



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Arbeiter*innenklasse heute.

Eine Fallanalyse über das Klassenbewusstsein prekär Beschäftigter der Gig-Economy“

verfasst von / submitted by

Bianca Boros, BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2022 / Vienna 2022

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 589

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Internationale Entwicklung

Betreut von / Supervisor:

Mag.a Dr.in Sabine Prokop

Danksagung

Ich danke meiner Betreuerin Sabine Prokop für ihre endlose Geduld und ihr Schaffen.

Zwar nicht namentlich, aber in ihrer ganzen Breite danke ich dem Sein all meiner Liebenden und Nahestehenden, die sich oftmals nächtens den Diskussionen über Klasse nicht verwehrt haben.

Den interviewten Personen in dieser Arbeit gilt der größte Dank. Ohne sie gäbe es keine Forschungsfrage und damit auch keine Abschlussarbeit.

Abstrakt

Die Grundlage dieser Masterarbeit ist die marxistische Klassentheorie, geschaffen im 19. Jahrhundert mit dem Ziel, die Klassengesellschaft und die vom Kapitalismus verursachte inhärente Ungleichheit abzuschaffen. Blickt man auf die Veränderungen von Arbeitsformen und Klassenstrukturen seitdem, so fällt auf, dass die Arbeiter*innenklasse im Lauf der Zeit eine heterogene Gruppe an Menschen umfasste, die sich vor allem hinsichtlich ihres sozialen Status, Geschlechts, Alters und ihrer Herkunft unterscheiden. Die produktionsgetriebene Arbeiter*innenklasse aus dem 19. und 20. Jahrhundert kann mit der heutigen daher nicht mehr gleichgesetzt werden. Arbeitsformen und Beschäftigungsverhältnisse werden immer individueller und richten sich immer stärker nach der Funktion der kapitalistischen Marktwirtschaft: Der Anhäufung von Kapital zur Produktivitäts- und Umsatzsteigerung von Unternehmen.

Die Lohnabhängigkeit, die sich aus der Notwendigkeit eines Arbeitsverhältnisses ergibt, vereint Menschen zu einer Arbeiter*innenklasse. Die Klassenanalyse wird in der vorliegenden Arbeit genutzt, um die Struktur einer heute bestehenden Arbeiter*innenklasse zu hinterfragen. Jede arbeitende Person *kann* aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses ein Klassenbewusstsein haben beziehungsweise sich selbst darüber im Klaren sein, dass ihre Arbeit und ihr Handeln dem einer Klasse zugehörig sind.

Um einen Einblick in die Veränderung von Arbeitsformen seit dem Aufkommen der marxistischen Theorie zu geben, werden die prekären Arbeitsverhältnisse von Fahrradbot*innen in der Gig Economy in Wien als Fallbeispiel herangezogen. Die Arbeit in der Gig Economy ist geprägt von flexiblen, befristeten Auftragsarbeiten, die in unterschiedlichen Dienstverhältnissen (freiberuflich, Schein/Selbstständigkeit, Teilzeit oder geringfügig) mit Hilfe von digitalisierten Plattformen den Dienstnehmer*innen zur Verfügung gestellt werden. Problemzentrierte Interviews mit Fahrradbot*innen von Wiener Lieferservice-Unternehmen wurden analysiert, um die Prekarität ihrer Arbeit mit der Klassenfrage zu verknüpfen. Die Aussagen über ihre Arbeitsbedingungen, ihr Klassenbewusstsein sowie ihre Selbstwahrnehmung zeigen, dass es sich bei der Arbeit im Bereich der Gig Economy um prekäre Arbeit handelt. Das bedeutet, dass ihre Arbeit unter Berücksichtigung verschiedener rechtlicher, materieller und sozialer Dimensionen unter ein Einkommens-, Schutz- und/oder soziales Integrationsniveau fällt. Durch die marxistische Klassenanalyse wird deutlich, dass digitale Arbeitsformen des 21. Jahrhunderts prekären Arbeitsverhältnissen entsprechen. Zur Emanzipation prekär beschäftigter Arbeiter*innen wäre ein Klassenbewusstsein notwendig, das sich abhängig von der individuellen Selbstwahrnehmung, den sozioökonomischen Grundvoraussetzungen und dem politischen Bewusstsein ergibt.

Schlagwörter: Arbeiter*innenklasse, Klassenbewusstsein, Prekarität, prekäre Arbeit, Marxismus, Gig Economy, Österreich, Wien Plattformbasierte Arbeit

Abstract

The basis of this master thesis is the Marxist class theory created in the 19th century with the aim of abolishing class society and the inherent inequality caused by capitalism. Looking at the changes in labor forms and class structures since then, it is striking that over time the working class has comprised a heterogeneous group of people, differing mainly in terms of social status, gender, age, and origin. The production-driven working class of the 19th and 20th centuries can therefore no longer be equated with today's class. Forms of work and employment relationships are becoming more and more individualized and more oriented towards the function of the capitalist market economy: the accumulation of capital to increase the productivity and increase in sales of companies.

The wage dependency, which results from the necessity of an employment relationship unites people into a working class. Class analysis is used in this thesis to question the structure of a working class that exists today. Each working person may have a class consciousness due to their employment relationship or be aware that their work and actions belong to that of a class.

In order to give an insight into how forms of labor have changed since the advent of Marxist theory, the precarious working conditions of bicycle couriers in the gig economy in Vienna are used as a case study. Work in the gig economy is characterized by flexible, temporary contract work, which is made available to the service users in different employment relationships (freelance, [pseudo] self-employment, part-time or marginal) with the help of digitalized platforms. Problem-centered interviews with bicycle couriers of Viennese delivery service companies were analyzed to link the precariousness of their work with the class question. The statements about their working conditions, their class consciousness as well as their self-perception show that working in the gig economy is precarious work. This means that their work falls below a level of income, protection, and/or social integration, considering various legal, material, and social dimensions. Through Marxist class analysis, it becomes clear that digital forms of work in the 21st century correspond to precarious labor relations. For the emancipation of precariously employed workers, a class consciousness would be necessary, which depends on the individual self-perception, the basic socio-economic conditions and the political consciousness.

Keywords: working class, class consciousness, precarity, precarious work, Marxism, gig economy, Austria, Vienna platform-based work

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	6
1. Einleitung.....	7
1.0 Forschungsstand und Forschungsfrage.....	7
1.1. Methodisches Vorgehen und Sample.....	11
1.1.1. Sample.....	11
1.1.2. Methode.....	13
1.2. Gliederung der Arbeit.....	16
2. Die Arbeiter*innenklasse und ihr (Fort-)Bestehen.....	18
2.1. Die marxistischen und leninistischen Grundlagen der Klassen.....	18
2.1.1. die marxistische Gesellschaftstheorie im Vergleich.....	18
2.1.2. Arbeiter*innenklasse im Marxismus heute.....	24
2.1.3. Klassenbewusstsein.....	26
2.2. Eine unbewusste Klasse? Warum das Selbstverständnis fehlt.....	28
2.2.1. Die (Arbeiter*innen-)Klasse als umstrittener Begriff.....	28
2.2.2. Neue Arbeitsverhältnisse und die Zugehörigkeit zu einer Klasse in Zeiten des Individualismus.....	29
2.2.3. Gründe für das fehlende Klassenbewusstsein.....	39
2.3. Klasse in Österreich: vom Rückblick bis heute.....	43
3. Fahrradbot*innen in der Gig Economy: das Klassenbewusstsein prekär Beschäftigter.....	52
3.1. Prekäre Beschäftigungen als Teil der Arbeiter*innenschaft.....	53
3.2. Der Job über die App: Arbeit in der Gig Economy.....	58
3.3. Fahrradbot*innen der Gig Economy im Hinblick auf Klassendynamik.....	63
3.3.1. Prekäre Fahrradbot*innen.....	64
3.3.2. Demographische Daten.....	67
3.3.3. prekäre Arbeitsbedingungen vor dem Hintergrund der marxistischen Klassenanalyse.....	68
3.3.4. Lässt sich ein Klassenbewusstsein in der Arbeit identifizieren?.....	74
3.3.5. Denken Menschen (noch) in irgendeiner Weise in Klassen?.....	79
3.3.6. Gibt es eine prekäre Selbstwahrnehmung?.....	82
4. Synthese und Conclusio.....	84
5. Literaturverzeichnis.....	88
6. Anhang.....	93
6.1. Anhang 1 – Leitfaden für die Problemzentrierung des Interviews.....	93
6.2. Anhang 2 – Interview H. 2021.....	96
6.3. Anhang 3 – Interview S. 2021.....	116
6.4. Anhang 4 - Kodierung.....	129

Vorwort

Ich verstehe mich als Kind der Arbeiter*innenklasse. Ich bin in einem rechts-konservativen Haushalt aufgewachsen, in welchem der höchste Bildungsabschluss die Matura meiner älteren Schwester war. Meine Eltern haben einen Pflichtschulabschluss. Arbeit war in meinen Sphären immer die bestimmende Größe für alles. Die Erwerbsarbeit(-losigkeit) meiner Eltern bedingte mein Wohlbefinden als Kind. Hatten sie einen guten Arbeitstag, hatte ich einen guten (Schul-)Tag. Ihren Zugang zu Arbeit habe ich lange nicht verstanden. Für gemeinsames Lernen oder Fragen war selten Zeit und wenn sie da war, blieben letztere oft unbeantwortet. Die Müdigkeit nach der Arbeit überwog stets. Wer einen gewissen Geldbetrag am Ende jedes Monats nach Hause brachte, konnte sich etwas leisten und hat geleistet.

Nicht bloß die Arbeit meiner Eltern war immer zentral in meinem Leben, auch die eigene. Meinen ersten Job begann ich im Alter von vierzehn Jahren als Aushilfskellnerin in einem Heurigen in Stammersdorf. Nach dem Abschluss an einer höheren Schule wurde mir gesagt, ich solle etwas – nennen wir es ‚für den Markt Verwertbares‘ – studieren. Jus, Medizin oder Betriebswirtschaftslehre würde die kürzlich abgeschlossene Matura im buchstäblichen Sinn bezahlt machen. Zumindest war das die Meinung meiner engsten Familie. Nach der Matura fing ich an, mich in der Flüchtlingshilfe zu engagieren und studierte Afrikawissenschaften im Bachelor. Ich beschloss später neben der Arbeit Internationale Entwicklung im Master zu inskribieren. Mein Zugang zu Arbeit hat sich auch auf mein Interesse an spezifischen Themen im Studium niedergeschlagen. Ungleichheit hatte ich nie verstanden. Sowohl am Institut für Afrikawissenschaften als auch an jenem der Internationalen Entwicklung gilt mein wissenschaftliches Interesse deshalb den Themen klassenspezifischer Ungleichheitsverhältnisse, Arbeit, Ausbeutung und politischen Bewusstsein von Arbeiter*innen. Die Fragen, die mir lange unbeantwortet blieben, wurden zumindest im Studium gestellt.

Heute ist mir der Zugang meiner Familie verständlich(er). Er ist vielleicht nahezu derselbe. Die Arbeit bedingt mein Wohlbefinden und das meiner Liebenden und Nahestehenden. Ohne Arbeit ist ein würdevolles und zumutbares Leben nicht zu leben. Zumindest nicht innerhalb einer bestimmten sozialen Klasse. Privilegiert ist, wer nicht arbeiten muss. Deshalb widme ich meine Abschlussarbeit der Lohnarbeit.

1. Einleitung

1.0 Forschungsstand und Forschungsfrage

Die vorliegende Masterarbeit beschäftigt sich mit der Frage nach dem Klassenbewusstsein von Arbeiter*innen¹. Es gilt herauszufinden, in welchem Maße Definitionsmerkmale der Arbeiter*innenklasse, die von marxistischen Theoretiker*innen formuliert wurden, auf Beschäftigte in der Gig Economy angewendet werden können. Die Gig Economy bezeichnet den „informellen Arbeitsmarkt“ (Deges 2022: o.S.), „bei dem zeitlich befristete Aufträge flexibel und kurzfristig an Arbeitssuchende, Freelancer oder geringfügig Beschäftigte vergeben werden. Eine Onlineplattform dient als Mittler zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer“ (Deges 2022: o.S.). Es besteht die Vorannahme, dass auf sogenannten Gigs basierte Jobs mit ständig wechselnden Orten ohne unbefristeter Vertragsbasis und häufig von Apps gesteuert, heute zu den prekären Beschäftigungen und dem Prekariat (siehe Kapitel 2.1.) zählen (Crouch 2019: 13). Diese einem Gig entsprechende Jobs unterliegen zumeist keinem Vertragsverhältnis oder nur von ‚Gig zu Gig‘. Die Jobs sind auf freiberufliche Beschäftigungen ausgelegt. Außerhalb dieser Gigs haben die Arbeitgeber*innen der Gig Economy keine vertraglichen Pflichten gegenüber ihren Mitarbeiter*innen.

Eine der Hypothesen lautet, dass Pandemie-bedingte gesellschaftliche Veränderungen prekäre Arbeit noch deutlicher zum Vorschein kommen lassen. Für den Studiengang der Internationalen Entwicklung ist dieses Thema relevant, weil prekäre Arbeit ein gesellschaftliches Ungleichheitsverhältnis darstellt. Prekäre Arbeit steht im Widerspruch zum sicheren Normalarbeitsverhältnis. Es besteht der Anspruch die prekären Arbeitsverhältnisse anhand der Klassendynamik in dieser Arbeit zu diskutieren. Schlussendlich soll herausgefunden werden, ob sich prekär Beschäftigte aus Gig Economy-Unternehmen in einer Arbeiter*innenklasse wiederfinden und ein Klassebewusstsein besitzen.

Den Hintergrund meiner Forschung bildet die theoretische Ausgangslage, dass Klasse ein sozio-ökonomisches Konstrukt ist und Arbeit einer Wirklichkeitserfahrung beziehungsweise sozialen Erfahrung entspricht (Weischer 2011: 88). Es wird angenommen, dass sich die Arbeiter*innen ihrer Ausbeutungssituation im Dienstverhältnis selbst bewusst sein müssen. Die Masterarbeit stellt den Versuch dar, durch einen anachronistischen Zugang zum Konzept der

¹ Der * wird genutzt, um sowohl Geschlechteridentitäten als auch sexuelle Orientierungen in ihrer realen Pluralität zu kennzeichnen und zugleich anzuerkennen. Der Stern markiert die Vielfalt und Diversität hinter allen bestehenden Lebensformen und setzt sich über heterosexuelle Normen hinweg. Er dient zur Reflexion und wird deshalb in dieser Arbeit zur Anwendung gebracht.

Klasse oft kritisierte marxistische Theorien heranzuziehen, um sie auf die Zielgruppe der Wiener Beschäftigten im Gig Economy Sektor anwendbar zu machen. Anachronistisch insofern, als dass die Verwendung der Klasse als Analysemittel auch heute in Fragen nach Ungleichheit Anwendung findet.

Als Grundlage für die wissenschaftliche Arbeit mit dem marxistischen Zugang der Klassenanalyse dienen der dritte Band, Buch eins (1962 [1890]) sowie der erste Band, Buch eins (1964 [1894]) des Sammelbandes „Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie“ von Karl Marx und Friedrich Engels. Beide gelten als kommunistische Gesellschaftstheoretiker, deren Arbeiten als Grundlagen für die Klassenforschung herangezogen werden. Sie verbrachten einen Großteil ihrer Lebenszeit in Deutschland und England. Karl Marx fokussierte sich auf die ökonomischen Gegebenheiten des kapitalistischen Systems, während Friedrich Engels die soziologischen Eigenheiten zentral in seinem 1845 erschienen Werk „Die Lage der arbeitenden Klasse in England“ erläuterte. Ihre Werke werden neben dem von Vladimir Il'ič Ul'janov (wissenschaftliche Transliteration), sowjetischer Politiker und marxistischer Theoretiker (nachfolgend genannt Lenin 1973 [1902]) „Was tun? Brennende Fragen unserer Bewegung“ zur Ausgangsbasis für die Diskussion um Klasse und Klassenbewusstsein herangezogen.

