, man redet einfach über Arbeiter:innen und die ticken einfach anders. Denen ist das schon scheißegal. Da sind wir da, um die subtilen Mechanismen zu bekämpfen.

Ich habe bereits darauf hingewiesen, dass die Befragten ihre Expert:innenrolle häufig schon innehatten, bevor sie in der Form der Betriebsratsmitgliedschaft institutionalisiert wurde. Diese Expert:innenrolle beschränkt sich aber nicht auf die Beziehung zu den Kolleg:innen. Auch gegenüber Wissenschaftler:innen und Journalist:innen wird sie eingenommen. Alle Interviewpartner:innen haben schon mehrere Interviews gegeben und dabei eine gewisse Routine entwickelt. Florian sagt dazu:

> Das Ding ist, dass sich kaum jemand mit dem modernen Arbeitsleben und Lieferando auskennt. Weil die Branche ja auch so neu ist. Ich mein', dementsprechend bekommen wir auch am laufenden Band Anfragen für Forschung. (Lacht.) Wir freuen uns auch, dass geforscht wird und sowas.

Zudem nehmen die Befragten sich auch als Expert:innen gegenüber den Gewerkschaften wahr, insbesondere gegenüber der NGG. Sebastian zum Beispiel gibt an, dass der Vorstoß von ihm und anderen, einen Betriebsrat zu gründen, einer der ersten überhaupt in der Gig Economy gewesen sei. Deshalb hat er es so wahrgenommen, dass die NGG alle Informationen von ihnen bekommen hat und bereit war, von ihnen zu lernen.

Florian beschreibt etwas Ähnliches:

> Dementsprechend nehm' ich das den Gewerkschaften gar nicht übel, dass sie nicht wissen, was sie mit uns anfangen können, müssen, sollen. Aller-

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

> dings bekommt die NGG immer mehr 'nen Zugang dazu, was wir sind, wie wir sind, wie wir arbeiten. Und das sieht man halt unter anderem im Zusammenhang mit der Tarifkommission, die zum Beispiel aufgestellt wurde. Und der gewerkschaftlichen Organisierung, die halt immer steigt und wächst. Das ist auf jeden Fall auch ein Zeichen dafür, dass wir auch immer mehr 'nen Zugang und ein Mehr an Aufeinanderzugehen haben.

Nesrin antwortet auf die Frage, ob sich die NGG mit der Branche auskenne, mit einem klaren Jein. Sie sagt:

> Die NGG gewinnt durch uns auch viel mehr Erfahrung. […] Wenn ich so Gerichte und NGG allgemein sehe: Natürlich gibt es Verbesserungsbedarf, und zwar einen großen. Aber die lernen halt durch unsere Erfahrung, die wir reinbringen, und wie wir unsere Sachen sehen. Ich kann zu 90 % sagen: Die NGG wusste nicht, was ein Lieferdienstkurier ist.

Nesrin beschreibt weiter, dass sie das Gefühl habe, die Gewerkschaft fragt sie und ihre Kolleg:innen nach ihren Erfahrungen, nimmt diese ernst und versucht ihnen zu helfen. Paul ist da ambivalenter. Er ist der Meinung, dass noch viel Luft nach oben sei, und betont: „Man hat es ja auch schon ein bisschen mitbekommen – die alten Gewerkschaften kommen nicht klar mit dieser neuen Art von Arbeit." Auch René attestiert allen Gewerkschaften Unkenntnis der Branche. Am ehesten habe noch die FAU Ahnung.

In einigen Passagen der Interviews wird deutlich, dass die Betriebsrät:innen nicht nur das Gefühl haben, Expert:innen gegenüber Wissenschaftler:innen, Journalist:innen und den Gewerkschaften zu sein – hin und wieder kommt selbst eine Expert:innenhaltung gegenüber dem Unternehmen zu Tage. Besonders deutlich wird dies bei Nesrin und Felix. Nesrin ist ganz klar der Meinung, dass der Betriebsrat mehr Erfahrung mit Arbeitsrecht habe als die Leute, die Lieferando dafür angestellt hat. Sie beschreibt die Arbeitgeberseite als unorganisiert und uninformiert. Schelmisch sagt sie dazu:

> Der Arbeitgeber hat es jetzt „endlich" geschafft, nach drei Jahren Erfahrung, gescheite Leute zu holen, die im Endeffekt unsere Arbeit als Betriebsrat schwer machen wollen.

Und Felix sagt, vor Selbstbewusstsein strotzend:

> Das Machtverhältnis in meinem Fall ist sehr gesondert. Alles, was ich persönlich mache, löst bei Takeaway mittelschwere Krisen aus. Ich weiß, dass jede Mail, die ich schreibe, bis zum Geschäftsführer vordringt. Du

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

> musst dir vorstellen: Das ist ein Unternehmen, das nicht vorgesehen hat, das Leute sich organisieren. Wir sprechen eine andere Sprache. Die haben gar nicht verstanden, was wir eigentlich wollen. Wir haben die mit einer Lebensrealität konfrontiert, die sie nicht für anwendbar hielten. Arbeitsschutz haben wir bei denen implementiert. Das sind so Sachen, die für Lieferando vorher einfach kein Begriff waren.

Unter dem Gelegenheitsfenster beschreibt Kelly (1998:55) die Möglichkeitsstrukturen, die für kollektives Handeln notwendig sind. Ein zentraler Punkt hierbei ist das (wahrgenommene) Machtverhältnis zwischen den Parteien. Die Ausführungen der Interviewten zeigen: Sowohl die konkreten Erfolgserlebnisse der Betriebsrät:innen als auch ihr Eindruck, über mehr Wissen zu verfügen als die Gegenseite, führen dazu, dass es sich in gewissen Momenten so anfühlt, als seien die Beschäftigten in der überlegenen Position. Das ist entscheidend dafür, dass sich verschiedene Formen des. kollektiven Handelns entwickeln. Auf diese gehe ich nun ein.

6.7 Vielfältige Formen des kollektiven Handelns

Kelly (1998:57) betont, dass kollektives Handeln vielfältige Formen annehmen kann. Dafür sind insbesondere unterschiedliche Rahmenbedingungen verantwortlich. Auch stille Formen des Protests sind hierbei relevant (Heinz 2020:108).

Individuelle und unorthodoxe Kampfformen

Subtile Weisen, den Arbeitsalltag in Eigenregie so zu gestalten, wie man ihn sich wünscht, finden sich mehrfach in den Interviews. So beschreibt Felix, dass er gerne mal das GPS ausschaltet, um dann in Ruhe einzukaufen oder nach Hause zu gehen. Ob man gerade keinen Empfang oder keine Zeit habe, könne ja niemand überwachen. Dies führt zu einer flexiblen Pausenverlängerung. Paul sagt, dass er sich als „alter Hase" nicht von irgendwelchen vorgegebenen Zeiten stressen lasse. Und Sebastian beschreibt, dass er eigentlich in seiner Freizeit sein Fahrrad überprüfen müsse. Da er dies aber als Arbeitszeit betrachtet, habe er die Inspektion immer dann gemacht, wenn er bereits in der

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

App angemeldet war. Und René erzählt, dass er seine bezahlte Wartezeit zwischen den Bestellungen gerne mal ein bisschen verlängert habe:

> Im Sommer bin ich tatsächlich auch zwischendurch baden gegangen. Auch wenn ich auf eine Order gewartet hab'. Das hat auch immer ganz gut geklappt. Da bin ich einfach irgendwo reingehüpft. Das hat echt Spaß gemacht, das war echt angenehm.

Auch sonst berichten die Befragten von Formen des Arbeitskampfs, die aus dem institutionalisierten Raster herausfallen. Paul hatte mit einigen unorthodoxen Aktionen der FAU Erfolg. Er erzählt von einem Walk-In in seiner Stadt: Zehn Personen seien in die Hub von Lieferando marschiert und hätten ein Forderungsschreiben vorgelegt. Von ihnen seien aber nur zwei Rider bei Lieferando gewesen. Die Forderungen lauteten: bessere Handschuhe, Diensthandys, Arbeitskleidung und Handyhalterungen.

> [W]o die Leute [von Lieferando] dann halt wirklich gelaufen sind, als wären wir die Vorgesetzten, weil halt einfach diese Macht da war. Diese direkte Aktion, das war sehr gut, sehr schön.

Neue Handschuhe seien gewährt worden. Weil damit aber noch nicht alles erreicht war, hätten die beteiligten Rider mit der FAU eine Demonstration organisiert, um die weiteren Forderungen durchzusetzen. An der Demonstration hätten 100 Personen teilgenommen. Paul wertet sie als großen Erfolg. Die Tatsache, dass den Ridern im folgenden Winter Thermokleidung, neue Handschuhe und eine Handyhalterung gestellt wurden, sieht Paul als direkte Konsequenz dieser Demonstration.

Der NGG seien diese Aktionen und die Demonstration zu radikal gewesen. Sie habe sich an ihnen nicht beteiligt, berichtet Paul:

> Und dann bin ich halt in diese Firma gekommen und da denk' ich mir dann: Wir bekommen nicht mal unser Geld ausbezahlt, geschweige denn, dass wir im Schneesturm nicht fahren müssten. Und die Gewerkschaften trödeln da rum. Die haben ja noch nicht mal Bock, bei einer Demonstration vernünftig dabei zu sein.

Er wünscht sich von der NGG, dass sie „lockerer" werde und auch an „wilderen Demonstrationen" teilnimmt.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

Aktionen des Gorillas Workers Collective

Ein Arbeitskampf in der plattformbasierten Lieferbranche, der große Schlagzeilen machte, war der wilde Streik, mit anschließender Demonstration der Rider, bei Gorillas im Jahr 2021. Er wurde bereits in Kapitel 3.2 erwähnt. Diese Demonstration ist bis zum heutigen Tag die größte mit Bezug zum Liefersektor in Deutschland. Gorillas war, wie in der Fallbeschreibung bereits deutlich wurde, das erste Unternehmen in der plattformbasierten Lieferbranche in Deutschland, bei dem es zu größeren Arbeitskämpfen kam. Deswegen stellt der Arbeitskampf bei Gorillas für die Betriebsrät:innen von Lieferando einen wichtigen Bezugspunkt dar.

