

## 6. Auswertung der Interviews

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

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

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

---

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

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

## 6.1 Die Probleme der Rider im Arbeitsalltag

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

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

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

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

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

## **Pausen**

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

Florian beschreibt das Problem so:

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

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

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

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

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

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

## Individualisierung

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

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

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

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

Für René ist dies aber ein Nachteil des Jobs:

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

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

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

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

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

## Sicherheit

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Zurückgehaltener Lohn und fehlerhafte Abrechnungen**

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

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

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

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

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

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

## Schichtsystem

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

das Schichtbuchungssystem ständig zusammenbreche. René beschwert sich:

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

Florian beschwert sich ebenfalls über das Schichtsystem.

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

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

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



und vielmehr ein Ungerechtigkeitsempfinden bei den Fahrer:innen erzeugt.

### **Die App als „inoffizieller Chef“**

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

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

## 6.2 So wie es ist, muss es nicht bleiben

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

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

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

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

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

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

Auch Felix berichtet:

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

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

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

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

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

### 6.3 Gegenmobilisierung und soziale Attribution

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Auch für René ist die Sache eindeutig:

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

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

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

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

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

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

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

## 6.4 Wege in die betriebliche Mitbestimmung

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

## 6.5 Die alltägliche Praxis im Betriebsrat

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

So sagt Paul über die Arbeit als Betriebsrat:

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

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

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

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

Felix beschreibt seine eigene Tätigkeit so:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Paul beschreibt das so:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 6.6 Die Herausforderungen des Plattformkapitalismus

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

## Plattform, Beschäftigung und algorithmisches Management

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

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

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

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

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



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

## Individualisierung

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

Beispielsweise beschreibt Florian:

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

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

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

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

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

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

Die fragen dann: „Aus welcher Stadt kommst du? Da gibts folgende WhatsApp-Gruppe. Und willst du nicht in die Gewerkschaft eintreten?“

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

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

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

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

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

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

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

René wertet die Aktion als großen Erfolg:

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

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

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

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

## Sozialstruktur

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

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

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

Sebastian sagt beispielsweise:

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

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

Und Paul beschreibt:

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

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

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

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

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

Super einfach auch: Sprache! Ein Gamechanger war jetzt: Ich hab’ zum ersten Mal Bücher zu Betriebsratsarbeit mit DeepL auf Englisch übersetzt bekommen. Niemand hat sowas. Es gibt kein einziges, was Betriebsrat erklärt auf Englisch. Es gibt so fünfseitige Broschüren vom DGB. Aber ein Buch, was dann mal so 50 Seiten hat, gib’t nicht! Das ist der Wahnsinn, als würde es in Deutschland nur deutschsprachige Beschäftigte geben.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Vertrauen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Florian beschreibt etwas Ähnliches:

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



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

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

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

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

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

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

Und Felix sagt, vor Selbstbewusstsein strotzend:

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

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

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

## 6.7 Vielfältige Formen des kollektiven Handelns

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

### Individuelle und unorthodoxe Kampfformen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Aktionen des Gorillas Workers Collective

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Bezug zur Öffentlichkeit

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

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

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

Felix' Kritik daran wird besonders in folgender Passage deutlich:

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

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

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

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

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

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

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

## 6.8 Einschätzung der Gewerkschaften

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



## Kritik an den Kollektiven und der FAU

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Kritik an den DGB-Gewerkschaften

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Tarifverhandlungen

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

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

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

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

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

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

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

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

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