

Gegenöffentlichkeit folgt Singularisierung? Der Arbeitskampf bei Gorillas und die Herausforderungen gegenwärtiger Rider-Proteste

Janis Ewen, Heiner Heiland und Martin Seeliger

1. Einleitung

Fahrradkurier:innen sind fester Bestandteil deutscher Städte und ihre Dienstleistungen Teil eines urbanen Lebensstils. Emblematisch für diese Entwicklung sind die sich seit einigen Jahren verbreitenden Lieferdienste für Mahlzeiten und Waren des alltäglichen Bedarfs. Auch wenn diese auf die Zentren von Großstädten beschränkt und (bisher) von begrenztem Umfang sind, geht ihre gesellschaftliche Relevanz weit über diese hinaus. Sie stehen exemplarisch für digital organisierte und kontrollierte Arbeitsprozesse mit prekären Arbeitsbedingungen. Wie wir argumentieren, sind diese Lieferdienste Resultat einer Singularisierung moderner Gesellschaften. In umfassenden Protesten und Widerständen der Beschäftigten äußert sich jedoch ein Widerspruch, den wir ausgehend vom Blickpunkt der arbeitspolitischen Öffentlichkeit analysieren.

Der zunehmende Einsatz von Computertechnik wirkt auf die Konstitution solcher Öffentlichkeiten ambivalent. Während die Möglichkeit, digital zu kommunizieren einerseits das Potenzial der Belegschaft steigert, untereinander – etwa über Chat-Gruppen und E-Mail-Verteiler – zu kommunizieren, wächst damit auch die Chance für das Management, diese Kommunikation zu überwachen und zu beeinflussen.

Gleichzeitig ersetzt die Anwendung digitaler Technologie unmittelbare Interaktion im Produktionsprozess durch automatisierte Sequenzen und algorithmisches Management (Kellogg et al. 2020). Ob die digitale Transformation Möglichkeiten der (kollektiven) Handlungsfähigkeit am Arbeitsplatz verstellt oder öffnet, ist nur im konkreten betrieblichen Kontext zu analysieren. Nur in diesem lässt sich beobachten, auf welche Weise die Aneignung der technischen Infrastrukturen durch die Beschäftigten stattfindet und ob sich etwa neue Räume für arbeitspolitische Öffentlichkeiten erschließen, in denen um die Legitimität von betrieblichen Maßnahmen gerungen wird.

Am Beispiel der Arbeitskämpfe beim Lieferdienst *Gorillas* untersuchen wir die zentralen Prozesse und Akteure der Auseinandersetzungen und zeigen, wie in diesem Feld interessenpolitische Mobilisierungen fern der etablierten Strukturen entstehen. Diese sind geprägt von einer hohen Konfliktodynamik, die eng mit Prozessen der Singularisierung und arbeitspolitischen Öffentlichkeiten verbunden und das Resultat einer wirkungsvollen digitalen Gegenmacht ist. Unter dieser verstehen wir Praktiken, die auf die Selbstermächtigung der Subjekte abzielen, was sowohl widerständige Handlungen gegenüber Prozessen digitaler Kontrolle (Heiland 2023) als auch die effektive Nutzung digitaler Technologien zu Zwecken der autonomen Organisation gegen Herrschaftsverhältnisse umfasst (z.B. Savage/Hau 2022).

Nach einer Skizzierung der charakteristischen Merkmale von Rider-Arbeit (2), wird anschließend mit Bezug auf singularisierte Lebensführung einerseits und arbeitspolitische Öffentlichkeiten andererseits der theoretische Rahmen dargelegt (3). Es folgt eine Darstellung des Unternehmens *Gorillas*, der dortigen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie des Arbeitskamps von 2021 (4), dessen Besonderheiten wir hinsichtlich der Konfliktstrategie sowie der arbeitspolitischen und medialen Öffentlichkeit herausarbeiten und schließlich zusammen mit Andreas Reckwitz Krisentheorie der »Spätmoderne« diskutieren (5). Abschließend werden die Thesen und Erkenntnisse in einem Fazit resümiert (6).

2. Rider-Arbeit im digitalisierten Kapitalismus

In Zeiten großflächiger technologischer Umbrüche verschieben sich mit der sozioökonomischen Konstellation kapitalistischer Gesellschaften auch deren Arbeitsbeziehungen. Der digitale (Nachtwey/Staab 2020), beziehungsweise digitalisierte (Ewen/Nies/Seeliger 2022) Kapitalismus zeichnet sich nicht nur durch rapides Wachstum in bestimmten Branchen aus, sondern auch durch eine Restrukturierung von Marktordnungen sowie von Beschäftigungs- und Erwerbsverhältnissen. Während in der fordistischen Epoche eine weitgehend standardisierte Massenproduktion von großen, relativ homogenen Belegschaften betrieben wurde, erodierten diese Standards im post-fordistischen Produktionsmodell ab den 1970er-Jahren. Die Ausweitung des Dienstleistungssektors, eine erhöhte Frauenerwerbsquote sowie ein zunehmend auf Eigenverantwortlichkeit abhebendes Kontrollregime bedingten eine Restrukturierung der sozialen Ordnung der Erwerbsarbeit, an die auch der aktuelle Übergang in den digitalisierten Kapitalismus anknüpft.

Angesichts des zunehmenden Einsatzes koordinierender Plattformen (Srnicke 2018) und algorithmischen Managements im betrieblichen und zwischen-betrieblichen Wertschöpfungsprozess erkennt Pfeiffer (2021) einen strategischen Bedeutungsgewinn der Distributivkräfte als charakteristischen Moment des digitalisierten Kapitalismus. Rider-Arbeit in Form von Essenslieferungen sind ein beispielhafter Fall von Arbeitspolitik im digitalisierten Kapitalismus. Die Arbeitsbeziehungen in diesem Bereich zeichnen sich durch eine hohe Konfliktintensität aus (Heiland 2020). Prekäre Beschäftigungsbedingungen, schlechte Löhne und intensiv geführte Arbeitskämpfe verweisen auf die Abwesenheit sozialpartnerschaftlicher Arrangements, wie sie für weite Teile der deutschen Ökonomie vor allem von den 1950er bis in die 1990er Jahre charakteristisch waren (vgl. Ewen et al. 2022). Muster arbeitspolitischer Abstimmung erscheinen in diesem neuen Arbeitsfeld für Heiland und Brinkmann (2020: 121) als »instabil und wenig strukturiert, sodass mikropolitische Praktiken besondere Relevanz erlangen.« Gleichzeitig lassen sich bei einzelnen Essenslieferdiensten zunehmend Formen von institutionalisierter Interessenpolitik durch Betriebsräte

sowie stärker organisierte Arbeitsbeziehungen feststellen (Ewen 2022). Diese Tendenzen sind allerdings fragil, da sich das Feld der Plattform- und Expresslieferdienste in ständiger Umstrukturierung befindet und Ansätze seiner institutionellen Einbettung stets von Neuem in Frage gestellt werden.

Das hier betrachtete Unternehmen *Gorillas* lässt sich im engeren Sinne nicht als Plattformunternehmen klassifizieren. Es verfügt über eigene Warenlager aus denen es die Lieferungen abwickelt und versucht – anders als Plattformunternehmen – keine proprietären Märkte (Staab 2019) zu schaffen, auf denen andere Händler:innen ihre Waren gegen Provision anbieten können. Auch sind die Rider bei *Gorillas* nicht selbstständig, sondern angestellt, wie es heute allerdings auch bei Plattformlieferdiensten in Deutschland der Fall ist. Gleichwohl lassen sich deutliche Parallelen bezüglich der start-up-typischen Unternehmensfinanzierung über Risikokapital, der dominanten Wachstumslogik (anstelle von Profitabilität) sowie der app-basierten Arbeitssteuerung der Fahrer:innen erkennen. Gerade diese Spezifik des Unternehmens ist für die Analyse der dortigen Arbeitskonflikte von Bedeutung, weil sie Einfluss auf die arbeitspolitische Öffentlichkeit sowie die betriebliche Konfliktführung der Rider hat, die bislang in der Forschung nur wenig Beachtung finden.