Um den Komplex der Klasse als Analyseeinheit im heutigen Wien besser verorten zu können, wird auf „Die verleugnete Klasse: Zur Arbeiterklasse heute“ (2011) des deutschen Soziologen und Philosophen Werner Seppmann zurückgegriffen. Sein Beitrag wird in der Masterarbeit intensiv thematisiert, da er vielen Theoretiker*innen insofern widerspricht, als dass er sehr deutlich für das Fortbestehen einer Klasse plädiert: „Wer unten ist, bleibt unten und wer oben ist oben“. (Seppmann 2011: 11)

Auch der Artikel des deutschen Soziologen Karl-Siegbert Rehberg (2011) über die „Klassengesellschaftlichkeit nach dem Ende der Klassengesellschaft?“ ist von großer Bedeutung für die vorliegende Arbeit. Seiner These folgend bestehen Klassenstrukturen heute nach wie vor (weiter), was er mit der wachsenden Schere zwischen Arm und Reich am Beispiel Deutschlands näher ausführt. In Bezug auf Österreich und explizit Wien liefert der Soziologe Christian Schütz (1995) mit seiner Diplomarbeit „Die Verlorene Identität der österreichischen Arbeiterklasse in Österreich“ die Grundpfeiler der organisierten Arbeiter*innenklasse in Österreich. Diese 1995 veröffentlichte Diplomarbeit bietet eine aktuelle Analyse der österreichischen Arbeiter*innenklasse. Zur Wiener Arbeiter*innenklasse gibt es wenig überblicksmäßige wissenschaftliche Literatur. Es handelt sich zumeist um Fallanalysen innerhalb bestimmter Berufsgruppen oder sozialer Milieus. Eine dieser Fallanalysen diene als Beispiel und Idee für meine Forschungsfrage und darf daher nicht unerwähnt bleiben: „So leben wir heute...Wiener Industriearbeiterinnen berichten über ihr Leben. Auf den Spuren Käthe Leichters“ von den beiden

österreichischen Politikwissenschaftlerinnen und Soziologinnen Claudia Sorger und Nadja Bergmann (2018).

Mit Blick auf den Themenstrang der Gig Economy und den damit in Verbindung stehenden prekären Beschäftigungen sei zunächst definiert, was unter Gig Economy verstanden werden kann: Sie umfasst jene Beschäftigungen, die von flexiblen Arbeitsbedingungen geprägt sind und von plattformgetriebenen Unternehmen vor allem an freie Dienstnehmer*innen vergeben werden. Das für die Masterarbeit zentrale Werk im Zusammenhang mit der Gig Economy ist „Gig Economy. Prekäre Arbeit im Zeitalter von Uber, Minijobs & Co“ des britischen Politikwissenschaftlers Colin Crouch (2019). Crouch kritisiert darin die neu entstehenden unsicheren Arbeitsformen, welche zunehmend junge Menschen in die Prekarität drängen. Seiner Vorhersage nach werden sich die Gig Economy und Jobplattformen nicht als digitalisierte Ökonomie durchsetzen können. Die oft befristeten Beschäftigungsmodelle, die sich in der Branche der Gig Economy finden lassen, sind solche, die unsichere, flexible Arbeitsplätze darstellen und eine Spaltung der Arbeitnehmer*innenschaft zur Folge haben können. Diese „Angehörigen des Prekariats [...] verfügen zu großen Teilen weder über eine Berufsausbildung noch über Berufserfahrung [...]“ (Crouch 2019: 15). Crouch selbst, aber auch der belgische Jurist für Arbeitsrecht Valerio De Stefano (2016), der Oxford-Professor für Innovation und Technologie Jeremias Prassl (2018) sowie die Ökonom*innen Thor Berger, Carl Benedikt Frey, Guy Levin und Santosh Rao Danda (2019) unterstreichen die These in ihren Publikationen, dass die Jobs der Gig Economy als prekäre Beschäftigung einzuordnen sind.

In dieser Masterarbeit wird aber vor allem die Perspektive von zwei Beschäftigten und ihre eigene Wahrnehmung in einer Fallanalyse über deren Arbeit erforscht. Sind Fahrradbot*innen von Lieferservice-Unternehmen in einem neuen, individualisierten und prekären Arbeitsverhältnis gefangen? Und tragen diese Personen ein Klassenbewusstsein in sich? Diese Fragen bilden den Anstoß zu den folgenden Forschungsfragen.

Als politischen Begriff und umstrittene Analyseeinheit hat sich die Frage nach dem Bestehen einer Arbeiter*innenklasse in Europa vom 19. ausgehend durch das 20. Jahrhundert gezogen. Die Nutzung einer marxistisch orientierten Klassentheorie für gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse scheint heute veraltet. Im wissenschaftlichen Diskurs wird kritisiert, dass sich das politische Klassenverständnis von Lenin, Engels oder Marx nicht mehr auf heutige gesellschaftliche Verhältnisse und soziologische Analysen anwenden ließe (Seppmann 2011: 37f) und die Klassengesellschaft überwunden sei (Rehberg 2011: 10).

Die Gig Economy wird als Branche herangezogen, weil sie nach einigen Autor*innen (Crouch 2019, Berger et al. 2019, Prassl 2018) jene Beschäftigungsverhältnisse umfasst, die nach

illegalen Beschäftigungen die prekärsten Beschäftigungsformen darstellen. Diese Branche bezieht sich besonders auf App-Plattformbasierte Beschäftigungsverhältnisse, die zumeist flexiblen Anstellungsformen unterliegen:

The nature of the tasks performed on crowdwork [gig economy] platforms may vary considerably. Very often it involves ‚microtasks‘: extremely parceled activities, often menial and monotonous, which still require some sort of judgement beyond the understanding of artificial intelligence [...]. (De Stefano 2016: 474, Herv. i. O.)

De Stefano macht also deutlich, dass die Arbeiten in der Gig Economy sehr unterschiedlich ausfallen. Gemein haben sie zumeist, dass sie monotonen Tätigkeiten entsprechen und trotzdem von Menschen und nicht Maschinen verrichtet werden können. In Verbindung dazu ist zunächst notwendig, den Begriff der prekären Arbeit beziehungsweise der Prekarität zu diskutieren. Die Arbeitsmarktexpertin Veronika Bohrn Mena definiert als prekäre Arbeitsformen jene Beschäftigungen, die eine fehlende Sicherheit sowohl bezogen auf das Arbeitsverhältnis selbst als auch auf die Entlohnung oder die Ausgestaltung der Arbeitssituation aufweisen (Bohrn Mena 2018: 19). Während einer nun bald zwei Jahre anhaltenden Pandemie werden in der vorliegenden Arbeit Beschäftigungen der Gig Economy herangezogen, weil sie jene Dienstleister*innen ausmachen, die in den Jahren 2020 und 2021 systemrelevante und wenig sichtbare Arbeiten verrichten. Der Selbstverständlichkeit der Zustellung eines Abendessens wird besonders in Zeiten dieser globalen Gesundheitskrise ungenügende Aufmerksamkeit eingeräumt. In dieser Abschlussarbeit stehen deshalb Fahrradbot*innen im Zentrum. Die zentrale Frage lautet:

Inwiefern sehen sich Wiener Beschäftigte der Gig Economy heute als Teil einer Arbeiter*innenklasse?

Weitere essenzielle Fragen sind:

- In welcher Weise tragen die befragten Personen ein Klassenbewusstsein mit?
- Inwiefern kann heute ‚noch‘ in Klasse gedacht werden?
- Wie können die Arbeitsbedingungen und Lebensverhältnisse der befragten Beschäftigten in Verbindung zu einem sozioökonomischen Klassenbegriff analysiert werden?
- Inwiefern lassen sich prekär Beschäftigte als Teil der Arbeiter*innenklasse verstehen?
- Wonach richtet sich die Selbstwahrnehmung der Befragten: nach ihrer Umgebung, der sozialen Herkunft, dem Einkommen, den Wohnverhältnissen, dem Bildungsniveau, der politischen Einstellung, den Arbeitsbedingungen?

Nach diesen Erläuterungen zu den zentralen Forschungsfragen werden im nächsten Abschnitt das methodische Vorgehen und Sample beschrieben.

1.1. Methodisches Vorgehen und Sample

In dieser Masterarbeit wird gefragt, inwiefern die befragten Arbeiter*innen ein mögliches Klassenbewusstsein mittragen und ob sich dieses im Dasein und Bestehen einer heutigen Arbeiter*innenklasse einordnen lässt. Es werden deshalb zwei Wiener Fahrradbot*innen befragt, die ehemals bei den Lieferservice-Unternehmen Mjam und Lieferando beschäftigt waren. Beide Unternehmen sind plattformbasiert. Das heißt, dass für die Arbeit die Nutzung einer App zentral ist. Als Forschungsmethode diente das problemzentrierte Interview (nach dem Sozialwissenschaftler Witzel 1985).

Im Folgenden wird das Sample beschrieben, um danach die Methode zur Datenerhebung und -analyse zu erläutern. Die Ergebnisse der Datenanalyse werden ab Kapitel 3.3. mit der Klassenfrage verknüpft.

1.1.1. Sample

Die Auswahl des Samples basierte auf dem Bemühen, eine diverse Gruppe in Bezug auf Alter, Geschlecht, Herkunft wie auch Sprache für die Interviews auszuwählen. Viele Beschäftigte aus dem Zweig prekärer Arbeitsverhältnisse sind zumeist jung, männlich und weisen Migrationshintergrund auf. Das ist der Grund dafür, weshalb explizit nach Personen gesucht wurde, die über 40 Jahre alt, weiblich oder deren Erstsprache nicht Deutsch ist. Ich hatte gehofft, Zugang auch und besonders zu Personen ab 30 Jahren und Personen mit Migrationshintergrund zu erlangen. Bei der Zusammenstellung des Samples wurde schon bei den Anfragen an die Unternehmen darauf hingewiesen, dass sowohl Frauen als auch Männer unterschiedlichster Herkunft und unterschiedlichen Alters für Interviews gesucht werden. Ziel war es, ein möglichst breites Sample zu erreichen und gegebenenfalls eine Gruppendiskussion zwischen den Beschäftigten zu organisieren.

Es wurden absichtlich Ex-Beschäftigte interviewt, also Personen, die zum Zeitpunkt des Interviews nicht mehr beim Gig-Economy-Unternehmen angestellt waren, weil angenommen wurde, dass diese eher über ihre Arbeitsbedingungen sprechen als aktuell bei den Unternehmen Beschäftigte.

Im Zuge des Masterseminars und eines weiteren Forschungsseminars war angedacht, Beschäftigte für problemzentrierte Interviews zu finden, die

- für die Personentransportfahrer Uber und Bolt,
- den Kurier- und Pakettransportdienstleister DPD,

- oder für die Lebensmittel-Lieferservices Mjam und Lieferando auf Fahrrädern arbeiten.

Im Frühjahr 2021 wurden alle genannten Firmen sowohl telefonisch als auch per Mail kontaktiert. Das war der erste Schritt eines Versuchs, ein Sample zu erstellen. Konkret wurde danach gefragt, ob sich Beschäftigte der Unternehmen für Interviews im Zuge der Masterarbeit dazu bereit erklären, über ihre Arbeit(-sbedingungen) zu sprechen. Nach den Anfragen wurden alle über Social Media oder direkt per Mail gestellten Anfragen von Vertreter*innen der Unternehmen abgelehnt. Die Ablehnungen wurden nicht begründet. Ein weiterer Schritt, um an ein Sample zu gelangen, war der Versuch, über soziale Medien und Whatsapp-Gruppen bereitwillige Personen zu finden. Leider hat sich auch das als erfolglos erwiesen. Ich erhielt keine Rückmeldungen.

Aufgrund dessen habe ich bei jeder Ausschreibung in WhatsApp- und Facebook-Gruppen angeboten, einen Amazon-Gutschein im Wert von 15€ an Ex-Beschäftigte zu vergeben, die sich zu einem Interview bereitklärten. Die Ex-Beschäftigten reagierten auf diese Anfrage sehr unterschiedlich. Nach einigen Erstgesprächen mit Ex-Beschäftigten der Personentransporte und Kurier- und Transportdienstleister hat sich herausgestellt, dass nach einer Erklärung des Themas der Masterarbeit, Interviews abgelehnt wurden. Es liegt nahe, dass dies aufgrund der Befürchtung von vermeintlich drohenden Konsequenzen in Bezug auf den ehemaligen Arbeitsplatz geschah. Ich erkläre mir die fehlende Bereitschaft aber auch mit dem prekären Charakter ihrer Arbeit. Ich meine, dass die Pandemie selbst sehr großen Einfluss darauf hatte, dass mir der Zugang zu vielen Personen verwehrt blieb. Die Organisation von Interviews dürfte sich auch aufgrund der Ausgangsbeschränkungen und Regulationen erschwert haben. Woran es auch gelegen sein könnte, ist, dass ich Interviews nur in deutscher oder englischer Sprache durchführen konnte. Weitere Sprachen hätten mir womöglich dabei geholfen, weitere Personen auch in den WhatsApp-Gruppen direkt zu kontaktieren. All das waren aber nur Annahmen, die sich in den Interviews beziehungsweise Erstgesprächen nicht bestätigen ließen.

Über Monate hinweg wurden Interviewtermine mit unterschiedlichen Personen aus WhatsApp-Gruppen vereinbart und dann leider wieder abgesagt. Keine*r der Befragten, mit welchen ein Erstgespräch geführt wurde, hat einen Grund für die Absage des Interviews angegeben. Ich stellte es den Befragten frei, ob sie die Interviews remote über einen Online-Anruf oder persönlich führen wollten. Das war vor allem im Zuge der Covid-19 bedingten Ausgangsbeschränkungen notwendig.

Im Zuge der Recherche bin ich im Sommer 2021 auf eine weitere WhatsApp-Gruppe gestoßen, die Studierende der Internationalen Entwicklung vernetzte. Nach einigen Fragen und dem Angebot des Amazon-Gutscheins pro einstündigem Interview, haben sich zwei Personen

gemeldet, die selbst als Fahrradbot*innen für zwei unterschiedliche Lebensmittel-Lieferdienste arbeiteten.

Die beiden Personen waren zum Zeitpunkt des Erstgesprächs beide nicht mehr als Fahrradbot*in beschäftigt, was nahelegt, dass daher Bereitschaft zu einem Interview bestand. Daraus ergibt sich auch der Eindruck, dass die beiden Personen freier von ihren Arbeitsbedingungen und ihrer Arbeitssituation sprachen. Die beiden Interviews wurden persönlich im Oktober 2021 an zwei unterschiedlichen Tagen durchgeführt. Eine Gruppendiskussion wurde nach den beiden Interviews nicht mehr als sinnvoll erachtet, weil das Sample dafür nicht groß genug war.

1.1.2. Methode

Das problemzentrierte Interview wird als Methode genutzt, weil die Forschungsfrage eine sehr starke Vorannahme impliziert: Das Dasein einer Arbeiter*innenklasse, die sich unter den Bedingungen einer Pandemie einer vollkommen neuen Struktur unterstellt sieht. Nach dem deutschen Soziologen Andreas Witzel (1985) ist deshalb auch das Interview problemzentriert gerichtet zu führen. Die konkrete Problemstellung stellt die eigentliche Forschungsfrage dar: Inwiefern identifizieren sich die befragten Fahrradbot*innen als Arbeiter*innenklasse?

Das problemzentrierte Interview ist eine Mischung aus deduktiver und induktiver Methode, da zum Forschungsgegenstand selbst schon Vorwissen besteht, das im Zuge der Interviews vertieft wird (Kurz, Stockhammer, Fuchs & Meinhard 2009: 465). Zentral für diese Form des Interviews ist, wie der Name schon beschreibt, der Fokus der Problemzentrierung. Die Methode verlangte von mir als Forscherin, so differenziert es ging, unvoreingenommen über den Forschungsgegenstand zu sprechen. Die Interviews zielten auf die Problemzentrierung ab: Das Vorwissen als Forscherin erklärte ich am Anfang detaillierter, um den Befragten genügend Kontext zur Beantwortung der Fragen zu geben (Witzel 1985: 233). Durch eine ausführliche Literaturrecherche rund um die Begriffe der Arbeiter*innenklasse, prekärer Arbeitsverhältnisse und der Gig Economy konnten die Interviews entsprechend geplant werden.

Die Methode ist gleichzeitig eine „Handlungs- und Bewußtseinsanalyse“ (Witzel 1985: 233). Trotz vorgenommener Interpretation von mir als Forscher*in sollte das problemzentrierte Interview es den Befragten auch erlauben, selbst ihre Problemsicht zu beschreiben. Das Problem steht daher im Zentrum beider Gesprächspartner*innen. Vertrauen ist dabei ein bedeutender Faktor. Da das problemzentrierte Interview auch einen explorativen Charakter hat, müssen die Interviewpartner*innen von ihren Arbeitsbedingungen erzählen *wollen*. Es handelt sich dabei also um einen Prozess, der in ein Interview eingebettet ist: Von der ersten kurzen Erklärung in Bezug auf das Thema der Masterarbeit, über den Verstehensprozess der Befragten

bis hin zur Interpretation und weiteren Nachfragen für die Einbettung im wissenschaftlichen Kontext (Witzel 1985: 234).