Für Paul haben die Aktionen der Rider, die er „die Gorillas" nennt, geradezu Vorbildcharakter:

> Da würde man einfach mal, wie die Gorillas das in Berlin gemacht haben, da würde man einfach richtig Rambazamba machen. Und klar, ist das auch kritisch und rechtlich nicht so einwandfrei – aber dann muss man es halt in der Freizeit machen.

Auch für seine Entscheidung, in seiner Stadt das LWC zu gründen, war das GWC das Vorbild:

> Weil ich gedacht hab': Naja, die Gorillas haben da ja wirklich ganz interessante Sachen gemacht. Und da war ich dann mit meinem Latein am Ende. […] Wir haben jetzt Probleme, die müssen jetzt auch angegangen werden. Und dann hab' ich mir ein paar Leute gesucht und das durchgezogen. Ich hab' das auch größtenteils organisiert.

René hatte sehr engen Kontakt mit den Protesten und den Ridern von Gorillas. Er hat gemeinsam mit „den Gorillas", wie auch er immer sagt, Proteste und Streiks organisiert. Er hat viel Energie in die Unterstützung des Arbeitskampfs gesteckt:

> Ich hab' denen mitgeholfen bei ihrer Wahl und die begleitet, bis sie ihren Betriebsrat hatten. Das ist auch super schön, so viele verschiedene Menschen kennenzulernen und zu sehen, dass es doch funktioniert mit dieser Vielfalt. Jeder hat 'ne andere Idee, 'ne andere Herangehensweise. Die ganze Belegschaft. Das kostet halt viel Kraft, ist aber auch richtig schön. Bei den Gorillas ist es auch 'ne große Truppe. Die wollen auch gemeinsam in eine Richtung gehen. Viele Sprachen und viele verschiedene Hintergründe. Das hat Spaß gemacht mit denen.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

Felix wiederum findet die wilden Streiks bei Gorillas abschreckend. Sie sind für ihn ein weiterer Grund, der für die klassische Organisierung in DGB-Gewerkschaften spricht:

> Auch da will ich nochmal für die NGG plädieren. Breit rezipiert worden sind ja die wilden Streiks bei Gorillas. Die haben gar nichts gebracht. Die Leute sind alle gekündigt worden, als sich der Pressetrubel gelegt hat.

Zudem sei das Streikgeld wichtig. Felix sagt, beim Streik mit einer Gewerkschaft im Rücken sei klar: „Ich streike und die Gewerkschaft zahlt halt." Florian war selbst eine Weile lang Rider bei Gorillas und hat mit dem GWC zusammengearbeitet. Auf den wilden Streik schaut er durchaus ambivalent:

> Schwierig ist das dann mit Streikgeld. Wir hatten bei Gorillas 'nen Streikfond von 10.000 €. Wenn alleine 100 Fahrer bei Lieferando streiken würden und jeder macht 100 € pro Tag – und dann sind die 10.000 € weg. Die Leute müssen sich halt irgendwie finanzieren und dann kommt auch die Gewerkschaft wieder ins Spiel. Das ist halt schwierig, dass die Gruppen auf dem Papier halt gut sind, aber praktisch einfach nicht fruchten, wie es schön wäre und wie man sich das wünschen würde. Die sind dann einfach zu ideologisch, als dass es funktionieren würde.

Er war auch an der Organisation der eben erwähnten Demonstration 2021 beteiligt. Über sie äußert sich Florian ebenso kritisch. Er wurde wegen seiner Social-Media-Arbeit angesprochen und zu den Organisationstreffen für die Demonstration eingeladen. Nach Florians Angaben hatte sie mehr als 1.000 Teilnehmer:innen. Zunächst habe er sich gefreut, dass es eine Demonstration für die Rider bei Gorillas geben sollte. Doch bereits bei den Vorbereitungstreffen sei er schockiert gewesen, dass es vor allem um die „Beefs und Kriege" der linken Szene gegangen sei:

> Ich saß da mit offenem Mund da: Worüber reden wir eigentlich, über Fahnen? Wer seine eigenen Ideologien da rausbringen kann? Ich glaube, es wurde drei Minuten über Fahrer geredet und dann ging's wieder um die Fahnen.

Trotz der großen Anzahl an Teilnehmer:innen war die Demonstration für ihn ein sehr desillusionierender Moment:

> Ich war dann auf der Demo und das war wirklich schlimm. Die komplette linke Szene war da, aber bloß keine Fahrer. Die Fahrer, die im Betriebsrat sind, waren da. Es haben eine Menge Leute gesprochen, aber es waren

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

> 0,1 % Fahrer und es war also nur ein Schaulaufen von den ganzen linken Kollektiven.

Florian war auch einmal bei einem Treffen des LWC, da er eigentlich Sympathie mit alternativen Organisationsformen hege. Die Erfahrungen, die er in den letzten Jahren gesammelt hat, hätten ihn aber weg von basisdemokratischen Organisationen und hin zur NGG geführt:

> Ich war auch bei 'nem Treffen von dem LWC, weil ich fand, dass das eine gute Sache war. Aber ich hab' das jetzt auch im Betriebsrat erlebt – […] wie sie halt arbeiten und wie träge die sind und wie unflexibel und heuchlerisch. Da denke ich mir: Dann lieber Gewerkschaft. Also: Guter Ansatz und komplett in den Sand gesetzt. Und da nehme ich lieber das, was auf Dauer funktioniert.

Beim Vergleich der Aussagen derjenigen, die einen eher klassischen Bezug zu Gewerkschaften haben, mit denen der in Kollektiven und der FAU organisierten Fahrer:innen, wird eines besonders deutlich: die unterschiedliche Einstellung zu aktiver Unterstützung von außen, also von Personen, die keine Fahrer:innen bei Lieferando sind. Zur Erinnerung: Das Ansprachemodell im Wahlkampf für den Betriebsrat, von dem René berichtet, existiert maßgeblich dank der Hilfe von außen. Andere linke Strukturen (Hausprojekte, die Mietrechtsbewegung etc.) spielen für ihn eine große Rolle und sind gewissermaßen Verbündete in einer größeren gesellschaftlichen Auseinandersetzung. Auch Paul hat über den schon geschilderten Walk-In gesagt, dass die Mehrheit der an der Aktion Beteiligten nicht bei Lieferando beschäftigt war. Felix, der am engsten mit der NGG assoziiert ist, meint, das sei eines der großen Probleme:

> Und es ging vor allem an der Wahrnehmung der Leute völlig vorbei. Die Presse hat breit berichtet, aber die Arbeiterschaft hat das gar nicht interessiert. Die Betriebsratswahl hatte eine Beteiligung von 5 %.

Bezug zur Öffentlichkeit

Im Zusammenhang mit den Demonstrationen wird ein weiterer Unterschied zwischen den verschiedenen Organisationsformen deutlich: die Relevanz, die man der Öffentlichkeit für den Arbeitskampf beimisst. Für die zufriedenen NGG-Mitglieder spielen Demonstrationen

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

quasi keine Rolle. Es gab zwar einen von der NGG organisierten „Riders Day" in Berlin, zu dem einige NGG-Mitglieder gefahren sind. Dieser stellt aber keine besondere Erfahrung für die Betriebsrät:innen dar.

Für René und Paul (beide sind LWC- und FAU-Mitglieder) stellen Öffentlichkeits- und Pressearbeit eine Form des Arbeitskampfs dar. Für die anderen Befragten ist dies ein Nebenschauplatz.

Felix' Kritik daran wird besonders in folgender Passage deutlich:

> Ich bin überzeugter DGB-Gewerkschafter, weil die was für die Leute rausholen. Die verzichten auf öffentlichkeitswirksame Aktionen – obwohl die das auch haben, aber sich nicht darauf beschränken. Was die DGB-Gewerkschaften machen, ist eigentlich strukturell was zu bewirken. Diese Aktionen von zum Beispiel dem Lieferando Workers Collective, die sorgen für schöne Presseartikel, die bei einer linksliberalen Leserschaft gut ankommen. Die haben aber mit den Lebensbedingungen beziehungsweise der Lebensrealität der Leute nicht so viel zu tun.

Dagegen gehört für Paul neben dem Produzieren schlechter Presse für Lieferando auch die Aktivität auf Social Media zu den wichtigsten Formen des Arbeitskampfs:

> Social Media ist noch sehr wichtig, da präsent zu sein. Da hab' ich schon einige Leute gehabt, die mir dann gefolgt sind und mir DMs [private Nachrichten] geschrieben haben und sonst keinerlei Kontakt zu anderen Stellen, wo ihnen geholfen werden könnte, hatten. […] Das ist so die eine Sache, […] die andere Sache ist dann über die Medien. Die Leute lesen dann: der Betriebsrat in [Stadt], das Lieferando Workers Collective in [Stadt]. Dann googlen die danach und finden so unsere Emailadresse. Das hatte ich auch schon so, dass Leute mich da angeschrieben haben.

Das Lieferando Workers Collective in Renés Stadt war auch stark auf die Presse angewiesen. Vor der Betriebsratsgründung hätten die Aktiven, so René, „immer alles anonym gemacht". Sie seien „ohne Namen, ohne Gesicht aufgetreten" und hätten „alles über die Presse ausgetragen". Pressearbeit funktioniere so gut, da die Öffentlichkeit ein großes Interesse an der plattformbasierten Lieferbranche habe:

> Weil wir so sexy sind für die öffentliche Wahrnehmung und die Köpfe. Die anderen auf den Care-Plattformen sind voll im Arsch, weil die nicht mal das haben. Das hilft halt. Auch die Firmen, für die wir da arbeiten, sind immer sehr ängstlich, dass sie in der öffentlichen Wahrnehmung schlecht dastehen. Und das war der einzige Druck, den wir hatten. Wir

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

> haben ständig Schmutzkampagnen gegen Lieferando gehabt. Wir haben jede Woche oder jede zweite einen Artikel, was scheiße läuft bei Lieferando, gehabt.