3. Singularisierung und arbeitspolitische Öffentlichkeiten

3.1 Rider-Arbeit und Konsummuster in der Gesellschaft der Singularitäten

Die Kultur- und Gesellschaftstheorie von Andreas Reckwitz bietet einen Rahmen zur Analyse von Rider-Arbeit. In mehreren Monografien analysiert Reckwitz (2017; 2019) die »kulturelle Logik der Subjektransforma-tion in der Moderne« (2020: 28), die er in drei Stadien gliedert. Auf die bürgerliche Moderne des 18. und 19. Jahrhunderts, die moralische Respektabilität als Leitwert individueller Subjektivierung kultivierte, folgte von den 1920er Jahren an bis in die 1970er die organisierte Moder-

ne, deren hauptsächliche Subjektivität sich um Selbstverwirklichung im Rahmen festgefügtter, standardisierter Erwerbs- und Lebensverhältnisse arrangierte. Reckwitz konstatiert die Entstehung einer kreativ-konsumistischen Subjektivität seit den 1980er Jahren, welche sich in Formen der Arbeit, persönlicher Beziehungen sowie denjenigen Praktiken manifestiert, »in denen das Subjekt unmittelbar ein Verhältnis zu sich selber herstellt« (ebd.: 29).

Getrieben von einer Postindustrialisierung der Ökonomie, der Bildungsexpansion und einer allgemeinen kulturellen Liberalisierung bildet sich laut Reckwitz (2019: 77) eine gesellschaftliche Konstellation des ›Kulturellen Kapitalismus‹ heraus. Ein zentrales Merkmal dieser sozialen Ordnung ist die Bedeutung singulärer Güter, denen kultureller Wert zugeschrieben wird und die als Vehikel und Substanz singularisierter Subjektentwürfe dienen. Entsprechende Güter verkörpern für ihre Verbraucher:innen spezifische Bedeutungen sowie einen »Anspruch auf Einzigartigkeit« (2017: 13). Gleichzeitig folgt auch der Konsum der Güter einer »singularistischen Struktur« (ebd.: 114), indem die Verbraucher sie – mal mehr und mal weniger kreativ – in den Stoffwechsel singularisierter Subjektentwürfe einspeisen. »Die Standardmärkte für funktionale Massengüter [...] werden so »von Singularitätsmärkten abgelöst« (ebd.).

Sozialstrukturell betrachtet gliedert sich diese neue Konstellation nach Reckwitz in vier Klassen: die kleine Oberklasse, die traditionelle Mittelklasse, die prekäre Klasse und die neue oder auch akademische Mittelklasse. Angehörige der neuen Mittelklasse sind für Reckwitz die Protagonisten des singularistischen Lebensstils. Diese mehrheitlich in Großstädten lebende Gruppe zeichnet sich durch hohe Bildung, liberal-kosmopolitische Werthaltungen, ein progressives Selbstverständnis sowie ein starkes Distinktionsbewusstsein aus. »Die Kultur der Selbstentfaltung, der Lebensqualität und der Valorisierung des Alltags«, so führt er (2019: 94) aus, »geht in der neuen Mittelklasse eine Synthese mit dem Interesse an Erfolg und Status ein. Hier erweist sich die Klasse als ein *Neobürgertum*.«¹

1 Die Darstellung der neuen Mittelklasse durch Reckwitz, mit relativ homogenen sozialstrukturellen Merkmalen und korrespondierenden kulturellen Präferenzen

Als neoliberales Kulturelement folgen Praktiken der Singularisierung nicht nur dem individuellen Geltungsdrang (beziehungsweise entsprechenden sozial institutionalisierten Erwartungen) eines »dramaturgischen Selbst« (2017: 246), sondern häufig auch einem Prinzip der Rationalisierung alltäglicher Lebensführung. Vor diesem Hintergrund treten Lieferdienste wie *Gorillas* nicht nur als Anbieter praktischer Zuarbeiten zur Bewältigung des Alltags, sondern auch als potenzielle Lieferanten singularistischer Identifikationsangebote auf. So warb das Unternehmen mit einem »Gruß an alle, die morgens um 8 schon *Bio-Gurken aus der Region* bestellen« und zielte damit auf ein Konsument:innenprofil mit unkonventionellen Tagesabläufen, die auf eine Leistungsorientierung hindeuten lassen, sowie mit Gesundheitsbewusstsein und einer regionalen Orientierung als Indiz für Nachhaltigkeit und fairen Handel. Das Essen als besonderer »Baustein des singularistischen Lebensstils« (ebd.: 309) spiegelt sich in dem breiten Sortiment verschiedener Speisen wider, die Lieferdienste wie *Lieferando* ihren Kund:innen bieten. In der Gesellschaft der Singularitäten stellt Rider-Arbeit damit ein Asset in dreierlei Hinsicht dar: Die Lieferant:innen bringen, was man will, wohin man gerade ist, während der Konsumakt gleichzeitig ein progressiv-geschmackvolles Identifikationsangebot bietet.

Die drei Merkmale der von Reckwitz als für die Spätmoderne charakteristisch beschriebenen kreativ-konsumistischen Subjektivität bildet die folgende Tabelle ab.

zen, wird der empirischen Wirklichkeit allerdings nicht immer gerecht (Kumkar/Schimank 2021; Mau et al. 2020) und sollte daher lediglich als idealtypische Verdichtung einer sozialen Gruppe verstanden werden. Wie später dargelegt wird, ist die Identifizierung einer solchen Mittelklasse aber geeignet, um sowohl die Kund:innen als auch die Rider zu analysieren und die Proteste letzterer zu erklären.

Tabelle 1: Merkmale der kreativ-konsumistischen Subjektivität und ihr Bezug zum Konsum von Rider-Dienstleistungen

	Merkmal nach Reckwitz	Bezug auf Konsum von Rider-Dienstleistungen
1.	Ökonomisch organisierter Arbeitseinsatz	Ausdifferenzierung der gesellschaftlichen Arbeitsteilung; Rationalisierung der Lebensführung
2.	Praktiken persönlicher Beziehungen	Direkte Belieferung des isolierten Privathaushaltes mit singularisierenden Gütern
3.	Selbst-Technologien	Aufwertung durch ständige Verfügbarkeit von Waren des alltäglichen Bedarfs und Genussmitteln, progressiv-geschmackvolles Identifikationsangebot und Entlastung

3.2 Das Konzept der arbeitspolitischen Öffentlichkeit

Für arbeitspolitische Prozesse in singularisierten Gesellschaften spielen Öffentlichkeiten eine besondere Rolle. Als sozialwissenschaftliches Konzept bezeichnet Öffentlichkeit diejenige Sphäre, in der Gesellschaften sich über sich selbst verständigen. Mit seiner Untersuchung zum *Strukturwandel der Öffentlichkeit* hat Jürgen Habermas (2015 [1962]) diese Prozesse der Selbstverständigung und die Entwicklung ihrer Voraussetzungen analysiert.

Obwohl der ›Strukturwandel‹ mit Blick auf sein späteres Werk vermutlich das materialistischste von Habermas' Büchern darstellt, attestieren ihm Oskar Negt und Alexander Kluge (1972) in *Öffentlichkeit und Erfahrung* eine klassenpolitische Leerstelle. Während Habermas, so die Kritik, Öffentlichkeit auf ein Projekt des privilegierten Bürgertums reduziert, arbeiten Negt und Kluge den kollektiv-reflexiven Charakter proletarischer Öffentlichkeiten heraus. Klassenkulturell geprägte Sozialräume wie Kneipen oder Sportvereine, aber auch Periodika wie Gewerkschaftspublikationen oder Arbeiterbildungsveranstaltungen eröffnen für Angehörige unterer Klassen einen diskursiven Rahmen, der

es ihnen ermöglicht, gesellschaftliches Reflexionsvermögen von ihrem Standpunkt aus zu mobilisieren.

