

SYSTEMRELEVANT 133

Johanna Wenckebach (HSI) gibt einen Einblick in die Herausforderungen, vor denen Gewerkschaften und Arbeiternehmer*innen in der Plattformökonomie stehen. Dabei werfen wir auch einen Blick auf Lieferando.

Marco Herack:

Heute ist Mittwoch, der 1. März 2023. Willkommen zur 133. Ausgabe von Systemrelevant. Johanna Wenckebach, ich grüße dich.

Johanna Wenckebach:

Hi Marco, grüß dich.

Marco Herack:

Du bist die Leiterin des HSI, des Hugo Sinzheimer Instituts. Und ihr beschäftigt euch mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung. Und das ging ja schnell, willkommen zurück, liebe Johanna, heute mal alleine.

Johanna Wenckebach:

Ja.

Marco Herack:

Nicht mit zwei, drei Gästen dabei. Ja, wenn ihr uns etwas mitteilen möchtet, Ideen, Fragen, Unmut, Sonstiges, könnt ihr uns beispielsweise auf Twitter antickern [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de) oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Johanna findet ihr auf Twitter als [@jo_wenckebach](https://twitter.com/jo_wenckebach). Und auf Mastodon ist sie zugegen als [jo_wenckebach@legal.social](https://mastodon.social/@jo_wenckebach). Wenn euch unser Podcast gefällt, freuen wir uns natürlich, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute mit, na ja, ich sag mal, Tarifverhandlungen beschäftigen und wir probieren jetzt mal was Neues, wenn es klappt, dann klappt es.

Einspieler:

Tarifvertrag jetzt. Tarifvertrag jetzt. Tarifvertrag jetzt. Tarifvertrag jetzt.

Marco Herack:

Es geht um Lieferando.

Johanna Wenckebach:

Richtig. Es geht um Lieferando. Und das, was wir gerade gehört haben, oder wenn wir gerade gehört haben, das waren die Rider, wie sie genannt werden, also die Fahrradlieferantinnen und -lieferanten, die sich am 28. Februar in Berlin getroffen haben vor der Zentrale von Lieferando, um dort einen Tarifvertrag zu fordern. Deswegen, wer es nicht verstanden hat, „Tarifvertrag jetzt“ sind die Rufe. Und das waren 200 Beschäftigte von Lieferando. Die NGG, also die Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten, die schon vor einigen Jahren die Initiative „Liefen am Limit“ gegründet hat, und wie ich finde, sehr erfolgreich zum einen aufmerksam gemacht hat auf die schwierige Arbeitssituation der Beschäftigten auf dieses Geschäft mit den Lieferdiensten, das ja in der Pandemie dann auch noch mal wirklich explodiert

ist. Es geht hier um Milliarden Umsätze. Auch Milliarden Investitionen, die in diese Unternehmen, die ganz gerne immer noch als so ein niedliches Start-up bezeichnet werden. Also sie haben zum einen darauf aufmerksam gemacht, haben sich darum gekümmert und streiten sich, muss man sagen, auch immer noch zum Teil vor Gericht darum, dass Betriebsräte gegründet werden. Und jetzt haben sie eben einen Tarifvertrag eingefordert. Haben das schriftlich an das Unternehmen überreicht. So wie man das in einem ordentlichen Ablauf von Tarifverhandlungen macht. Also eine Forderung gestellt, an Lieferando geschickt und wenig überraschend, es gab keine Reaktion des Unternehmens darauf. Und deswegen haben sie sich jetzt vor der Firmenzentrale getroffen und ihre Meinung gesagt.

Marco Herack:

Okay. Bevor wir da reingehen, lass uns noch mal einen Schritt zurückgehen. Wir hatten zwar mal eine Folge zu wie geht Streik. Das ist, glaub ich, schon ein Jahr her. Deswegen noch mal ganz kurz zur Erinnerung, weil Lieferando ist ja eigentlich auch so ein Musterbeispiel dafür, wie lang dieser Prozess ist, wenn ein Unternehmen sich wehrt und was es da dann alles braucht und vor allen Dingen langen Atem und gute Organisation des Ganzen. Damit gestreikt werden kann in einem Unternehmen, welche Voraussetzungen müssen da gegeben sein?