Kelly (1998:55) beschreibt in der vierten Phase, dem Gelegenheitsfenster, die Relevanz der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für kollektives Handeln. Diese umfassen für ihn neben der rechtlichen Situation auch die Stimmung in der Öffentlichkeit. Sie hatte und hat eine großes Interesse an den Protesten der Fahrer:innen. Da die rechtlichen Rahmenbedingungen beispielsweise für den wilden Streik bei Gorillas ungünstig waren, bot es sich an, sich an die Öffentlichkeit zu wenden. Zudem haben die FAU und die Kollektive weniger Ressourcen zur Verfügung als die NGG, um rechtliche Hilfe zu leisten und institutionalisierte betriebliche Mitbestimmung zu unterstützen. Gepaart mit dem bereits bestehenden Interesse der Öffentlichkeit an der Branche, bot es sich daher an, auf die Presse und Social Media zu setzen. Die Gelegenheit, dem Unternehmen zu schaden, wird bei dieser Kampfform von einigen Befragten am höchsten eingeschätzt.

6.8 Einschätzung der Gewerkschaften

Wie bereits deutlich wurde, haben sich zwar alle Befragten für die Arbeit im Betriebsrat entschieden. Abgesehen davon sind sie sich aber uneinig, welche die richtigen Formen kollektiven Handelns sind. Dies spiegelt sich auch darin wieder, in welchen Organisationen die Befragten Mitglied sind und wie sie die anderen Organisationen einschätzen. Dass dies stark mit individuellen Erfahrungen und nicht nur mit politischen Überzeugungen zusammenhängt, zeigte sich schon im letzten Abschnitt, beispielsweise anhand der DGB-Rechtsberatung. Wie die Befragten auf die jeweiligen Organisationen schauen, ergibt sich deswegen immer aus einer Mischung aus politischer Weltsicht und praktischen Erfahrungen – und beide beeinflussen sich natürlich.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

Kritik an den Kollektiven und der FAU

Wie bereits anhand der wilden Streiks bei Gorillas und den Demonstrationen deutlich wurde, lautet der Vorwurf der NGG-nahen Betriebsrät:innen, dass die FAU und die Kollektive zu sehr auf die Öffentlichkeit und linke Zusammenhänge achten und dabei die Beschäftigten und deren Interessen aus den Augen verlieren würden.

Florian, der mit dem LWC in seinem Betriebsrat viele Konflikte hat, nimmt dieses als „zu ideologisch" wahr. Dabei würde das LWC vergessen, dass es eigentlich darum gehe, das „Gute für die Arbeiter" zu erringen. Die Idee der Kollektive sei

> auf dem Papier okay und in der Praxis halt nicht umsetzbar. […] Was mir auch aufgefallen ist: Die sagen so „Kraft aus den Arbeitern nehmen", „Proletarier aller Länder vereinigt euch" etc. Das finde ich mega. Da stehe ich vollkommen dahinter. Ich finde auch, dass wir alle einfach so streiken können.

In der Praxis würden sich die Kollektive, so Florian weiter, aber handlungsunfähig zeigen.

Die Position der FAU ist auch bei ihren Mitgliedern nicht unumstritten. Das liegt wesentlich daran, dass alle Interviewten Betriebsrät:innen sind und die FAU, wie in Kapitel 3.2 erläutert, ein sehr ambivalentes Verhältnis zu Betriebsräten hat. Florian, der im Konflikt mit der FAU und dem LWC steht, sagt dazu beinahe schadenfroh:

> Das LWC war verbunden mit der FAU. [Es] hat dann allerdings sich in den Betriebsrat wählen lassen und dementsprechend dann auch keinen Kontakt mehr mit der FAU, weil die sagt: „Nee, Betriebsräte sind auch nur ein Teil des Systems." Und jetzt bekriegen die sich auch gegenseitig. Nur so als Anekdote.

René weiß aufgrund dieser Position nicht, ob seine Mitgliedschaft in der FAU eine Zukunft hat:

> Bei der FAU ist es halt auch so. Es gibt da so eine dominierende Erzählung, die sehr betriebsratsfeindlich ist, die wird aufrechterhalten von einigen wenigen. Die dominieren aber den Diskurs. […] Mit der alten Generation von Gewerkschaftsaktiven ist das [Arbeiten im Betriebsrat] nicht möglich gewesen. Die wollten mich auch ausschließen, hat also auch keine Zukunft.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

Paul sieht sich immer wieder gezwungen, sich für seine Mitgliedschaft in der FAU zu entschuldigen, was beispielsweise in folgender Passage deutlich wird:

> Und es ist halt, man muss schon sagen, linksextrem. Also die Organisation. Und es ist auch keine Gewerkschaft, die von der deutschen Rechtsprechung anerkannt ist. Ich hab' aber nix Illegales gemacht bisher. Und es ist doch einfach legitim, wenn man von seinem Arbeitgeber ausgebeutet wird, einfach mal hinzugehen und auf den Tisch zu hauen. Da ist [es] dann irgendwann mal vorbei mit Freundlichkeit – und die alten Gewerkschaften versuchen da immer noch Kompromisse zu finden. Und ich frag' mich: Ist das bei dieser neuen Art von Arbeit und bei diesen Arbeitgebern überhaupt angebracht?

Kritik an den DGB-Gewerkschaften

René wünscht sich Worker Center nach amerikanischem Vorbild[11] als Alternative zu den Gewerkschaften und stellt diese grundsätzlich in Frage. Dennoch ist er der Meinung, dass die FAU noch am nächsten an den Arbeiter:innen dran sei. Das sehe man allein an ihren Räumlichkeiten:

> Weißt du, den anderen Gewerkschaften muss man das immer noch so sagen. Die laden halt ein in ihre Riesengewerkschaftspaläste und da kommt niemand hin, weil das halt viel zu weit weg ist. Das verstehen die halt nicht, dass das halt viel mehr bringen würde, irgendwo da, wo die Leute halt sind, 'ne Rider-Veranstaltung zu machen. Oder irgendwo in direkter Nähe zum Warenraum. […] Oder auch wenn es um so Hilfskonzepte geht. Was Leute aber brauchen, ist eben diese Repressionsunterstützung. Du hast deinen Mund aufgemacht im Betrieb und schwuppdiwupp bekommst du weniger Lohn.

11 Worker Center sind gemeinnützige, gemeindebasierte Vermittlungsorganisationen, die Gemeinschaften von Niedriglohnbeschäftigten organisieren und unterstützen, die noch keiner Gewerkschaft angehören oder rechtlich vom Geltungsbereich der US-Arbeitsgesetze ausgeschlossen sind. Viele Arbeiterzentren in den Vereinigten Staaten konzentrieren sich auf Einwanderer und Niedriglohnempfänger in Sektoren wie der Gastronomie, dem Baugewerbe, der Tagelöhnerei und der Landwirtschaft. (Benz 2014)

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

Auch Florian stellt die deutschen industriellen Beziehungen und mit ihnen die Arbeit der DGB-Gewerkschaften in Frage, trotz seiner Kritik an alternativen Organisationsformen:

> Die Gewerkschaften sind natürlich auch immer schwierig. Die haben auch ihre eigene Agenda, dass sie ihre Macht auch einfach für sich selbst behalten wollen. Das haben wir auch bei dem Streikrecht, was nach der europäischen Sozialcharta auch ein Menschenrecht ist, aber hier in Deutschland haben wir nur das gewerkschaftliche Recht, dass die auch nur zu einem legitimen Streik aufrufen können. Das kam ja auch ganz präsent auf bei dem wilden Streik von Gorillas. Und das ist schwierig. Das Streikthema ist auch ein Thema für sich. Ich denke, wir haben trotzdem bei der NGG ein Steckenpferd, was uns mit Materialien und Ressourcen gut versorgen kann.

Paul ist hin- und hergerissen. Er beschreibt sein Verhältnis zu den beiden Gewerkschaften wie folgt:

> Ich sag' mal so: Bei der NGG, bei DGB-Gewerkschaften sozusagen, da ist es halt sehr überkorrekt und organisiert und alles, und bei der FAU ist es das komplette Gegenteil. Da ist halt Chaos. Und die Leute finden sich nicht mal zu 'nem Treffen zusammen. Es wäre halt schön, so 'ne Mischung zu haben daraus. Dass die FAU in manchen Sachen auch 'ne Professionalität und das Wissen hätte. […] Denen fehlt es einfach an Geld und Erfahrung. Und die NGG hat das Geld und hat die Erfahrung, aber die sind da total in ihren Strukturen festgefahren und kommen einfach nicht auf neue Ideen.

Abgesehen von der abstrakten Kritik, ist bei allen Organisationen eines nicht zu unterschätzen: Welche konkrete Person bekleidet welche Position? Besonders deutlich wird das anhand der Bewertung einzelner Hauptamtlicher der DGB-Gewerkschaften. Sebastian berichtet davon, dass einige Gewerkschaftssekretär:innen der NGG so überarbeitet waren, dass sie zeitlich nicht in der Lage waren, die Rider gut zu unterstützen. Bei René war die Personalbesetzung der Grund, warum er aus der NGG ausgetreten ist, bei ver.di geblieben und in die IG Metall eingetreten ist:

> Ich bin in der IG Metall, […] seit kurzem, und werde bald wieder austreten. Vorher war ich in der NGG, aber der Gewerkschaftssekretär in [Stadt] ist ein Arschloch. Deswegen bin ich zur IG Metall gewechselt. Ansonsten bin ich schon längere Zeit bei ver.di. Mit der Gewerkschaftssekretärin, die für den Hochschulbereich zuständig war, komme ich sehr gut klar.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

Florian hat inzwischen an zwei Standorten mit der NGG zusammengearbeitet und nimmt einen großen Unterschied wahr. Er sagt, die Sekretär:innen unterschieden sich deutlich von Standort zu Standort. In der Stadt, in der er früher arbeitete, habe er sich wohler gefühlt. Für Felix sind die Hauptamtlichen der NGG der Grund, dass die Rider in dieser Gewerkschaft organisiert sind:

> Wir sind bei der NGG gelandet, weil da Leute waren, die aus dem Studium gekommen sind und jung waren und engagiert.

Hiermit bezieht sich Felix auf die frühe Zeit der Organisierung, als noch nicht klar war, welche DGB-Gewerkschaft zuständig für die Rider ist.

Bei einigen Befragten ist ver.di schlecht beleumundet. Besonders für Nesrin gilt das. Sie schildert den Konflikt zwischen der NGG und ver.di wie folgt: In Nesrins Wahrnehmung wollte ver.di die Rider zu Beginn nicht vertreten. Nachdem die ersten Arbeitskämpfe und Betriebsratsgründungen bei Lieferando erfolgreich waren, sei ver.di dann doch wieder auf die Rider zugegangen und habe sie vertreten wollen. Nesrin kommentiert das emotional:

> Ich hab' das auch über Ecken erfahren, dass ver.di zur NGG gesagt hat: „Wir wollen die Rider, die gehören zu uns." Aber die haben natürlich nicht mit uns geredet. Aber wir, wir gehören zur NGG.