Allerdings ist Erwerbsarbeit auch für Negt und Kluge (1972: 10) Bestandteil des Privaten. Zwar existiert ihnen zu Folge auch in Unternehmen eine betriebliche Öffentlichkeit. Diese erscheint ihnen jedoch als eine »sogenannte« und sei daher praktisch »überhaupt nicht mehr als ›Öffentlichkeit‹ darstellbar« (ebd.: 95). Sie betonen zwar, dass gerade Arbeitsprozesse unweigerlich auf Kooperationen und Interaktionen der Arbeitenden beruhen, doch Gegenstand ihrer Analyse betrieblicher Öffentlichkeiten ist allein die Betriebsversammlung, die von engen Vorgaben betreffend Durchführung und Inhalten gerahmt ist und daher von Negt und Kluge (1972: 96) als »absolutistisch« identifiziert wird. Dies ist hinsichtlich der Konstitution von Unternehmen als »private Regierungen« (Anderson 2019) nicht falsch. Doch wie bereits Schmidt und Weick (1975) im Anschluss an Negt und Kluge darlegen, existieren auch in Arbeitskontexten verschiedene Ausprägungen von Öffentlichkeit, die beispielsweise in Form von Betriebszeitungen, gewerkschaftlichen Publikationen oder Arbeitskämpfen in unterschiedlichem Ausmaß in der Lage sind, betriebliche Herrschaft in Frage zu stellen. Während also Habermas Öffentlichkeit und Arbeit in Gänze voneinander trennt, erweitern Negt und Kluge das Konzept der Öffentlichkeit um eine materialistische Komponente, vernachlässigen dabei aber ebenso das Feld der Arbeit (Heiland et al. 2022). Erst im Anschluss an diese bedeutenden Vorarbeiten und die weitere Diskussion von Schmidt und Weick wird deutlich, dass verschiedene Praktiken und Prozesse von Arbeit spezifische und bedeutsame Formen der (betrieblichen) Öffentlichkeit darstellen – beispielsweise als zwar begrenzte aber wirkmächtige Mitbestimmung oder in den alltäglichen Praktiken der Beschäftigten (Brinkmann et al. 2022). Denn die betriebliche Öffentlichkeit ist letztlich der zentrale Ort, an dem der Konflikt um die konkurrierenden Integrationsmodi der Erwerbsarbeit – zwischen unternehmerisch-rationalen und kollegial-solidarischen Logiken – ausgetragen wird.

Im Anschluss daran ist ergänzend zu betonen, dass die Rolle von Öffentlichkeit in der Arbeitswelt über einzelne Betriebe hinausgeht. Unter dem Oberbegriff arbeitspolitischer Öffentlichkeit haben wir (Heiland

et al. 2022) ein Mehrebenenmodell von betrieblicher, sektoraler und proletarischer Öffentlichkeit als unterschiedlich weit reichende Dimensionen vorgeschlagen, im Rahmen dessen politische und ökonomische Ordnungsbildungen im Produktionsprozess reflektiert und legitimiert werden. Anschließend an jüngere öffentlichkeitstheoretische Debatten (Seeliger/Sevignani 2021) haben wir die Entwicklung arbeitspolitischer Öffnung als Strukturwandel im Verhältnis von Globalisierung, Kommodifizierung und Digitalisierung dargestellt, im Zuge dessen sich mit der Raumdimension, dem Warencharakter und dem Technikeinsatz ein grundlegender Formwandel der Strukturierung von Erwerbsarbeit und deren öffentlicher Legitimation vollzieht.

Für die hier anvisierte Rider-Arbeit sind vor allem die Digitalisierung von Öffentlichkeit und deren ambivalente Effekte relevant. Durch diese werden unmittelbare Interaktionen durch Technik mediatisiert und kontrollierbar gemacht. Mitunter wird dadurch Kommunikation zwischen Beschäftigten und damit die Konstitution von (Gegen)Öffentlichkeit unterbunden (Brinkmann et al. 2022: 85), oder die Inhalte der Kommunikation werden kontrolliert, wenn z.B. eine Chat-App bei *Amazon* in den USA die Wörter »union« oder »living wage« zensiert (Klippenstein 2022). Im Kontrast dazu vermag digitale Kommunikation kollektives Handeln zu initiieren und zu unterstützen (Beyer 2014). Arbeitspolitische Öffentlichkeiten bilden sich demnach auf Basis von Foren und Chats und sind in der Lage eine digitale Gegenöffentlichkeit zu etablieren (z.B. Wood 2015; Heiland/Schaupp 2020). Im Folgenden werden die Rider-Proteste bei *Gorillas* mit Fokus auf solchen arbeitspolitischen Öffentlichkeiten sowie die zugrundeliegende Singularisierung untersucht und auf die Entstehung digitaler Gegenmacht geprüft.

4. Fallstudie – Die Arbeitskämpfe bei Gorillas²

Gorillas bietet einen Expresslieferdienst für Produkte des täglichen Bedarfs, die Kund:innen über die App des Unternehmens bestellen und sich – so zumindest das Versprechen – in weniger als zehn Minuten durch Fahrradkurier:innen liefern lassen können. Für diese Dienstleistung hat *Gorillas* in etlichen Großstädten ein Netz aus kleinen Warenlagern errichtet. Nach Plattformlieferdiensten für Restaurantspeisen gehört das Unternehmen zu einer zweiten Welle an Lieferdiensten, die seit 2020 auf dem deutschen Markt agieren und Angebot und Umschlaggeschwindigkeit von Warenlieferung erweitert und erhöht haben.

Ein Jahr nach Gründung lag die Marktbewertung *Gorillas* bei über einer Milliarde US-Dollar, womit es sich um das bislang schnellst wachsende Start-up Deutschlands handelt. Die Anzahl der Beschäftigten stieg zeitweise auf über 11.000 (Hüfner 2022) und im Oktober 2021 galt das Unternehmen bereits als 3,1 Milliarden US-Dollar »schwer« (Ksienrzyk/Heuberger 2021). Doch nach Ende des Corona-Booms und diversen Arbeitskonflikten konnte *Gorillas* immer weniger Risikokapital einsammeln. Die Marktbewertung sank und große Teile des deutschen Absatzmarktes gingen an die Konkurrenten *Flink* und *Getir*. Als Reaktion hatte das Unternehmen einen Strategiewechsel angekündigt: »Wir haben unseren Fokus von Hyperwachstum auf einen klaren Weg zur Profitabilität verlagert« (Frank 2022a). Im Mai 2022 entließ *Gorillas* rund 300 Büromitarbeiter:innen, die Hälfte der Beschäftigten in der Zentrale, und schloss zudem mehrere europäische Standorte. Seitdem sind die Verluste gesunken, profitabel ist das Unternehmen aber weiterhin

-
- 2 Die empirische Grundlage der Rekonstruktion des Arbeitskamps 2021 bei *Gorillas* liefert eine qualitative Inhaltsanalyse (Mayring 2015; Kuckartz 2018) von verschiedenen Medienberichten sowie drei problemzentrierte Interviews mit betrieblich aktiven Ridern und einem Gewerkschaftssekretär von *ver.di*. Zudem beziehen wir Social-Media-Statements des *Gorillas Workers Collective* in die Inhaltsanalyse ein, die sowohl die betriebliche wie auch mediale Öffentlichkeit des Unternehmens beeinflusst haben.

nicht. Im Dezember 2022 wurde schließlich die geplante Akquisition von *Gorillas* durch den türkischen Mitbewerber *Getir* bekanntgegeben (Rest 2022).

4.1 Beschäftigungssystem und Arbeitsbedingungen

Im Zentrum des Expresslieferdienstes stehen die Arbeiter:innen in den über die Stadt verteilten Warenlagern. Die Rider, die die Waren den Kund:innen zustellen, sind bei *Gorillas* angestellt und verdienen zunächst 10,50 Euro die Stunde, seit Anfang 2022 – nach den Arbeitskämpfen, aber noch kurz vor der offiziellen Mindestlohnerhöhung – liegt der Stundenlohn bei zwölf Euro plus etwaige Trinkgelder. Obwohl *Gorillas* mit den Anstellungsverhältnissen der Rider auf formalisiertere Arbeitsbeziehungen setzt, anders als dies bei anderen Lieferdiensten zu früheren Zeitpunkten der Fall war, behält sich das Unternehmen personelle Flexibilität durch die Befristung der Arbeitsverhältnisse und sechsmonatige Probezeiten vor. Die Strategie, die fortlaufende Erschließung neuer Marktanteile anzustreben, erfordert permanente Umstrukturierung, um auf schwankende Nachfragen mit einer Anpassung der Anzahl an Arbeitskräften zu reagieren.