Johanna Wenckebach:

Es gibt natürlich rechtliche Voraussetzungen dafür, dass ein Streit wirksam ist oder rechtmäßig ist. Aber vor allen Dingen geht's eben darum, wie Strukturen sein müssen, um ... es geht ja nicht um Streit als Wert an sich, sondern es geht darum, wir haben die Forderung der Beschäftigten gehört, die wollen einen Tarifvertrag. Wir können uns ja auch noch mal später genauer anschauen, was genau ihre Forderungen sind. Und Streik dient ja in der Regel dem Mittel einer Forderung nach einem Tarifabschluss auch Nachdruck zu verleihen und das durchsetzen zu können. Denn wie man jetzt hier sieht, wenn ein Unternehmen sich totstellt und sagt, ja, pff, fordert ihr mal, ist mir wurscht, ein Mindestlohn reicht. Dann kommt man ja mit dem, was im Grundgesetz steht, dass man eben Koalitionen bilden darf, um kollektiv zu verhandeln, die Arbeitsbedingungen, nicht so richtig weiter ohne einen Streik. Und ein Streik wiederum setzt voraus, dass so viele Mitglieder in der Gewerkschaft sind und auch bereit sind, sich einer solchen Auseinandersetzung zu stellen, dass man Stunk machen kann, um es mal so zu formulieren. Und den Arbeitgeber dazu zu bewegen, sich auf Verhandlungen einzulassen und sich mit den Forderungen der Beschäftigten zu befassen. Im besten Fall ihnen auch nachzukommen. Und da sind die Bedingungen in der, wir sagen ja, Plattformökonomie zu diesem Bereich der Wirtschaft, der noch relativ jung ist, und da gibt es eben europaweit nur sehr, sehr wenig kollektive Regeln bisher. Und das liegt eben an der Struktur dieser Branche. Und ich denke, das ist auch das Besondere, weswegen es so toll ist, dass sich da jetzt 200 Beschäftigte in Berlin vor der Unternehmenszentrale versammeln, um dieser Forderung nach einem Tarifvertrag sichtbar Nachdruck zu verleihen. Weil es ist noch gar nicht so lange her, da war arbeitsrechtlich noch nicht mal klar, ob das überhaupt

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind, ob das nicht alles Selbstständige sind. Das war am Anfang die Strategie dieses Unternehmens, schon den Arbeitnehmerstatus, an dem ja alle Arbeitnehmerschutzrechte hängen, infrage zu stellen. Auch darüber haben wir ja in unserem Podcast schon geredet. Podcast zur Plattformökonomie beispielsweise. Deswegen wird im Hintergrund auch an rechtlichen Rahmenbedingungen gearbeitet, und wie man sagen muss, ziemlich intensiv gestritten. Also es gibt einen Vorschlag für eine Richtlinie, für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und da sind insbesondere die Lieferdienste auch in den Blick genommen. Die wird aber seit Monaten verzögert. Über, einer dieser Ridesharing-Plattformen, die eben auch ähnliches Geschäftsmodell letztlich hat, also algorithmisch gemanagte Vergabe von Kleinstaufträgen, die haben wirklich ein Riesenetat an Lobby-Budget für Brüssel, um eben da wirklich fortschrittliche gesetzliche Regeln zu verhindern. Und deswegen finde ich es wirklich sehr interessant, dass die Beschäftigten hier sagen, ja, natürlich, die Mindestloohnerhöhung hat Relevanz bei denen und ist angekommen. Und ich werde mich jetzt als Juristin auch nicht hinstellen und sagen, das Recht, das Arbeitsrecht ist völlig irrelevant. Das ist es natürlich nicht. Es ist immer wichtig, weil Arbeit ein Machtverhältnis ist und natürlich der rechtliche Rahmen entscheidend ist. Aber zu sagen, wir wollen einen Tarifvertrag, ist eben Ausdruck des Willens zu sagen, wir warten nicht auf den Gesetzgeber, dass der dafür eintritt und das Unternehmen irgendwie zwingt, Bedingungen zu verändern, zu verbessern. Wir wollen es selbst in die Hand nehmen. Wir wollen selbst als Beschäftigte die Bedingungen unserer Arbeit verbessern. Und dafür ist einfach der Tarifvertrag das entscheidende System. Und an einen Tarifvertrag kommt man eben nicht immer freiwillig. Sondern man braucht dafür womöglich auch einen Streik.

