media/rep/

Repositorium für die Medienwissenschaft

Sebastian Randerath; Semih Yalcin

Ausgeliefert? Ein Gespräch über Widerstandsformen im Lieferkapitalismus

2024

https://doi.org/10.25969/mediarep/23311

Veröffentlichungsversion / published version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Randerath, Sebastian; Yalcin, Semih: Ausgeliefert? Ein Gespräch über Widerstandsformen im Lieferkapitalismus. In: *Navigationen - Zeitschrift für Medien- und Kulturwissenschaften*, Jg. 24 (2024), Nr. 2, S. 163–175. DOI: https://doi.org/10.25969/mediarep/23311.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Creative Commons - Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 Lizenz zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:
https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0

Terms of use:

This document is made available under a creative commons - Attribution - Share Alike 4.0 License. For more information see:
https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0

DFG Deutsche Forschungsgemeinschaft

Philipps Universität Marburg

AUSGELIEFERT?

EIN GESPRÄCH ÜBER WIDERSTANDSFORMEN IM LIEFERKAPITALISMUS

SEBASTIAN RANDERATH UND SEMIH YALCIN

LIEFERN AM LIMIT?

Seit der globalen Finanzkrise von 2007/2008 wurden unterschiedliche Formen der Lieferarbeit, von Logistikzentren bis zur Essenslieferung, durch Plattformunternehmen reorganisiert.[1] Damit gingen zunehmend prekäre und immer kurzfristigere Beschäftigungsformen der sogenannten *Gigwork* einher. Die Ausführung der Gigwork ist an mobile Medien gebunden, die Lieferarbeit tracken und verwerten.[2] Apps werden durch das permanente Tracken raum-zeitlicher Daten während der Gigwork zu zentralen Medien der Überwachung und Kapitalisierung von Lieferarbeit. Als solche nehmen Apps auch koordinative Funktionen ein, die zuvor von menschlichen Vorgesetzten durchgeführt wurden. Dies senkt die Kosten für das Personal, welches zuvor für koordinativen Aufgaben zuständig war. Gleichzeitig kommt es zu einer *Disintermediation* der Arbeiter:innen durch die Apps. Diese Disintermediation löst, wie in der Plattformforschung immer wieder argumentiert wurde, den Kontakt zwischen Arbeiter:innen und dem Unternehmen zugunsten eines *algorithmischen Managements*[3] durch die Apps auf und führt gleichzeitig zu einer *Atomisierung*, d.h. Vereinzelung der Arbeiter:innen während ihrer Arbeit im (urbanen) Raum.[4]

Wie unter anderem Woodcock und Graham argumentiert haben,[5] werden kollektive Arbeitswiderstände durch die räumliche Verteilung der Lieferarbeit und die Atomisierung der Arbeiter:innen durch Apps erschwert. Hinzu kommt eine Mobilisierung von Lieferarbeit durch kapitalistische Unternehmen, die, ähnlich wie Tsing an globalen Lieferketten der 2000er gezeigt hat, zunehmend auf prekäre Beschäftigungsformen, Migration und die Auflösung von sozialpartnerschaftlichen

1 Van Doorn/Shapiro: »Studying the Gig Economy ›Beyond the Gig‹: A Research Agenda«.

2 Van Doorn/Badger: »Platform Capitalism's Hidden Abode: Producing Data Assets in the Gig Economy«; Randerath/Friedrich: »Off-grid? Media Operations by Delivery Gig Workers in Response to App-Based Tracking«.

3 Auch ein Arbeitskreis des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, befasst sich aktuell mit dem Einsatz des algorithmischen Managements in der Arbeitswelt und beschreibt Handlungsfelder in ihrem Arbeitspapier, https://www.denkfabrikbmas.de/schwerpunkte/plattformoekonomie/arbeitsgruppe-algorithmisches-management, 30.04.2024.

4 Jarrahi u.a.: »Algorithmic Management in a Work Context«; Newlands: »Lifting the Curtain: Strategic Visibility of Human Labour in AI-as-a-Service«.

5 Woodcock/Graham (Hrsg.): The Gig Economy: A Critical Introduction.

Beziehungen zu Gewerkschaften setzen.[6] Diese Mobilisierung des Lieferkapitalismus wird in der app-basierten Gigwork verstärkt.

App-basierte Lieferarbeit setzt auf kurzfristige Arbeitsverhältnisse und Erwerbstätigkeiten, die ohne bürokratische Bewerbungsverfahren, Schulungen oder sogar Visa möglich sind.[7] Diese kurzfristigen Beschäftigungsformen und deren app-basierte Durchführung sind dadurch zunehmend auf die Ausbeutung sozial-stratifizierter und migrantischer Arbeiter:innen ausgerichtet.[8] Dadurch verstärkt der Lieferkapitalismus bestehende soziale Ungleichheiten.[9] Lieferplattformen beuten sozial-stratifizierte und migrantische Beschäftigte für ihre risikokapitalorientierten Flexibilisierungs- und Skalierungsversprechen aus, während sie diesen jegliche Möglichkeit für sozialpartnerschaftliche Beteiligung und Mitbestimmung verwehren. Daher erschweren die prekären Beschäftigungsformen und die Atomisierung der Arbeiter:innen durch mobile Medien die Vergemeinschaftung der Arbeiter:innen dieser Form des Lieferkapitalismus. Dennoch formieren sich in den letzten Jahren unterschiedliche Arbeitswiderstände in der app-basierten Lieferarbeit.[10]