Zum Arbeitsprozess: Geht eine Bestellung ein, sammeln im nächstgelegenen Warenlager die sogenannten Picker die gewünschten Produkte zusammen und verpacken sie. Diese werden von Ridern in ihrem Rucksack verstaut und via Pedelec an die Kund:innen geliefert. Dieser Arbeitsvorgang wiederholt sich bis zum Ende der Schicht, wobei zwischen den einzelnen Lieferungen – abhängig von Uhrzeit und Standort – teilweise mehrminütige Pausen möglich sind.

Für die Fahrer:innen resultieren aus dem Arbeitsprozess eine Reihe von Belastungen, wie ein interviewter Rider schildert:

»Klar, die Probleme sind mannigfaltig. Aber was irgendwie so primär das Problem ist, ist halt wie das Konzept aufgebaut ist. Dass du halt schwere Rucksäcke auf dem Rücken hast und in 10 Minuten in einem gefährlichen stressigen Stadtverkehr ausliefern musst. Da kommt psychischer Stress auf, da kommt körperlicher Stress auf. Körperliche

Beschwerden kommen irgendwann dazu. Wie gesagt, ich habe einige Kollegen, die Rückenschmerzen haben auch schon nach wenigen Wochen, wenigen Monaten.«

Um die zehn Minuten Lieferzeit einzuhalten, müssen sich die Kurier:innen beeilen, denn von ihrer Pünktlichkeit hängt häufig die Höhe des Trinkgeldes ab, wie mehrere Interviewpartner:innen berichten. Die zehn Minuten von der Bestellung bis zur Auslieferung können nicht immer eingehalten werden. Unmittelbare Folgen haben Verzögerungen – von den potenziellen Auswirkungen auf das Trinkgeld abgesehen – zunächst nicht, wobei Fahrer:innen durchaus von sozialen Disziplinierungen durch Vorgesetzte berichten:

»Aber klar es kann schon vorkommen, dass du nen kleinen Anschiss kriegst vom Ridercaptain oder Supervisor oder so. [...] [D]as ist alles so exakt getimt, dass du mit den 25 km/h dieser Pedelecs in den maximal 10 Minuten die Adresse erreichst. So und wenn du da rausfällst, dann fällt das auf. Und das möchtest du nicht.«

Ermahnungen oder unmittelbare Anweisungen durch Vorgesetzte sind eher die Ausnahme. Im Wesentlichen funktioniert die Steuerung des Arbeitsprozesses der Rider durch Formen algorithmischen Managements (u.a. Ivanova et al. 2018; Heiland 2022). Die Kurier:innen loggen sich zu Beginn jeder Schicht in eine Smartphone-App ein, die ihnen alle einzelnen Arbeitsschritte digital ausgibt. Sobald sie eine Bestellung abscanen, erfahren sie die Zieladresse und Telefonnummer der Kund:innen. Die App funktioniert zudem als Routenplaner und bei jeder Bestellung zeigt ein Timer die verbleibende Lieferzeit.

Um sein Lieferversprechen einzuhalten und die Leistungsbereitschaft der Fahrer:innen zu erhöhen, hat *Gorillas* mit verschiedenen Methoden experimentiert. So wurde in der Anfangsphase des Unternehmens in einzelnen Warehouses ein betriebsöffentliches Wettbewerbssystem benutzt, dass die Geschwindigkeit der einzelnen Fahrer:innen auf Basis der digital erfassten Daten aus der App verglich:

»Noch kurz nachdem ich angefangen habe, war es tatsächlich so, [...] dass die Rider gerankt wurden. Dann hing wirklich so ein Tablet im Warehouse, wo jeder sehen konnte, welcher Rider wie schnell war. Mit so einer Rakete oder drei Raketen dahinter oder so.«

Davon wurde mittlerweile Abstand genommen. Feststellen lässt sich allerdings die Anrufung eines (vermeintlich) typischen Lifestyles von Fahrradkurier:innen, der unter anderem rasante Fahrkünste und den lockeren Umgang mit brenzligen Verkehrssituation beinhaltet. Durch die Bezugnahme auf ein *Rider-Life* in der Unternehmenskultur schließt *Gorillas* zum Zweck der betrieblichen Rationalisierung an die Fahrradaffinität vieler Rider und letztlich an deren normativen Anspruch auf einen singularistischen Lebensstil an (Ewen et al. 2022: 241f.). Denn die Beschäftigten müssen den entstehenden Widerspruch zwischen den Anforderungen der Kapitaleseite, der intrinsischen Motivation für den Job und dem persönlichen Risiko im Arbeitsprozess selbst bewältigen. Hier bietet das *Rider-Life* eine kulturelle Interpretationshilfe, die auch die physischen Gefahren des Arbeitsalltags als das Besondere der Tätigkeit definiert. Die so entstehenden Herausforderungen beschreibt eine Fahrerin folgendermaßen:

»Das ist so ein Balance-Verhältnis. Um den Job ordentlich zu machen, darfst du keine Angst vor dem Verkehr haben. Aber sobald du den Respekt verlierst und so einen Tunnelblick bekommst, heißt das, in 20 Minuten liegst du auf der Fresse. Und dann ziehen wir uns abends um 22 Uhr noch Kaffee rein, um diesen Tunnelblick nicht zu kriegen.«

Das dargestellte Beschäftigungsmodell und die Arbeitsbedingungen von *Gorillas* führen zu verschiedenen Unsicherheiten bezüglich des Arbeitsverhältnisses (Befristung, Probezeit) und außerdem ist Kurierarbeit als körperliche Schwerarbeit mit unmittelbarem Gefährdungspotenzial einzustufen: Unfälle sind keine Ausnahme, die Beschäftigten sind Lärm und Wetter sowie starken körperlichen Belastungen ausgesetzt, sodass bereits 2016 mit dem Aufkommen plattformvermittelter Kurierdienste die Berufsgenossenschaft Verkehr ihre Risikoeinschätzung und da-

mit die Versicherungsbeiträge für Fahrradkurier:innen angehoben hat (Heiland 2019: 303).

4.2 Organisation und betriebliche Streikbewegung

Im Jahr 2021 führten die schweren Rucksäcke der Fahrer:innen, ausbleibende Lohnzahlungen, mangelhaftes Equipment, zweifelhafte Kündigungen und die Behinderung der Betriebsratswahl in Berlin zu einer Welle an Arbeitskämpfen. Diese wurden im Wesentlichen vom selbst-organisierten *Gorillas Workers Collective* (GWC) getragen, dass sich als Basisstruktur unter den Beschäftigten gebildet hatte. Dessen Vorläufer formierte sich erstmals Anfang 2021, um bessere Arbeitsbedingungen für die Wintermonate durchzusetzen. Vorausgegangen waren Konflikte um Arbeitskleidung und -sicherheit sowie eine kleine, eher symbolische Arbeitsniederlegung aufgrund glatter Straßen und des kalten Wetters. Einer der Rider beschreibt:

»And then we started organizing. And yeah, things just happened. You know action, reaction, action, reaction. And we built up this collective and then we made this electoral board assembly. So, we selected the electoral board. Meanwhile we did wild strikes, as you remember. And things got much bigger«.

Parallel zu den Vorbereitungen einer Betriebsratswahl kam es im Sommer und Herbst des Jahres zu »wilden Streiks« und Blockaden von mehreren Warenlagern. Während die ersten spontanen Arbeitsniederlegungen durch die Kündigung eines Kollegen ausgelöst wurden, waren die Streiks im Herbst mit konkreten Forderungen nach höherer Entlohnung und besseren Arbeitsbedingungen verbunden. Die Rider forderten zwölf Euro Stundenlohn, leichter befüllte Rucksäcke und eine zuverlässigere Wartung der Fahrräder. Als Folge der Arbeitskämpfe stellte *Gorillas* einen Aktionsplan zur Verbesserung der Kommunikation und Arbeitsbedingung vor, der die meisten Forderungen allerdings unberücksichtigt ließ (Ewen et al. 2022: 241ff.).

Während bei Plattformlieferdiensten die Rider im Arbeitsprozess weitgehend atomisiert sind, da ihre Tätigkeit vereinzelt auf der Straße zwischen Restaurants und Kund:innen ausgeübt wird, ist das bei *Gorillas* anders.