Die Befragten folgten dem Erzählprinzip, wie es bei der Methode vorgesehen war. Obwohl die Interviews nur halbstrukturiert geführt wurden, wurde aufgrund neuen Inputs der Beschäftigten immer wieder auf die Problemstellung rückverwiesen (Kurz, Stockhammer, Fuchs & Meinhard 2009: 465). Nach mehreren Erzählphasen wurden spezifische und besonders für die Forschungsfrage relevante Informationen erneut nachgefragt. In Form einer kurzen Einleitung, und zum besseren Verständnis der darauffolgenden Fragen, wurde mein Vorwissen über die Klassendynamik und ihre -verhältnisse dargelegt (Witzel 1985: 235). Hiermit wurde den Interviewpartner*innen bereits zu Beginn der Befragung klar gemacht, dass die Masterarbeit einem marxistischen Zugang unterliegt. Das sollte ein gesteigertes Interesse an der Forschungsfrage mit sich ziehen.

Das problemzentrierte Interview wurde als Methode ausgewählt, weil es vorab ein theoretisches Konzept benötigt, das in der Interviewsituation nicht offengelegt werden muss, aber zur Strukturierung beiträgt. Das war in den Interviews konkret die Situation, in welcher die Frage nach einer Klassenzugehörigkeit und einem -selbstverständnis gestellt wurde. Für diese Methode ist auch vorgesehen, dass man besonders bemüht ist, die Selbstkontrolle in dem Sinn zu wahren, als dass man selbst nicht zu viel über die Forschungsfrage spricht und ein Sample auswählt, das nicht nur die eigenen Hypothesen bestätigt. Das ausgewählte Sample war in meinem Fall sehr davon abhängig, wer sich zu den Interviews überhaupt bereit erklärt. Ich konnte also keine Interviewpartner*innen auswählen, sondern war viel mehr darauf angewiesen, dass sich überhaupt jemand bereit erklärt über die eigenen Arbeitsbedingungen zu sprechen. Vollzeit-, Teilzeit- oder freiberuflich beschäftigte Fahrradbot*innen konnten im Sample deshalb nicht integriert werden.

Zunächst wurden in einem Interview-Leitfaden (siehe Anhang 1) konkrete Fragen gesammelt. Die beiden einstündigen Interviews wurden mit Einverständnis der Befragten aufgenommen und anschließend transkribiert. Zu Beginn des Interviews wurden soziodemographische Fragen nach dem Alter, dem Geschlecht, den Wohnverhältnissen, dem höchsten Bildungsabschluss, dem Migrationshintergrund und der Hauptbeschäftigung zum Zeitpunkt des Interviews gestellt. Um nach diesen ersten Informationen den Einstieg in das Thema zu schaffen, wurden die Befragten darum gebeten, ihren Job als ehemalige Fahrradbot*innen zu beschreiben. Der Hauptteil des Interviews gliederte sich in zwei Frageblöcke. Der erste bezog sich auf die Arbeitsbedingungen und die -umgebung der Befragten. Hier lag der Fokus auf den Beschäftigungsbedingungen, der Vertragsbasis, den Auswirkungen auf die Gesundheit, die Arbeitsumgebung und die soziale Herkunft der Fahrradbot*innen. Nach diesen Umständen

wurde gefragt, weil sich daraus ergeben sollte, ob ihre Arbeit als prekär einzustufen ist. Der zweite Frageblock bezog sich auf die Klassenperspektive. Konkret wurde nach der Herkunft der Eltern, Fairness in der Arbeit, Solidarität und Gemeinschaftsgefühl, politisches Bewusstsein sowie Ungleichheits- und Diskriminierungserfahrungen gefragt. (Im Detail sind die Fragen auch im Anhang 1 nachzulesen.)

Für die Datenanalyse wurde auf die thematische Inhaltsanalyse der neuseeländischen Psychologin Virginia Braun und der britischen Psychologin Victoria Clarke zurückgegriffen. Die thematische Analyse wird vor allem in Forschungsschwerpunkten genutzt, in welchen Erfahrungen und Meinungen im gesellschaftlichen Kontext diskutiert werden. Der Prozess der Datenanalyse hat im Forschungsprozess dieser Masterarbeit bereits während der Literaturrecherche begonnen und wurde im Rahmen der Auswertung der Interviews fortgesetzt. Die Auswertungsmethode bedingt, dass die Aussagen aus den beiden Interviews kodiert und Themenblöcken zugeordnet werden, die den Forschungsfragen entsprechen. Die Thematische Inhaltsanalyse ist kein linearer Prozess, sondern sammelt und interpretiert Daten zyklisch nach ständiger Überprüfung immer wieder neu. (Braun & Clarke 2006: 86)

Die thematische Analyse dieser Masterarbeit war in sechs Schritte aufgeteilt: In der ersten Phase habe ich mich mit dem Datenmaterial im Zuge der Transkription der Interviews vertraut gemacht. Das mehrfache und wiederholte Durchlesen der Transkripte hat dazu verholfen, für die Analyse relevante Notizen zu verschriftlichen. Wegen der geringen Anzahl an Interviews fand nach Betrachtung der Daten zunächst eine Einzelfallanalyse beider Interviews und anschließend eine vergleichende Analyse statt. Im Anschluss wurden aus den beiden Datensets erste Aussagen kodiert. Das entspricht auch der zweiten Phase der thematischen Analyse nach Braun und Clarke (2006: 88). Einige Aussagen wurden zugleich Haupt- und Subthemen zugeteilt, um diese den Forschungsfragen zuordnen zu können. (Die Übersicht über die Kodierungen sind im Anhang 4 zu finden.) Am Beispiel des Interviews mit Peter H. befinden sich beispielsweise unter dem übergeordneten Hauptthema „prekäre Selbstwahrnehmung“ die Subthemen „Identität als Beschäftigte“ und „ethnische Identität“. Die Kodierungen entsprechen nachfolgend „Arbeiter*innenklasse“, „Einkommen“ und „Österreicher-Sein“ (siehe Anhang 4).

Die Hauptthemen unterscheiden sich bei den beiden Interviews kaum. Da die beiden Fahrradbot*innen aber auf die Fragen unterschiedlich antworteten, variieren die Subthemen und Codes dementsprechend. In der dritten Phase wurde versucht, die Kodierungen der beiden Interviews miteinander zu vergleichen, um besonders Gemeinsamkeiten, aber auch starke Unterschiede in den Aussagen herauszuarbeiten (Braun & Clarke 2006: 88). Dem folgte die wiederholte Umbenennung der Subthemen und der Kodierungen. Die letzte Phase ist die der eigentlichen Textproduktion in Form einer Analyse der ausgewerteten Aussagen. Hilfreiche

Fragen, die Braun und Clarke in Bezug auf die Verknüpfung der Codes mit der Forschungsfrage dafür mit auf den Weg geben, sind folgende:

The sort of questions you need to be asking, towards the end phases of your analysis, include: ‚What does this theme mean?‘ ‚What are the assumptions underpinning it?‘ ‚What are the implications of this theme?‘ ‚What conditions are likely to have given rise to it?‘ ‚Why do people talk about this thing in this particular way (as opposed to other ways)?‘ and ‚What is the overall story the different themes reveal about the topic?‘ (Braun & Clarke 2006: 94).

Diese Fragen dienen als unterstützender Fragenkatalog für die nachfolgende Datenanalyse der beiden Interviews.

1.2. Gliederung der Arbeit

Nach einer ersten Diskussion der Forschungsfragen der vorliegenden Masterarbeit wurden in Kapitel 1.1. das Sample und die Methode der Datenerhebung und -analyse erläutert. Das Kapitel unterstreicht die Herausforderungen bei der Kontaktaufnahme von Interviewpartner*innen.

Im Kapitel 2 „Die Arbeiter*innenklasse und ihr (Fort-)Bestehen“ wird herausgearbeitet, welche theoretischen Konzepte von Klassen und Klassenbewusstsein vorliegen. Er widmet sich der Frage nach dem (Fort-)Bestehen einer Arbeiter*innenklasse. In Bezug auf prekär Beschäftigte wird zuerst verdeutlicht, weshalb das marxistische Verständnis von Klasse, Arbeit und Produktionsmittel genutzt wird. Im Anschluss werden in Abschnitt 2.1. Konzepte des Marxismus und Leninismus von Klassen(-bewusstsein) hinterfragt und erläutert, um den politischen Charakter für die weitere Analyse offenzulegen. Abschnitt 2.1. hinterfragt, wie die marxistische Gesellschaftstheorie im Vergleich zu anderen konzipiert ist (2.1.1.). Gleichzeitig soll darin klar werden, wie die Arbeiter*innenklasse nach marxistischem Verständnis heute besteht und was unter einem Klassenbewusstsein verstanden wird (2.1.2. und 2.1.3.). Anschließend wird in Kapitel 2.2. thematisiert, weshalb vor allem im 21. Jahrhundert kaum noch über Klassen, aber viel mehr über soziale Schichten und eine neu erwachsene Mittelschicht diskutiert wird. Dieser Abschnitt soll die Gründe dafür darlegen und klarmachen, weshalb Klasse nach wie vor als gesellschaftliche Kategorie zu nutzen ist. Der Begriff der Klasse wird heute meist vermieden. Die Gründe dafür werden in Kapitel 2.2.1. angeführt. Danach wird in Kapitel 2.2.2. herausgearbeitet, inwiefern Individualisierung und die Globalisierung Auswirkungen auf die Veränderung der neuen Arbeitsverhältnisse haben. Das Kapitel 2.2. wird damit abgeschlossen, dass verdeutlicht wird, weshalb Arbeiter*innen das Selbstbewusstsein über die Zugehörigkeit ihrer Klasse fehlt. Als nächstes wird im Kapitel 2.3. analysiert, wie sich das Bestehen einer

Arbeiter*innenklasse in der Geschichte Österreichs charakterisieren lässt. Den theoretischen Rahmen dieses ersten Teils rundet Kapitel 2.4. ab. Darin wird die Verbindung zwischen den Begriffen der Klasse und der Prekarität erläutert.

Diesem Abschnitt über grundlegende Theorien und den Bestand der Arbeiter*innenklasse folgt das Kapitel 3 dieser Arbeit. Der Abschnitt 3.1. erläutert anfangs, was unter prekärer Arbeit zu verstehen ist. Prekarität wird an dieser Stelle in Verbindung mit der Wiener Arbeiter*innenklasse gebracht. Die Gig Economy bzw. die Plattformökonomie wird daraufhin in Kapitel 3.2. diskutiert, um die Verbindung zwischen prekären Beschäftigungen und plattformbasierten Jobs darzulegen. Da Prekariat als Begriff sehr weit gefasst ist, wird hier der Fokus auf Arbeitsbedingungen, Gehalt, Solidarität unter Beschäftigten, deren politisches Bewusstsein und sozialer Status gerichtet. Das Kapitel 3.3. fügt die beiden Aspekte Prekarität und Gig Economy zusammen, die darauf abzielen, das Sample der Fahrradbot*innen ins Zentrum zu stellen. Darin findet sich die Datenanalyse selbst und deren Konzeptualisierung. Es werden die Ergebnisse des empirischen Teils der Arbeit und die qualitativen Daten der befragten Fahrradbot*innen mit dem ersten Teil dieser Arbeit in Kontext gesetzt, um die Forschungsfrage zu beantworten. Das Kapitel 3.3. teilt sich somit auf die verschiedenen Aspekte der Forschungsfrage auf: Während zunächst das Arbeitsverhältnis von Fahrradbot*innen umrissen wird (3.3.1.), folgt dem Kapitel die Ausführung der demographischen Daten der beiden Fahrradbot*innen aus den Interviews (3.3.2.). Von Abschnitt 3.3.3 bis 3.3.6. wird beantwortet, wie sich die Arbeitsbedingungen der Fahrradbot*innen im Hintergrund der marxistischen Theorie analysieren lassen (3.3.3.). Im Anschluss wird beantwortet, inwiefern sich ein Klassenbewusstsein aus den Aussagen der Befragten herauslesen lässt (3.3.4.). Mit dem Kapitel 3.3.5. wird erläutert, wie die interviewten Personen Klassenverhältnisse wahrnehmen, um anschließend auch zu skizzieren, inwiefern sie sich als prekär beschäftigt wahrnehmen (3.3.6.).

Die Arbeit wird mit einer Synthese und einer Conclusio abgeschlossen (4.). Der Arbeit ist das Literaturverzeichnis (5.) und ein Anhang (6.) angeschlossen, in welchem der Interview-Leitfaden, die beiden Transkripte der Interviews und der Kodex der Datenanalyse der beiden Befragten zu finden sind. Die Transkripte wurden sprachlich geglättet.

Zunächst aber wird der Einstieg in die Thematik geboten, indem nachfolgend die marxistischen und leninistischen Grundlagen des Klassen(-bewusstseins) erläutert werden.

2. Die Arbeiter*innenklasse und ihr (Fort-)Bestehen

In diesem Kapitel werden die Begriffe der Klasse und des Klassenbewusstseins erklärt, um die für die vorliegende Arbeit relevanten Theorien nachvollziehbar zu machen. Es bietet die Grundlage für die Analyse der Beschäftigungsverhältnisse in der Gig Economy. Zunächst wird erörtert, wie Klasse als gesellschaftliche Kategorie entstanden ist und inwiefern ihr politischer Charakter nach Karl Marx, Friedrich Engels und Lenin maßgebend für alle weiteren und auch der hier vorliegenden gesellschaftlichen Analyse ist. Die marxistische Klassentheorie kommt zur Anwendung, weil sie Arbeit als ökonomisch notwendige Einheit im Kapitalismus versteht. Ohne Lohnarbeit gäbe es keine Beschäftigung und ohne Beschäftigung wiederum keine Arbeitnehmer*innen. Im Kapitel 2.2. wird erklärt, weshalb der marxistische Klassenbegriff Ausgangspunkt für die Forschung ist.

2.1. Die marxistischen und leninistischen Grundlagen der Klassen

Zunächst wird in Kapitel 2.1.1. erklärt, wieso gerade die marxistische Theorie hier Anwendung findet. Um das nachvollziehbar zu machen, wird der marxistische Klassenbezug erläutert und weiteren Klassendefinitionen gegenübergestellt. Dazu dient eine Gegenüberstellung der Begriffe Schicht und Klasse, die zwar in den Sozialwissenschaften meist gleich verwendet wird, aber im Lauf ihrer Geschichte unterschiedlich genutzt wurden. Hier wird davon ausgegangen werden, dass das zentrale Merkmal aller Klassenkonzepte die soziale Ungleichheit ist. Ihre Ursachen sind die der kapitalistischen Ordnung zugrundeliegenden ökonomischen Produktionsverhältnisse (Schütz 1995: 32). In Kapitel 2.1.2. folgt die Erläuterung darüber, wie die Arbeiter*innenklasse nach marxistischem Verständnis heute konzipiert ist. In Verbindung dazu wird Kapitel 2.1.3. Aufschluss darüber geben, was unter einem Klassenbewusstsein verstanden werden kann.

2.1.1. die marxistische Gesellschaftstheorie im Vergleich

Die österreichische Soziologin Julia Hofmann und die deutsch-amerikanische Soziologin Hilde Weiss stellen fest, dass in der österreichischen Sozialforschung nur selten mit dem Klassenbegriff analysiert wird. Es wäre der aus der Geschichte stammende politische und historische ‚Ballast‘, der Forschende dazu bringe, die Schicht statt der Klasse zu wählen. Diese grundlegende Diskussion um die Verwendung der Klasse als Begriff ist heute genauso aktuell wie noch im 19. Jahrhundert. Marx und Engels werden heute vielfach dafür kritisiert, keine klare einheitliche Definition des Begriffs Klasse formuliert zu haben (Mauke 1973; Schütz 1995; Drilling 2004; Bell 2009, Seppmann 2011, Rehberg 2011). Eigentlich hat sich aber Klasse unter

marxistischem Verständnis weiterentwickelt, aber nicht in eine konträre Richtung. Hier wird nun erklärt, weshalb die marxistische Theorie trotz umfangreicher Kritik die für die vorliegende Beschäftigtenanalyse relevante Klassentheorie ist:

Schon in den 1980er-Jahren wurde im wissenschaftlichen Diskurs (Deppe & Fleissner 1985; Gorz 1983) die Frage aufgeworfen, ob der marxistischen Theorie ihr Subjekt verloren gegangen sei. Die Klasse wurde von Schichtmodellen ersetzt, die in Max Weber ihren Hauptvertreter fand. (Ausführlich wird darauf noch in Kapitel 2.2.1. eingegangen). Der Klassengegensatz zwischen Ausbeuter*innen und Ausgebeuteten schien sich in diesen Schichtmodellen verloren zu haben. Die kapitalistische Gesellschaftsordnung und die daraus resultierenden Ausbeutungsverhältnisse der lohnabhängigen Klassen wurden nicht anerkannt. Ab den 1980er-Jahren wurden Konzepte von Mittelstandsgesellschaften, Konsum- und/oder Industriegesellschaften und offenen Gesellschaften propagiert.