Diese Widerstände finden sowohl *informell* als auch *organisiert* statt.[11] Aufgrund der hohen Fluktuation, Migration und prekären Beschäftigung von Lieferarbeiter:innen wurden die Arbeitswiderstände zunächst primär *informell*, d.h. nicht durch sozialpartnerschaftliche Arbeitsbeziehungen zu Gewerkschaften, ausgeführt. Im Gegensatz zum organisierten Widerstand von Gewerkschaften nahmen diese informellen Widerstände die Form einer (absichtlichen) Unterbrechung von Arbeitsprozessen, etwa durch den gezielten Einsatz von Fake-GPS Signalen gegen Tracking[12], an. Sie richten sich in erster Linie gegen Einschränkungen der Auto-

6 Tsing: »Supply Chains and the Human Condition«.

7 Altenried: »Mobile Workers, Contingent Labour: Migration, the Gig Economy and the Multiplication of Labour«.

8 Ebd.; Orth: »Stratified Pathways into Platform Work: Migration Trajectories and Skills in Berlin's Gig Economy«.

9 Renan Barzilay/Ben-David: »Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy«; Van Doorn/Shapiro: »Studying the Gig Economy ›Beyond the Gig‹: A Research Agenda«.

10 Briziarelli: »Spatial Politics in the Digital Realm: The Logistics/Precarity Dialectics and Deliveroo's Tertiary Space Struggles«; Anwar/Graham: »Digital Labour at Economic Margins: African Workers and the Global Information Economy«; Veen et al.: »Platform-Capital's ›App-etite‹ for Control: A Labour Process Analysis of Food-Delivery Work in Australia«; Cameron/Rahman: »Expanding the Locus of Resistance: Understanding the Co-constitution of Control and Resistance in the Gig Economy«; Qadri/D'Ignazio: »Seeing Like a Driver: How Workers Repair, Resist, and Reinforce the Platform's Algorithmic Visions«; Pötzsch/Schamberger: »Labour Struggles in Digital Capitalism: Challenges and Opportunities for Worker Organisation, Mobilisation, and Activism in Germany«.

11 Heiland/Schaupp (Hrsg.): Widerstand im Arbeitsprozess: Eine arbeitssoziologische Einführung.

12 Heiland: »Controlling Space, Controlling Labour? Contested Space in Food Delivery Gig Work«.

nomie der Lieferarbeiter:innen an mobilen Arbeitsplätzen und durch mobile Medien. Diese informellen Widerstände umfassten neben bewussten Unterbrechungen der raum-zeitlichen Erfassung durch mobile Medien auch Praktiken der Reparatur von app-basierten Lieferinfrastrukturen.[13] Informelle Widerstände zielen daher sowohl auf das Zerstören und Unterbrechen als auch das Aufrechterhalten und Errichten von mobilen Medieninfrastrukturen ab.

Seit 2016 und insbesondere seit Beginn der COVID-19 Pandemie entstehen auch immer mehr organisierte Widerstände von Gigwork-Lieferarbeiter:innen.[14] Während diese Widerstände zunächst vor allem von Arbeiter:innenkollektiven, wie *Los Deliveristas Unidos*[15] oder in Chatgruppen organisiert wurden, formieren sich insbesondere in Deutschland auch sozialpartnerschaftliche Beziehungen zwischen Gewerkschaften, Betriebsräten und Lieferarbeiter:innen.[16] Diese organisierten Widerstände gehen mit spezifischen Herausforderungen der Gigwork und app-basierten Arbeitsweise einher und bringen ebenso Machtasymmetrien und Konflikte zwischen den widerständigen Akteur:innen mit sich. Im Folgenden haben wir ein Gespräch mit unterschiedlichen Akteur:innen der organisierten Widerstände von deutschen Lieferarbeiter:innen über Widerstände und die Bedeutung app-basierter Lieferarbeit geführt. Es eröffnet eine kritische Diskussion und einen Erfahrungsaustausch über unterschiedliche Konflikte und Strategien informeller und organisierter Widerstände app-basierter Lieferarbeit aus aktivistischen Perspektiven. Das Gespräch fand am 22.12.2023 statt. Auf Wunsch der Beteiligten nennen wir aus Anonymitätsgründen nur die Vornamen der Gesprächsteilnehmer:innen.

Semih: Wie nehmt ihr die aktuelle Bedeutung der Widerstände von Lieferarbeiter:innen aus eurer Perspektive wahr?

Wiebke: Ich arbeite seit 2017 als Fahrradkurier:in. Ich habe bei Foodora angefangen und arbeite seit der Übernahme von Foodora bei Lieferando. Ich würde meine Arbeit als sehr mühselig beschreiben. Daher ist es ein Glück, dass wir bei Lieferando in unserer Stadt einen sehr aktiven Betriebsrat haben. Der/dieser scheuen/scheut keine Schritte gegen das Unternehmen und konnte:n dadurch schon eine Menge Verbesserungen für uns Fahrer:innen erzielen. Es zeigt sich aber auch immer wieder, dass gerade die größeren Widerstände, die am Ende

13 Qadri/D'Ignazio: »Seeing Like a Driver: How Workers Repair, Resist, and Reinforce the Platform's Algorithmic Visions«.

14 Schreyer: »Algorithmic Work Coordination and Workers' Voice in the COVID-19 Pandemic: The Case of Foodora/Lieferando«; Pötzsch/Schamberger: »Labour Struggles in Digital Capitalism: Challenges and Opportunities for Worker Organisation, Mobilisation, and Activism in Germany«.