»Also, immerhin, im Vergleich zu Lieferando sehen wir uns ja und kennen uns untereinander, machen Pause zusammen et cetera«,

stellt eine Fahrerin fest. Da alle Rider nach ihren Lieferungen zum Warenlager zurückkehren, entstehen soziale Beziehungen zwischen der Belegschaft. Erste Interaktionen müssen demnach nicht wie in der Plattformökonomie – etwa durch Chat-Gruppen und selbstorganisierte Stammtische – mühsam neben der Arbeit aufgebaut werden (Heiland/Schaupp 2020; Ewen 2022). Sie ergeben sich im Fall von *Gorillas* aus der Arbeitsorganisation. Die betriebliche Anbindung der Rider-Tätigkeiten wirkt sich damit einerseits auf die strukturellen und organisatorischen Machtressourcen (Silver 2005) der Beschäftigten sowie die Möglichkeiten arbeitspolitischer Öffentlichkeit aus. Trotzdem sind die Rider fragmentiert. Zum einen variiert die individuelle Abhängigkeit von dem Job erheblich. Für manche ist er existentiell und teilweise mit Aufenthaltstiteln verbunden, während der Job für andere nur ein geringer Nebenverdienst ist, dem begrenzte Aufmerksamkeit gewidmet wird. Zum anderen verteilt sich die Belegschaft über verschiedene *Warehouses*, zwischen denen wenige Kontakte bestehen. Zentrales Instrument zur Kommunikation sind verschiedene Chatgruppen der Rider:

»We are organizing through Telegram. But there are a lot of groups now, so, warehouse groups, for example, or strike groups.«

Die Betriebsstätte fungiert als primärer sozialer Raum der Beschäftigten, die hier in den Austausch treten, geteilte Narrative erzeugen und kollektive Allianzen bilden. Ausgehend von den Erfahrungen der Rider und dem (fehlenden) Umgang des Unternehmens mit den beschriebenen Belastungen im Arbeitsprozess, konstituierte sich also eine betriebliche Gegenöffentlichkeit. Indem eigene Deutungen der Arbeits-

situation artikuliert und Konflikterfahrungen geteilt wurden, entstand eine eigensinnige arbeitspolitische Öffentlichkeit der Beschäftigten, welche die mangementseitige Kommunikation hinterfragte. Diese Gegenöffentlichkeiten wurde durch die digitalen Kommunikationskanäle ausgeweitet und gefestigt, sodass die Vergemeinschaftung der Rider erweitert und darüber hinaus eine dynamische Konfliktentwicklung erreicht wurde:

»We have regular plenums, which take hours. But when we have to decide or organize something immediately, we do it instantaneous and on the fly via the chat groups.«

Durch die räumliche Bindung an die *Warehouses* sind die Rider im Kontrast zur Plattformarbeit, bei der sie in Arbeitsprozesse unterschiedlicher Unternehmen integriert werden, strukturell günstiger positioniert. Indem die Streikenden die Arbeit niedergelegt und zugleich einzelne Warenlager blockiert haben, konnten sie den Betrieb jeweils für mehrere Stunden lahmlegen, sodass Bestellungen über die App nicht möglich waren. Die im Streik zur Geltung gebrachte Produktions- bzw. Distributionsmacht, die sich örtlich in den Warenlagern konzentriert, ermöglichte es einer vergleichsweise kleinen Gruppe an Arbeiter:innen, den Arbeitsablauf empfindlich zu stören und kollektive Handlungsfähigkeit zu beweisen.

Während die ersten Streiks weitgehend ohne Konsequenzen für die Beteiligten blieben, hatte die zweite Streikwelle zahlreiche Kündigungen zur Folge (Spyropoulos 2021). Da der Arbeitskampf von keiner anerkannten Gewerkschaft zur Durchsetzung eines Tarifvertrags geführt wurde, kündigte *Gorillas* an drei streikbeteiligten Standorten fast der kompletten Belegschaften fristlos. Dennoch konnten die Beschäftigten Ende 2021 – nach der betrieblichen und juristischen Auseinandersetzung – einen Betriebsrat in Berlin wählen. Das Unternehmen reagierte mit der Umwandlung der einzelnen Warenlager in eigenständige Franchise-Unternehmen, um damit dem berlinweiten Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht zu entziehen. Der Betriebsrat setzte daraufhin Wahlvorstände ein, die an den jeweiligen Standorten Wahlen ausrufen

sollten. Das focht *Gorillas* aus formaljuristischen Gründen an und erklärte »[e]s können aus rechtlicher Sicht nicht mehrere Betriebsräte für den gleichen Betrieb zuständig sein« (N.N. 2022). Das Landesarbeitsgerichts (LAG) Berlin-Brandenburg gab *Gorillas* recht und stellte fest, der Wahlvorstand dürfe nur von Angestellten des jeweiligen Standorts besetzt werden, weshalb die geplanten Wahlen in zwei Warenlagern abgebrochen werden mussten. Der Kampf um die betriebliche Mitbestimmung setzt sich bis heute fort, die Fahrer:innen haben im Oktober 2022 fünf neue Wahlvorstände besetzt, um neue Betriebsratswahlen an den einzelnen Standorten durchzuführen (Frank 2022b).

4.3 Konfliktstrategie des Gorillas Workers Collective (GWC)

Das GWC hat sich als selbstorganisierter Kollektivakteur etabliert, der weder Gewerkschaft noch Betriebsrat ist und die Interessen der Beschäftigten jenseits von Stellvertreterpolitik vertritt. Neben dem alltäglichen Austausch der Belegschaft am Arbeitsplatz organisierte das GWC sich in Form wöchentlicher Treffen, auf denen Strategien durch die beteiligten Arbeiter:innen besprochen wurden. Anknüpfen konnte das betriebliche Kollektiv an die politischen und gewerkschaftlichen Erfahrungen einzelner Rider, die bereits Teil der anarchosyndikalistischen Basisgewerkschaft Freie Arbeiter:innen Union (FAU) waren. So konnten z.B. auf erprobte Praktiken zurückgegriffen werden, um die vielfach migrantische Belegschaft über Sprachbarrieren hinweg einzubinden, wie eine FAU-Aktive berichtet:

»Es gibt halt die Probleme, dass vor allen Dingen im Organisationsprozess, sage ich jetzt mal, dass die wichtigen Gespräche eher nicht auf Englisch geführt werden, sondern in der Muttersprache. Aber das ist was, womit wir in der FAU schon viele Erfahrungen gemacht haben, das sind diese Netzwerkorganisationsprozesse. [...] Und Du suchst Dir halt aus jedem Netzwerk ein paar Personen, denen Du vertraust. Und du müsstest denen auch vertrauen, die Informationen aus den Sprachgruppen dann weiterzugeben.«

Gegenüber der oftmals eher repräsentativen Politik großer Gewerkschaften erwies sich die basisorientierte Organisationsstrategie des GWC in dem Unternehmen mit seiner heterogenen Belegschaft als effektiv. Trotz verschiedener politischer Unstimmigkeiten unter den Rüdern war die innere Kohäsion der Organisationsmacht (Schmalz/Dörre 2014: 226) stark ausgeprägt, da das GWC unmittelbar aus dem Zusammenschluss der Beschäftigten hervorging und sich auf gemeinsame Arbeitserfahrungen, Diskussionsprozesse und letztlich eine kollektive Identität berufen konnte, die über kulturelle oder sprachliche Grenzen hinauswirkte. Das machte das GWC zum strategiefähigen Akteur, dessen Konfliktführung im Rahmen der betrieblichen Öffentlichkeit von der interessenpolitisch mobilisierten Belegschaft aktiv mitentwickelt und getragen wurde. Auch von Seiten der NGG und ver.di gab es anfänglich materielle und rechtliche Unterstützung des Wahlvorstands für die Betriebsratswahl, wobei die DGB-Gewerkschaften nach der Eskalation des Arbeitskampfs durch die »wilden Streiks« auf Distanz gingen.

Neben dem Organisationsprozess in der Belegschaft betrieb das GWC professionelle Pressearbeit und baute verschiedene reichweitenstarke Messenger- und Social-Media-Kanäle auf, die als Teil der arbeitspolitischen Öffentlichkeit nach innen sowie als gesellschaftliche Kommunikation nach außen funktionieren. Der gezielte Einsatz digitaler Medien war von Beginn an ein wesentliches Element der Konfliktstrategie, mit der nicht zuletzt das Image der Marke *Gorillas* getroffen werden sollte.