Tarifverhandlungen

Wie in Kapitel 3.2 bereits geschildert, hat die NGG Anfang 2023 Lieferando zu Tarifverhandlungen aufgefordert und Streiks angedroht. Zum Zeitpunkt der Interviews war dies noch nicht öffentlich bekannt; die Betriebsrät:innen wussten aber sämtlich davon. Der geplante Kampf um einen Tarifvertrag ruft bei den Befragten sehr unterschiedliche Reaktionen hervor. Florian, Felix und Nesrin sprechen nur positiv von den geplanten Aktionen und freuen sich darauf, für einen Tarifvertrag zu streiken. Für sie ist dies eine neue Form des Arbeitskampfs, von der sie überzeugt sind.

Paul dagegen, der in der Doppelrolle als Mitglied der NGG und des LWC häufig hin- und hergerissen ist, schaut ambivalent auf die tarif-

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

politischen Entwicklungen. Er unterstützt die Idee eines Tarifvertrags und ist insbesondere überzeugt von der Forderung, leistungsbasierte Boni abzuschaffen. Er wünscht sich mehr Sicherheit und weniger Zeitdruck in seinem Arbeitsalltag. All dies kann seiner Meinung nach durch einen Tarifvertrag erreicht werden. Doch vor einem Aspekt der Tarifpartnerschaft fürchtet er sich:

> Andererseits gibt es auch beim Tarifvertrag Kompromissfindungen, die man eingehen muss. […] Wenn man so manche Sachen hört – man muss der Firma ja auch was bieten dafür. Das ist ein richtig dreckiger Kuhhandel, auf gut Deutsch gesagt. Und was da für Ideen aufkommen, was man dem Unternehmen anbieten kann – da bin ich wirklich wieder komplett raus. Ich weiß nicht, ob man da seine Prinzipien verkauft.

Deutlich wird ein großes Unbehagen mit dem Tarifvertrag, mit dem Prinzip tariflicher Einigung. Paul ist nicht wirklich überzeugt von der NGG und einem Tarifvertrag. Es ist sein Pragmatismus, der ihn dazu bringt, die NGG und die Tarifverhandlungen dennoch zu unterstützen:

> Aber die Wahrscheinlichkeit, Leute in der NGG zu organisieren und das über den klassischen Weg zu machen, ist für mich immer noch höher, als 200 Leute zu finden in meiner Stadt, die da irgendwie wild Lahmlegen und irgendwie richtig krasse Aktionen machen. […] Es wäre [mit dem Tarifvertrag] besser als der jetzige Zustand, aber mit Bauchschmerzen. Mein Traumweg ist noch unwahrscheinlicher. Lieber den Tarifvertrag, den leistungsbasierten Bonus weg, und da hätten die Fahrer auf jeden Fall mehr von.

Renés Einschätzung ist weniger ambivalent. Er nimmt, im Gegensatz zu den NGG-Mitgliedern, die Tarifkommission und die Tarifforderungen als sehr fremdbestimmt wahr. Daher seine klare Antipathie:

> Wir kennen die Tarifkommission nicht, das sind nicht unsere Forderungen, die wurden nicht mit uns abgestimmt. Ich wurde noch nie irgendwas gefragt, die Kollegen auch nicht. Das fühlt sich nicht an wie unseres. Das ist wirklich wie die Bosse das immer erzählen, das ist 'ne dritte Partei. Das hat nichts mit uns im Betrieb zu tun. Das hat damit zu tun, wie die NGG das macht. Das hat mich in anderen Interviews zu der Aussage gebracht: „Diese Tarifkampagne ist das Schlimmste, was uns Fahrer:innen passiert ist seit den vier Jahren, die ich für Lieferando arbeite." Was sie geschafft hat, ist die Belegschaft zu spalten und sehr stark zu polarisieren. Seit die Tarifkampagne läuft und die NGG aktiver ist im Betrieb, gibt es nur noch Pro-NGG oder du bist dagegen.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

Hieran wird, wie schon an Florians Beschreibung seiner Betriebsratsarbeit, deutlich, wie verhärtet die Fronten zwischen den verschiedenen Organisationen sind.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

7. Fazit

Die Arbeitskämpfe bei Lieferando und die gewerkschaftliche Organisierung der Rider habe ich in diesem Buch aus mobilisierungstheoretischer Perspektive untersucht. Dafür habe ich sechs Betriebsrät:innen von Lieferando bzw. einem Vorgängerunternehmen in leitfadengestützten Interviews befragt. Im vorherigen Kapitel habe ich deren Ergebnisse dargestellt. Im Folgenden beantworte ich die eingangs gestellten Forschungsfragen auf der Grundlage der Aussagen meiner Interviewpartner:innen.

Die erste Frage lautete: Entgegen aller Erwartungen gab es eine Vielzahl an Arbeitskämpfen in der plattformbasierten Lieferbranche. Was hat dazu geführt, dass sich die Rider organisierten? Was hat dazu geführt, dass sie sich für die Arbeit im Betriebsrat entschieden?

Orientiert man sich an Kellys (1998) Mobilisierungstheorie, darf man annehmen, dass für die Mobilisierung von Beschäftigten ihre „kognitive Befreiung" eine wichtige Rolle spielt. Das heißt, dass sie die Probleme in ihrem Arbeitsalltag nicht nur als störend, sondern auch als ungerecht wahrnehmen. Diese Illegitimitätswahrnehmung ist somit die erste Voraussetzung für kollektives Handeln.

Die Interviews haben gezeigt, dass eine starke Ungerechtigkeitsvorstellung bei den Betriebsrät:innen verbreitet ist. Sie fanden die Arbeitsbedingungen bei Lieferando (bzw. dem Vorgängerunternehmen) so furchtbar, dass ihnen, so sagen sie, nichts anderes übrig blieb, als zu versuchen sie zu ändern. Als ungerecht empfinden die Befragten unter anderem die unbezahlten Wege zu den Pausenräumen, die Unklarheit, wer in konkreten Situationen Weisungsbefugnis hat, die Schichtplanvergabe, fehlerhafte Lohnabrechnungen und die mangelnde Sicherheit im Arbeitsalltag. Die angesprochenen Probleme decken sich damit, dass laut Kelly das Gefühl von Ungerechtigkeit häufig dann entstehe, wenn die Unternehmensleitung gegen geteilte Überzeugungen und etablierte Regeln verstößt. Das Vorenthalten von Lohn und

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

Sicherheitsausrüstung stellt sowohl moralisch als auch juristisch einen solchen Regelverstoß dar.

Gefördert wird die Illegitimitätswahrnehmung dadurch, dass Lieferando regelmäßig gegen geltendes Arbeitsrecht verstoßen hat und die Beschäftigten sich ihre Rechte einklagen mussten. Dies verstärkt einerseits das Gefühl, dass Lieferando illegitim handelt, und führt bei den Beschäftigten andererseits zu der Erfahrung, dass sich Arbeitsbedingungen ändern lassen, wenn man selbst aktiv wird. Auch diese Wahrnehmung ist laut Kelly wichtig für die kognitive Befreiung. Die Erfolge der Beschäftigten beschränken sich nicht auf gewonnene Klagen; auch mit anderen kollektiven und individuellen Aktionen konnten sie die Situation bisher verbessern. Mittlerweile haben die Rider unbefristete Arbeitsverträge; es gibt bessere Thermokleidung und Arbeitshandys; wenn das eigene Fahrrad verwendet wird, zahlt Lieferando eine Entschädigung an die Rider. Die Erfahrung konkreter Verbesserungen führt bei den Betriebsrät:innen zu einem großen Selbstbewusstsein. Zudem geben sie an, dass die vielen Erfolge sie motivieren, weiterhin an Arbeitskämpfen teilzunehmen. Die Position gefühlter eigener Stärke ist als Ressource für künftige Auseinandersetzungen nicht zu unterschätzen.

Weitere Punkte, die Kelly hervorhebt, sind die soziale Attribution und Identifikation: Die Beschäftigten müssen einen bestimmten Akteur für ihre Probleme verantwortlich machen und sich diesem gegenüber als Kollektiv begreifen. Die Interviews legen davon Zeugnis ab. Die Rider identifizieren sich mit anderen Ridern, auch über Unternehmensgrenzen hinweg. Das wird insbesondere an den wiederkehrenden Verweisen auf die Rider von Gorillas deutlich. Zudem bedingt die Unternehmensstruktur von Lieferando, dass sich die Rider klar von anderen Gruppen abgrenzen. Das Unternehmen spielt den Beschäftigten hier sogar in die Hände: Es veranstaltet unterschiedliche Weihnachtsfeiern, Betriebsausflüge und Treffen für die Beschäftigten der unterschiedlichen Unternehmensebenen. Das Denken in Wir-Die-Differenzierungen wird durch das Handeln des Managements erleichtert. Selbst die Live Ops, die formal nicht weisungsbefugt sind, im Arbeitsalltag aber so erscheinen, werden von den Interviewten umstandslos der Gruppe der Führungskräfte zugeschlagen und aus der eigenen sozialen Gruppe ausgeschlossen. Die soziale Attribution wird verstärkt durch die Ge-

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

genmobilisierung des Unternehmens. Insbesondere ist Lieferando hart gegen die Betriebsratswahlen vorgegangen, aber auch Einzelne haben bereits Repressionen erfahren. Die soziale Attribution und Identifikation, auf die Kelly hinweist, findet bei den Befragten in eindeutiger Weise statt: Hier die Rider, dort Lieferando.