15 Los Deliveristas Unidos: »Los Deliveristas Unidos – Worker's Justice Project«.

16 Schreyer: » Algorithmic Work Coordination and Workers' Voice in the COVID-19 Pandemic: The Case of Foodora/Lieferando«; Pötzsch/Schamberger: »Labour Struggles in Digital Capitalism: Challenges and Opportunities for Worker Organisation, Mobilisation, and Activism in Germany«.

Verbesserungen für die Gesamtheit der Fahrer:innen von Lieferando erwirken, sehr langwierige Verhandlungen mit sich bringen. Es gibt aber auch noch andere Formen von Widerständen in meinem Arbeitsalltag, die immer wieder vorkommen. Oft fahren wir zum Beispiel nicht direkt los, wenn wir einen Auftrag erhalten, da es eine Regel gibt, durch die wir Aufträge innerhalb von 15 Minuten ablehnen dürfen. Daher warten wir häufig bei der Auslieferung, um uns diese Option zu erhalten. Das wäre so ein kleinerer Widerstand, den ich während meiner Arbeit wahrnehme.

Marc: Ich bin seit 2019 Gewerkschaftssekretär:in bei der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG). Dort betreue ich den Lieferando Betriebsrat bei uns in der Stadt aus gewerkschaftlicher Perspektive seit ungefähr zwei Jahren. Die Widerstände, mit denen wir zu tun haben, sind hauptsächlich kollektiver und vertraglicher Natur. Am Ende des Tages ist unser Ziel unterschiedliche Anliegen tarifvertraglich zu regeln, damit sie kollektiv gelten. Das Ganze regeln wir auf einer Ebene, auf die der Betriebsrat keinen Zugriff hat. Der Betriebsrat kann eine Reihe von Dingen verbessern, aber die meisten Anliegen dürfen am Ende des Tages nur durch Tarifverträge geregelt werden. Das ist beispielsweise das Arbeitsentgelt, Zuschläge, Urlaubsansprüche und so vieles mehr. Da stellt die App basierte Arbeitsregelung eine ganz neue Situation dar, für die erst ein kollektives Bewusstsein entstehen muss. Um normalerweise gegenseitig etwas erreichen zu wollen, müssen sich die Leute gegenseitig sehen und über ihre Probleme reden. Wenn die Fahrer:innen von Zuhause mit der Lieferung starten und sich maximal zufällig an der Ampel sehen, weil sie sonst nur im Kontakt mit der App sind, ist ein kollektives Bewusstsein natürlich schwierig. Daher ist der aktive Betriebsrat wichtig, da er zum Beispiel Betriebsversammlungen durchführt und sehr viel zu den Themen informiert. Der erste Schritt zum kollektiven Widerstand ist also trotz der isolierten Arbeitssituation durch Apps schon erfolgt. Aber bis zu einem Tarifvertrag ist es dann noch ein langer Weg und es gibt auch viele Widerstände von der Arbeitgeber:innenseite. Mitbestimmung ist nicht im Sinne der Arbeitgeber:innen.

Fabian: Ich arbeite jetzt seit knapp fünf Jahren als Fahrradkurier:in bei Lieferando und bin seit 2020 im Betriebsrat. Dadurch habe ich schon unterschiedliche Formen von Widerständen mitbekommen – angefangen natürlich mit der Betriebsratsgründung oder Betriebsratswahl. Das war die erste Situation, in der ich mit Lieferwiderständen in Berührung gekommen bin und Leute getroffen habe, die dieselbe Meinung haben, die auch etwas verändern wollten und unzufrieden mit der Arbeitssituation waren. Ich sehe Lieferwiderstände aber auch im Arbeitsalltag. Das sind vor allem kleinere Widerstände, wie das Warten, das auch schon genannt wurde. Ein Widerstand, den ich zuletzt mitbekommen habe, war auch die Reaktion auf die Vergrößerung des Liefergebiets. Zuletzt wurde unser Liefergebiet innerhalb der Stadt massiv vergrößert bzw. fast verdoppelt. Als viele Kolleg:innen dann in ihren Apps die langen Strecken, die dadurch entstanden, angezeigt bekommen haben, haben sie oft gesagt: »Das ist mir zu gefährlich und zu weit weg« und haben sich den Aufträgen, die sie durch die Apps bekommen ha-

ben, widersetzt. Das sind solche kleineren Formen von Widerständen, die ich im Alltag immer wieder mitbekomme.

Kevin: Ich bin seit fünf Jahren bei Flaschenpost tätig und dort auch im Betriebsrat. Der Betriebsrat war auch der erste Widerstand, den ich mitbekommen habe. Ich habe erst als Studierendenjob angefangen und hatte daher mit der Betriebsratsgründung dort erstmal wenig am Hut, weil es für mich eher der obligatorische Nebenjob war. Als dann von den Arbeitgeber:innen ein komplettes Gremium gekündigt wurde, habe ich dann das erste Mal Widerstand seitens der Lieferarbeiter:innen bemerkt, aber auch durch die Arbeitgeber:innen, die versucht haben, jede Form des kollektiven Widerstandes und der Solidarität zu verhindern. Dadurch bin ich dann selbst in den kollektiven Widerstand und dann auch in den Betriebsrat gerutscht. Für mich ist es aber auch wichtig im Widerstand nicht nur Solidarität mit den Kolleg:innen bei uns im Unternehmen, sondern in der ganzen Lieferbranche zu entwickeln. Das ist wichtig, da die App-basierte Lieferarbeit viele Herausforderungen für Widerstände mit sich bringt und es uns nicht möglich ist, auf 30 Jahre von erfolgreichen Widerständen in unserer Branche zu blicken, wie das zum Beispiel in der Stahlindustrie der Fall ist. Wir fangen bei null an und haben aus unserer Sicht einen Kampf gegen Windmühlen vor uns, was den Arbeitsalltag sehr schwierig macht. Daher sind auch die Widerstände bei uns breit gefächert und viele Kolleg:innen kündigen einfach, da ihnen die Ungerechtigkeiten in der app-basierten Lieferarbeit ausweglos erscheinen. Das unterstützt dann aber wiederum die ohnehin sehr hohe Fluktuation von Lieferarbeiter:innen, die kollektive Widerstände noch schwieriger erscheinen lässt.