Das GWC reagierte auf die Kündigungen der Streikbeteiligten mit einer Zuspitzung der politischen Kampagne und verlagerte die Auseinandersetzung von der betrieblichen Ebene verstärkt in den städtischen Raum. Der unter den *Gorillas*-Rüdern der beteiligten Standorte vergemeinschaftete Konflikt wurde in zunehmenden Maßen vergesellschaftet und in die Öffentlichkeit Berlins kommuniziert. Mit einer Kundgebung vor der Firmenzentrale in Prenzlauer Berg, an der sich rund 150 Personen beteiligten, erreichten das GWC und die Beschäftigten große öffentliche Resonanz und demonstrierten die Potenziale des »Social Movement Unionism« (Vandenberg 2006) und ihre Fähigkeit zur Bildung gesellschaftlicher Macht durch politische Allianzen. Die Kundgebung wur-

de neben zwei bis drei Dutzend Ridern vor allem von Menschen aus der linken Szene der Stadt, einer kleinen Gruppe von ver.di-Aktiven und vielen Journalist:innen besucht. Wenige Wochen später folgte eine von verschiedenen politischen Organisationen getragene und breit mobilisierte Demonstration mit über 500 Teilnehmer:innen – von denen ebenfalls die Wenigsten Beschäftigte bei *Gorillas* waren – sich aber solidarisch mit den Arbeitskämpfen zeigten (Ewen et al. 2022: 244f.).

Von Anfang an war das mediale Interesse an den betrieblichen Auseinandersetzungen bei *Gorillas* enorm. Die ›wilden Streiks‹ und Blockaden von Warenlagern sowie eine Protestkundgebung und Demonstration erzeugten eine öffentliche Resonanz, die bei Arbeitskonflikten die Ausnahme ist. Dies lässt sich wohl einerseits auf die für deutsche Verhältnisse scharfe Konfrontation und offensive Arbeitskampfform zurückführen. Andererseits richtete sich der Streik mit *Gorillas* gegen ein Start-up oder eine Branche, deren Geschäftsmodell als Identifikationsangebot umstritten ist und betraf somit zugleich das Selbstbild der heutigen Gesellschaft als Ganzes, das in der medialen Öffentlichkeit über die Arbeitskämpfe wenigsten implizit mit thematisiert wurde. So verhandelten Medien vielfach in der Berichterstattung auch einen Selbstverständigungsprozess darüber, wie wir als Gesellschaft arbeiten, konsumieren und leben wollen.

Die Konfliktstrategie und vergleichsweise kompromisslose und konfrontative Kommunikation des GWC kann damit zunächst als relativ erfolgreich bewertet werden. Die digitale Gegenmacht in Form von Rider-Chat-Gruppen hat dabei wesentlich zur hohen Konfliktdynamik beigetragen, da sie Arbeitserfahrungen vergemeinschafteten, managementseitige Erzählungen hinterfragten und betriebliche Interventionen koordinierten. Deutlich wurde aber auch, dass sie die strukturelle Macht der Beschäftigten am Arbeitsplatz nicht ersetzen. Nur durch Streiks und direkte Aktionen ließen sich konkrete Verbesserungen der Arbeitsbedingungen (Gewicht der Rucksäcke, Fahrradwartung, Ruhezeiten etc.) durchsetzen. Zugleich zeigen die massenweisen Kündigungen in Folge des Streiks und die ständigen Versuche, die Betriebsratsarbeit zu behindern, dass sich nicht alleine über spektakuläre Arbeitskämpfe und Proteste sowie eine kritische Öffentlichkeit bestehende Macht-

verhältnisse in Betrieben verändern lassen. Eine gelungene diskursive Intervention und spontane Organisationsmacht können den dauerhaften Aufbau (basis-)gewerkschaftlicher Strukturen nicht vollständig kompensieren.

5. Der Arbeitskonflikt im Angesicht der Krise der Spätmoderne

Mit Reckwitz können die Arbeitskämpfe bei *Gorillas* als gesellschafts-politische Bearbeitung von »grundsätzlichen Krisenmomente[n] der Spätmoderne« (2017: 432) interpretiert werden. Demnach lassen sich drei Krisen ausmachen, welche die derzeitige Konstellation kennzeichnen: Die Krise der Anerkennung, die Krise der Selbstverwirklichung und die Krise des Politischen. Alle drei Krisen werden durch die Konfliktstrategien der Beschäftigten zumindest implizit adressiert und können eine Erklärung für die Intensität der Auseinandersetzung liefern, deren arbeits- und gesellschaftspolitische Ausstrahlung über den konkreten Fall hinausreicht.

Mit der Transformation vom Fordismus zur postindustriellen Ökonomie macht sich »eine systematisch begründete soziale Schere zwischen den Hochqualifizierten der neuen, expandierenden Wissens- und Kulturökonomien und den Geringqualifizierten auf« (ebd.), die eine *Krise der Anerkennung* zur Folge habe. Das Aufstiegsversprechen der ›Wissensgesellschaft‹ galt nie für alle, vielmehr sichern die hochqualifizierten Arbeitskräfte der neuen Ökonomien ihre Reproduktionen zunehmend durch die Inanspruchnahme einfacher Dienstleistungsarbeit ab. Expresslieferdienste wie *Gorillas* versuchen mit ihren Geschäftsmodellen diese polarisierte Gesellschaftsstruktur für sich profitabel zu machen, indem sie einerseits besserverdienende aber zeitarne Personen als Kund:innen adressieren und zum anderen für ihr Dienstleistungsangebot Arbeitskräfte mit unspezifischer Qualifikation im Niedriglohnsektor rekrutieren. Allerdings scheint aus diesem Verhältnis eine Spannung zu resultieren, die zur Dynamik der Arbeitskämpfe beigetragen hat. Denn bei den *Gorillas*-Ridern handelt es sich

nur bedingt um geringqualifizierte Arbeitskräfte, vielmehr lassen sich die Fahrer:innen als äußerst heterogene Gruppe beschreiben. Zwar braucht die Tätigkeit neben einem Mindestmaß an körperlicher Fitness keine zertifizierten Qualifikationen, doch die Anzahl an Hochschulabsolvent:innen, die den Job als erwerbsbiographische Zwischenstation ausüben oder deren Abschlüsse in Deutschland nicht anerkannt werden, dürfte signifikant sein – wie sich bereits bei plattformvermittelten Kurierdiensten zeigte (Heiland 2019). Deren Lebensführung ist damit, anders als Reckwitz zugespitzte Zeitdiagnose nahelegt, womöglich stärker an einer singularisierten Lebensführung der neuen Mittelklassen orientiert, als ihre (derzeitige) sozialstrukturelle Positionierung annehmen lässt. Der Lieferjob kann gerade von dieser Gruppe als Abwertung ihrer Bildungs- und Lebensleistung empfunden werden und/oder sich in konfrontativen Konfliktstrategien zur Verbesserung des eigenen Status äußern. Auch weil Rider diese sozial-materielle Realität und teilweise kulturelle Abwertungserfahrungen mit vielen anderen Lohnabhängigen teilen, konnten die streikenden Fahrer:innen ihre eigene arbeitspolitische Erzählung zunächst in der betrieblichen Öffentlichkeit verankern und schließlich eine breite Medienresonanz auslösen.

Als weitere Krise macht Reckwitz (2017: 434) die *Krise der Selbstverwirklichung* der neuen Mittelklassen aus. Die ständige Suche nach einmaligen Erlebnissen, die dauerhafte Selbstinszenierung als »attraktive Persönlichkeit« und die permanente Anpassung an die »unberechenbaren Bewertungskonjunkturen« der Anderen würden Enttäuschungen generieren, die sich zu einer Krise der Selbstverwirklichung verdichten (ebd.). Der Versuch von *Gorillas*, in die Sphäre der Öffentlichkeit zu wirken und einer rationalisierten und singularisierten Lebensführung Vorschub zu leisten, könnte sich vor diesem Hintergrund als widersprüchlich erweisen. Die Werbekampagnen des Unternehmens, die offenbar das genannte Milieu anzusprechen versuchen, treffen demnach auf verunsicherte Subjekte, deren Bedarf an neuen Identifikationsangeboten uneindeutig ist oder deren Interesse an »hippen Lieferdiensten« der Erlebnislogik nach nur kurzfristig sein dürfte. Die diskursiven Angriffe der streikenden Rider und des GWC auf das Image des Unternehmens stellten sich nicht zuletzt in diesem Kontext als wirksame

Strategie heraus. Indem die Fahrer:innen ihre Kommunikationsfähigkeiten einsetzten und die Erklärungen des Unternehmens mit ihrer Gegenöffentlichkeit konfrontierten, konnten sie medial erfolgreich die prekären Arbeitsbedingungen der Rider und das Verhalten des *Gorillas*-Managements skandalisieren. Das Narrativ der Beschäftigten, das auf ihren Erfahrungen beruhte und dass sie während des Konflikts mit dem Unternehmen in der betrieblich, überbetrieblich und massenmedial vermittelten Öffentlichkeit kultivierten, wendete sich gezielt gegen die Vermarktung des jungen Unternehmens als verantwortungsbewusstes, ökologisch-klimafreundliches und diverses Start-up (*Gorillas* o.D.) und zielte auf die Unterminierung des Identifikationsangebots für die umworbene Kund:innengruppe.