Allerdings haben alle Befragten eine Sonderposition. Sie sind nicht mehr nur Rider, sondern auch Betriebsrät:innen. Und nicht nur das: Die Befragten betonen auch, dass sie, dank ihres Studiums oder ihrer vorherigen Berufsausbildung, im Gegensatz zu vielen ihrer Kolleg:innen nicht abhängig seien von ihrem derzeitigen Job. Ihre eigene vorteilhafte Position wurde von den Befragten nicht als Hindernis im Umgang mit den Kolleg:innen benannt. Im Gegenteil: Sie war für sie ein wichtiger Antrieb, sich in Arbeitskämpfe zu stürzen. Zudem ermöglicht sie es den Befragten, das zu werden, was Kelly Führungspersonen nennt: Arbeiter:innen, die sich für ihre Kolleg:innen einsetzen, mit diesen über die Ungerechtigkeiten im Unternehmen sprechen und sich selbst gegen das Management wehren, was andere ermutige, dasselbe zu tun. Die Befragten waren alle auf die eine oder andere Weise in Betriebsratsgründungen involviert. Insbesondere der Wahlkampf für die Betriebsratswahlen ging damit einher, andere Rider zu ermutigen, sich gewerkschaftlich zu organisieren, und sich mit Kolleg:innen über Ungerechtigkeiten auszutauschen. Das taten sie allerdings schon vorher. Hierin scheint einer der Gründe zu liegen, weswegen die Arbeit im Betriebsrat gewählt wurde: Kolleg:innen zu beraten und ihnen zu helfen, bei Fragen zu Verträgen, Arbeitsmitteln oder Kündigungen, hat viele der Befragten schon vor ihrer Tätigkeit im Betriebsrat beschäftigt. Es scheint nur logisch, dies zu institutionalisieren und das, was man bisher in der Freizeit getan hat, in der Arbeitszeit zu tun.

In einigen Fällen ist die NGG auf die Befragten zugegangen und hat sie motiviert, mit Unterstützung der Gewerkschaft eine Betriebsratswahl in Angriff zu nehmen. Zudem waren Betriebsratswahlen in anderen Städten in vielen Fällen ein Schlüsselmoment für die Interviewten. Denn die bereits erfolgten Wahlen in anderen Städten haben die Erfolgserwartung in der eigenen Stadt in die Höhe getrieben. Das wird insbesondere bei René deutlich. Nach der eher unkonventionellen Organisation im Rahmen des LWC nahm er, motiviert durch Erfolge in anderen Städten, gemeinsam mit Kolleg:innen die Betriebsratsgrün-

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

dung in Angriff. Wichtig für das Engagement im Betriebsrat und in den Gewerkschaften sind bei allen Befragten auch soziale Beziehungen, seien es kollegiale oder familiäre.

Zusammenfassend zeigt sich: So sehr sich Unternehmen vielleicht wünschen, als Plattform keine Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten zu haben, so sehr wird klar, dass sich diese dagegen wehren. Ständige Rechtsbrüche durch Lieferando und die katastrophalen Arbeitsbedingungen haben dafür gesorgt, dass die Rider geklagt und ihre Kolleg:innen organisiert haben. Mit den Betriebsräten haben sie nun feste und dauerhafte Strukturen geschaffen. Diese sind zudem sehr unbequem für Lieferando: Die starke soziale Identifikation und Attribution sowie die bisherige Erfahrung des ständigen Konflikts mit dem Unternehmen führen dazu, dass alle Interviewten ihre Aufgabe nicht in sozialpartnerschaftlichem Co-Management sehen. Sie beharren stattdessen auf dem Interessengegensatz von Kapital und Arbeit – und sind sich sicher, auf welcher Seite sie stehen.

Die zweite Forschungsfrage richtete sich auf den Plattformkapitalismus als spezifisches Produktionsmodell: Wie gehen die Rider und Betriebsrät:innen mit den spezifischen Herausforderungen für kollektive Organisierung um, die es mit sich bringt? Und welche besonderen Formen des Arbeitskampfs haben sie entwickelt?

In Kapitel 2 habe ich erläutert, dass der Plattformkapitalismus ein eigenes Produktionsmodell darstellt, dass dieses Modell zu einer Prekarisierung der Arbeit geführt hat, und dass es bestimmte Herausforderungen für gewerkschaftliche Organisierung bietet. Dies sind die veränderte Beziehung zwischen Unternehmen, Beschäftigten, Kund:innen und Auftraggeber:innen, die algorithmengesteuerte Arbeit, die Delokalisierung sowie die spezifische Sozialstruktur der Beschäftigten.

Es zeigt sich, dass sich die Betriebsrät:innen bewusst sind, dass Lieferando die Rider lieber als Kund:innen denn als Beschäftigte betrachtet. Wie ich bereits deutlich gemacht habe, verfängt diese Sicht der Dinge aber nicht bei den Beschäftigten. Im Gegenteil: Sie setzen sich insbesondere mittels der bereits geschilderten Klagen dafür ein, sich gerade das zu erkämpfen, was ihnen als Beschäftigten zusteht. Dazu gehört etwa vom Unternehmen gestellte Arbeitsausrüstung. Dabei kommt ihnen das deutsche Arbeitsrecht zugute, dass die Arbeit für Lieferan-

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

do zweifelsfrei als Beschäftigungsverhältnis auffasst. Im beschriebenen Fall der Thermokleidung – als das Gericht gegen den klagenden Rider entschieden hat – setzten die Beschäftigten ihre Interessen dennoch durch, indem sie einen Walk-In mit Hilfe der FAU organisierten. Zumindest für das Unternehmen Lieferando gilt, dass sich die schöne neue Welt der Plattformen doch gar nicht so sehr unterscheidet von der alten eindeutiger Arbeitsverhältnisse. Dass dem so ist, liegt allerdings wesentlich daran, dass die Beschäftigten die Verhältnisse geklärt haben.

Auch im Falle der algorithmengesteuerten Arbeit zeigt sich, dass manche Befürchtungen überzogen sind. Es funktioniert eben nicht, die Verantwortung des Managements auf die Algorithmen abzuwälzen. So identifizieren die Befragten die App ausnahmslos als Verantwortlichkeit des Managements. Probleme mit der App gelten als Fehler des Unternehmens. Nicht zuletzt die algorithmengesteuerte Schichtvergabe, die als ungerecht wahrgenommen wurde, hat zu gewerkschaftlicher Organisierung geführt. Daher ist Schreyer (2021) zuzustimmen, die argumentiert, dass die algorithmische Steuerung mit ihrer Starrheit die kollektive Organisierung eher begünstigt.

Ein zentraler Punkt in den Interviews ist die Delokalisierung des Unternehmens. Die Befragten erklären, dass es schwierig sei, die Kolleg:innen zu organisieren, da der alltägliche Kontakt untereinander durch die hoch individualisierte Arbeit gering ist. Gleichzeitig betonen die Betriebsrät:innen aber, dass das Fehlen betrieblicher Räume auch von Vorteil ist. Denn die Überwachung der Gespräche sei so unmöglich. Für die Gespräche unter Kolleg:innen ist entscheidend, dass man die Rider an ihren Uniformen erkennen kann. Somit ist es möglich, die häufig angesteuerten Restaurants aufzusuchen und die Rider gezielt anzusprechen. Auch kreative Arten der Ansprache sind dadurch möglich: So etwa das Rider-Buffet, das die NGG organisierte, oder die Ansprachen mit externer Hilfe durch das LWC.

Die digitale Kommunikation findet vor allem über WhatsApp und Facebook statt. Insbesondere in Chatgruppen spielt aber die Überwachung durch das Unternehmen eine große Rolle. Zudem betonen alle Befragten die Vorteile von persönlichen Kontakten, Gesprächen und Flyern, die länger im Gedächtnis bleiben als eine Nachricht. Dennoch

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

zeigt sich, dass der Versuch der NGG, Rider über Facebook zu kontaktieren, erfolgreich war – zwei der Befragten sind dadurch mit der NGG in Kontakt gekommen.

Die Sozialstruktur der Rider wird ebenfalls von allen Gesprächspartner:innen angesprochen. Die hohe Fluktuation stellt sich als großes Problem heraus, gegen das kaum praktisch anzukommen ist. Doch die vom Betriebsrat durchgesetzten unbefristeten Verträge haben die Situation inzwischen verbessert. Der hohe Anteil an migrantischen Ridern, von denen viele noch nicht lange in Deutschland leben, wird ebenso thematisiert. Sprachliche und kulturelle Barrieren werden als Problem benannt. Insbesondere das LWC und die FAU versuchen, Sprachbarrieren aus dem Weg zu räumen, indem sie alle Texte in mindestens zwei Sprachen verfassen. Der NGG wird in diesem Punkt Nachholbedarf attestiert.

Kulturelle Barrieren kommen vor allem bei der verbreiteten Unsicherheit und Unkenntnis hinsichtlich Gewerkschaften zum Tragen. Sie sind jedoch ebenso dadurch bedingt, dass die Rider häufig stark von den Jobs abhängig sind und fürchten, eine Gewerkschaftsmitgliedschaft könne ihren Arbeitsplatz kosten. Der Umgang hiermit ist Aufklärungs- und Vertrauensarbeit. Alle Betriebsrät:innen betonen, wie wichtig Gespräche, Wissensvermittlung und konkrete Hilfe sind. Die Organisationsform der Kollektive ist hierbei flexibler, da sie keine Mitgliedschaft im klassischen Sinne voraussetzen. Dies stellt für die Rider eine geringere Hürde dar.

Letztlich bietet die recht junge Branche einen großen subjektiven Vorteil für die Betriebsrät:innen: Sie begreifen sich selbst in gewissem Sinne als Expert:innen für den Plattformkapitalismus. Dies liegt an den vielen Anfragen von Seiten der Presse und der Wissenschaft – wie im Falle dieses Buches. Die Befragten berichten auch von einem Wissensvorsprung gegenüber der NGG. Gestützt wird ihre Selbstwahrnehmung als Expert:innen zudem durch das Gefühl, sich mit Arbeitsrecht und betrieblicher Mitbestimmung besser auszukennen als die Unternehmensleitung. Dies gibt den Betriebsrät:innen ein großes Selbstbewusstsein, das ihre Position in Konflikten mit dem Unternehmen stärkt.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

Die dritte Forschungsfrage bezog sich auf die Gewerkschaften: Inzwischen sind bei Lieferando zwei verschiedene relevant, die NGG und die FAU. Was erwarten die Rider in der plattformbasierten Kurierarbeit von Gewerkschaften? Sind die beiden Gewerkschaften momentan in der Lage, diese Erwartungen zu erfüllen? Welche Vorzüge und welche Nachteile haben die jeweiligen Organisationen?