In allen Varianten war und ist diesen Konzeptionen eigen, daß eine Arbeiterklasse nicht mehr auftaucht und daß insbesondere den Eigentums- und Produktionsverhältnissen der Gesellschaft jede entscheidende Bedeutung für die Sozialstruktur der Bevölkerung und Gesellschaft abgesprochen wird bzw. systematisch aus dem theoretisch-methodischen Ansatz ausgeblendet bleibt. (Deppe & Fleissner 1985: 106)

Die Eigentums- und Produktionsverhältnisse, denen von Deppe und Fleissner „entscheidende Bedeutung für die Sozialstruktur der Bevölkerung und Gesellschaft abgesprochen wird“ (Deppe & Fleissner 1985: 106), dienen allerdings als Basis für die vorliegende Fallanalyse von prekär beschäftigten Personen. In dieser Masterarbeit wird der These gefolgt, dass Klasse als Analyseeinheit umgangen und nicht mehr in ihrem marxistischen Sinne verwendet wird. Der Begriff wird überholt durch andere Begrifflichkeiten, wie einen verallgemeinernden Status der Ungleichheit, Schere zwischen Arm und Reich, Spannungsverhältnissen, Schichten, Milieus, Konfliktgruppen und viele mehr (siehe Kapitel 2.2.1.). All diese Attribute liegen jedoch dem ökonomischen Ungleichverhältnis zwischen Klassen als trennende Kategorien im Kapitalismus zugrunde. Die Eigentums- und Produktionsverhältnisse werden in dieser Masterarbeit als zentrale Einflussfaktoren für die Klassenstruktur der Arbeiter*innenklasse verstanden. Das unterstreicht die marxistische Theorie. Die ausgebeutete Klasse steht der ausbeutenden Klasse gegenüber.

Eine Grundlage der marxistischen Theorie in Bezug auf Klasse ist die These, dass das Eigentumsverhältnis an gesellschaftlichen Produktionsmitteln Menschen in Klassen vereint. Dabei muss Klassenbewusstsein als solches noch keinen revolutionären oder kämpferischen Charakter haben. Die engste Definition des Klassenbewusstseins richtet sich auch gar nicht ideologisch oder politisch unbedingt nach links. Es ist eine viel banalere Form der Emanzipation,

die in jedem Kopf notwendig wäre: die Umsetzung von mehr Freiheit für Arbeiter*innen, höhere Löhne und vor allem auch faire und weniger Arbeit, die die grundlegenden Eckpfeiler des Klassenbewusstseins darstellen. Den Willen nach diesen Veränderungen also innezuhaben, ohne ihn noch politisch umzusetzen, nennt der deutsche Politologe und Gewerkschafter Torsten Bewernitz die Grundlage des Klassenbewusstseins (Bewernitz 2009: o.S). Das Kapitel 2.2.1. wird dazu mehr Aufschluss geben.

Die ungleichen Verhältnisse im Klassenbewusstsein von Arbeiter*innen hebt auch die polnische Marxistin Rosa Luxemburg aus dem 19. Jahrhundert hervor. Die Mitbegründerin der deutschen kommunistischen Partei verlangte von einem marxistischen Klassenbewusstsein sehr viel mehr als nur das Wissen über die bestehenden strukturellen Ungleichheiten. Die ökonomische Situation müsse mit einem politischen Kampf verknüpft sein. Dieser politische Kampf könne nur mit Hilfe von institutioneller Arbeit getragen werden, wie Gewerkschaftsbewegungen, Parteiarbeit oder Massenstreiks. Der deutsche Philosoph Michael Brie und die deutsche Soziologin und Philosophin Frigga Haug bezogen sich 2011 auf Rosa Luxemburgs politischen Anspruch, dass es einen „Lernprozess von gesellschaftlichen Massen“ (Brie & Haug 2011: 92) bräuchte. In diesem müssten die in der Gesellschaft wirkenden Personen „zu Subjekten ihrer eigenen Befreiung von Unmündigkeit, Ausbeutung und Unterdrückung werden“ (Brie & Haug 2011: 92). Das knüpft direkt an die emanzipatorische Eigenschaft des Klassenbewusstseins an. Es sei nach Luxemburg ein Kampfmittel, das erlernt werden müsse (Brie & Haug 2011: 93).

Wie zuvor schon erwähnt, sind die ökonomischen Grundbedingungen der zentrale Faktor in der marxistischen Theorie, der die Zugehörigkeit zu einer Klasse ausmacht und definiert. Eine Klasse, vor allem die der Arbeiter*innen hat allerdings keine kulturelle Übereinstimmung. Zumindest ist diese für ihr Bestehen nicht zwingend notwendig. Das bedeutet anhand eines Beispiels konkret, dass ein Callcenter-Beschäftigter sich von seinem Lohn Konsumgüter wie La Coste-Kleidung leisten kann, gleichzeitig aber immer zur Arbeiter*innenklasse gehören wird trotz seines distinktierten Habitus (Bewernitz 2009: o.S.). Hier kann schon die Frage danach gestellt werden, ob sich dieser Callcenter-Beschäftigte der ökonomischen und politischen Implikationen dieser Tatsache, seiner Abhängigkeit vom Lohn und seiner Arbeit bewusst ist. Bevor dieser Gedanke anhand konkreter Lebensverhältnisse von Fahrradbot*innen vertieft wird, muss aber klargestellt werden, welche Definition von Klasse hier verwendet wird. Um die für diese Arbeit relevante Definition von Klasse nach marxistischem Verständnis zu erläutern, wird auf die Interpretation von Lenin zurückgegriffen:

Als Klassen bezeichnet man [...] große Menschengruppen, die sich voneinander unterscheiden nach ihrem Platz in einem geschichtlich bestimmten System der gesellschaftlichen Produktion, nach ihrem (größtenteils in Gesetzen fixierten und formulierten)

Verhältnis zu den Produktionsmitteln, nach ihrer Rolle in der gesellschaftlichen Organisation der Arbeit und folglich nach der Art der Erlangung und der Größe des Anteils am gesellschaftlichen Reichtum, über den sie verfügen. Klassen sind Gruppen von Menschen, von denen die eine sich die Arbeit der anderen aneignen kann infolge der Verschiedenheit ihres Platzes in einem bestimmten System der gesellschaftlichen Wirtschaft. (Deppe & Fleissner 1985: 122f)

Lenin bedient sich, wie Deppe und Fleissner hier anführen, dessen, was schon Marx und Engels um die 1890er-Jahre festhielten: die Produktionsmittel bestimmen innerhalb eines kapitalistischen Gesellschaftssystems die Lage seiner Gesellschaft und seiner Menschen. Arbeit dient dabei als jene Kategorie, die die bestimmende Größe für das Dasein und die sozialen Gegebenheiten der Gesellschaft widerspiegelt. Was sich die Klasse und hier noch expliziter die Arbeiter*innenklasse teilt, ist das Ausbeutungsverhältnis und die Abhängigkeit vom erhaltenen Lohn für ihre Arbeitskraft. Dem Ausbeutungsverhältnis liegt auch zugrunde, dass die Gesundheit und die Lebensumstände des arbeitenden Subjekts nicht berücksichtigt werden. Im dritten Band des Kapitals wird deutlich, wie der Kapitalismus als ökonomische Gesellschaftsordnung auf die Lebensverhältnisse seiner Lohnabhängigen vergisst:

Ihrer widersprechenden, gegensätzlichen Natur nach geht die kapitalistische Produktionsweise dazu fort, die Verschwendung am Leben und der Gesundheit des Arbeiters, die Herabdrückung seiner Existenzbedingungen selbst zur Ökonomie in der Anwendung des konstanten Kapitals zu zählen und damit zu Mitteln zur Erhöhung der Profitrate. (Marx 1964 [1894]: 96)

Marx und Engels weisen keinem individuellen, einzelnen Kapitalisten die Schuld für die Ungleichheit zwischen den Klassen zu. Viel mehr ist es die freie Marktwirtschaft und das damit einhergehende freie Konkurrenzsystem, das in der kapitalistischen Produktion den Arbeiter*innen die Arbeit anbietet beziehungsweise viel mehr aufzwingt. Das Kapital stellt das „Kommando über die Arbeit“ (Marx & Engels 1962 [1890]: 285) und damit auch über das arbeitende Subjekt und die zu vollziehende Arbeit als Prozess.

Das Eigentum an Produktionsmitteln ist im Marxismus besonders relevant. Das Einzige nämlich, woran Arbeiter*innen elementares Eigentum haben, sind ihre Körper (und Köpfe) und ihre Zeit, die sie zum Marktpreis in der kapitalistischen Wirtschaftsordnung anbieten. Die kapitalistische Produktion hat es gleichzeitig an sich, ihre Arbeiter*innen als austauschbares Menschenmaterial zu nutzen. (Das wird später vor allem bei Beschäftigten des Prekariats Erwähnung finden, da diese Arbeitsverhältnisse zumeist befristet sind oder auf hoher Fluktuation aufbauen.) Marx und Engels verdeutlichen die Problematik um das Abhängigkeitsverhältnis Arbeit am klarsten im 23. Band des Kapitals:

Es versteht sich zunächst von selbst, daß der Arbeiter seinen ganzen Lebenstag durch nichts ist außer Arbeitskraft, daß daher alle seine disponible Zeit von Natur und Rechts wegen Arbeitszeit ist, also der Selbstverwertung des Kapitals angehört. Zeit zu menschlicher Bildung, zu geistiger Entwicklung, zur Erfüllung sozialer Funktionen, zu geselligem Verkehr, zum freien Spiel der physischen und geistigen Lebenskräfte, selbst die Freizeit des Sonntags [...] – reiner Firlefanz! Aber in seinem maßlos blinden Trieb, seinem Werwolfs-Heißhunger nach Mehrarbeit, überrennt das Kapital nicht nur die moralischen, sondern auch die rein physischen Maximalschranken des Arbeitstags. (Marx & Engels 1962 [1890]: 280f)

Hier wird das Ausbeutungsverhältnis des arbeitenden Subjekts deutlich hervorgehoben. Die Aspekte rund um die Arbeitsbedingungen der Arbeiter*innenschaft werden von Marx und Engels in ihren Bänden des Kapitals ausführlich diskutiert. Sie heben die Arbeit als ökonomische Einheit hervor und als grundlegenden Klassencharakter. Die Frage nach dem Ausbeutungsverhältnis und den Arbeitsbedingungen der Lohnarbeit ist auch für die vorliegende Masterarbeit relevant.

Klasse wird indirekt über mehrere Bände des Kapitals hinweg durch das Spannungsverhältnis zwischen zwei beziehungsweise im Detail drei Klassen konkretisiert: die Grundeigentümer*innen, Kapitalist*innen und Lohnarbeiter*innen. Die Grundeigentümer*innen und Kapitalist*innen können unter die Klasse der Bourgeoisie subsummiert werden (Marx 1964 [1894]: 892). (Personen, die heute Eigentum vererbt bekommen, also Erb*innen sind, entsprechen der früheren Klasse der Grundeigentümer*innen.) Die beiden bürgerlichen Klassen der Grundeigentümer*innen und Kapitalist*innen entscheiden über den Produktionsprozess der dritten Klasse: der Arbeiter*innenklasse (heute unterscheidet sich die Arbeiter*innenklasse nach engerem und weiterem Sinn – siehe Kapitel 2.1.2.). Vereinfacht kann zwischen der Bourgeoisie und der Arbeiter*innenklasse gesprochen werden, da sich die Bourgeoisie und Grundeigentümer*innen in ihren Kapitalverhältnissen kaum unterscheiden.

Den Konventionen des 19. Jahrhunderts ist es geschuldet, dass Marx und Engels wenig geschlechterspezifisch differenzieren. Es wird jedoch nach arbeitsrelevanten Branchen differenziert, die Frauen, Kinder und Männer unter unterschiedlichen Arbeitsbedingungen in ihren tatsächlich bestehenden Ausbeutungsverhältnissen zusammenzählen. Ihnen allen entsprach das „[unveränderte] Grundprinzip der Lohnarbeit: Der Verkauf der Arbeitskraft auf Zeit“ (Deppe & Fleissner 1985: 121), was sich für Lohnabhängige bis heute nicht verändert hat.

Richtet man den Blick auf eine weitere These von Marx und Engels wird deutlich, wie die Produktionsverhältnisse die Arbeitsverhältnisse beeinflussen: „Das Kapital entwickelte sich ferner zu einem Zwangsverhältnis, welches die Arbeiterklasse nötigt, mehr Arbeit zu

verrichten, als der enge Umkreis ihrer eignen Lebensbedürfnisse vorschrieb.“ (Marx und Engels (1962 [1890]: 328) Hinzuzufügen ist dem, dass Arbeiter*innen in ihrem Abhängigkeitsverhältnis sowohl früher als auch heute ihr Leben nach dem Produktionsprozess richten. Die Arbeitsbedingungen, die diesem Prozess, also dem täglichen Arbeitsalltag, unterliegen, bedingen gleichzeitig den Lebensprozess der Arbeiter*innen – und damit auch ihre Lebensbedingungen (Marx 1964 [1894]: 96).

Einer Definition von Klasse nach Marx und Engels, welche sich primär nach grundlegenden gesellschaftsrelevanten ökonomischen Prozessen richtet, steht die Theorie des deutschen Soziologen und Ökonomen Max Weber aus dem 19. Jahrhundert gegenüber, der den Klassenbegriff aus einem soziologischen Analysestandpunkt heraus definiert. Das Ausbildungsniveau, die Eigentumsproduktion sowie berufliches Prestige werden neben dem bestimmenden Faktor der Produktionsmittel von ihm als soziale Schicht verstanden (Hofmann & Weiss 2018: 233f). Seine Definition von Klasse beruft sich auf eine Zahl von Menschen, die Lebenschancen teilen, welche sich auf marktspezifische Güterbesitz- und Erwerbsinteressen beziehen (Haller 2008: 148).

Weber geht davon aus, dass es kein einheitliches Klasseninteresse gäbe. Das ist der Grund dafür, warum seine Definition für diese Masterarbeit unzureichend ist. Der Charakter des gemeinsamen Klasseninteresses einer sozialen Gruppe verleitet dazu, der marxistischen – explizit ökonomischen – Theorie Raum zu geben, da Klassenbewusstsein in ihr und namentlich vor allem bei Lenin einen grundlegenden politischen Organisationscharakter aufweist.

Eine weitere Theorie, die sich den Klassen widmet, wurde vom französischen Soziologen und Philosophen Pierre Bourdieu im 20. Jahrhundert entwickelt. Noch bevor er über Klasse spricht, unterscheidet er drei Formen von Kapital: das ökonomische, kulturelle und soziale. Nach diesen Kategorien wären Ungleichheiten innerhalb von sozialen Gruppen zu analysieren. Er spricht in diesem Zusammenhang von einer „wahrscheinlichen Klasse“ (Weischer 2011: 335), die sich durch ein Gefühl der Zusammengehörigkeit und geteilten Wirklichkeitserfahrungen einer Gruppe fügt. Wie das Verhältnis dieser Gruppe zur sozialen Welt ist, hinterfragt er zwar – dies scheint aber im Hinblick auf die Forschungsfrage, wo der ökonomische Charakter dieser These liegt, unzureichend. Bourdieu postulierte, der soziale Raum bestimme die Handlungskonzepte von Menschen. Er berücksichtigt aber die ökonomische Komponente nicht, die für die Klassenanalyse heute notwendig ist. Bourdieu verpasst es, danach zu fragen, wie soziale Ungleichheit verursacht wird. Er fragt zwar, wie sie funktioniert, aber nicht wo sie herrührt (Weischer 2011: 387). Dies schließt seinen Zugang beziehungsweise die Nutzung seiner Konzeptionalisierung der Klasse für diese Masterarbeit aus. Die Frage danach, woher die Ungleichheit zwischen Klassen rührt, ist Marx' und Engels' zentraler Punkt in der Frage nach den Gegebenheiten des Produktionsprozesses. Bourdieus Thesen werden angeführt, weil sie die

wissenschaftliche Diskussion um Klassen dominieren. Seine Klassentheorie ist zwar eine zentrale, aber hier nicht anwendbare. Im nächsten Kapitel wird thematisiert, wie heute mit dem Begriff der Klasse im Hintergrund eines marxistischen Verständnisses umgegangen wird.