Schließlich berührt der Arbeitskonflikt bei *Gorillas* auch die *Krise des Politischen*, denn »das politische Feld« habe »seit dem Ende der industriell-organisierten Moderne an gesamtgesellschaftlichen Steuerungsmöglichkeiten verloren« (Reckwitz 2017: 434). Die gesellschaftliche Sympathie für den »wilden Streik« dürfte letztlich damit zu tun haben, dass der Konflikt symbolisch für die Auseinandersetzung um die Regulierung von Erwerbsarbeit steht. Die prekarierten Ränder des Dienstleistungssektors, in denen geltende Arbeitsstandards unterlaufen werden und mit neuen Formen algorithmischer Arbeitssteuerung experimentiert wird, setzen potenziell ebenso die Arbeitsbeziehungen in anderen Bereichen der Lohnarbeit unter Druck. Aggressive Verwerthungsstrategien der Kapitaleseite, die auch *Union-Busting*-Methoden gegen Mitbestimmungsstrukturen nicht scheuen, markieren die Gefährdung von Arbeitsstandards durch den neoliberalen Wandel der Arbeitswelt in den letzten Jahrzehnten. Die risikokapitalgetriebenen und höchst spekulativen Start-ups können insofern als Ausdruck einer politischen Gestaltungs- oder Demokratieschwäche verstanden werden, in der regulative Eingriffe von Staat und Gesellschaft kaum mehr möglich oder gewollt erscheinen. Auch hieran zeigt sich die interessenpolitische Bedeutung des Arbeitskonflikts bei *Gorillas*, der in der Gesellschaft stellvertretend für ein breites Feld unsicherer Dienstleistungsarbeit betrachtet wird.

6. Fazit

Der Fall *Gorillas* erweist sich als symptomatisch für neue, prekäre und digital kontrollierte Arbeitsformen einerseits und andererseits für eine nicht-normierte Gegenmacht, die gezielt arbeitspolitische Öffentlichkeiten schafft und nutzt. Wie gezeigt, organisieren Unternehmen wie *Gorillas* die Arbeitskraft im Niedriglohnsektor, um sie für die soziale Reproduktion der »neuen Mittelklassen« bereitzustellen. Damit nutzen sie erstens die »Krise der Spätmoderne« und leisten mit ihrem Geschäftsmodell einen Schub für eine singularisierten und rationalisierten Lebensweise. Zweitens unterlaufen sie die Standards regulierter Arbeitsbeziehungen und sind dabei zugleich auf Arbeitskräfte angewiesen, die sich als vergleichsweise handlungs- und konfliktfähig herausstellen. In ihrer ausgeprägten Diversität sind diese sowohl studentisch, migrantisch als auch von einem linksaffinen Milieu geprägt. In dieser Situation erweisen sich etablierte gewerkschaftliche Strukturen im untersuchten Feld als zu starr, um mit den agilen *Quick-Commerce*-Unternehmen und den dort tätigen Beschäftigtengruppen umzugehen. In der Folge treten neue interessenpolitische Akteure auf den Plan und füllen Organisations- und Repräsentationslücken.

Die arbeitspolitische Öffentlichkeit ist hier von besonderer Bedeutung. Die Rider und ihr Kollektiv erzeugen eine eigenwillige betriebliche Öffentlichkeit, welche die Konfliktodynamik erheblich beeinflusst und gezielt auf die gesellschaftliche Öffentlichkeit einwirkt, anstatt, wie zumeist in der Tarifpolitik üblich, hinter verschlossenen Türen zu agieren. Die Entwicklung der Singularisierung nimmt damit reflexiv und widersprüchlich auf sich selbst Bezug, sodass sie für *Gorillas* einerseits deren Entstehungsbedingung und andererseits Quell und Katalysator der Arbeitskämpfe darstellt. Zentral in diesem Prozess ist die Entwicklung einer digitalen Gegenöffentlichkeit durch die Rider, die durch Chat-Gruppen nach innen Arbeits- und Konflikt Erfahrungen vergemeinschaftet und nach außen wirkmächtige Social-Media-Kampagnen gegen das Unternehmen entfaltet.

Der diskutierte Fall zeigt, dass für Strategien und Analysen einer (digitalen) Gegenmacht eine öffentlichkeitstheoretische Perspektive

gewinnbringend ist. Diese erlaubt es, wichtige Momente arbeitspolitischer Auseinandersetzungen und Klassenmobilisierung zu verstehen und gleichzeitig die Bedingungen dieser Prozesse zu reflektieren. Entscheidend ist im Zuge dessen das Wechselspiel von gesellschaftlichen Bedingungen eines allgemeinen Strukturwandels von sowohl Arbeit als auch Öffentlichkeit und konkreten Bedingungen der Organisation von Erfahrung auf den unterschiedlichen Ebenen, wie z.B. Verfügung über die relevanten Kommunikationsmittel und der jeweilige Rahmen einer politischen Ökonomie der Medien. Hier zeigt sich auch exemplarisch die Ambivalenz der digitalen Transformation, die es sowohl ermöglicht, die Arbeitsprozesse der Lieferarbeit umfassend zu kontrollieren, als auch die Rider miteinander zu vernetzen und betriebliche Öffentlichkeiten zu bilden.

Deutlich werden aber auch Grenzen dieser Strategien und Analysen. So sind die Rider zwar diskursiv und in den jeweiligen Öffentlichkeiten sehr erfolgreich, doch entspricht dem nicht notwendigerweise ihre faktische (betriebliche) Macht. Vielfach vertrauen die Unternehmen auf die ›Krise des Politischen‹, also dass entweder keine steuerungspolitischen Eingriffe vorgenommen werden, oder dass die existierenden rechtlichen Rahmenbedingungen einer vergangenen fordistischen Industrielandschaft nur bedingt in der Lage sind, die neuen Formen digital gesteuerter und delokalisierter Arbeit zu regulieren – wie bspw. die fortlaufende rechtliche Unterminierung der Berliner Betriebsräte durch *Gorillas* zeigt. Außerdem ist die räumliche und soziale Reichweite von sowohl Singularisierung als auch den Arbeitskämpfen zu diskutieren. Beide fokussieren eine urbane Mittelklasse und lassen Entwicklungen und soziale Strukturen außerhalb dieser außer Acht. So werden erstens die Lebensrealitäten vieler Menschen von den Lieferdiensten nicht tangiert. Und zweitens ist bezeichnend, dass die Proteste bisher auf Berlin beschränkt sind. Fern dessen ist der Grad der Singularisierung weit weniger ausgeprägt und die Gruppe der Rider womöglich weniger kohärent und in der Lage, neue und dynamische Konfliktstrategien zu nutzen, die vor allem auf einer kreativen Etablierung und Beeinflussung arbeitspolitischer Öffentlichkeiten beruhen.