Zunächst zeigt sich, dass sich die Bedeutung basisdemokratischer Organisationen stark zwischen den Städten unterscheidet. Dass diese aber auch im Bewusstsein der Betriebsrät:innen sind, in deren Städten sie keine Rolle spielen, zeigt sich daran, dass sie von allen Interviewten angesprochen werden. Zumindest auf das GWC nehmen alle Befragten Bezug – zum Teil sehr wohlwollend, zum Teil sehr ablehnend.

Die FAU scheint inzwischen weniger relevant zu sein als noch vor einigen Jahren. Ihre Rolle wird unterschiedlich bewertet, von den meisten Befragten aber eher negativ. Das liegt sicher auch daran, dass sie alle Betriebsrät:innen sind. Denn die FAU hat ein schwieriges Verhältnis zu Betriebsräten. Innerhalb des LWC scheint sie dennoch eine Rolle zu spielen. Zumindest sind die interviewten Mitglieder des LWC auch Mitglied der FAU – und die Kritiker:innen sprechen über die Organisationen, als wären sie identisch. Gleichzeitig berichten mehrere Befragte von Reibungen zwischen der FAU und dem LWC, die an der Betriebsratsfrage entstanden seien.

Die Struktur(-losigkeit) der FAU wird ambivalent bewertet. Einerseits wird sie als chaotisch und schlecht organisiert beschrieben, andererseits wird ihr von ihren Mitgliedern eine größere Flexibilität und schnellere Handlungsfähigkeit zugetraut – im Unterschied zum schwerfälligen Apparat der DGB-Gewerkschaften. Auch sind die FAU-Mitglieder der Meinung, die FAU sei der Lebensrealität der Beschäftigten am nächsten. Hochgehalten werden niedrigschwellige Hilfsangebote. Tatsächlich zeigt sich die Organisation flexibel und kommt auf die Rider zu: Sie ist um Mehrsprachigkeit bemüht und verlangt keine Mitgliedsbeiträge.

Paul hat ein Unbehagen damit, wie seine Mitgliedschaft in der FAU bewertet werden könnte. Dass er die FAU als „linksextrem" einschätzt, scheint ihn zu verunsichern. Er ist aber der Meinung, dass die Arbeitsbedingungen bei Lieferando so katastrophal seien, dass es radika-

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

lere Antworten brauche, als sie die sozialpartnerschaftlich eingestellten DGB-Gewerkschaften liefern könnten. Dennoch ist eine alleinige Mitgliedschaft in der FAU keine Option für die Befragten, weil sie finanziell zu schwach ist. Die Rechtsschutzversicherung der DGB-Gewerkschaften ist ausschlaggebend für ihre Doppelmitgliedschaft. Problematisiert wird auch, dass die FAU und das LWC nicht in der Lage seien, Streikgeld zu zahlen.

Was die basisdemokratischen Organisationen, also die FAU und das LWC, eint, ist der hohe Stellenwert, den sie der öffentlichen Wahrnehmung beimessen: Social Media, Pressearbeit und Demonstrationen werden als wichtige Mittel des Arbeitskampfs bewertet. Dies liegt sicher daran, dass beide Organisationen über wenig institutionelle und finanzielle Ressourcen verfügen. Damit geht einher, dass auf Solidarität gesetzt wird, die über die Grenzen des Unternehmens und der Branche hinausgeht. Sowohl am von Paul beschriebenen Walk-In als auch an der darauffolgenden Demonstration wird deutlich, dass viele der Beteiligten überhaupt nicht bei Lieferando arbeiteten. Auch René beschreibt anhand des vom LWC angewandten Ansprachekonzepts, dass es viel Unterstützung aus anderen linken Strukturen gab. Die FAU-Mitglieder nehmen dies als Stärke wahr. Die Kritik insbesondere von Felix und Florian an solchen Aktionen ist aber, dass sie sich eher an eine linke Öffentlichkeit wenden als an die Rider.

Im Unterschied zur FAU wird die NGG von mehreren Befragten als eher träge wahrgenommen. Sie wünschen sich, dass mehr auf die Lebensrealität der Rider eingegangen werde. Insbesondere gilt dies für die Mehrsprachigkeit. Die NGG habe sehr spät damit angefangen, alle Informationen und Flyer auf Deutsch und Englisch zu verbreiten, weitere Sprachen nutze sie aber bis heute nicht. Zudem ist ein Teil der Befragten der Meinung, dass die Mitgliedsbeiträge für den prekären Sektor zu hoch seien. Sie fordern daher flexiblere Formen der Mitgliedschaft. Es brauche mehr Angebote, die die Rider schnell und niedrigschwellig unterstützen.

Wie bereits deutlich wurde, sind die Rechtsberatung und die Rechtsschutzversicherung der NGG entscheidende Argumente für die Mitgliedschaft in der DGB-Gewerkschaft. Von den Befragten werden sie viel genutzt – was sicher auch an ihrer Rolle in der Belegschaft

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

liegt. Ganz zufrieden sind sie mit dem Angebot aber nicht. Um ihren Bedürfnissen gerecht zu werden, müsste die rechtliche Beratung und Vertretung nach Einschätzung der Interviewten transparenter, besser erreichbar und hochwertiger sein.

Generell zeigt sich, dass ein Großteil der Befragten zufrieden mit der NGG und gern Mitglied ist. Sie sind der Meinung, dass die Gewerkschaft das Wissen und die Erfahrung der Rider ernst genommen habe. Dadurch fühlen sie sich wertgeschätzt. Alle, die bei der Betriebsratsgründung Unterstützung von der NGG erhielten, waren froh über diese und dankbar, dass sie Strukturen und Wissen an die Hand bekommen haben. Nicht zuletzt scheint viel an den individuellen Gewerkschaftssekretär:innen und deren Arbeit zu hängen. Überarbeitete Sekretär:innen werden mehrmals als Problem identifiziert.

Die größte Unzufriedenheit besteht derweil bei denjenigen Betriebsrät:innen, in deren Betriebsräten es Konflikte zwischen den verschiedenen Organisationen gibt. Die Zusammenarbeit zwischen der NGG und dem LWC wird als schlecht beschrieben. Das mag verwundern: Denn die Rider sind sich in dem, was sie von ihrer Vertretung, sei es das LWC oder die NGG, erwarten, größtenteils einig. Sie möchten, dass ihre Expertise für die Branche und den Sektor ernst genommen wird, dass sich die Gewerkschaften an die Lebensrealität der Beschäftigten anpassen, und dass sie sich um die konkrete Verbesserung der Arbeitsbedingungen bemühen. Wie all dies zu erreichen ist und welche Organisationsform dafür die beste ist, darüber herrscht jedoch Uneinigkeit. Es dürften nicht zuletzt unterschiedliche politische Einstellungen und bisherige Erfahrungen sein, die dafür verantwortlich sind, dass sich die meisten Interviewten stark mit einer der Gewerkschaften identifizieren.

Die vorgestellten Ergebnisse sind alles andere als final. Die Branche wandelt sich schnell; die kommenden Entwicklungen sind noch nicht abzusehen. Es bieten sich daher viele Möglichkeiten für anschließende Forschungen. Ob die momentane Streikwelle größer werden oder brechen wird, ob und wann Lieferando sich zu Tarifverhandlungen bereit erklären wird, ob das Unternehmen weiter so rasant wachsen wird – all dies ist offen. Falls die NGG einen Tarifvertrag erstreitet, der die Beschäftigten zufriedenstellt, ist es wahrscheinlich, dass der Einfluss

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

der alternativen Gewerkschaften zurückgehen wird. Dennoch befindet Paul:

> Selbst wenn nie wieder was passiert in die Richtung, aus welchen Gründen auch immer, war's schon mal 'ne gute Erfahrung. Und wer weiß, wenn der Tarifvertrag scheitern sollte oder so, mal gucken, vielleicht passiert da noch mal was.

Denn sicher scheint: Die Rider konnten durch ihre Erfahrungen in den Arbeitskämpfen der letzten Jahre ein großes Selbstbewusstsein aufbauen. Dass die Unternehmensleitung ihre Forderungen ignoriert, werden sie sicher nicht unkommentiert hinnehmen. Und eines haben die basisdemokratischen Organisationen auf jeden Fall erreicht: Sie haben die DGB-Gewerkschaften vor sich hergetrieben. Sie haben sie unter Druck gesetzt, diejenigen zu organisieren, die man vor einigen Jahren noch „unorganisierbar" nannte.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

8. Dank

Bei dem vorliegenden Buch handelt es sich um eine leicht überarbeitete Fassung meiner Masterarbeit, die im Mai dieses Jahres unter dem Titel „Arbeitskämpfe in der plattformbasierten Lieferbranche – eine mobilisierungstheoretische Untersuchung am Beispiel Lieferando“ an der Goethe-Universität Frankfurt angenommen wurde.

Fachkundige und hilfreiche Hinweise verdanke ich besonders meiner Erstgutachterin Prof. Dr. Birgit Blättel-Mink. Sie hat mich auch ermutigt, diese Veröffentlichung anzugehen. Für diese Unterstützung möchte ich mich herzlich bedanken. Prof. Dr. Alex Demirovic übernahm das Zweitgutachten, auch dafür möchte ich mich bedanken.

Ein ganz besonderer Dank gebührt meinen Interviewpartner:innen, die sich Zeit genommen haben, mit mir zu sprechen. Nicht nur hätte ich die Arbeit ohne sie nicht schreiben können – auch ist ihr Einsatz und ihr Kampf für bessere Arbeitsbedingungen für sich und andere beeindruckend und inspirierend.

Mein allerherzlichster Dank gilt meinen Eltern, die mir das Studium, nicht nur finanziell, ermöglicht haben – vielen Dank für die langjährige Unterstützung. Auch meinen Freundinnen und Freunden, dafür, dass sie sich meine Monologe über die Entwicklungen und Arbeitskämpfe im Liefersektor immer wieder angehört haben. Und nicht zuletzt möchte ich Lucas Rudolph danken, der für diese Arbeit eine zentrale Rolle gespielt hat. Er war mir zugleich Lektor, Diskussionspartner, Ruhepol und emotionale Stütze.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

9. Literatur

Altenried, Moritz (2021): Was ist eine Plattform? Politische Ökonomie und Arbeit im Plattformkapitalismus. In: Altenried et al. (Hrsg.): Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 50–70.