Marco Herack:

Dann lass uns doch mal ganz kurz über die Plattformarbeitsbedingungen reden oder die Arbeitsbedingungen auf diesen Plattformen. Die sind ja etwas spezieller als beispielsweise, wenn ich einfach im Büro sitze und mir jemand zuruft, was ich so zu tun hab?

Johanna Wenckebach:

Also die Wissenschaft hat sich intensiv mit Plattformarbeit beschäftigt und tut es auch immer noch. Weil es eben schon ein neues Phänomen ist, dass digitale Arbeitsmärkte geschaffen werden, die mithilfe von Algorithmen Arbeitsaufträge vergeben. Die gleichzeitig Kontrolle ausüben über Beschäftigte, die wirklich Manager ersetzen durch, ja, Algorithmen, muss man sagen, die auch ihr Entlohnungssystem aufbauen auf diesen algorithmischen Steuerungs- und Bewertungssystemen. Und die eben keinen festen Sitz mehr haben, im Sinne von, das ist ein Betrieb, wo Beschäftigte hingehen, wo vielleicht eine Personalverwaltung sitzt, wo auch ein Büro sein könnte von einem Betriebsrat und womöglich auch ein schwarzes Brett, an dem auch Informationen zur Gewerkschaft hängen. Und ein Ort, der für eine Kollektivierung geeignet wäre und eine Kollektivierung ist der nötige erste Schritt dafür, sich zusammenzuschließen, um überhaupt mal in Richtung Mitbestimmung, Tarif-

vertrag zu gehen. Gleichzeitig ist es eben so, wie ich schon gesagt habe, also bei Lieferando, wenn man sich das anschaut, also das Unternehmen ist Just Eat Takeaway, die sitzen in den Niederlanden. Sind in 25 Staaten Europas aktiv. Machen Milliardenumsätze in 2021. Und haben eine, und das ist auch wichtig und typisch für die Plattformarbeit, sehr internationale Belegschaft. Also in Deutschland sind mehr als 100 Nationalitäten beschäftigt für Lieferando. Es gibt eine sehr hohe Anzahl von Befristungen und einen sehr hohen Durchlauf. Das heißt, das ist keine Arbeit, die Menschen übernehmen, um dort zu bleiben, sich weiterzuentwickeln, sondern die meisten bleiben weniger als zwei Jahre dort.

Marco Herack:

Und die machen dann auch wahrscheinlich nur das? Also da ist jetzt nicht irgendwie, dass man innerhalb des Unternehmens dann aufsteigen kann? Sondern man ist dann in diesem Plattformbereich und kriegt Aufgaben zugeteilt?

Johanna Wenckebach:

Also es ist wirklich so, dass man sich da quasi online bewerben kann und dann eigentlich, ohne wirklich mit einer Firma Kontakt zu haben im physischen Sinne, was auch immer auch, wie gesagt, ein entscheidender Solidarisierungspunkt oder Verknüpfungspunkt ist für einen Betriebsrat oder eine Gewerkschaft. Die bekommen diese Jacken, die wir überall in den Städten sehen und diese Rucksäcke. Das macht sie immerhin im Vergleich zu anderen Plattformbeschäftigten untereinander erkennbar. Sodass sie sich ansprechen können in der Stadt. Und es ist gelungen, tatsächlich wirklich einige Betriebsräte zu gründen. 15 Gremien. Und es gibt sogar auch einen Gesamtbetriebsrat. Das sind wirklich tolle Erfolge, die die NGG da auch erstritten hat. Es gibt aber auch andere Initiativen, Kollektive, die dort tätig sind. In Berlin zum Beispiel gibt's die Gorillas Workers, die beim Konkurrenten von Lieferando Gorillas sich zusammengetan haben, und da werden wirklich einige Verfahren vor den Arbeitsgerichten um diese Betriebsratsgründungen geführt, was für mich wirklich ein eindeutiges Zeichen dafür ist, wie sehr sich diese Unternehmen bemühen, die Anwendung von Arbeitsrecht zu vermeiden. Und von grundlegenden Regeln, die eigentlich hier so schon als Fundament auch unserer Marktwirtschaft gedacht sind. Und das musste da alles Stück für Stück erkämpft werden. Also erst mal Arbeitnehmerstatus, Anwendung Arbeitsrecht überhaupt, dann betriebliche Mitbestimmung. Dass es eben Betriebsräte gibt, dass es einen Gesamtbetriebsrat gibt. Und das sind wirklich schwierige Strukturen, weil wenn die Leute nur so kurz bleiben, die Gremien sich austauschen, natürlich ist Betriebsratsarbeit auch darauf angewiesen, dass sich Menschen weiterbilden, dass sie Erfahrungen sammeln und auch solidarische Strukturen brauchen natürlich so einen gewissen Halt, wenn sie zu so etwas wie einer Tarifbewegung führen sollen. Das ist da alles in vielerlei Hinsicht nicht gegeben. Und deswegen ist es so bemerkenswert, dass es jetzt eben diese Initiative gibt, einen Tarifvertrag einzufordern. Und dass so viele Menschen zusammengekommen sind jetzt auch schon in Berlin, also von all diesen Standorten. Das finde ich schon sehr bemerkenswert und das ist eben für diese Branche der

Plattformökonomie wirklich ein neuer Schritt, und insbesondere auch für die Lieferdienste und ich schreib grad eine Rezension für verschiedene Bücher, die sich auch mit Plattformarbeit beschäftigen. Einer der Bände, falls jemand nachlesen will, heißt „Platform Work in Europe“ von Maria Terese Carinci und Filip Dorsemont herausgegeben. Wo eben Länderberichte zu den unterschiedlichen Ländern sind und wie da die Situation ist, wo man sieht, die arbeitsrechtlichen Debatten sind alle ähnlich. Am Anfang ging es darum, erst mal den Arbeitnehmerstatus zu sichern, darum Mitbestimmungsrechte zu sichern. Und auch Gewerkschaftsrechte zu sichern. Ich würde später gern auch noch mal auf das überall relevante und besondere Thema von algorithmischem Management zu sprechen kommen. Aber jetzt noch mal den Hinweis, dass es eben wirklich keine Tarifverträge bisher gibt in dieser Branche, europaweit. Es gibt einen Bericht aus Italien, dass es da eben tatsächlich bei Just Eat, also dem Unternehmen, um das es hier auch geht, gelungen ist, einen Tarifvertrag abzuschließen. Da ging es aber noch darum, das war 2021, erst mal den Arbeitnehmerstatus sicherzustellen. Es haben mehrere große Gewerkschaften zusammen auch mit so kleinen Bündnissen im Bereich der Lieferdienste, die es eben auch in anderen Ländern außer Deutschland gibt, getan. Und wirklich erst mal so Basic-Arbeitsrecht zur Anwendung zu bringen. Die Wissenschaftler, die das analysiert haben, sagen eben, auch in diesem Tarifvertrag sieht man deutlich, dass Just Eat definitiv immer noch die Strategie hatte, maximale Flexibilität für dieses Unternehmen rauszuschlagen und möglichst wenig Stabilität für die Beschäftigten. Das führt eben dazu, dass Schlupflöcher, die dazu geeignet sind, Arbeitnehmerrechte zu umgehen, offenbleiben. Und das ist wohl nicht gelungen, das mit diesem Tarifvertrag zu beheben, dieses Problem. Aber trotzdem war das ein Erfolg, dass es den Rüdern in Italien gelungen ist, das durchzusetzen und damit auch ganz wichtige Arbeitnehmerrechte zur Anwendung zu bringen. Ob es über dieses Beispiel aus Italien hinaus noch weitere Tarifverträge, insbesondere bei Lieferando gibt oder für Rider, da behaupte ich jetzt nicht, Anspruch auf Vollständigkeit zu haben. Ich weiß, dass die dänischen Gewerkschaften beispielsweise sehr aktiv sind in dem Feld. Und dass sich die Rider in Spanien aufgestellt haben, da etwas zu machen. Also ich würde jetzt nicht behaupten, dass ich sozusagen da die abschließende Kenntnis habe. Und das Feld ist eben definitiv auch in Bewegung. Ich bin sicher, dass ich außer den Kolleg*innen hier bei Lieferando in Deutschland auch in anderen EU-Ländern Kollektive bilden, die eben sagen, wir wollen aus eigener Kraft heraus, jenseits von dem, was der europäische oder der nationale Gesetzgeber an Verbesserungen beschließt, oder auch nicht, unsere Arbeitsbedingungen verbessern im Wege eines Tarifvertrages.