Literatur

- Anderson, Elizabeth. 2019. *Private Regierung*. Berlin: Suhrkamp.
- Beyer, Jessica. 2014. *Expect us: Online communities and political mobilization*. New York: Oxford University Press.
- Brinkmann, Ulrich/Heiland, Heiner. 2021. Rationalisierung statt Rationalität – Betriebliche Öffentlichkeiten zwischen Refeudalisierung und Revitalisierung. In: Seeliger, Martin/Seignani, Sebastian (Hg.). *Ein neuer Strukturwandel der Öffentlichkeit?* Baden-Baden: Nomos, 115–136.
- Ewen, Janis. 2022. Betriebsräte ohne Betriebe. In: Ewen, Janis/Nies, Sarah/Seeliger, Martin (Hg.). *Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus*. Weinheim: Beltz Juventa, 145–164.
- Ewen, Janis/Heiland, Heiner/Seeliger, Martin. 2022. Dynamiken autonomer Arbeitskonflikte im digitalen Kapitalismus. Der Fall ›Gorillas‹. In: Ewen, Janis/Nies, Sarah/Seeliger, Martin (Hg.). *Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus*. Weinheim: Beltz Juventa, 234–257.
- Ewen, Janis/Nies, Sarah/Seeliger, Martin. 2022. Sozialpartnerschaft und arbeitspolitische Ordnungsbildung im Prozess der Digitalisierung. In: Ewen, Janis/Nies, Sarah/Seeliger, Martin (Hg.). *Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus*. Weinheim: Beltz Juventa, 7–24.
- Frank, Marie. 2022a. Klage wird mitgeliefert. *TAZ*, 09. Juni 2022. <https://taz.de/Massenentlassungen-bei-Gorillas!/5856794/>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Frank, Marie. 2022b. Kein Profit und unbeliebt. *TAZ*, 27. Oktober 2022. <https://taz.de/Lebensmittellieferdienst-Gorillas!/5887224/>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Gorillas (o.D.): Manifest. <https://gorillas.io/de/manifest>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Habermas, Jürgen. 2015 [1962]. *Strukturwandel der Öffentlichkeit*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

- Hau, Mark F./Savage, Owen G. 2022. Building coalitions on Facebook: »social media unionism« among Danish bike couriers. *New Technology, Work and Employment*.
- Heiland, Heiner. 2019. Plattformarbeit im Fokus. Ergebnisse einer explorativen Online-Umfrage. *WSI-Mitteilungen* 72(4): 298–304.
- Heiland, Heiner. 2020. Workers' Voice in Platform Labour. An Overview. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Heiland, Heiner. 2022. Black Box Power. Zones of Uncertainty in Algorithmic Management. In: Armano, Emiliana/Briziarelli, Marco/Risi, Elisabetta (Hg.). *Digital Platforms and Algorithmic Subjectivities*. Westminster: Westminister University Press, 75–86.
- Heiland, Heiner. 2023. Algorithmische Gegenmacht. Algorithmisches Management und Widerstand. In: Heiland, Heiner/Schaupp, Simon (Hg.). *Widerstand im Arbeitsprozess. Eine arbeitssoziologische Einführung*. Bielefeld: transcript, 301–326.
- Heiland, Heiner/Brinkmann, Ulrich. 2020. Liefern am Limit. Wie die Plattformökonomie die Arbeitsbeziehungen verändert. *Industrielle Beziehungen* 27(2): 120–140.
- Heiland, Heiner/Schaupp, Simon. 2020. Digitale Atomisierung oder neue Arbeitskämpfe? Eine Ethnographie widerständiger Solidariitätskulturen in der plattformvermittelten Kurierarbeit. *Momentum Quarterly* 9(2): 50–67.
- Heiland, Heiner/Seeliger, Martin/Sevignani, Sebastian. 2022. Proletarische Öffentlichkeit revisited. *Zeitschrift für Theoretische Soziologie* (1–2): 85–111.
- Hüfner, Daniel. 2022. Organigramm: Das sind die kaum bekannten Firmenlenker hinter Gorillas. *Gründerszene*, 15. März 2022. businessinsider.de/gruenderszene/food/organigramm-gorillas-g/. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Inglehart, Ronald. 1977. *The Silent Revolution*. Princeton: Princeton University Press.
- Ivanova, Mirela/Bronowicka, Joanna/Kocher, Eva/Degner, Anne. 2018. The App as a Boss? Control and Autonomy in Application-Based Management. *Arbeit | Grenze | Fluss – Work in Progress interdisziplinärer Arbeitsforschung* 2. Frankfurt an der Oder.

- Kellogg, Katherine C./Valentine, Melissa A./Christin, Angéle. 2020. Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control. *Academy of Management Annals* 14(1): 366–410.
- Klippenstein, Ken. 2022. Leaked: New Amazon Worker Chat App Would Ban Words Like »Union«, »Restrooms«, »Pay Raise« and »Plantation«. <https://theintercept.com/2022/04/04/amazon-union-living-wage-restrooms-chat-app/>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Kuckartz, Udo. 2018. Qualitative Inhaltsanalyse. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Kumkar, Nils/Schimank, Uwe. 2021. Drei-Klassen-Gesellschaft? *Leviathan. Zeitschrift für Sozialwissenschaften* 49(1): 7–31.
- Ksienzyk, Lisa/Heuberger, Sarah. 2021. Delivery Hero bestätigt Investment in Gorillas. *Gründerszene*, 19. Oktober 2021. www.businessinsider.de/gruenderszene/food/delivery-hero-bestatigt-investment-in-gorillas/. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Mau, Steffen/Lux, Thomas/Gülzau, Fabian. 2020. Die drei Arenen der neuen Ungleichheitskonflikte. *Berliner Journal für Soziologie* 30: 317–346.
- Mayring, Philipp. 2015. Qualitative Inhaltsanalyse. 12. Auflage. Weinheim: Beltz Juventa.
- Nachtwey, Oliver/Staab, Philipp. 2020. Das Produktionsmodell des digitalen Kapitalismus. *Soziale Welt, Sonderband 23*. Baden-Baden: Nomos, 285–304.
- Negt, Oskar/Kluge, Alexander. 1972. Öffentlichkeit und Erfahrung. Zur Organisationsanalyse von bürgerlicher und proletarischer Öffentlichkeit. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- N.N. 2022. Gericht stoppt Betriebsratswahl beim Lieferdienst Gorillas. *Der Spiegel*, 19. Oktober 2022. <https://www.spiegel.de/wirtschaft/gericht-stoppt-betriebsratswahl-beim-lieferdienst-gorillas-a-92dad6b3-38e4-4af2-bf93-e446f31b48e9>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Pfeiffer, Sabine. 2021. Digitalisierung als Distributivkraft. Bielefeld: transcript.
- Reckwitz, Andreas. 2017. Gesellschaft der Singularitäten. Berlin: Suhrkamp.
- Reckwitz, Andreas. 2019. Das Ende der Illusionen. Berlin: Suhrkamp.

- Reckwitz, Andreas. 2020. Das hybride Subjekt. Berlin: Suhrkamp.
- Rest, Jonas. 2022. Getir schnappt sich Gorillas zum Discountpreis. *Manager Magazin*, 9. Dezember 2022. <https://www.manager-magazin.de/unternehmen/tech/getir-schnappt-sich-gorillas-zum-discountpreis-a-1726cc77-cac5-4f8c-8517-e009802e738e>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus. 2014. Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 21(3): 217–237.
- Schmidt, Eberhard/Weick, Edgar. 1975. Betriebsöffentlichkeit, Gewerkschaftsöffentlichkeit, proletarische Öffentlichkeit. In: Narr, Wolf-Dieter (Hg.). Politik und Ökonomie – autonome Handlungsmöglichkeiten des politischen Systems. *Politische Vierteljahresschrift*, Sonderheft 6, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 467–480.
- Seeliger, Martin/Sevignani, Sebastian (2022): A new Structural Transformation of the Public Sphere? *Theory, Culture & Society* 39(4): 3–16.
- Silver, Beverly J. 2005. Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870 Berlin/Hamburg: Assoziation A.
- Srnicek, Nick. 2018. Plattform-Kapitalismus. Hamburg: Hamburger Edition.
- Spyropoulos, Sophia. 2021. Streit bei Lieferdienst Gorillas. *MDR*, 9. Oktober 2021. www.mdr.de/nachrichten/deutschland/wirtschaft/gorillas-streit-streik-lieferdienst-100.html?fr=operanews. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Staab, Philipp. 2019. Digitaler Kapitalismus. Berlin: Suhrkamp.
- Vandenberg, Andrew. 2006. Social-movement unionism in theory and in Sweden. *Social Movement Studies* 5(2): 171–191.
- Wood, Alex. 2015. Networks of injustice and worker mobilisation at Walmart. *Industrial Relations Journal* 46(4): 259–274.