2.1.2. Arbeiter*innenklasse im Marxismus heute

In der heutigen wissenschaftlichen Literatur werden die von Marx und Engels definierten Begriffe der Arbeiter*innenklasse und des Proletariats nicht mehr im damaligen Sinn verwendet. Auch werden die Begriffe von Arbeiter*innen selbst kaum benutzt oder oftmals gar nicht verstanden. Noch am ehesten wird eine Klasse an Arbeiter*innen heute mit einigen wenigen Berufsbezeichnungen verwechselt, die die körperliche Arbeit als solche – also vor allem Industriearbeit – charakterisiert. Dabei zählten sich jahrzehntelang nicht nur in Österreich Menschen zu Klassen und verstanden sich als solche, sie definierten sich entsprechend ihrer Art des Ausdrucks, ihres Kleidungsstils oder ihres Sozialverhaltens.

Der britische Ökonom Guy Standing schlägt deshalb vor, dass es „ein neues Wort“ bräuchte, um die Relation von Klassen „im globalen Marktsystem des 21. Jahrhunderts wider[zu]spiegeln“ (Standing 2011: 18). Konkret ist eines der neuen Worte *das Prekariat*, das einen neuen arbeitenden Teil der Gesellschaft bezeichnet. Hier wird auch direkt an die Forschungsfrage der vorliegenden Masterarbeit angeschlossen, denn jene Arbeitsverhältnisse, die keinem stabilen Beschäftigungsverhältnis mit fixer Arbeitsstundenanzahl unterliegen, gewerkschaftlich nicht organisiert sind oder sich als unsichere Beschäftigung charakterisieren lassen, werden dem Prekariat zugerechnet (Standing 2011: 16).

Der Begriff des Prekariats kommt aus den 1980er-Jahren, also – wie oben schon erwähnt – einer Zeit des Umschwungs im wissenschaftlichen Diskurs um den Klassenbegriff. Prekär bedeutet, dass die Existenz selbst zu einer „normalen Lebensbedingung“ (Standing 2011: 21) wird. Klassencharakter hat das Prekariat vor allem und aufgrund seiner ökonomischen Lohnabhängigkeit und der daraus resultierenden Unsicherheit. Unter Marx entspräche das Prekariat wohl heute am ehesten der von ihm formulierten „industriellen Reservearmee“ (Bewernitz 2009: o.S.). Die Politikwissenschaftler*innen Claudio Altenhain, Anja Danilina, Erik Hildebrandt, Stefan Kausch, Annekathrin Müller und Tobias Roscher (2008) wissen diese beiden Definitionen zu verknüpfen:

Noch der Marxsche Begriff einer ‚industriellen Reservearmee‘ für die Arbeitslosen und prekär Beschäftigten des 19. Jahrhunderts betonte nicht nur die Prekarität der sozialen Position dieser Gruppe, sondern erklärte ihre Existenz und soziale Lage zum Resultat einer kapitalistischen Verwertungslogik und sprach den unfreiwilligen Mitgliedern dieser ‚Armee‘ einen, wenngleich, abgeschwächten, Akteursstatus zu. (Altenhain et al. 2008: 72f, Herv. i. O.)

Die industrielle Reservearmee nach Marx kann heute mit prekär arbeitenden Personen verglichen werden. Nicht-prekär Beschäftigte können mit Angestellten und Industriearbeiter*innen zu einer früher bestehenden Arbeiter*innenklasse zusammengefügt werden, weil die grundsätzliche Lohnabhängigkeit Basis für ihr Klassensein darstellt. In der Soziologie bezeichnete man seit den 1980er-Jahren Zeit- und Saisonarbeiter*innen als Prekariat (Standing 2011: 20).

Die Problematik dieses Begriffs ist folgende: Durch etliche Unsicherheiten, die vom Einkommen, der Beschäftigungssicherheit bis hin zur Sicherheit am Arbeitsplatz herrühren, wird es den Arbeiter*innen erschwert, sich zu einer Klasse zu formieren oder sich als Teil einer zu verstehen. Nach Seppmann kann die Arbeiter*innenklasse im engeren und im weiteren Sinn voneinander getrennt werden. Die Arbeiter*innenklasse im engeren Sinn betrifft „industriell bzw. produzierend Beschäftigte“ (Seppmann 2011: 28), während die Arbeiter*innenklasse im weiteren Sinn allumfassend die „Lohnabhängigenklasse“ beschreiben kann (Seppmann 2011: 28f). Gerade zweitens Definition darf genauer betrachtet werden: Sie umschließt klassische Industrie-Arbeiter*innen und gleichzeitig „die durch die gesellschaftliche Arbeitsteilung entstandenen neuen Beschäftigungsformen abhängiger Arbeit“ (Seppmann 2011: 28). Darin schließt Seppmann auch besonders Dienstleistungsarbeiter*innen mit ein, als im wahrsten Sinne „Kopf- und Administrationsarbeiter*innen, wenn sie strukturell vom Kapital abhängig sind“ (Seppmann 2011: 28). Seppmann nennt es eine „Strukturveränderung der Arbeiter*innenklasse“ (Seppmann 2011: 42), durch welche sich der früher hohe Anteil an Industriearbeiter*innen bis heute stark verringert und sich neue Beschäftigungsverhältnisse neben dem Normalarbeitsverhältnis herausbilden (z.B.: „Leiharbeit, Arbeit auf Abruf, Zeitarbeit und diverse Formen von Scheinselbstständigkeit“) (Seppmann 2011: 42f).

Sind alle Lohnabhängigen Teil einer Arbeiter*innenklasse oder doch nur alle unselbstständig Beschäftigten? Wer wird in dieser Definition inkludiert und wer ausgeblendet? Besteht die heutige Arbeiter*innenklasse aus einem Schichtmodell und stellt sie eigentlich die Mittelschicht dar? Die klarste Klassenanalyse der österreichischen Gesellschaft und ihrer Struktur bietet der Text von der Initiative für den Aufbau einer Revolutionär-Kommunistischen Partei aus 2020. Auch dort wird die Arbeiter*innenklasse anhand der Klasse im engeren und im weiteren Sinn unterschieden (Initiative für den Aufbau einer Revolutionär-Kommunistischen Partei 2020: 51).

Die Arbeiter*innenklasse im engeren Sinn ist sozusagen gezwungen ihre Arbeitskraft für ihren Lohn zu verkaufen. „Die Arbeiter/innenklasse i.e.S. [im engeren Sinn] produziert und realisiert allen Mehrwert und ist damit die Basis der gesamten Reproduktion der Gesellschaft. Sie ist der Kern der ganzen Klasse“. (Initiative für den Aufbau einer Revolutionär-Kommunistischen Partei 2020: 52) Das sind vor allem Beschäftigte in der Industrie, im Bau, im Verkauf, in der Gastronomie etc. Im Vergleich dazu hat die Arbeiter*innenklasse im weiteren Sinn eine heterogenere Struktur. Die, die sich als Angehörige der Arbeiter*innenklasse im weiteren Sinn

definieren lassen, sind Lohnarbeiter*innen, deren Arbeitsbedingungen Vor-, Misch- oder Übergangsformen darstellen und deren „Lohnarbeitscharakter nur partiell oder marginal vorhanden und/oder schwach ausgeprägt ist“ (Initiative für den Aufbau einer Revolutionär-Kommunistischen Partei 2020: 53f). In der Praxis wären das Beschäftigte in Bereichen wie Versicherungen, Wirtschaftsprüfungen, Sicherheitsdienste, Marketing, Consultants, Immobilienwirtschaft etc.

Prekäre Beschäftigungen hat es in gewisser Weise immer schon gegeben. Auch die industrielle Arbeiter*innenklasse war gegen Ende des 19. Jahrhunderts der Willkür des industrialisierten Arbeitsmarktes und fehlender Existenzsicherung ausgesetzt. Erst die Gewerkschaftsbewegung hat für die Existenzsicherung durch Kollektivverträge gesorgt. Die Beschäftigungsausmaße haben sich verändert, entsprechend auch die Unsicherheit bzw. Prekarität der Arbeit. Auf die Branchenzweige dieser prekären Beschäftigungen wird in Kapitel 3.1. eingegangen. Vorweg ist zu bemerken, dass Uneinigkeit darüber besteht, ob das Prekariat heute eine eigene Klasse darstellt. Guy Standing verneint dies. Doch dazu gibt es ungenügende Forschung, deren Lücke unbedingt in den nächsten Jahren zu schließen ist. Sicher ist aber, dass besonders junge Menschen prekäre Arbeit übernehmen. Die Beschäftigten in prekären Arbeitsverhältnissen werden hier als Teil der Arbeiter*innenklasse betrachtet, weil sie wie die Arbeiter*innen im weiteren Sinne lohnabhängig sind (Seppmann 2011; Initiative für den Aufbau einer Revolutionär-Kommunistischen Partei 2020). Wie sehr sich Personen selbst als Arbeiter*innenklasse verstehen oder auch als prekär Arbeitende, wird anhand des Begriffs des Klassenbewusstseins diskutiert.

2.1.3. Klassenbewusstsein

Neben der ökonomisch orientierten Produktionsweise und der sozialen Beschaffenheit einer Gesellschaft ist es die politisch-ideologische Zuordnung, in der sich in der marxistischen Theorie das Klassenbewusstsein einordnen lässt (Deppe & Fleissner 1985: 76). Klassenbewusstsein wird als solcher Begriff aber weder bei Marx noch Engels klar definiert. Der italienische Philosoph Antonio Gramsci aber findet die passenden Worte, die als Ausgangsbasis für eine Analyse eines Klassenbewusstseins heutiger Beschäftigter dient. Er beschreibt, wie Menschen

ihre tiefverwurzelten Anschauungen und Motive nur in und mit ihrer Praxis selbst ändern, daß sich ein adäquates Bewußtsein ihrer Lage erst im umfassenden Prozeß des Engagements zu deren Änderung herausbilden kann (Gramsci 1939 [1929] zitiert nach Deppe & Fleissner 1985: 119).

Klassenbewusstsein lässt sich also erst dann erkennen, wenn bei Arbeiter*innen einerseits die Klarheit über ihre Arbeitsbedingungen und ihr Ausbeutungsverhältnis am Markt besteht und zugleich der Wille dieser Veränderung da ist. Werner Seppmann sieht das Klassenbewusstsein mit einem Klassenhandeln direkt verbunden. Er ist der Meinung, „Klassenmentalitäten können sich erst durch konkrete Konflikt- und Handlungserfahrungen zu klassenspezifischen Einstellungsmustern entwickeln“ (Seppmann 2011: 182).

Was noch für die hier bevorstehende Analyse fehlt, ist jenes Klassenbewusstsein, das nicht bloß auf politischer Ebene, sondern aufgrund der sozial geteilten Realität der Arbeiter*innen entsteht. Ein Zugehörigkeits- und Gemeinschaftsgefühl, das sich am besten durch Solidarität unter Lohnabhängigen benennen lässt, ist das, was das Klassenbewusstsein nebst seiner politischen Komponente ausmacht. Lenin, der in seinen Werken den politischen Marxismus propagierte, spricht von politischem Klassenbewusstsein der Arbeiter*innen. Nach Lenin sei es das „dringendste Bedürfnis der Arbeiterklasse [...] politische[s] Wissen und politische Erziehung [zu vermitteln]“ (Lenin 1973 [1902]: 99). Das Wissen und Bewusstsein zum politischen Kampf sei nicht aufgrund der ökonomischen Verhältnisse der Arbeiter*innen ‚von innen‘ möglich. Das heißt, selbstentwickelt gäbe es demnach kein (politisches) Klassenbewusstsein. Nur von außen könnte dieses an die Arbeiter*innen vermittelt werden. Es sei die Verantwortung von politisch organisierten Einheiten – insbesondere jener der Sozialdemokrat*innen (im damaligen Russland) – den Arbeiter*innen ein Klassenbewusstsein durch die Klarstellung der Ausbeutungsmethoden der Kapitalist*innen, beizubringen. Es wäre demnach auch notwendig, sozialdemokratisch Gesinnte in allen sozialen Schichten zu sammeln, um ein solches Klassenbewusstsein zu thematisieren (Lenin 1973 [1902]: 100f).

Das politische Klassenbewusstsein nach Lenin bestätigt in gewisser Weise auch heute noch, dass es eine Agitation der Arbeiter*innenschaft braucht, um politisches Klassenbewusstsein zu entwickeln. Die Erkenntnis über die eigene Ausbeutung ist für die meisten Arbeiter*innen offensichtlich durch ihre Abhängigkeit vom Lohn. Nur die zweite Erkenntnis, daraus einen politischen Anspruch zu machen, fehlt ihnen. Schwierige Arbeitsbedingungen, Überstunden, Nacht- und Wochenendarbeit erschweren die Herausbildung dieses politischen Anspruchs. Wo für eine Fabrikarbeiterin ein gemeinsamer Dienort die Regel war, sind die grundlegenden Arbeitsbedingungen heute so individualisiert, dass ein Bewusstsein über eine gemeinsame Arbeitssituation schwieriger entstehen kann. Die Fabrikarbeiterin steht quasi einer Fahrradbotin gegenüber, die alleine auf ihrem Fahrrad zu vollkommen flexiblen Zeiten ohne Vorgesetzte Essen ausliefert. Ohne den sozialen Charakter der Arbeit – also einer gewissen Arbeitskultur – und der Möglichkeit, über die Arbeit mit jenen zu sprechen, die sie ebenso ausführen, wird sich auch nicht über die Arbeit ausgetauscht. Ein Klassenbewusstsein bedingt also eine

Struktur, in welcher eine gewisse Vielzahl an Beschäftigten zusammenkommen kann, um sich austauschen zu können.

So meint auch Karl-Siegbert Rehberg, dass Klassenbewusstsein nur bestehen kann, wenn die von „gesellschaftsprägenden Klassenstrukturen im Kapitalismus“ (Rehberg 2011: 17) existieren. Ohne dem Kapitalismus gibt es also kein Klassenbewusstsein, weil de facto keine Klassen bestehen würden. Das bedeutet, ohne der Anerkennung von Klassen von all jenen, die darin selbst handlungsgebend sind – und damit auch und vor allem die Arbeiter*innen – kann kein Klassenbewusstsein bestehen oder entstehen. Hat demnach also unter Arbeiter*innen selbst das Verständnis und die Logik, dass sie in einer Klasse organisiert sind, aufgehört, so ist auch kein Klassenbewusstsein bildbar (Bell 2009: 9).

Das Klassenbewusstsein wird im zweiten Teil dieser Masterarbeit anhand der Arbeitsbedingungen der beiden Fahrradbot*innen hinterfragt. Der Begriff wird also anhand mehrerer Faktoren genutzt, um hervorzuheben, wie das Selbstverständnis von arbeitenden Menschen konzipiert ist. Bevor die Datenanalyse der beiden problemzentrierten Interviews relevant wird, folgt im Kapitel 2.2. die Antwort auf die Frage, inwiefern die Abkehr vom Klassenbegriff Grund für die fehlende Zugehörigkeit und das mangelnde Selbstverständnis der Arbeiter*innenklasse ist.

2.2. Eine unbewusste Klasse? Warum das Selbstverständnis fehlt

In diesem Kapitel wird die Frage gestellt, welche Veränderungen in der Geschichte der Arbeiter*innenbewegungen und in der Wissenschaft zu einer Verdrängung des marxistischen Klassenzugangs geführt haben. Es wird zunächst in Kapitel 2.2.1. thematisiert, inwiefern der Begriff der Arbeiter*innenklasse heute umstritten ist. Veränderte Arbeitsverhältnisse, die durch Globalisierungstrends verursacht wurden und der Individualismus-Trend von neuen Arbeitsformen werden in Kapitel 2.2.2. erläutert. Danach (Kapitel 2.2.3.) wird der Fokus auf die Problematik gelegt, dass den Arbeiter*innen das Selbstbewusstsein ihrer Klasse fehlt. Gleichzeitig wird hier der Aspekt von neuen Diskriminierungsverhältnissen diskutiert, die die Klassengegensätze ergänzen. Schließlich wird auch im Detail ausgeführt, wieso Klassenbewusstsein mehr und mehr verdrängt wird.

2.2.1. Die (Arbeiter*innen-)Klasse als umstrittener Begriff

Mit Anknüpfung an Bourdieu wird vorab klargestellt, dass in dieser Arbeit mit der Benennung und dem Begriff der Arbeiter*innenklasse von ihrer Existenz zumindest in ihren historischen Gegebenheiten ausgegangen wird (Bourdieu 2016: 39). Was Bourdieu allerdings weiterhin zu Recht hinterfragt, ist, wer innerhalb einer Klasse und seiner Existenz darüber sprechen darf.

Das wird auch im nachfolgenden Kapitel 2.3. Thema sein. Hier wird nun diskutiert, weshalb der Klassenbegriff ein so umstrittener und in den Sozialwissenschaften vermiedener ist.