Marco Herack:

Was fordern denn die Rider in Deutschland?

Johanna Wenckebach:

Ja, das find ich wirklich sehr interessant, weil natürlich wollen die, sag ich jetzt mal, so Klassiker, die eben das Tolle an Tarifverträgen sind.

Marco Herack:

Mehr Geld.

Johanna Wenckebach:

Ja, genau. Also die wollen einfach ein garantiertes Entgelt von 15 Euro pro Stunde. Also sich da noch mal deutlich absetzen vom Mindestlohn. Und sie wollen, und das ist ja, da haben wir immer die Daten im WSI, wirklich das fette Schmankerl, das Tarifverträge bieten können, wenn man eben von allem profitieren darf, ein 13. Monatsgehalt. Also entweder Urlaubsgeld zu bekommen oder Weihnachtsgeld zu bekommen, das macht schon wirklich richtig was aus für Beschäftigte natürlich, diese 13. Monatszahlung. Und sie wollen zum Beispiel auch, das ist ja auch so ein klassischer Tarifvertragsbonus, es gibt eine gesetzliche Mindestregel für Urlaub. Und die fordern jetzt eben, wir wollen sechs Wochen Urlaubsanspruch, um uns von dieser anstrengenden Arbeit erholen zu können. Sie wollen, dass Fahrräder, Autos oder die benutzen ja zum Teil auch Roller, sie benutzen Mobiltelefone und Datenvolumen, dass das auf Kosten des Unternehmens gestellt wird. Oder es eben eine angemessene Kompensation gibt. Das war zwar schon, ist auch wieder so ein bezeichnender Fall, es hat ein Bundesarbeitsgerichtsurteil gegeben, dass das ausgeurteilt hat, dass es ein essenzielles Arbeitsmittel eines Fahrradkuriers ist, ein Fahrrad zu haben. Und dass, wenn dieser Kurier, diese Kurierin, was ja bei allen der Fall ist, sein Handy braucht, um die App benutzen zu können, über die seine Arbeit gesteuert wird oder ihre, dass sie dann auch ein Datenvolumen auf dem Mobiltelefon braucht, und das eben ein essenzielles Arbeitsmittel ist, was abhängig Beschäftigte sich nun mal nicht selber finanzieren müssen, weil sie keine Selbstständigen sind, sondern, was der Arbeitgeber finanzieren muss. Aber das Bundesarbeitsgericht hat gesagt, es ist okay, wenn es eine angemessene Kompensation dafür gibt.

Marco Herack:

Da kann man sich ja mal streiten, was ist angemessen?

Johanna Wenckebach:

Ja, genau.

Marco Herack:

Also da sagt der Arbeitgeber dann wahrscheinlich, na ja, also so 100 MB im Monat, das geben wir euch.

Johanna Wenckebach:

Das reicht.

Marco Herack:

Das sind dann irgendwie 3 Euro? Oder? Anfänglich im Vertrag.