APP-BASIERT UND ATOMISIERT?

Sebastian: Wie aus den letzten Punkten klar wurde, stellt die app-basierte Arbeitsweise und die damit einhergehende mobile Arbeitssituation eine besondere Situation für die Lieferwiderstände dar. Welche Rolle spielen die Apps für euch bei der Arbeit und wie geht ihr in Widerständen damit um?

Wiebke: Die Apps sind quasi unsere Arbeitsmittel und unsere Vorgesetzten. Darüber werden die Aufträge bei uns immer nacheinander verteilt. Bei der App von Foodora konnte ich immer den aktuellen und den nächsten Auftrag sehen. Das war sehr übersichtlich. Bei der Scoober App von Lieferando kann ich immer nur meinen aktuellen Auftrag sehen. Dabei kommt es häufig zu Chaos, wenn zum Beispiel zwei Aufträge auf einmal zugeteilt werden. Es kann auch passieren, dass ich einen Auftrag ausführe und mir dann noch ein Auftrag dazwischengeschoben wird. Ich finde das nicht so cool. Man will ja auch seine Route planen und wissen, worauf man sich in den nächsten 15 oder 20 Minuten einstellen kann. Wenn dann direkt ein neuer Auftrag über die App reinkommt, stört das unseren Arbeitsfluss. Ich habe auch das Gefühl, dass die App oft nicht funktioniert. Manchmal hakt die App bei der Auslieferung und manchmal bekommen wir Lieferungen zugeteilt, die gar nicht in unserem Liefergebiet liegen. Wir haben gar keinen Einblick, nach wel-

chen Kriterien die App die Lieferungen auf die Fahrer:innen zuteilt. Neben der Zuteilung der Lieferungen regeln wir auch die Schichtplanung über die Apps. Bei Foodora konnten wir dann immer sehen, wie viele Fahrer:innen mit uns in der Schicht arbeiten. Bei Lieferando bleibt das vollkommen undurchsichtig. Wir haben gar keinen Einblick mehr in die Schichtverteilung und die Verteilung durch die App.

Sebastian: Nehmt ihr diese Undurchsichtigkeit denn größtenteils als gegeben hin? Oder gibt es auch aktive Widerstände gegen diese Hilflosigkeit gegenüber der App?

Wiebke: Das kommt immer auf die Tagesform und die jeweilige Person an. Es gibt einige Kolleg:innen, die bei der Streckenzuteilung außerhalb des Liefergebietes oder ab einer gewissen Kilometerzahl direkt der Dispo schreiben.[17] Der Dispo kann man zum Beispiel auch schreiben, wenn es Unwetter oder Gefahr auf der Strecke gibt. Meiner Erfahrung nach sind Unwetter und Gefahr auch die Stichworte, auf die sie am meisten reagieren. Meistens kommt von der Dispo aber, dass wir einfach fahren sollen. Es gibt aber auch Kolleg:innen, die als Widerstand gegen die App extra langsam fahren, wenn sie eine weite Strecke zugeteilt bekommen.

Fabian: Das kenne ich auch. Aufgrund der Apps entsteht irgendwann aber auch das Gefühl einfach nachzugeben und sich nicht mehr zu fragen, ob es effizient ist, schnell zu fahren oder Probleme zu melden, sondern einfach das zu tun, was von der App vorgegeben wird. Die Apps sind ja aus Sicht des Unternehmens auch unsere Klone. Die Leute von Lieferando in Berlin sehen nur die Zahlen zu unserer Leistung über die App und wir kommen nie persönlich mit denen in Kontakt.

Wiebke: Ich habe das Gefühl, dass wir der Dispo am besten so wenig wie möglich schreiben sollen und am besten genau das ausführen sollen, was uns durch die App vorgeschrieben wird. Ansonsten gibt es Konflikte mit der Dispo bzw. dem Unternehmen.

Fabian: Ich finde, das merkt man auch über das Design der App. Da gibt es nicht viele Optionen, nur einen Play- und Pause-Button. Das ist ja irgendwie eine Gamification der Arbeitswelt. Die Arbeitszeit wird dann zu einem Spiel, bei dem du durch die Stadt fährst.

Kevin: Das ist bei uns etwas anders. Es gibt nicht nur eine App. Als Mitarbeiter:in hast du oft gar keinen Überblick, wann welche App greift. Es gibt eine App für die Lagerist:innen und dann gibt es Apps für die Fahrer:innen, wie zum Beispiel die Navigationsapp. Dazu haben die Fahrer:innen noch eigene Apps, über die sie die

17 Als *Dispo* werden von den Fahr:innen die sogenannten Dispatcher:innen bezeichnet. Dispatcher:innen sind Personen, die beim Plattformunternehmen arbeiten und die Fahrten der Kurier:innen über die Apps überwachen können. Sie dienen auch als Ansprechpersonen für Beschwerden durch oder an die Fahr:innen über die Apps.