Bourdieu's Gedankengänge aus 1995 dienen als passender Einstieg: Seiner These zufolge besteht die Arbeiter*innenklasse nur in den Köpfen ihrer tragenden Einheit. Das hieße, dass sich nach marxistischem Verständnis umgemünzt auf die heutige Zeit, all jene Beschäftigten, die ihre Arbeit für Lohn verkaufen, einer Arbeiter*innenklasse zugehörig fühlen müssten. Der kleinste gemeinsame Nenner (wie bereits angesprochen) ist dementsprechend das Zwangsverhältnis: Wer arbeiten muss, der ist Teil der Arbeiter*innenklasse. Wie im Kapitel 3 dieser Arbeit ersichtlich wird, ist das keine so einfache Feststellung: Sind prekäre Beschäftigte, die keinen existenzsichernden Lohn erhalten, aber nicht arbeiten müssen (weil sie sonstwie erhalten werden), auch Teil der Arbeiter*innenklasse? Ein deutlicheres Bewusstsein über das Bestehen der Arbeiter*innenklasse gibt es bei Arbeiter*innen im klassischen Sinn, die körperliche Arbeit verrichten und von politischen Institutionen vertreten werden. Bourdieu meint dazu, dass Beschäftigte heute das „Vorhandensein einer repräsentierten Arbeiterklasse“ (Bourdieu 2016 [1995]: 40f) den Gewerkschaften, Funktionären und andere Wortführer*innen der Arbeiter*innen sowie beispielsweise den klassischen Industriearbeiter*innen zu verdanken haben. Inwiefern die Arbeitsverhältnisse dieser Arbeiter*innenklasse selbst ihr Bewusstsein prägt, wird nachfolgend diskutiert.

2.2.2. Neue Arbeitsverhältnisse und die Zugehörigkeit zu einer Klasse in Zeiten des Individualismus

Die Arbeiter*innenklasse hat sich in den kapitalistischen Arbeitsverhältnissen im Laufe der Zeit derart gewandelt, dass sie nicht mehr als einfache, homogene Einheit zu definieren ist. Im Zuge dessen spricht Werner Seppmann von der Arbeiter*innenklasse als „soziale Restgröße“ mit „marginalisierter politischer Bedeutung“ (Seppmann 2011: 8). Seppmanns Analyse ist eine für diese Arbeit sehr bedeutende im Hinblick darauf, dass er all jene vielfältigen Beschreibungen, die den Begriff der Klasse umgehen, ablehnt. Er folgt einigen Punkten, die hier unumgänglich für eine weitere Analyse sind.

Nach Seppmann ist jedes soziale menschliche Bedürfnis – also von den Wohnverhältnissen, der Lebenserwartung bis hin zu eigenen finanziellen Mitteln und gesundheitlichen Herausforderungen – in einer Abhängigkeitsbeziehung zu der eigenen Klassenlage zu sehen (Seppmann 2011: 10f). Arbeitsrelevante Gefährdungen der Gesundheit, körperlich schwere, aber auch psychisch belastende Kopfarbeit sowie schlechte Wohn- und Arbeitsverhältnisse sind ausschlaggebend für die Positionierung innerhalb einer bestimmten Klasse. Auch Engels

selbst geht in seiner Analyse der englischen Arbeiter*innenklasse mehrere Kapitel lang auf die Gesundheit der arbeitenden Bevölkerung ein:

Daß eine Klasse, welche in den oben geschilderten Verhältnissen lebt und so schlecht mit den allernotwendigsten Lebensbedürfnissen versehen ist, nicht gesund sein und kein hohes Alter erreichen kann, versteht sich von vornherein von selbst. (Engels 1845 zitiert nach Hillmann 1970: 101)

Fast zu sehr im Detail bespricht er dazu jede körperliche Beeinträchtigung, die aus Folgen der Arbeit resultiert. Den Alkoholismus etwa erklärt er mit einer für den körperlich arbeitenden Menschen typischen Müdigkeit:

[...] alle möglichen Versuchungen vereinigen sich, um die Arbeiter zur Trunksucht zu bringen. Der Branntwein ist ihnen fast die einzige Freudenquelle, und alles vereinigt sich, um sie ihnen recht nahezulegen. Der Arbeiter kommt müde und erschlaft von seiner Arbeit heim; er findet eine Wohnung ohne alle Wohnlichkeit, feucht, unfreundlich und schmutzig; er bedarf dringend einer Aufheiterung, er muß etwas haben, das ihm die Arbeit der Mühe wert, die Aussicht auf den nächsten sauren Tag erträglich macht [...]. (Engels 1845 zitiert nach Hillmann 1970: 101)

Diese Attribute des Gesundheitszustandes nach Engels sind nur als Beispiel für viele genannt, die auch Seppmann in eine aktuellere Analyse über den Zustand der Arbeiter*innenklasse einbringt. Der Zwangszustand des arbeiten Müssens hat ebenso psychische gesundheitliche Auswirkungen auf die Arbeiter*innen. Sie sind von ihrem Lohn abhängig, weil dieser ihren Lebensunterhalt sichert. Die Arbeit als solche, bzw. der Besitz der Produktionsmittel und des Eigentums bestimmen folglich auch heute noch sehr deutlich die persönlichen und damit auch gesundheitlichen Lebensverhältnisse aller Teile der Gesellschaft. Damit ist die Lohnabhängigkeit die grundlegendste Gemeinsamkeit von Beschäftigten jeder Art. Auch der Status der finanziellen Abhängigkeit von einem regelmäßigen Lohn und Anstellungsverhältnis ist in Anbetracht der Klassenzugehörigkeit von großer Relevanz. Das ist besonders im Kontext von prekären Beschäftigungsverhältnissen insofern zu beachten, als dass ein unsicheres Beschäftigungsausmaß aufgrund eines unsicheren Arbeitsvertrages nicht die ökonomischen Existenzsicherung garantieren kann.

Für Seppmann ist es nach wie vor die „Stellung im Produktionsprozess“, die „Besitz“ vom „Nicht-Besitz“ trennt und folglich „gesellschaftlichen Einfluss, Reichtum und Ansehen“ (Seppmann 2011: 13) bedingt. Marx und Engels weisen in ihren Werken am deutlichsten auf diese Stellung im Produktionsprozess hin, weil sie die bestimmende Basis für die Lebensumstände einer Gesellschaft ist. Das macht eine Diskussion um eine Wiedereinführung der Klassenanalyse und des marxistischen Klassenbegriffs notwendig. Da die Arbeiter*innenklasse

produktionsmittellos ist, ist sie auf die Lohnarbeit umso mehr angewiesen. Die Lebensrealitäten und Arbeitsbedingungen der Arbeiter*innen werden nur in einer marxistischen Analyse derart ins Zentrum gerückt. Eine Verbesserung der Arbeitsverhältnisse der Arbeiter*innen würde zu einer verbesserten Lage ihrer Klasse führen.

Werden Arbeitsverhältnisse in den Sozialwissenschaften diskutiert, so wird der ungleiche Charakter der Arbeit oft ausgeblendet. Nach Seppmann werden Arbeitsbedingungen in den Sozialwissenschaften nur unzureichend erforscht. Er wirft den Vertreter*innen der Sozialwissenschaften, die empirisch über Ungleichheitsverhältnisse forschen, Folgendes vor:

Geradezu eine Lücke ist bei den empirischen Forschungen zur konkreten Soziallage und der Lebensweise der Lohnabhängigen zu beklagen. Es ist nicht so, dass kein Material vorliegen würde, jedoch ist es kaum klassen- und schichtspezifisch aufgeschlüsselt, so dass der Entwurf eines verlässlichen Bildes über das Alltagsleben der Lohnabhängigen mit besonderen Schwierigkeiten verbunden ist. (Seppmann 2011: 21)

Auch Analysen zur Gig-Economy und den Arbeitsverhältnissen der Fahrradkurierdienste, wie zum Beispiel die von Colin Crouch (2019) zeigen auf, dass den Arbeitsumständen zu wenig Aufmerksamkeit geboten wird. Zugleich fehlt eine Analyse der Klassenstrukturen und eine mögliche Erklärung darüber, wie die Arbeitsbedingungen beschaffen sind.

Ein weiterer Grund für die Abkehr vom Klassenbegriff ist die bereits im Kapitel 2.1. erwähnte Umstrukturierung der Arbeitsverhältnisse: Arbeiter*innen sind nicht mehr Arbeiter*innen im klassischen Sinn. Das bedeutet, dass nicht mehr körperliche Arbeit der zentrale Faktor ist. Arbeitsverhältnisse sind viel heterogener geworden. Heute unterscheidet das Dienstverhältnis zwischen Arbeiter*innen und Angestellten, genauso wie freien Dienstnehmer*innen, Leiharbeiter*innen, Selbstständigen usw. Der Soziologe Christian Bertram Schütz schließt von den verschiedenen Arbeitssituationen auf das Selbstverständnis der Arbeiter*innenschaft.

Anhand der Differenzierungen in der Arbeitssituation konnte eine Veränderung im kollektiven Selbstverständnis, das sich in einem komplexen Abgrenzungsverhalten auch innerhalb der Arbeiterschaft manifestierte, festgestellt werden. (Schütz 1995: 121)

Was also beispielsweise noch in den 1970er-Jahren einem kollektiven Selbstverständnis der Industrie-Arbeiter*innen vor den nächsten Kollektivvertragsverhandlungen entsprach, verliert sich heute in Arbeitsverhältnissen, die auf so unterschiedlichen Regelungen basieren, dass sie sich kollektiv viel schwieriger sammeln und organisieren. Ein konkretes Beispiel für eine Studie über Arbeitsbedingungen ist die Datenerhebung der beiden Soziologinnen Claudia Sorger und Nadja Bergmann über in Österreich tätige Industriearbeiterinnen der 1930er-Jahre. Obwohl sie 90 Jahre zurückliegt, verdeutlicht diese Studie, wie schon in den 1930er-Jahren zwischen Arbeiter*innen und Angestellten aufgrund ihrer Vertragsbasis differenziert wurde.

Für diese Studie wurden vertiefende Interviews geführt, die zeigten, dass sich die befragten Industriearbeiterinnen von den Angestellten, mit welchen sie zusammenarbeiteten, „nicht gleichwertig wahrgenommen und behandelt fühlten“ (Sorger & Bergmann 2018: 46). Zugleich wurde berichtet, wie die Arbeiterinnen einen gewissen Stolz und ein solidarisches Miteinander im Betrieb mit den anderen Arbeiter*innen pflegten (Sorger & Bergmann 2018: 46).

Auch die Tatsache, dass immer weniger Arbeit körperlich verrichtet wird und der Dienstleistungssektor weiterwächst, führt zu einer Zersplitterung der Arbeitsverhältnisse und erschwert eine Organisation unter Beschäftigten. Die körperliche Arbeit, „einst das herausragendste Merkmal proletarischer Arbeit mit zentraler Bedeutung für das kollektive Selbstbewußtsein [, verliert] immer mehr an Bedeutung und wird an den Rand der Arbeiteridentität gedrängt“ (Schütz 1995: 122). Das Aufkommen der neuen Arbeitsformen erschwert nicht nur die Organisation von Arbeitskämpfen, sondern massiv das Verstehen und Bestehen einer Klasse. Die deutsche Medienwissenschaftlerin Ulrike Bergermann und die österreichische Medienwissenschaftlerin Andrea Seier betonen, dass Klassen heute zwar bestehen, sich aber insofern wandeln, als dass sie nicht mehr zwischen Kapital und Arbeitskraft verhandelt, sondern auf viel mehr Ebenen analysiert werden müssen, darunter vor allem auch in Hinblick auf den Prekariätscharakter von Arbeit. Das deckt sich mit der Veränderung der Arbeit nach dem Zweiten Weltkrieg. So hat sich etwa ab den 1960er-Jahren ein neuer Prozess der Proletarisierung etabliert, der sich nicht mehr innerhalb einer Klassenidentität verhandeln lasse. (Das wird noch in diesem Kapitel anhand der neu aufkeimenden Identitätenpolitik innerhalb der linken Politik diskutiert.) Diese neue Proletarisierung schließt neue Klassifizierungsprozesse mit ein, die sozialer und kultureller Natur sind. Sie sind aber nicht zu unterscheiden von den ökonomischen Bedingungen des Klassendaseins:

Klassenverhältnisse [wurden] im Postmarxismus durch Begriffe wie Schichten, Felder, Milieus, Multituden und Prekariat ersetzt, um gegenwärtigen kapitalistischen Organisationsformen und den undeutlicher gewordenen Grenzen zwischen Arbeit und Nichtarbeit gerecht zu werden [...]. D.h., über Klassen wird durchaus gesprochen, aber nicht explizit, und nicht im ökonomisch-materialistischen Sinne [...]. (Bergermann & Seier 2018: 16)

Arbeit lässt sich also auch nach sozialen und kulturellen Faktoren innerhalb einer Klasse zuordnen. In einer Marktwirtschaft wie der österreichischen ist Arbeit vor allem durch den Bildungsstand definiert. Die Möglichkeit einen Job zu kriegen, den man sich auch tatsächlich persönlich wünscht, ist vom Kompetenz- und Bildungsniveau abhängig. Das bedeutet, dass jene Personen, die einen hohen und – viel wichtiger – auf diesem Markt zu verwertenden Bildungsstand aufweisen, eher Normalarbeitsverhältnisse und solide Gehälter oder Löhne beziehen. Die Arbeitsmarktstruktur schafft daher die (Un-)Gleichheiten schon mit dem Bildungsstand ihrer Bevölkerung. Die individuelle Möglichkeit, sich am Arbeitsmarkt durchzusetzen und

das eigene Potential völlig auszuschöpfen ist von der sozialen Herkunft, Geschlecht und der Zugehörigkeit zur Klasse abhängig. Als Beispiel darf sich die rasch wachsende Dienstleistungsbranche qualifiziertes, tertiär ausgebildetes Personal also dementsprechend aussuchen, während sich gelernte Arbeiter*innen oftmals arbeitslos melden müssen. Die Arbeitsmarktpolitik bestimmt also die Möglichkeiten der Einzelnen. Die wiederum sind davon abhängig, wie die Klasse beschaffen ist. Schütz verknüpft das Klassenbewusstsein, fehlendes solidarisches Denken unter Arbeiter*innen und die Arbeitsmarktpolitik sehr treffend miteinander:

Untersucht man die Zusammenhänge zwischen Solidaritätsverhalten, Klassenbewußtsein und individueller Arbeitsmarktorientierung, so scheint die Opportunität der kollektiven Klassensolidarität bei heterogener Arbeitssphäre nicht mehr gegeben, sondern es kann eine auf Grund der zunehmend individualisierten Arbeitsmarktchancen im steigenden Ausmaß eine individuelle Leistungsorientierung von höher qualifizierten Arbeitnehmern festgestellt werden. (Schütz 1995: 123)

Wo sich früher die Arbeiter*innenklasse im engeren Sinn zu organisieren wusste und auch wollte, sind Arbeitsverhältnisse heute so individualisiert und wenig miteinander verflochten, dass das Gemeinschaftsgefühl und dadurch auch die Solidarität schwerfällt. Vielmehr ist es das Privatleben, die Nutzung von sozialen Medien und die persönlichen Bedürfnisse des eigenen sozialen Kreises, die die Arbeiterin und den Arbeiter nach ihrer Beschäftigung abends oder morgens in die Besinnungslosigkeit gleiten lässt. So werden nach einem erschöpfenden Arbeitstag zumeist Fertigprodukte oder populistische Unterhaltungsmedien konsumiert.

Die Ablenkung von der eigentlichen Arbeit in der Freizeit und die dadurch oftmals entstehende Belanglosigkeit hängen auch mit der Identitäten-Politik zusammen. Dabei ist das ‚Anders-Sein‘ ein zentrales Merkmal. Je eher wenig standardisierte Arbeitsverträge und -verhältnisse vorhanden sind, desto öfter wird mit individuellen Bedürfnissen der Einzelnen argumentiert. Eine freie Zeiteinteilung der Beschäftigung und mobile Arbeitsansätze sind wiederum die Vorteile, die durch diese Entwicklung unterstützt wurden. Die kapitalistische Marktlogik profitiert von der Individualisierung der Arbeit insofern, als dass sie das Gemeinschaftsgefühl und die Solidarität ihrer Subjekte schwächt. Je höher die Individualisierungstendenz der Arbeit, desto eher fehlt ihr der kollektive Gedanke.