Johanna Wenckebach:

Oder irgendwie ein paar Cent pro Kilometer, den man fährt, wo man sagt, na ja, wenn ich jetzt mit meinem Fahrrad die ganze Zeit durch Sturm und Wind fahre, oder über schlechte Straßen, ist wirklich die Anzahl der gefahrenen Kilometer das Entscheidende und was hinterlegt man da? Also es ist völlig klar, dass man da mit einem Tarifvertrag definitiv mehr rausschlagen könnte als mit diesem an der Stelle einfach zu vagen Urteil des Bundesarbeitsgerichts. Was aber wirklich auch, finde ich, sehr symbolisch dafür steht, wie langsam das in diesem Bereich vorwärtsgeht. Was eben sehr spannend ist vor dem Hintergrund unseres vorletzten Podcasts, als wir über algorithmisches Management geredet haben, ist die Forderung, dass sie das bisherige Bonussystem abschaffen wollen und eben ein neues Bonussystem wollen, weil da geht's dann wirklich auch um den Algorithmus. Denn an dem hängt ja die Bezahlung. Und wir hatten uns in diesem Podcast, und es hat mich wirklich sehr gefreut, dass sich da Kollegen von der NGG auch gemeldet haben und gesagt haben, ihr habt es wirklich gut auf den Punkt gebracht in diesem Podcast, was das Problem mit dem Management durch Algorithmen ist. Das freut mich und das bestätigt sicherlich auch die Forschenden, von deren Ergebnissen da Stefan Lücking berichtet hatte aus unserer Forschungsförderung, weil die eben sich angeguckt haben, diese Algorithmen, die dich dafür belohnen, in der Bezahlung, dass du schnell die Strecken abfährst, das begünstigt einfach eine Fahrweise, die gefährlich ist. Und ich bin grade im Werk von BMW in Leipzig gewesen. Und wir waren dort mit dem Betriebsrat unterwegs, zusammen mit jungen Wissenschaftler*innen und die haben uns von ihrer Arbeit in der Mitbestimmung erzählt. Und ich fand das so interessant zu sehen, wie sehr da von dem Betriebsrat drauf geachtet wird, dass Menschen und ihre Gesundheit wirklich geschützt wird und Arbeitsplätze möglichst menschenfreundlich ausgestaltet werden. Und wie auch Arbeit verändert werden kann, um zum Beispiel Druck von Beschäftigten zu nehmen oder sehr interessant fand ich auch heute zu hören, dass Serife Erol und Thorsten Schulten, die am WSI mit uns gemeinsam ein Projekt zur Fleischindustrie machen, ist auch NGG-Branche, aber ganz anderes Feld, aber das Beispiel, das ich nennen will, ist, dass sie da zum Beispiel die Zerlegung von Fleisch, um die es da geht, vom Fließband runter auf Tische gelegt haben, weil es mit Menschen einfach extrem was macht, wenn die ganze Zeit quasi super laut eine Uhr tickt und sagt, mach schneller, mach schneller, mach schneller, mach schneller. Das ist einfach auch psychisch unheimlich belastend. Und wenn es dann darum geht, dass Leute sich mit einem Fahrrad durch Großstadtstraßenverkehr bewegen, ist es einfach wirklich auch extrem gefährlich. Und das soll eben abgeschafft werden und es soll ein faires Bonussystem geschaffen werden. Und ich fand das ganz interessant, übrigens herzlichen Dank, ich hab mir das natürlich nicht alles selber erarbeitet, sondern mir haben die Kollegen von der NGG, die dafür zuständig sind, als Tarifsekretäre ganz viel Hintergrundinformationen gegeben. Man kann übrigens, das würde ich auch gern sagen, der Initiative auch auf Twitter folgen. Die sind: @Lieferrn_amLimit auf Twitter. Die haben mir erklärt, dass es denen vorschwebt und das denken sich ja nicht quasi die hauptamtlichen der Gewerkschaft aus, sondern das ist, was die mit den Kolleginnen und Kol-

legen, die sich eben seitens der Rider engagieren, was die gemeinsam besprechen. Und die sagen eben, es ist doch ein Unterschied, ob du zum Beispiel eine flache Strecke fährst oder ob du, er hat auf Stuttgart verwiesen, wo anscheinend auch sehr viele Rider unterwegs sind, dich da über die Berge quälst.