Altenried, Moritz/Dück, Julia/Wallis, Mira (2021): Zum Zusammenhang digitaler Plattformen und der Krise der sozialen Reproduktion. Einleitung. In: Altenried et al. (Hrsg.): Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 7–28.

Arbeitsgericht Berlin-Brandenburg (2023): Fristlose Kündigungen der an „wilden Streiks" beteiligten Rider der Gorillas wirksam, Pressemitteilung, Nr. 12/23, 28.04.2023, https://www.berlin.de/gerichte/arbeitsgericht/presse/pressemitteilungen/2022/pressemitteilung.1318892.php, abgerufen am 03.05.2023.

Basualdo, Victoria/Dias, Hugo/Herberg, Mirko/Schmalz, Stefan/Serrano, Melisa/Vandaele, Kurt (2021): Kollektive Interessenvertretung im digitalen Kapitalismus. Alte und neue Arbeitskämpfe. Friedrich-Ebert-Stiftung, http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=18355&ty=pdf, abgerufen am 03.05.2023.

Bechert, Martin (2022): Ein klarer Fall von Union Busting? Lieferando vs. Betriebsräte – ein Interview mit dem Rechtsanwalt des Gremiums, Interview mit Betriebsrat.de, Betriebsrat.de, 31.10.2022, https://www.betriebsrat.de/news/ein-klarer-fall-von-union-busting-2703959, abgerufen am 03.05.2023.

Becker, Matthias (2017): Automatisierung und Ausbeutung. Was wird aus der Arbeit im digitalen Kapitalismus? Wien: Promedia.

Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli/Schmidt, Beate (1985): Eines ist zuwenig – beides ist zuviel. Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.

Benz, Martina (2014): Zwischen Migration und Arbeit. Worker Centers und die Organisierung prekär und informell Beschäftigter in den USA. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.

Berger-Grabner, Doris (2016): Wissenschaftliches Arbeiten in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Hilfreiche Tipps und praktische Beispiele. Wiesbaden: Springer Gabler.

Berliner Morgenpost (2014): Übernahme. Takeaway schluckt Lieferheld, Berliner Morgenpost, 10.04.2014, https://www.morgenpost.de/berlin-aktuell/startups/article126813599/Takeaway-schluckt-Lieferheld-Rivalen-Lieferando.html, abgerufen am 03.05.2023.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

Bor, Lisa (2023): Bei den Lieferdiensten gehen die Arbeitskämpfe weiter. Kampf für den Tarifvertrag, Jungle World, 04.05.2023, https://jungle.world/artikel/2023/18/kampf-fuer-den-tarifvertrag, abgerufen am 08.05.2023.

Braverman, Harry (1974): Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century. New York: Monthly Review.

Brinkmann, Ulrich/Choi, Hae-Lin/Detje, Richard/Dörre, Klaus/Holst, Hajo/Karakayali, Serhat/Schmalstieg, Catharina (2008): Strategic unionism. Aus der Krise zur Erneuerung? Umrisse eines Forschungsprogramms. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

De Greef, Robin (2020): Riders unite! Arbeitskämpfe bei den Essenslieferdiensten – Das Beispiel Berlin. Berlin: Die Buchmacherei.

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, Bd. 51, Nr. 3, S. 247–65.

Dolata, Ulrich (2019): Plattform-Regulierung. Koordination von Märkten und Kuratierung von Sozialität im Internet. In: Berliner Journal für Soziologie, Bd. 29, Nr. 3–4, S. 179–206.

Eurofound (2018): Employment and working conditions of selected types of platform work. Luxemburg: Publications Office of the European Union, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf, abgerufen am 03.05.2023.

Ewen, Janis (2022): Betriebsräte ohne Betriebe. Konfliktive Mitbestimmung in der plattformvermittelten Essenslieferarbeit. In: Ewen et al. (Hrsg.): Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus. Hat der institutionalisierte Klassenkompromiss eine Zukunft? Weinheim: Beltz Juventa, S. 145–165.

Ewen, Janis/Heiland, Holger/Seeliger, Martin (2022): Dynamiken autonomer Arbeitskonflikte im digitalen Kapitalismus. Der Fall „Gorillas". In: Ewen et al. (Hrsg.): Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus. Hat der institutionalisierte Klassenkompromiss eine Zukunft? Weinheim: Beltz Juventa, S. 234–257.

Fairwork (2022): Fairwork Deutschland Ratings 2021. Arbeitsstandards in der Plattformökonomie. Berlin und Oxford, https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/04/Fairwork_Report_Germany-2021_DE-revised.pdf, abgerufen am 03.05.2023.

FAU (2015): Prinzipien und Grundlagen der FAU. Freie Arbeiter*innen-Union, https://www.fau.org/gewerkschaft/prinzipien-und-grundlagen-der-fau, abgerufen am 03.05.2023.

Fleischmann, Erik (2022): Lieferando – Last Man Standing, Forbes Magazin Deutschland, Nr. 7, 30.09.2022, S. 124.

Flick, Uwe (2007): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek: Rowohlt Taschenbuch.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

Frank, Marie (2021): Bewegungstermine in Berlin. Die Zeichen stehen auf Arbeitskampf, Taz, 05.04.2023, https://taz.de/Bewegungstermine-in-Berlin/!5926401/, abgerufen am 03.05.2015.

Fricke, Andreas (2023): Lieferando-Gründer. Von der WG-Idee an die Börse, Gründer.de, 10.03.2023, https://www.gruender.de/verzeichnis/lieferando-gruender/, abgerufen am 03.05.2023.

Frieberthäuser, Barbara (1997): Interviewtechniken – ein Überblick. In: Frieberthäuser, Prengel (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim und München: Juventa, S. 371–395.

Greef, Samuel/Sperling, Hans-Joachim/Schroeder, Wolfgang (2020): Plattformökonomie und Crowdworking als Herausforderungen für das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 2020, Nr. 1, S. 205–226.

Healy, Joshua/Nicholson, Daniel/Pekarek, Andreas (2017): Should we take the gig economy seriously? In: Labour and Industry, Bd. 27, Nr. 3, S. 191–207.

Heiland, Heiner (2020): Die Praxis der Plattformarbeit. Von der Relevanz ethnographischer Analysen digitaler Arbeitskulturen. In: Berliner Blätter, Bd. 82, S. 17–28.

Heiland, Heiner (2019): Plattformarbeit im Fokus. Ergebnisse einer explorativen Online-Umfrage zu plattformvermittelter Kurierarbeit. In: WSI-Mitteilungen, Bd. 72, Nr. 4, S. 298–304.

Heiland, Heiner/Brinkmann, Ulrich (2020): Liefern am Limit. Wie die Plattformökonomie die Arbeitsbeziehungen verändert. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 2020, Nr. 2, S. 120–140.

Heiland, Heiner/Schaupp, Simon (2020): Digitale Atomisierung oder neue Arbeitskämpfe? Eine Ethnographie widerständiger Solidaritätskulturen in der plattformvermittelten Kurierarbeit. In: Momentum Quarterly, Bd. 9, Nr. 2, S. 50–67.

Heinz, André (2020): Struktur- und Anforderungswandel im Erwerbsleben von Sozial-, Erziehungs- und Pflegebeschäftigten und kollektive Interessenorganisation. Eine exemplarisch-explorative Untersuchung. Dissertation. FU Berlin.

Helfferich, Cornelia (2011): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. Wiesbaden: VS-Verlag.

Hoose, Fabian (2018): Digitale Arbeit. Strukturen eines Forschungsfeldes. IAQ-Forschung, Jg. 2018, Nr. 3. Universität Duisburg-Essen.

Jesnes, Kristin/Neumann, Denis/Trappmann, Vera/de Becdelièvre, Pauline (2021): The role of worker collectives among app-based food delivery couriers in France, Germany and Norway. All the same or different? In: Drahokoupil/Vandaele (Hrsg.): A Modern Guide to Labour and the Platform Economy. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, S. 258–273.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

Jurkschat, Roberto (2021): Arbeitsrechtler erachten Gorillas-Kündigungen als unwirksam, rbb24, 08.10.2021, https://www.rbb24.de/wirtschaft/beitrag/2021/10/lieferservice-gorillas-kuendigungen-berlin-arbeitsrecht-streik.html, abgerufen am 03.05.2023.

Just Eat Takeaway.com (2023): Lieferando erweitert seinen Lebensmittelservice in Berlin, Pressemitteilung, 12.01.2023, https://www.justeattakeaway.com/newsroom/de-DE/221901-lieferando-erweitert-seinen-lebensmittelservice-in-berlin, abgerufen am 03.05.2023.

Kellogg, Katherine C./Valentine, Melissa A./Angèle, Christin (2020): Algorithms at work. The new contested terrain of control. In: Academy of Management Annals, Bd. 14, Nr. 1, S. 366–410.

Kelly, John (2018): Rethinking Industrial Relations revisited. In: Economic and Industrial Democracy, Bd. 39, Nr. 4, S. 701–709.

Kelly, John (1998): Rethinking industrial relations. Mobilization, collectivism and long waves. London: Routledge.

Kelly, John/Frege, Carola (2004): Conclusion. Varieties of unionism. In: Frege/Kelly (Hrsg.): Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. Oxford: Oxford University Press, S. 181–195.

Kiess, Johannes (2022): Die Gig Economy und die Sozialpartnerschaft in Deutschland. Auf dem Weg zu einem deutschen Modell 4.0? In: Ewen et al. (Hrsg.): Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus. Hat der institutionalisierte Klassenkompromiss eine Zukunft? Weinheim: Beltz Juventa, S. 182–202.

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

Kirchner, Stefan/Beyer, Jürgen (2016): Die Plattformlogik als digitale Marktordnung. In: Zeitschrift für Soziologie, Bd. 45, Nr. 5, S. 324–339.

Kolf, Florian (2023): Lieferdienst. Aggressive Übernahmestrategie stürzt Lieferando-Mutter in hohe Verluste, Handelsblatt, 01.03.2023, https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/lieferdienst-aggressive-uebernahmestrategie-stuerzt-lieferando-mutter-in-hohe-verluste/29009488.html, abgerufen am 03.05.2023.

Krüger, Heinz-Hermann (2012): Einführung in die Theorien und Methoden der Erziehungswissenschaft. Opladen und Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Kruse, Jan (2015): Qualitative Interviewfoschung. Ein integrativer Ansatz. Weinheim: Beltz Juventa.