Gleichzeitig aber führt der Trend mehr und mehr zur Verarmung der Gesellschaft, wie die österreichische Politikwissenschaftlerin Monika Mokre treffend formuliert:

Wenn prekäre Arbeitsverhältnisse zunehmen [...] und schließlich erhebliche Teile der Volkswirtschaft von rechtlosen irregulär Beschäftigten getragen werden, dann übernimmt der Einzelne auch gleich die Risikoabdeckung für sich selbst –

„Eigenverantwortung“, „Flexibilität“ und „Kreativität“ sind die Schlagworte, die zunehmendes Verarmungsrisiko schön reden. (Mokre 2013: 28, Herv. i. O.)

Die Arbeit hat sich also so weit vom Normalarbeitsverhältnis entfernt, dass das Risiko zu verarmen immer größer wird. Man ist diesem Risiko bei geringfügigen und Teilzeit-Beschäftigten stärker ausgesetzt, was ihren prekären Charakter bestätigt. Der Arbeitscharakter wird somit beliebiger. Davon sind Menschen ausgenommen, die Freude und Wohlwollen in ihrer Arbeit finden und vor allem nicht finanziell auf sie angewiesen sind. Es sind jedoch jene Tätigkeiten, die mit jeder anderen beliebigen Beschäftigung ausgetauscht werden könnten, die das Problem eines fehlenden Klassenbewusstseins hervorheben. Crouch diskutiert in seinem Beitrag auch, dass die Veränderungen in der Arbeiter*innenschaft, die durch die Gig Economy erzeugt werden, fatal wären. Eine „Spaltung der Arbeitnehmerschaft“ (Crouch 2019: 48) würde durch die Abschaffung der Sicherheit von Normalarbeitsverhältnissen verursacht werden. Zugleich finden sich mehr und mehr weibliche und junge Menschen in prekären Beschäftigungen wieder (Crouch 2019: 48).

Der französische Philosoph André Gorz ist der Meinung, dass die Klassenzugehörigkeit immer mehr kontingent geworden ist und als „sinnloses Faktum erlebt“ (Gorz 1983: 62) wird, weil viele Beschäftigungen auch immer sinnloser werden. Die Klassenzugehörigkeit wird quasi ausgeblendet, weil gegen das Zwangsverhältnis der Arbeit nichts auszurichten ist. Lohnarbeit ist für Produktionsmittellosen also unumgänglich und notwendig. Daher ist die subjektive Zugehörigkeit und der Gemeinschaftssinn der Klasse in den Hintergrund geraten. Diese Veränderung hebt auch der deutsche Sozialwissenschaftler Günter Bell hervor. Die eigene Zugehörigkeit zur Klasse entspräche einer „Ohnmachtserfahrung“ (Bell 2009: 11), die die arbeitende Klasse durchmacht. Damit einher geht auch ein Entsolidarisierungsprozess, der durch die sozialen und kulturellen Veränderungen in der Arbeitswelt geschieht (Bell 2009: 11). In dem Moment, in dem in Österreich der Wandel von der Produktions- zur Dienstleistungsgesellschaft vor sich geht, wird die Arbeit zu einem Prozess, der seinen Klassencharakter verliert. Das Beschäftigungsausmaß wird für den Menschen zufällig. Was zu Beginn der frühen Arbeiter*innenklasse noch die Identifikation als Arbeiter*in war, wird heute zur „toten Zeit neben dem Leben, das [...] mit möglichst geringem Aufwand an Energien und Mitteln [ge]fristet [ist]“ (Schütz 1995: 120).

Auch der Faktor Armut wird zu selten noch in der Diskussion um die neuen prekären Beschäftigungsverhältnisse thematisiert. Es wird viel schwieriger sich politisch zu organisieren, um gegen die Armutsfalle anzukämpfen, je individueller Arbeitsverhältnisse beschaffen sind. Das macht Mokre deutlich, indem sie von einer systematisierten Armutsfalle ausgeht:

Die Söhne und Töchter armer Leute werden nicht nur beständig enttäuscht, sie bleiben auch arm – doch sie erbringen ihren Beitrag zum Bruttonationalprodukt. Und sie tun dies umso länger und umso effizienter, je weniger ihnen die eigene Situation bewusst wird, je länger sie sich unabhängig von ihrem Einkommen als Angehörige der Mittelschicht empfinden, je länger sie argumentieren, dass sie sich in ihrer Arbeit selbst verwirklichen, je länger sie ihre Vereinzelung als Unabhängigkeit missverstehen, je länger sie ohne kollektive Organisation sind. (Mokre 2013: 30)

Das angesprochene Empfinden über die Angehörigkeit zur Mittelschicht ist ein weiterer solcher Trugschluss, der ein verfehltes Klassenbewusstsein nachweist. So ist beispielsweise der Besitz eines Fernsehers kein Indiz für die eigene Verortung in einer Mittelschicht. Auch nicht die Verwendung eines Smartphones. Vielmehr muss in Betracht gezogen werden, in welchem Verhältnis das Einkommen und die Arbeitsanstrengung im Vergleich zu den unverhandelbaren Lebenskosten wie Miete, Versicherung und Verpflegung und die für die Arbeit ver(sch)wendete Lebenszeit stehen. Ein kollektives Bewusstsein einer Klasse, sei es auch gar nicht im Kollektiv derselben Arbeiter*innen, entsteht umso schwieriger, je stärker diese Lebensverhältnisse voneinander abweichen. Die kapitalistische Verwertungslogik begründet diese neue Abspaltung der vielen Arbeitsverhältnisse und das fehlende Bewusstsein und Denken in einer Klasse, in welcher die eigenen Arbeitskolleg*innen die Nächsten sein müssten (Richardt 2018: 72f). Gehaltsverhandlungen und Wettbewerbssituationen in der Arbeit sind Beispiele dafür, dass diese kapitalistische Verwertungslogik einer solidarischen und kollegialen Arbeitskultur gegenübersteht: Gehälter werden teilweise individuell vereinbart und Arbeitssituationen werden von Arbeitgeber*innen als Konkurrenzkampf ausgelegt. Das bedeutet, dass die Leistungsfähigkeit der Arbeiter*innen in einem Unternehmen miteinander verglichen werden und dementsprechend als Argument für die Arbeitgeber*innen dienen, ihre Leistung zu bewerten.

So entpolitisiert sich die Arbeit als solche und folglich auch die Arbeiter*innenklasse selbst. Der moderne Wohlfahrtsstaat schafft es also durch seinen „hohen Grad an Individualisierung“ (Drilling 2004: 34), Fragen nach Klasse einerseits nicht zu beantworten, sie andererseits aber wissenschaftlich gar nicht erst zu stellen. Der Trend der Arbeitsindividualisierung und des Zuwachses des Dienstleistungs- und tertiären Sektors hängt auch direkt mit dem Wachstum des Niedriglohnssektors in Europa zusammen. Die Arbeitsmarktexpertin Veronika Bohrn Mena subsumiert diese Entwicklungen unter dem neu geschaffenen „Etikett der ‚Flexibilisierung‘“ (Bohrn Mena 2018: 23f, Herv. i. O.) der Arbeit.

Ein weiterer Grund für die Loslösung vom Klassenbegriff ist der tatsächlich politische Charakter der Klassen. Der Marxismus ist von der kommunistischen Ideologie und seinen Theorien um die Klassengesellschaft und ihrem Ziel geprägt, den Kapitalismus durch den Sozialismus abzulösen. Die Klasse ist unter dem Marxismus nicht nur eine hierarchische Beschreibung von

Gesellschaftsordnung(en), sondern in erster Linie vom ökonomischen Grundgerüst, also dem Kapitalismus, bestimmt (Hofmann & Weiss 2018: 236). Aus oftmals neoliberaler Argumentation heraus wird Klasse vermieden, wenn nicht gar ignoriert und Ungleichheiten auf den Begriff der Schicht einer Gesellschaft reduziert, mit dem Unterschied, dass der gesamte Hintergrund der Herrschafts- und Produktionsverhältnisse nicht in Frage gestellt beziehungsweise ausgeblendet wird. Daher ist das Nicht-Nutzen der Klasse ein entscheidender Faktor im wissenschaftlichen Diskurs. Auch Herrschaftsverhältnisse geraten aufgrund des Individualisierungstrends mehr und mehr in den Hintergrund. In den 1980er-Jahren war noch der Begriff der Ausbeutung im Arbeitsleben geläufig. Heute werden Arbeitsbeziehungen und Herrschaftsverhältnisse zu wenig in Verbindung stehend betrachtet oder analysiert. So fehlt es an jener Perspektive, zu welcher hier erneut aufgerufen wird: Ein Arbeitsverhältnis ist nach marxistischer, aber auch feministischer Argumentation ein Ausbeutungsverhältnis.

Die deutsche Soziologin und Philosophin Frigga Haug hat mit ihrer Vier-in-einem-Perspektive einen feministisch-marxistischen Zugang zum Thema der Ausbeutung geschaffen. Haug streicht in ihrem Beitrag hervor, dass Arbeit kein Lebensbedürfnis des einzelnen Menschen ist, sondern viel mehr die Handlungsfähigkeit, die aus der Arbeit und dem Erhalt eines Lohns resultiert, zentral ist. Nach ihrer Perspektive müsste die Gesellschaft einen neuen Wandel im Zuge der Arbeitsumstellung durchlaufen. Könnte sich jeder erwachsene Mensch täglich je vier Stunden der Erwerbsarbeit, Reproduktionsarbeit, politischen und individuellen Entwicklung widmen, so würde die Gesellschaft neu aufgebaut werden können. (Haug 2008: 32)

Haug erweitert die Theorien von Marx und Engels um ihre notwendige feministische Perspektive: den Charakter der weiblichen Arbeit und ihre Beteiligung an einer Klasse. Wenn die beiden von Geschlechterverhältnissen sprachen, so war die Diskussion um das private Verhältnis zwischen Mann und Frau gemeint. Den beiden ersten Marxisten darf an dieser Stelle vorgeworfen werden, dass sie den Klassenkampf nur nach einem Geschlecht ausgerichtet haben – dem männlichen. Eine feministische Perspektive hat im frühen Marxismus gefehlt, wenn auch Lenin sehr klar und deutlich den starken Arbeitskampf der russischen Textilarbeiterinnen in der russischen Revolution berücksichtigte. In vielen der Bände des Kapitals werden Frauen und Kinder separat von Männern innerhalb einer Klasse verstanden. Dem Marxismus fehlt die Thematisierung der weiblichen Arbeitskraft, wie Haug auch deutlich macht: „[...] die herkömmliche Politik der Arbeiterbewegung [schwächt sich selbst], wenn sie die Frauenfrage nicht einbezieht, eben weil die Machtstrukturen ineinander verschränkt sind, aufeinander aufbauen“ (Haug 2008: 262).

Haug's Perspektive berücksichtigt die Trennung der Lebenssphären zwischen dem Ökonomischen und dem Privaten, die im Kapitalismus anhand von Geschlechterebenen zugeteilt werden. Probleme der „geschlechtsspezifischen gesamtgesellschaftlichen Arbeitsteilung“ (Haug

2008: 264) werden aufgrund dieser undifferenzierten Ansichten oft nicht berücksichtigt. Gleichzeitig ist aber auch eine dichotome Diskussion der Geschlechterverhältnisse zu kurz gegriffen. Das ist der Grund dafür, warum weiter oben auch von Herrschaftsverhältnissen gesprochen wurde. Arbeitsverhältnisse sind für alle Geschlechter relevant, vor allem weil prekäre Arbeit zunehmend von Frauen verrichtet wird: „Die Quote von Frauen in (schlechter bezahlten!) Teilzeit-Jobs liegt mittlerweile bei über 50%. Atypische Arbeit ist also jetzt schon für Frauen das gelebte ‚Normal‘“ (Diözese Linz 2020: o. S., Herv. i. O.) Frauen sind deshalb massiv von Armut gefährdet. Wenn sie wegen der Kinder in Teilzeitarbeit verdienen, erhalten sie auch weniger Pension.

Die Zugehörigkeit zu einer Klasse ist für alle Geschlechter zur Herausforderung geworden. Der Grund dafür sind die unterschiedlichen Faktoren, nach welchen Gesellschaftsanalysen vollzogen werden. Das kann anhand der historischen Entwicklung der österreichischen Arbeiter*innenklasse veranschaulicht werden.

In den 1930er- und 1940er-Jahren kam es zu einem Solidaritätsbewusstsein unter den Arbeiterinnen und Arbeitern in Österreich. Grundlegend war für das Wissen über die existierenden Produktionsverhältnisse und ihre Beschaffenheit. Zu den Produktionsverhältnissen selbst zählen nicht nur die Arbeitsbedingungen, sondern vielmehr „die Beziehungen der Menschen im Produktionsprozess, vor allem die Eigentumsverhältnisse“ (Deppe & Fleissner 1985: 16). Der deutsche Politikwissenschaftler Frank Deppe und der österreichische Informatiker Peter Fleissner zählen zu den Produktionsverhältnissen darüber hinaus auch die

Verhältnisse des Austausches aller Tätigkeiten der Kooperation, der Arbeitsteilung, sowie die Stellung und die Beziehungen der verschiedenen sozialen Gruppen (Klassen, Schichten) in der Produktion und die Verteilungsverhältnisse. (Deppe & Fleissner 1985: 16f)

Diese grundlegende Struktur der Produktionsverhältnisse hat es den arbeitenden Menschen im Lauf der Geschichte erlaubt, sich zu organisieren und Arbeitskämpfe zum Ausbau ihrer Arbeitsrechte zu bestreiten. Die wichtigsten Elemente dieser Produktionsverhältnisse angesichts des Bestehens einer Arbeiter*innenklasse sind die Solidarität und das Gemeinschaftsgefühl, die die Zusammenarbeit von Arbeiter*innen im täglichen Arbeiten prägen. So wird ein Ausbeutungsverhältnis in der Arbeit erst bemerkt, wenn es kein individuelles Einzelproblem ist, sondern sich strukturiert durch die Arbeitsverhältnisse mehrerer zieht. Der Faktor der Solidarität ist keiner, der nur vom Individuum und dadurch von innen heraus entwickelt wird. Auch das Bewusstsein darüber, in einer Klasse als arbeitendes Subjekt zu leben und zu arbeiten ist kein Gedanke, der sich von allein entwickelt. Am einfachsten erklärt sich das Bestehen eines Klassenbewusstseins darin, dass die gemeinsame Ausbeutung selbst erkannt werden muss

und aktiv Arbeitskampf betrieben wird. Bewernitz erklärt, dass ein Arbeitskampf als Streik nicht einmal erfolgreich gewesen sein muss, so reicht schon die „gemeinsame Stärke“ (Bewernitz 2009: o.S.), die die Klasse zur Klasse formiert.

Der Marxismus sieht den grundlegenden Klassencharakter, wie schon besprochen, im gemeinsamen Ausbeutungsverhältnis der Lohnarbeit. Das Selbstverständnis über die Zugehörigkeit zu einer Klasse kann nur auf kollektiven Erfahrungen basieren und wird nicht rein von außen vermittelt. Lenin jedoch widerspricht Marx und Engels. Er unterstreicht, dass das Klassenbewusstsein „nur von außen“, also von den „Wechselbeziehungen zwischen sämtlichen Klassen“ erzeugt werden kann (Lenin 1902: o.S.). Mit diesen Wechselbeziehungen sind nicht nur jene zwischen Klassen gemeint, sondern auch das Verhältnis zwischen dem Staat und seiner Bevölkerung, wie auch seiner Regierung und andersherum. Seine Kritik an der russischen, aber auch europäischen Bewegung der Sozialdemokratie war, dass den Arbeitenden zugetraut wurde, dass sie die Klassenunterschiede und -strukturen selbst erkennen und bekämpfen müssten. Zugleich richtete sich seine Kritik gegen die Funktionäre der frühen Gewerkschaften, deren Position als Vertreter*innen der Arbeiter*innenklasse für die einfachen Arbeiter*innen ungenügend waren. Jene Menschen, die heute und früher lohnabhängig waren und sind, sind die, die Unterdrückung im Zwangsverhältnis ihrer Arbeit am meisten nachvollziehen und darauf täglich reagieren müssen. Lenin stellt hiermit die berechtigte Forderung, dass die Sozialdemokratie das Bewusstsein über die Ungleichheit und Unterdrückung in seiner Bevölkerung fördern müsse. Anders wäre eine Befreiung des Proletariats und der Übergang zum Sozialismus nicht machbar. Es lässt sich hieran sehr gut erkennen, dass Lenin das Klassenbewusstsein als ein vor allem politisches Bewusstsein verstand, das durch seine ökonomische Grundbedingung geschaffen werden müsse (Lenin 1973 [1902]: 102,104).