Schichtplanung tätigen. Ich weiß dann auch gar nicht, wer über welcher App steht und wie die Kontrolle dabei genau verteilt ist. Die app-basierte Arbeitszeit hat für mich sowohl Vor- und Nachteile. Durch die Schichtplanungsapp kann ich jederzeit und auch von Zuhause meinen Urlaub planen, anders als das bei einem Kalender in einem Pausenraum wäre. Gleichzeitig habe ich, anders als in diesem Pausenraum durch die App gar keinen Kontakt zu meinen Kolleg:innen. Ich weiß auch gar nicht, mit wem ich über die App kommunizieren und wer die Eingaben bearbeitet. Sitzt da ein überhaupt ein Mensch hinter? Oder wird das maschinell geregelt? Oft wird im Kontext der Apps gesagt, dass du dein:e eigene:r Chef:in bist. Aber das stimmt eigentlich nicht. Ich weiß auch gar nicht, wer meine Kolleg:innen sind.

Marc: Es wird ja alles entfremdet. Dadurch, dass ich niemanden sehe und auch meine:n Vorgesetze:n, bei der:dem ich Probleme äußern könnte, nicht zu Gesicht bekomme, entsteht eine gefühlte Verantwortungslosigkeit. Wenn mein Urlaub zum Beispiel nicht genehmigt wird, bekomme ich die Person, die dafür zuständig war, nie zu Gesicht und erfahre auch nicht, ob das einem bestimmten Plan gefolgt ist. Das führt aber auch dazu, dass sich eine eigene Belegschaftsidentität nur schwierig herausbilden kann. Dadurch, dass es keinen Pausenraum gibt, ist der Austausch unter der Belegschaft grundsätzlich schwierig. Da, wo es Betriebsräte gibt, gibt es aber Möglichkeiten zum Austausch. Da, wo das nicht so ist, ist dieser Austausch nicht möglich. Daher sind diese Betriebsräte ein massiver Gewinn vor allem für die app-basierte Lieferarbeit. Diese Solidarität kann aber auch außerhalb des eigenen Unternehmens entstehen. Ein Beispiel wären ja die Streiks bei Gorillas, da gab es eine Art Erwachen bei anderen Lieferdienstmitarbeiter:innen, die sich gedacht haben, dass sie sich jetzt auch könnten, nachdem sie gesehen haben, dass die Streiks bei Gorillas erfolgreich waren. Da wurden dann aufgrund von anderen Erfahrungswerten Funken gesetzt, die die Gründung von Betriebsräten und Begegnungsstätten motiviert haben.

ZWISCHEN INFORMELLEN WIDERSTÄNDEN UND GEWERKSCHAFTLICHER INTERESSENVERTRETUNG

Semih: Im Gespräch sind verschiedene Ziele und Forderungen aber auch Formen von Widerständen, wie die gerade erwähnten Betriebsräte, Streiks oder Begegnungsstätten genannt worden. Was sind eure Kernziele innerhalb dieser Widerstände? Wie unterscheiden sich die Ziele und Proteste verschiedener Akteur:innen z.B. Fahrer:innen und Kollektive z.B. Gewerkschaften, politische Parteien oder Betriebsräten im Rahmen aktueller Lieferwiderstände? Wie nehmt ihr das Verhältnis von Konflikten und Solidarität in diesen Lieferwiderständen wahr?

Kevin: Im Großteil sind die negativen Motivationen für unsere Widerstände Unwissen und Ungerechtigkeit. Die Belegschaft ist über ihre meisten Rechte und Möglichkeiten gar nicht informiert. Wie kann mein Arbeitsalltag gerechter ablau-

fen? Was wird gedeckt, was wird nicht gedeckt und wo hört mein Recht auf? Ich glaube, da ist auch ein Großteil Aufklärungsarbeit im normalen Arbeitsalltag. Ich glaube, es geht gar nicht groß um den Widerstand an sich, sondern es geht darum, erst mal grundlegende Aspekte zum Arbeitsalltag zu klären, die durch die app-basierte Arbeitsform sonst nicht geklärt würden.