Ksienrzyk, Lisa (2022): Der Deal ist eingetütet. Getir kauft Gorillas für eine Milliardensumme, Business-Insider, 12.12.2022, https://www.businessinsider.de/gruenderszene/food/getir-kauft-gorillas-b/, abgerufen am 03.05.2023.

Kuckartz, Udo/Dresing, Thorsten/Rädiker, Stefan/Stefer, Claus (2008): Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

Küppers, Arnd (2022): Gewerkschaften in der digitalisierten Arbeitswelt – Perspektiven einer kollektiven Interessenvertretung von Beschäftigten in der Plattformökonomie. In: Emunds/Rixen (Hrsg.): Oswald von Nell-Breuning weiterdenken. Solidarische Perspektiven für das 21. Jahrhundert, Ethik und Gesellschaft, Bd. 10, Baden-Baden: Nomos, S. 195–219.

Lorig, Philipp/Gnisa, Felix (2022): Interessen, Machtressourcen und kollektive Organisierung in Crowd- und Gigwork – Ein Überblick über bestehende Konzepte und Diagnosen. In: Ewen et al. (Hrsg.): Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus. Hat der institutionalisierte Klassenkompromiss eine Zukunft? Weinheim: Beltz Juventa, S. 124–145.

Lwc_berlin (2022): VOTE for the Lieferando Workers Collective (LWC)!, Instagram-Post, 27.07.2022, https://www.instagram.com/p/Cgg3hFqjtGY/, abgerufen am 03.05.2023.

Ulbrich, Maren/Nikolovic, Daniel (2021): Lieferdienste. Gorillas im Arbeitskampf, Gegenblende, 14.12.2021, https://gegenblende.dgb.de/artikel/++co++d23638ac-5ce0-11ec-975f-001a4a160123, abgerufen am 03.05.2023.

Marx, Karl (1977 [1848]): Das Elend der Philosophie. Antwort auf Proudhons „Philosophie des Elends". In: Institut für Marxismus-Leninismus beim ZK der SED (Hrsg.): Marx/Engels: Werke, Bd. 4, 8. Aufl., S. 63–182.

Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, 11. Aufl., Weinheim und Basel: Beltz.

Mayring, Philipp/Gläser-Zikuda, Michaela (2005): Die Praxis der Qualitativen Inhaltsanalyse, Weinheim und Basel: Beltz.

McAdam, Doug (1988): Micromobilization contexts and recruitment to activism. In: International Social Movement Research, Bd. 1, S. 125–154.

Menz, Wolfgang (2017): Gerechtigkeit, Rationalität und interessenpolitische Mobilisierung. Die Perspektive einer Soziologie der Legitimation. In: Artus et al. (Hrsg.): Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg: VSA-Verlag, S. 278–305.

Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (2005): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Bogner/Littig/Menz (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 71–93.

Molina, Oscar/Butollo, Florian/Makó, Csava/Godino, Alejandro/Holtgrewe, Ursula/Illsoe, Anna/Junte, Sander/Larsen, Trine/Illésy, Miklos/Pap, Joszef/Wotschack, Pap (2023): It takes two to code. A comparative analysis of collective bargaining and artificial intelligence. In: Transfer, Bd. 29, Nr. 1, S. 87–174.

Nachtwey, Oliver/Staab, Philip (2020): Das Produktionsmodell des digitalen Kapitalismus. In: Soziale Welt, Sonderband „Soziologie des Digitalen. Digitale Soziologie", S. 285–304.

NGG (o.J.): Lieferando und Co. Liefern am Limit, https://www.ngg.net/im-betrieb/branchen/gastgewerbe/liefern-am-limit/, abgerufen am 03.05.2023.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

NGG (2021): Essenslieferdienst. 15 Euro pro Stunde. Lieferando-Kuriere wollen Tarifvertrag durchsetzen, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Pressemitteilung, 31.08.2021, https://www.ngg.net/presse/pressemitteilungen/2021/15-euro-pro-stunde-lieferando-kuriere-wollen-tarifvertrag-durchsetzen/, abgerufen am 03.05.2023.

NGG Landesbezirk Ost (2023): Erstmals Betriebsrat bei Lieferando Dresden gewählt. Nächster Schritt: Tarifvertrag, Pressemitteilung, 30.03.2023, https://www.l-iz.de/melder/wortmelder/2023/03/erstmals-betriebsrat-bei-lieferando-dresden-gewaehlt-naechster-schritt-tarifvertrag-524595, abgerufen am 03.05.2023.

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

Prassl, Jeremias (2018): Collective Voice in the Platform Economy. Challenges, Opportunities, Solutions. Brüssel: European Trade Union Confederation, https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Prassl%20report%20maquette.pdf, abgerufen am 03.05.20123.

Peng!-Kollektiv (2020): Klingelstreich beim Kapitalismus. Gesprächsprotokoll Lieferando, http://pen.gg/wp-content/uploads/2020/11/Geda%CC%88chtnisprotokoll_Lieferundo.pdf, abgerufen am 14.05.2023.

Preußer, Christian (2023): Lieferdienste. Just Eat Takeaway meldet Milliarden-Verlust, Foodservice, 01.03.2023, https://www.food-service.de/weltweit/news/lieferdienste-just-eat-takeaway-meldet-milliarden-verlust-55066, abgerufen am 03.05.2023.

Reichgardt, Katja (2022): Lieferando. Höhere Provisionen für Restaurants, Berliner Abendblatt, 29.06.2022, https://berliner-abendblatt.de/berlin-news/lieferando-hoehere-provisionen-fuer-restaurants-id162852, abgerufen am 03.05.2023.

Rosenblat, Alex/Stark, Luke (2016): Algorithmic labor and information asymmetries. A case study of Uber's drivers. In: International Journal of Communication, Bd. 10, S. 3758–3784.

Schaupp, Simon (2021): Technopolitik von unten. Algorithmische Arbeitssteuerung und kybernetische Proletarisierung. Berlin: Matthes und Seitz.

Scheele, Laura/Im, Zhen Jie/Leschke, Janine (2023): Unpredictable and non-transparent working conditions? Riders in the food-delivery sector in six EU countries. EuSocialCit Working Paper, https://doi.org/10.5281/zenodo.7639909.

Schiller, Dan (1999): Digital Capitalism. Networking the Global Market System. Cambridge und London: MIT Press.

Schmidt, Christiane (2012): Analyse von Leitfadeninterviews. In: Flick/von Kardorff/Steinke (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, 9. Aufl., Reinbek: Rowohlt, S. 447–456.

Scholz, Trebor (2016): Platform cooperativism. Challenging the corporate sharing economy. Rosa-Luxemburg-Stiftung, https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/RLS_Platform_Cooperativism_Challenging_the_Corporate_Sharing_Economy_en.pdf, abgerufen am 03.05.2023.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND

Schreyer, Jan-Felix/Scharpe, Jasmin (2018): Algorithmische Arbeitskoordination in der plattformbasierten Gig Economy. Das Beispiel Foodora. In: AIS-Studien, Bd. 11, Nr. 2, S. 262–278.

Schreyer, Jasmin (2021): Algorithmic Work Coordination and Workers' Voice in the COVID-19 Pandemic. The Case of Foodora/Lieferando. In: Work Organisation, Labour and Globalisation, Bd. 15, Nr. 1, S. 68–94.

Schröder, Lothar (2016): Die digitale Treppe. Wie die Digitalisierung unsere Arbeit verändert und wie wir damit umgehen. Frankfurt: BUND Verlag.

Slee, Tom (2017): What's Yours Is Mine – Against the Sharing Economy. New York: O/R Books.

Srnicek, Nick (2018): Plattform-Kapitalismus. Hamburg: Hamburger Editon.

Staab, Phillip (2019): Digitaler Kapitalismus. Markt und Herrschaft in der Ökonomie der Unknappheit. Frankfurt: Edition Suhrkamp.

Strube, Sebastian (2016): „Unused value is wasted value" – Von der Sharing Economy zur Gig Economy. In: Stary (Hrsg.): Digitalisierung der Arbeit. Arbeit 4.0, Sharing Economy und Plattform-Kooperativismus, Manuskripte – Neue Folge, Bd. 18, Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung, S. 52–61.

Tassinari, Arianna/Maccarrone, Vincenzo (2020): Riders on the storm. Workplace solidarity among gig economy couriers in Italy and the UK. In: Work, Employment and Society, Bd. 34, Nr. 1, S. 35–54.

Tilly, Charles (1978): From mobilization to revolution. Boston: Addison-Wesley.

Transnational Food Platform Strike Map (o.J.): Transnational Food Platform Strike Map, https://umap.openstreetmap.fr/fr/map/transnational-food-platform-strike-map_182749, abgerufen am 03.05.2023.

Urban, Hans-Jürgen (2010): Niedergang oder Comeback der Gewerkschaften? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 2010, Nr. 13–14, S. 3–6.

Ver.di Berlin-Brandenburg (o.J.): Gorillas. Cooles Image – miese Bedingungen. Ver.di will Organisierung der Beschäftigten unterstützen, Ver.di Landesbezirk Berlin Brandenburg, Nachrichten, ohne Datum, https://bb.verdi.de/themen/nachrichten/++co++7169e3dc-eb95-11eb-bb1e-001a4a160100, abgerufen am 03.05.2023.

Voß, Oliver (2019): Orange statt Pink. Lieferando steigt zum Monopolisten auf, Tagesspiegel, 28.04.2019, https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/lieferando-steigt-zum-monopolisten-auf-4060642.html, abgerufen am 03.05.2023.

Wenckebach, Johanna (2019): „Alles hängt am Arbeitnehmerstatus". Interview mit Kay Meiners. In: Mitbestimmung, Nr. 4, August 2019, S. 16–19.

Wigand, Elmar (2020): Gewerkschaftsnahe Liste siegt in Köln. Folgen weitere Betriebsratswahlen im Bundesgebiet?, Arbeitsunrecht in Deutschland, 09.04.2020, https://arbeitsunrecht.de/lieferando-umkaempfte-betriebsratswahl-knapp-gewonnen/, abgerufen am 03.05.2023.

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY-NC-ND

https://doi.org/10.5771/9783828850842 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY-NC-ND