Marco Herack:

Und das ist in Stuttgart echt nicht ohne.

Johanna Wenckebach:

Ja, ich bin da noch nie Fahrrad gefahren. Und also ich bin ja als Berlinerin immer so, bei jedem kleinen Hügel schon, oh, ein riesiger Berg, ich krieg gleich einen Herzinfarkt. Gut, ich bin auch nicht sportlich leider, aber ... und wenn du dann irgendwie dafür belohnt wirst, das besonders schnell zu machen, dann kommen die, die es eigentlich besonders anstrengend haben, halt nicht an den Bonus und die Zusatzzahlung. Und was eben bei dem Bonussystem und auch bei der Schichtvergabe einfach problematisch ist, ist, dass überhaupt nicht transparent ist, wem wird jetzt welche Schicht angeboten. Es gibt eben Schichten am Samstagabend, da verdient man, weil alle Leute sich Essen bestellen und vielleicht schon zwei Bier getrunken haben und deswegen doppelt so viel Trinkgeld geben, echt mehr als an anderen Tagen. Und das heißt, es geht letztlich drum, als Kollektiv, nämlich als Gewerkschaft, als Tarifvertragspartei und in Umsetzung des Tarifvertrages natürlich auch als Betriebsratsgremien dann, Zugriff zu bekommen auf den Algorithmus, der dieses Unternehmen ausmacht. Und das ist etwas, was es noch gar nicht gibt, so wie ich die Tariflandschaft überblicke. Und das ist, glaub ich, auch der Aspekt, der es so spannend macht, jenseits der Lieferdienste oder über dieses konkrete Unternehmen hinaus.

Marco Herack:

Also was ich total interessant fand an den Forderungen, und ich glaub, die hast du jetzt auch noch nicht genannt, die ich jetzt nennen werde, weil sie zeigt, wie wirklich Basic das ist, über was wir hier reden. Volle Bezahlung der letzten Fahrt nach Hause. Also da wirst du irgendwo in der Pampa abgestellt mit deiner letzten Fahrt, stehst dann da irgendwo am Stadtrand und dann musst du, was weiß ich, drei Kilometer nach Hause radeln. Natürlich auf eigene Zeit und auf eigene Kosten entsprechend. Und das ist ja wirklich etwas, wo man sagen würde, also klar, Arbeitsweg. Gerade in dem Job. Ist ja völlig klar, dass das bezahlt wird. Nein, es ist nicht. Und dadurch verändert sich natürlich auch diese Rechnung mit dem Stundenlohn, weil wenn man das dann nämlich noch zu den Stunden dazurechnen würde, da könnte man fast schon behaupten, dass die nämlich nicht den Mindestlohn bezahlen.

Johanna Wenckebach:

Ja, ja, da gibt's definitiv auch Probleme auch bei der Abrechnung. Also da ist ganz viel, was wirklich immer noch überhaupt nicht rund läuft. Also man kann jetzt nicht

sagen, ach, hier die sind schon irgendwie im Luxusbereich mit dem, was sie jetzt wollen.

Marco Herack:

Das ist ja immer das Interessante, dass bei diesen technischen Sachen, die Sachen, wo es dann mal dem Unternehmen wehtun würde, eigentlich immer nie so gut funktionieren, wie die anderen Sachen, wo es dem Unternehmen gut tut. Also das ist ja auch so eine Auffälligkeit bei diesen Plattformunternehmen. Wir reden hier über teilweise wirklich Sachen, die so auf der untersten Schiene dessen sind, was man erwarten könnte und trotzdem haben wir jetzt schon seit Jahren Streit darum?