Marc: Auf gewerkschaftlicher Ebene ist das Ziel des Widerstandes auf jeden Fall, einen Tarifvertrag abzuschließen, wobei vielen Arbeitnehmer:innen vordergründig natürlich mehr Geld das Wichtigste ist. Aber ich glaube, das richtige oder wichtige Ziel daran ist eben, einheitliche Bedingungen in einem kompletten Land zu schaffen, die für alle Arbeitnehmer:innen der Lieferdienste gelten. Bei uns ist das jetzt durch die Betriebsräte teilweise noch sehr unterschiedlich zwischen den Städten und eine Vereinheitlichung sehe ich? als Ziel des gewerkschaftlichen Widerstands. Das Ziel des betriebsrätlichen Widerstandes ist es, wie du auch schon sagtest, viel über die Rechte zu informieren. Das Wissen über diese Rechte ist auch für die persönlichen Ziele des Widerstandes entscheidend. Tarifvertraglich ist gerade der Stundenlohn das große Thema. Es geht darum zu wissen, mit wie viel ich am Ende des Monats rechnen kann, ohne das ich von einem Bonussystem abhängig bin. Sowohl bei Lieferando als auch bei Flaschenpost ist nicht klar, wie sich dieser Bonus zusammensetzt. Dazu zählt auch der Zuschlag, der zum Beispiel für Sonntagsarbeit, oder ein Nachtzuschlag. Ein weiterer Punkt ist außerdem der bereits erwähnte Urlaubsanspruch. Dann geht es aber auch um Belange am Arbeitsplatz. Wenn ich zum Beispiel mit dem Auto liefere, muss ich einen Parkplatz finden, was im Stadtgebiet nicht leicht ist. Da wird auch häufig in zweiter Reihe geparkt und es kommt zu Strafgeldern oder Unfällen. Dafür müssen die Fahrer:innen dann privat aufkommen und begeben sich in ein Gesundheitsrisiko. Dann gibt es auch noch die Frage der Politik. Wenn ein Unternehmen einen Standort aufmacht, wird es als eigenständiges Unternehmen gegründet. Das bringt Regelungen mit sich, nach denen das Unternehmen die Beschäftigten bis zu vier Jahre befristen kann. Wenn immer kleinere Befristungen anstelle einer langfristigen Anstellung aufeinander folgen, hat das zur Folge, dass die Beschäftigten auch nicht so stark in Widerständen aktiv werden, da sie von der Befristung abhängig sind. Das hindert die Arbeiter:innen auch daran, sich in ihrem Arbeitsalltag frei entfalten zu können. Um solche Probleme kann sich am Ende aber nur der Deutsche Bundestag kümmern. Ein Beispiel wäre das Fahrpersonalgesetz: Es gibt eine Regelung, die besagt, dass wenn Arbeiter:innen im Straßenverkehr unterwegs sind, keine Bonussysteme greifen dürfen, die auf Schnelligkeit basieren. Die Bonussysteme, die den Arbeiter:innen durch die Apps vorgegeben werden, wären laut dem wissenschaftlichen Dienst des Bundestags also ein massives Gesundheitsrisiko für die Beschäftigten und andere Verkehrsteilnehmer:innen. Da müsste am Ende also der Deutsche Bundestag eine Entscheidung treffen, ob er das gerne weiterhin so toleriert oder nicht.

Kevin: Genau, so eine Regelung gibt es auch für Lkw-Fahrer:innen, da sie sich verschiedenen Kontrollen unterziehen müssen. Bei der Lieferarbeit mit dem PKW

gibt es das bei uns nicht. Ich kann zehn Stunden Auto fahren, ohne eine Pause machen zu müssen und es gibt keine Konsequenzen, außer vielleicht mehr Bonus durch die App.

Marc: Bei Aspekten, wie dem Bonussystem der Apps, kommt es aber auch zu Konflikten zwischen den Beschäftigten und der Gewerkschaft. Wir versuchen, langfristig für alle Beschäftigten gute tarifvertragliche Regelungen zu finden, aber aus der Sicht der Beschäftigten kann ein kleiner Bonus einen Schritt vorwärts für die persönliche finanzielle Situation darstellen.

WIDERSTÄNDE ZWISCHEN KONFLIKT UND SOLIDARITÄT

Sebastian: Wie nehmt ihr das Verhältnis von Konflikten und Solidarität in diesen Lieferwiderständen insgesamt wahr?

Wiebke: Die Basis für unsere Betriebsratsgründung war eine generell positive Wahrnehmung und Unterstützung durch die Kolleg:innen. Aber es gab natürlich immer auch Stellschrauben, die das Lieferunternehmen genutzt hat, um das Narrativ zu erzählen, dass der Betriebsrat schlecht für den Wohlstand der Arbeitnehmer:innen ist. Zum Beispiel hatten wir bei Foodora ein Bonussystem, das stark leistungsabhängig war und wir mussten eine bestimmte Anzahl an Bestellungen in der Stunde im Monatsdurchschnitt schaffen, um überhaupt einen Bonus zu bekommen. Dann hat der Betriebsrat kritisiert, dass das Bonussystem dazu anregt, gefährlich zu fahren und ein höheres Risiko einzugehen. Auf die Kritik des Betriebsrates am Bonussystem hin gab es jedoch zunächst keine Einigung mit dem Unternehmen, das führte dazu, dass Fahrer:innen über mehrere Monate hinweg keinen Bonus mehr erhalten haben, was, gerade bei Arbeitnehmer:innen, die die Vorgeschichte der Verhandlung nicht kannten, zu Konflikten gegenüber dem Betriebsrat geführt hat, was natürlich auch verständlich ist. Eine wichtige Herausforderung für einen guten Betriebsrat ist es bei uns daher immer aufzuzeigen, dass es um bessere Arbeitsbedingungen geht und Aufmerksamkeit für Dinge, die schieflaufen, geschaffen werden muss. Dazu gehört es auch, auf die Ursachen hinzuweisen, die die Lage erst so prekär machen und dann gemeinsam mit den Beschäftigten Lösungen finden, um diese zu beheben.

Kevin: Solidarität ist schwierig. Die Solidarität innerhalb der Arbeiter:innenschaft der Branche ist groß und die Wahrnehmung unserer Situation durch die Kund:innen nimmt auch zu. Den Satz »Ihren Job möchte ich aber nicht machen« höre ich sehr oft am Tag. Aber trotzdem wird die prekäre Situation der Menschen, die Essen, Getränke oder Pakete liefern oft als gegeben hingenommen. Wenn Kund:innen sagen, dass sie den Job nicht machen wollen, meint das noch lange keine Solidarität, sondern nur eine Bestätigung, die uns in unseren Widerständen nicht viel bringt. Die Solidarität müsste von der Politik kommen, was jedoch nicht stattfindet. Wenn wir das Betriebsrätemodernisierungsgesetz nehmen, ist die Solidarität dort in die falsche Richtung gegangen. Es ist zwar schön, wenn

ich als Wahlvorstand einen Kündigungsschutz habe, aber es ist nicht schön, dass ein Unternehmen nur mit befristeten Arbeitsverträgen aufgebaut werden kann. Die Plattformunternehmen arbeiten mit Lücken in Gesetzen und die Politik reagiert dort nicht. Die Menschen, die alles liefern, können sich selbst kaum das Mobiltelefon leisten, auf dem sie die Lieferapps verwenden. Dies gilt vor allem auch für migrantische Beschäftigte, die teilweise gar keine Unterstützung durch die Politik erhalten. Solidarität sieht anders aus.

Semih: Wie nehmt ihr die Bedeutung und Repräsentation migrantischer Arbeiter:innen in Lieferwiderständen wahr?

Fabian: Es gibt verschiedene Multiplikatoren, würde ich sagen. Erstmal ist Vermittlung wichtig und es braucht direkte Bezugspersonen, die zum Beispiel auf indisch vermitteln können und auch die Probleme migrantischer Beschäftigter verstehen. Es braucht Personen, die verstehen, wie mit Problemen mit Visa und Unklarheiten zum Job umgegangen werden kann. Das ist total viel wert. Es ist auch immer ein Problem, dass es natürlich viel einfacher ist, zu streiken und Widerstand zu leisten, wenn ich einen unbefristeten Arbeitsvertrag und die deutsche Staatsbürger:innenschaft besitze und nicht permanent fürchten muss, gekündigt, des Landes verwiesen zu werden oder das Visa nicht verlängert zu bekommen. Die Situation macht Streiks und Widerstände sehr kompliziert und aufwändig. Und es ist nicht für alle möglich, gleich zu streiken. Aber genau deshalb ist die Vermittlung und der Austausch so wichtig. Auf der anderen Seite profitieren wir in den Widerständen auch von den Erfahrungen mit Widerständen, die migrantische Arbeiter:innen aus anderen Ländern mitbringen.

Kevin: Das sehe ich bei uns auch. Was noch hinzukommt, ist die Erfahrung mit Gesetzen. In England gibt es zum Beispiel ganz andere Streikrechte und es ist viel einfacher Arbeitswiderstände zu starten. In Deutschland darf wegen des Betriebsverfassungsgesetzes nicht einfach ein Streik ausgerufen werden. Das macht es oftmals sehr schwierig zu streiken, was nicht nur am Kommunikativen, sondern vor allem am Gesetzlichen scheitert.

Wiebke: Was noch hinzukommt ist, dass streik- und arbeitsrechtlich aktiv zu werden in verschiedenen Ländern verschiedene Konsequenzen hat. Das ist auch sehr wichtig, überhaupt klarzumachen, was die persönlichen Konsequenzen vom Protestieren sind. Das gehört auch dazu.

Marc: Wenn ich auf unseren letzten Warnstreik mit Lieferando zurückblicke, dann würde ich sagen, dass wir das ganz gut geschafft haben. Da haben wir diese kollektiven Erwartungen für die Fahrer:innen immer wieder klargemacht und gemeinsam gesagt, warum wir für bessere Arbeitsbedingungen kämpfen. Da haben wir aber natürlich auch erstmal viel über Rechte und Pflichten vom Streik gesprochen. Was hat das für Konsequenzen und wie sind die Voraussetzungen?

Sebastian: Vielen Dank für das Gespräch! Zum Abschluss würden wir euch noch einmal bitten, die wichtigsten Forderungen eurer Widerstände zu teilen.

Wiebke: Ich würde sagen, das große Ziel ist der Tarifvertrag. Wenn ich auf die Zeit zurückblicke, in der wir den Betriebsrat bei Foodora gegründet haben, dann fühlt sich der Tarifvertrag jetzt deutlich greifbarer an. Im Kleinen ist das Ziel, dass wir uns noch stärker unter den Kolleg:innen vernetzen müssen, was wiederum auch zum Tarifvertrag führt. Das ist immer noch super schwierig, weil es durch die app-basierte Arbeitsweise viele Tage gibt, an denen wir gar keine:n Kolleg:innen sehen. Das ist für mich gerade die größte Hürde für die Organisation von Widerständen.

Marc: Der beste Weg, um am Ende gegen Ungerechtigkeiten im Arbeitsalltag vorzugehen, bleibt gewerkschaftliche Organisation und aktive Gewerkschaftsmitgliedschaft. Alle Punkte, die wir besprochen haben, sind für mich genau darauf zurückzuführen, von der Betriebsratsgründung über die Aufklärung über die eigenen Rechte bis zu branchenübergreifendem Exptert:innenwissen. Da geht es auch darum, einen Austausch zwischen verschiedenen Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen zu schaffen und sich über Erfahrungen und Möglichkeiten auszutauschen, wie gegen Ungerechtigkeiten im Arbeitsalltag vorgegangen werden kann.