Johanna Wenckebach:

Ja, genau. Also das ist eine sehr langsame Entwicklung. Und ich bin leider sicher, dass die Beschäftigten, die sich hierhin stellen, um für bessere Bedingungen zu streiten und diesen Tarifvertrag einfordern, dass die einen echt langen Atem brauchen werden. Weil die Machtverhältnisse einfach ziemlich ungleich verteilt sind, dadurch, dass die Rahmenbedingungen so sind, wie sie sind. Andererseits nehme ich eben auch wahr, dass da sehr selbstbewusste Beschäftigte sind. Also welche, die eben sagen, ich lass mir das nicht gefallen. Und natürlich kann diese prekäre Beschäftigung, die eben für viele Leute von Anfang dadurch nur ein Job ist, den man irgendwie macht, und weil er so mies ist, findet man auch an der nächsten Ecke einen ähnlichen, ähnlich bezahlten, mit ähnlich anstrengenden Bedingungen. Das kann natürlich auch dazu führen, dass Leute sagen, ich kämpfe hier. Weil wenn die mich rausschmeißen oder meine Befristung nicht verlängern, dann hab ich nix verloren. Und die sind eben ziemlich politisiert in vielen Bereichen. Trotzdem bin ich der Überzeugung, dass es ganz entscheidend ist, dass eben die öffentliche Aufmerksamkeit dafür hoch bleibt, dass es eben eine Solidarisierung gibt. Und deswegen fand ich es schön, zu sehen, dass bei dieser Demonstration, die die Rider da organisiert haben am 28. Februar in Berlin, dann auch Politikerinnen und Politiker beispielsweise sind, dass sich die Presse dafür interessiert, weil eben dieser Druck über andere Mittel auf das Unternehmen, außer Streik, auch ein ganz wichtiger Aspekt ist.

Marco Herack:

Ein Thema bei dem Ganzen, find ich, das ist so ein ganz kompliziertes Thema aus meinem Empfinden heraus, ist, dass man ja eigentlich, um dieses Unternehmen oder diese Art der Unternehmen kontrollieren zu können, auch aus Gewerkschafts-sicht oder Betriebsrat oder wie auch immer, man ja eigentlich genau wissen müssten, wie der Algorithmus tickt?

Johanna Wenckebach:

Ja, und das ist eben das, was es wirklich so spannend macht an der Stelle. Der Algorithmus hat für die Bezahlung und für die Schichtplanung ganz wichtige Funktionen. Und es ist deswegen ja auch nicht ohne Grund vorgesehen, in dieser Richtli-

nie, die ich schon angesprochen hab, die grade auf der europäischen Politikbühne intensiv diskutiert wird und immer noch nicht in trockenen Tüchern ist, aber da ist eben die Transparenz algorithmischer Systeme und der Zugang von Interessenvertretungen von Beschäftigten zu diesem Algorithmus, eben auch etwas, was reguliert werden soll. Und das wird nicht anders gehen. Denn die ganzen tarifvertraglichen Forderungen und wirklich auch die Qualität von Arbeit, sind daran geknüpft, dass die Beschäftigten oder ihre Interessenvertretungen wissen, wie funktioniert das. Und sie erheben ja auch den Anspruch, das ist dann noch mal ein anderer Aspekt, dass eben ... die Transparenz des Algorithmus ist das eine, aber die Möglichkeit, zu widersprechen und auch Entscheidungen dieses Algorithmus zu überprüfen, ist ja noch mal das andere. Und das hat einfach wirklich, find ich, in diesem Bereich auch was mit Menschlichkeit der Arbeit zu tun.

Marco Herack:

Johanna Wenckebach, ich danke dir für das Gespräch.

Johanna Wenckebach:

Herzlichen Dank, Marco.

Marco Herack:

Und wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken, Anregungen, Unmut oder Sonstiges zu verkünden habt, dann tut es auf Twitter [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de). Oder schreibt uns an systemrelevant@boeckler.de. Also per E-Mail dann. Und wir freuen uns natürlich, wenn wir uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Wer jedoch direkt mit Johanna auf Twitter diskutieren möchte, kann das tun: [@jo_wenckebach](https://twitter.com/@jo_wenckebach). Vielen Dank fürs Zuhören, euch eine schöne Zeit, bis alsbald. Tschüss.

Johanna Wenckebach:

Ciao.