Fabian: Ich spüre eine große Verantwortung beim Thema Arbeitswelt und Apps. Wir sind ein Bereich, der gerade medial viel Aufmerksamkeit bekommt. Deshalb finde ich es wichtig, dass wir diesem Thema viel Aufmerksamkeit schenken, um auch Arbeiter:innen anderer Branchen oder anderer Unternehmen, wie beispielsweise Amazon zu zeigen, dass Widerstände in der app-basierten Arbeit möglich sind und auch Erfolg gegen die Ausbeutung in der app-basierten Arbeit haben können. Das sehe ich gerade als unsere Hauptaufgabe.

Kevin: Wenn ich auf traditionsreiche Branchen gucke, dann sehe ich, dass wir im Vergleich kaum Urlaubstage haben. Ich denke, dass die Apps bei der Urlaubsplanung eigentlich zu unserem Vorteil eingesetzt werden könnten. Wir müssen diese dazu aber mit den Möglichkeiten, Urlaub zu nehmen, aus anderen Branchen verbinden. Dadurch könnten wir versuchen, die Strukturen von einem Tarifvertrag mit einer modernen Branche zu verbinden.

LITERATURVERZEICHNIS

Altenried, Moritz: »Mobile Workers, Contingent Labour: Migration, the Gig Economy and the Multiplication of Labour«, in: Environment and Planning A: Economy and Space, Vol. 56, Nr. 4, 2021, S. 1113-1128.

Anwar, Mohammad Amir/Graham, Mark: »Digital Labour at Economic Margins: African Workers and the Global Information Economy«, in: Review of African Political Economy, Jg. 47, Nr. 163, 2020, S. 95-105.

Briziarelli, Marco: »Spatial Politics in the Digital Realm: The Logistics/Precarity Dialectics and Deliveroo's Tertiary Space Struggles«, in: Cultural Studies, Jg. 33, Nr. 5, 2019, S. 823-840.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales Arbeitspapier, Denkfabrik: »Daten und gute Arbeit – Algorithmisches Management im Fokus«, 2023, https://www.denkfabrikbmas.de/schwerpunkte/plattformoekonomie/arbeitsgruppe-algorithmisches-management, 30.04.2024.

Cameron, Lindsey/Rahman, Hatim: »Expanding the Locus of Resistance: Understanding the Co-constitution of Control and Resistance in the Gig Economy«, in: Organization Science, Jg. 33, Nr. 1, 2022, S. 38-58.

Heiland, Heiner: »Controlling Space, Controlling Labour? Contested Space in Food Delivery Gig Work«, in: New Technology, Work and Employment, Jg. 36, Nr. 1, 2021, S. 1-16.

Heiland, Heiner/Schaupp, Simon (Hrsg.): Widerstand im Arbeitsprozess: Eine arbeitssoziologische Einführung, Bielefeld 2023.

Jarrahi, Mohammad Hossein u.a.: »Algorithmic Management in a Work Context«, in: Big Data & Society, Jg. 8, Nr. 2, 2021, S. 1-14.

Los Deliveristas Unidos: »Los Deliveristas Unidos – Worker's Justice Project«, https://losdeliveristasunidos.wordpress.com, 30.04.2024.

Newlands, Gemma: »Lifting the Curtain: Strategic Visibility of Human Labour in AI-as-a-Service«, in: Big Data & Society, Jg. 8, Nr. 1, 2021, S. 1-14.

Orth, Barbara: »Stratified Pathways into Platform Work: Migration Trajectories and Skills in Berlin's Gig Economy«, in: Environment and Planning A: Economy and Space, 2023, online first.

Pötzsch, Holger/Schamberger, Kerem: »Labour Struggles in Digital Capitalism: Challenges and Opportunities for Worker Organisation, Mobilisation, and Activism in Germany«, in: tripleC: Communication, Capitalism & Critique. Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society, Jg. 20, Nr. 1, 2022, S. 82-100.

Qadri, Rida/D'Ignazio, Catherine: »Seeing like a driver: How workers repair, resist, and reinforce the platform's algorithmic visions«, in: Big Data & Society, Jg. 9, Nr. 2, 2022, S. 1-17.

Randerath, Sebastian/Friedrich, Kathrin: »Off-grid? Resistant Media Operations by Delivery Gig Workers in Response to App-based Tracking«, in: Mobile Media & Communication.

Renan Barzilay, Arianne/Ben-David, Anat: »Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy«, in: Seton Hall Law Review, Jg 47, Nr. 393, 2017, S. 393-431.

Schreyer, Jasmin: »Algorithmic work coordination and workers' voice in the COVID-19 pandemic: The case of Foodora/Lieferando«, in: Work Organisation, Labour & Globalisation, Jg. 15, Nr. 1, 2021, S. 69-84.

Tsing, Anna: »Supply Chains and the Human Condition«, in: Rethinking Marxism, Jg. 21, Nr. 2, 2009, S. 148-176.

Van Doorn, Niels/Badger, Adam: »Platform Capitalism's Hidden Abode: Producing Data Assets in the Gig Economy«, in: Antipode, Jg. 52, Nr. 5, 2020, S. 1475-1495.

Van Doorn, Niels/Shapiro, Aaron: »Studying the Gig Economy ›Beyond the Gig‹: A Research Agenda«, in: SSRN Electronic Journal, 2023, online first.

Veen, Alex/Barratt, Tom/Goods, Caleb: »Platform-Capital's ›App-etite‹ for Control: A Labour Process Analysis of Food-Delivery Work in Australia«, in: Work, Employment and Society, Jg. 34, Nr. 3, 2020, S. 388-406.

Woodcock, Jamie/Graham, Mark (Hrsg.): The Gig Economy: A Critical Introduction, Cambridge UK 2020.