Bourdieu hat sich dafür ausgesprochen, dass das (politische) Klassenbewusstsein, ähnlich wie von Lenin formuliert, von außen unterrichtet werden muss. Es stellt sich die Frage: Wer hat auch nach marxistischem Verständnis die Macht, ein Klassenbewusstsein zu vermitteln? Politisch-kritische Intellektuelle, die meist im linken Lager zu verorten sind, ist dieses Recht in der Vergangenheit meist zuteilgeworden. Lenin meinte, eine Partei würde die Aufgabe am besten als Institution vollziehen können, um der Arbeiter*innenschaft ein „allseitiges und lebendiges politisches Wissen“ (Lenin 1973 [1902]: 112) zu vermitteln. (Deshalb wurde auch die politische Aktivität beziehungsweise das politische Bewusstsein bei den beiden Fahrradbot*innen im Zuge der Interviews hinterfragt.)

Dem Marxismus liegt zugrunde, dass das Bewusstsein über das Bestehen von Klassen *in* all seinen bestehenden Klassen deutlich gemacht werden muss. Das bedeutet, dass sowohl einem Oligarchen gleich wie einer Fahrradkurierbotin das Wissen über Klassenstrukturen und -

verhältnisse mitgeteilt werden muss. Geschieht das nicht, wird das Gesellschaftsverhältnis als solches womöglich nicht in Frage gestellt.

Auch Engels konstatierte, dass sich politisches Klassenbewusstsein nicht einfach selbstständig entwickelt. Die Ursache dafür ist die Arbeit selbst. Denn wer den ganzen Tag über mit der industriellen Arbeit und der Erzeugung von Brenn- und Rohstoffen zu tun hat, der wird einerseits den notwendigen Bildungsgrad nicht in der freien Zeit einholen, noch viel relevanter aber, nicht über die eigenen notwendigen Interessen aufgeklärt sein (Engels 1845: 26). Als Menschen im 19. Jahrhundert unter schwierigen Arbeitsbedingungen in frühem Alter starben, war noch sehr wenig Zeit und Anspruch gegeben, um ein Bewusstsein über ihre Klasse entwickeln zu können. Es überwiegte die Unsicherheit darüber, genügend Lohn zu erhalten, um Unterkunft und tägliche Versorgung zu gewährleisten:

Aber noch viel demoralisierender als die Armut wirkt auf die englischen Arbeiter die Unsicherheit der Lebensstellung, die Notwendigkeit, vom Lohn aus der Hand in den Mund zu leben, kurz das, was sie zu Proletariern macht. (Engels 1845: 114)

Die beschriebene Unsicherheit ist auch in heute prekären Arbeitssituationen der bestimmende Faktor. Darauf wird in Kapitel 3.1. näher eingegangen.

Der geografische Raum, in welchem sich eine Arbeiter*innenbewegung etabliert, ist auch relevant: Es waren vor allem große Städte der industrialisierten Länder, in welchen die Beschäftigten „zuerst angefangen [haben], über ihre Lage nachzudenken und gegen sie anzukämpfen [...]. In ihnen kam der Gegensatz zwischen Proletariat und Bourgeoisie zuerst zur Erscheinung, von ihnen sind Arbeiterverbindungen [...] ausgegangen“ (Engels 1845: 120). Auch aus diesem Grund wurden Beschäftigte aus Wien als Sample genutzt. In der Geschichte Österreichs waren die Arbeitsverhältnisse in den Städten der Industrieländer stets vernetzter als in ländlichen Gebieten. Arbeitskämpfe haben sich deshalb in Österreich vor allem in Linz und Wien ergeben. Neben dem Raum, in welchem Arbeitskämpfe ermöglicht werden, sind auch die geopolitischen Gründe für das fehlende Klassenbewusstsein von Arbeiter*innen relevant. Im nächsten Kapitel wird daher fortgeführt, welche strukturellen Gründe dafür bestehen, dass Arbeiter*innen ihr Klassenbewusstsein fehlt.

2.2.3. Gründe für das fehlende Klassenbewusstsein

Die zentrale Frage für dieses Kapitel lautet: Wieso wird von einem fehlenden Selbstverständnis von Klasse und fehlendem Klassenbewusstsein gesprochen? Als die historischen Arbeitsstrukturen in Österreich früher anders beschaffen waren und Arbeit vor allem mehr im Produktionssektor als im Dienstleistungsbereich verortet war, da waren auch Arbeiter*innen

untereinander besser in Teams organisiert oder vernetzt. Das geht durch die Veränderung des Arbeitsmarktes zunehmend verloren – auch wenn der Arbeitsplatz bzw. die Arbeitsplätze heute gleich umkämpfte politische Felder sind wie früher. Was im Vergleich zwischen der österreichischen Arbeitswelt der 1970er- und 1980er-Jahre zu heute aber einen großen Unterschied macht, ist die soziale Struktur der Klassengesellschaft als solche. Die Auswirkungen der Ungleichheiten der Klassengesellschaft hat sich verschoben:

[...] die Klassengesellschaft wird insgesamt eine Etage höher gefahren. Es gibt bei allen sich neu einpendelnden oder durchgehaltenen Ungleichheiten – ein kollektives Mehr an Einkommen, Bildung, Mobilität, Recht, Massenkonsum, etc. In der Konsequenz werden subkulturelle Klassenidentitäten und -bindungen ausgedünnt oder aufgelöst. Gleichzeitig wird ein Prozeß der Individualisierung und Diversifizierung von Lebenslagen und Lebensstilen in Gang gesetzt, der das Hierarchiemodell von Klassen und Schichten unterläuft und in seinem Wirklichkeitsgehalt in Frage stellt. (Schütz 1995: 124)

In vom Kapitalismus verschuldeten Krisenzeiten wie der Finanzkrise 2008 ist das für Arbeiter*innen und in dem Fall auch Nicht-Arbeiter*innen, also Arbeitslose stark spürbar. Wirtschaftliche Krisen lassen Unternehmen vor allem auf Fachkräfte zurückgreifen. Fachkräfte werden in Zeiten der Finanzkrisen besonders im Dienstleistungssektor gesucht. Wenig- und nicht-ausgebildete Menschen geraten so am Arbeitsmarkt unter zunehmenden Druck, Jobs anzunehmen, die sie in Zeiten des ökonomischen Aufschwungs nicht annehmen würden. Dieser wächst seit den 1970er-Jahren immer weiter (Deppe & Fleissner 1985: 82). Je mehr der Dienstleistungssektor an Beschäftigungen bietet, desto eher verstärkt sich auch der Trend der Individualisierung der Arbeit. So bedarf das Ausliefern von Essen hauptsächlich einer einzigen menschlichen Interaktion im Zuge des Arbeitens: dem Transport des Essens von einem Restaurant hin zum bestellenden Haushalt. (Das wird später noch ausführlich in Kapitel 3.2. thematisiert.) Die Veränderung der Arbeitsstrukturen und ihr Individualisierungsentwicklung sind, wie erläutert Grund für das fehlende Selbstverständnis. Theoretisch jedoch existieren Klassen(-verhältnisse) weiter, solange der Kapitalismus besteht, auch wenn sich Arbeiter*innen über ihre Zugehörigkeit nicht im Klaren sind. Während also Menschen aufgrund ihrer Lohnabhängigkeit und ihres Arbeitsverhältnisses weiterhin in Klassen strukturiert sind, leben und in diesen gesellschaftlichen Verhältnissen arbeiten, geht gleichzeitig aufgrund der Veränderung des Wesens der Arbeit die Solidarität und der Gemeinsinn innerhalb einer Klasse verloren (Initiative für den Aufbau einer Revolutionär-Kommunistischen Partei 2020: 44f).

Dass Arbeiter*innen ihren Produktions- und Eigentumsverhältnissen heute genauso ausgeliefert sind wie die ersten Arbeiter*innen zu ihrer Zeit, macht sie selbst zur Klasse. Sowohl in der wissenschaftlichen Diskussion als auch in gesellschaftspolitischen Strukturfragen hat der Klassenstatus seine Bedeutung geändert. Klasse ist heute viel mehr dadurch geprägt, den

Opferstatus der entmachteten Arbeiter*innen als Habitus zu definieren, als ihn auf seine elementare Bedeutung im Marxismus zurückzuführen: die dem Kapitalismus ausgelieferte Situation der Verpflichtung zur Arbeit. So trägt niemand einfach ein politisches Klassenbewusstsein mit, weil man sich ein Konsumgut gerade nicht leisten könnte. Klassenbewusstsein und die deswegen zusammenhängende Klassenzugehörigkeit ergibt sich in der Arbeiter*innenklasse daraus, dass es Menschen sind, die arbeiten *müssen*. Sie sind seit zwei Jahrhunderten zumindest lohnabhängig und daher verpflichtet zu arbeiten.

Diese Verwechslung der ökonomischen Grundvoraussetzung mit einem kulturellen Konsens einer Klasse ist eine Entwicklung, die sich neben dem Individualisierungscharakter der Arbeitspolitik in der wissenschaftlichen Diskussion niederschlägt. Auch wenn aus neoliberaler Sicht argumentiert wird, Arbeiter*innen stünde es frei, ihre Arbeit zu wählen bzw. ihre Arbeitskraft auf dem freien Markt zu verkaufen, so wird in dieser Perspektive völlig ausgeschlossen, dass die ökonomisch vorbestimmten Verhältnisse beeinflussen, wer arbeiten muss und sich für welche Beschäftigung in welchem Rahmen entscheidet. Es entbehrt jeder Logik, dass eine Arbeiter*in freiwillig Überstunden leisten will. Wie in Kapitel 3.2. später gezeigt wird, ist es ein Trugschluss derselben neoliberalen Verteidiger*innen, anzunehmen, dass die Gig-Economy zu einer Liberalisierung des kapitalistischen Wertesystems und des Arbeitsmarktes geführt hätte. Wenn behauptet wird, dass Menschen im 21. Jahrhundert zum ersten Mal frei entscheiden dürfen, welches Beschäftigungsmaß sie für sich wählen, dann wird völlig ausgeblendet, dass sie es nicht aus intrinsischem Verlangen nach der durch Arbeit verursachten Erschöpfung tun, sondern eben – wie es Bewernitz am deutlichsten formuliert – weil sie es immer noch müssen:

Arbeiterkinder gehören nach dieser kulturalistischen Definition zur Arbeiterklasse. Die Arbeiterklasse heißt aber nicht aufgrund einer gemeinsamen Kultur – besteht diese nun aus roter Fahne und Erstem Mai oder aus Fußball und Bier – Arbeiterklasse, sondern weil sie arbeitet, besser: weil sie arbeiten muss. (Bewernitz 2009: o.S.)

Weil heute in prekären Beschäftigungsverhältnissen die Fluktuation besonders hoch ist, gibt es nur noch selten Arbeiter*innen, deren Beschäftigungsdauer mehrere Jahre anhält. Doch Menschen können sich erst politisch organisieren und ihr Verständnis als Klasse als solches aktiv leben und umkämpfen, wenn sie der Beschäftigung, die sie ausüben, länger ausgesetzt sind. So wird beispielsweise eine Arbeiterin, die nur einen Vertrag für sechs Monate hat oder ihren Job nur für diese geraume Zeit ausüben möchte, kaum an einem Arbeitskampf teilnehmen, noch diesen selbst mitorganisieren. Auch eine für diese Masterarbeit befragte Person (siehe Int. S. 2021, Anhang 3: 128) bestätigt den fehlenden politischen Organisationswillen aufgrund dessen, dass sie schon zu Dienstbeginn wusste, dass sie nicht lange für den Lieferservice arbeiten würde. Das macht jede politische Arbeit für die eigene Arbeit so irrelevant.

Belanglos scheint die Arbeit oft, wenn sie schlecht bezahlt und wenig anerkannt ist, umso mehr. Engels führte 1845 die Fabrikarbeit als jene Arbeit an, die zur Verdummung nicht besser beitragen könne, weil sie so repetitiv und stupide ist (Engels 1845: 169). Engels, der selbst mit einer Arbeiter*in verheiratet war und dem früheren eigentlichen Bürgertum angehörte, hat sich ausgiebig mit den auch auf ihn zutreffenden Klassendifferenzen beschäftigt. Das Leben der Arbeiter*innen Englands zur Zeit der beginnenden Industrialisierung nannte er eine menschenunwürdige Existenz, da sie für Aristokrat*innen als bloße Maschinen tätig wären (Hillmann 1970: 9). So menschenunwürdig die Arbeit damals war, so gering war auch die Chance sich solidarisch mit anderen Arbeiter*innen zu organisieren. Solidarität zwischen Arbeiter*innen ist heute weitaus schwieriger hervorzurufen beziehungsweise zu bilden.

Der französische Soziologe Serge Paugam benennt die Solidarität als den Schlüsselbegriff für die wechselseitigen Beziehungen zwischen Individuen in der heutigen Arbeitsteilung. Die „Intensivierung der Arbeit“ und die „Unsicherheit in der Beschäftigung“ (Paugam 2009: 175) bezeichnet er als „doppelte Prekarisierung der Arbeit“ (Paugam 2009: 175). Das bedeutet, dass Lohnabhängige in zweifacher Hinsicht prekär arbeiten: Einerseits aufgrund der oftmals belanglos scheinenden und schlecht bezahlten Arbeit und gleichzeitig, weil sie ständig kündbar sind und somit ökonomisch verwundbar (Paugam 2009: 176).

Paugam (2009: 175) spricht von einer organischen Solidarität (, die die Stellung innerhalb einer Gesellschaft determiniert:

Die Integration der Individuen in das Gesellschaftssystem vollzieht sich demnach überwiegend durch ihre – direkte oder indirekte – Integration in die Arbeitswelt, die ihnen eine fest umrissene Funktion gibt, die wiederum mit anderen Funktionen wechselseitig verbunden ist und die ihnen dementsprechend ihre gesellschaftliche Nützlichkeit verbürgt. (Paugam 2009: 175)

Den integrierenden Faktor in die Arbeitswelt, den Paugam thematisiert, sieht er verknüpft mit dem Solidaritätscharakter der Arbeit. Die Funktion der Arbeit spricht also gleichzeitig für ihre Einbettung in ein soziales Gefüge, wie das des Arbeitsplatzes unter gemeinsamen Kolleg*innen. Daraus ergibt sich die notwendige Solidarität mit einer Belegschaft. Die eigene Funktion als Arbeiter*in wird auch von mehreren Ebenen der Prekarisierung der Arbeit beeinflusst und diese beeinflussen wiederum das Klassenbewusstsein. Ist eine arbeitende Person sich ihrer Arbeitsbedingungen bewusst, ist das der erste Schritt zu einem Klassenbewusstsein. Dieser muss allerdings damit verknüpft werden, dass es eine gesamte Klasse ist und nicht nur das eigene Leben, das von den gleichen Arbeitsbedingungen geprägt ist.

Es gibt die Klassengesellschaft also heute noch, auch wenn sie angezweifelt wird. Sie hat nicht ihre Bedeutung, viel mehr ihre Identifikation verloren. Solange der Kapitalismus das

vorherrschende System ist und die Herrschaftsverhältnisse stärkt, solange werden auch Klassen weiterbestehen. Es ist notwendig, dass diejenigen, die Subjekt ihrer Klasse sind, sich dessen wieder klar werden. Klassenbewusstsein kann sich schlussendlich nur herausbilden, wenn Engagement und die Klarheit über die Beschäftigungsverhältnisse bestehen. Deppe und Fleissner haben das 1985 in Bezug auf Antonio Gramscis Werk „Philosophie der Praxis“ (1967) folgendermaßen formuliert:

Vielmehr ist es ein Grundaxiom der ‚Philosophie der Praxis‘, daß sich die Menschen, ihre tiefverwurzelten Anschauungen und Motive nur in und mit ihrer Praxis selbst ändern, daß sich ein adäquates Bewußtsein ihrer Lage erst im umfassenden Prozeß des Engagements zu deren Änderung herausbilden kann. (Deppe & Fleissner 1985: 119f, Herv.i.O.)

In diesem Kapitel wurde dargestellt, dass es vielfältige Gründe für ein fehlendes Klassenbewusstsein gibt, vor allem aufgrund des verändernden Arbeitsmarktes in der kapitalistischen Ökonomie. Das Klassenbewusstsein wird von der Diversifizierung und Individualisierung von Arbeits- und Lebenssituationen genauso verdrängt, wie von der Tatsache, dass Arbeiter*innen aufgrund ihres Ausbeutungsverhältnisses nicht die Zeit und Ausdauer haben, sich über genau dieses Ausbeutungsverhältnis emanzipatorische Gedanken zu machen.

Gleichzeitig wird betont, dass dieses Bewusstsein im Hinblick auf die immer weiter prekär werdenden Arbeitsbedingungen umso notwendiger wird. Im nachfolgenden Kapitel wird auf die Klassenstruktur Österreichs eingegangen. Es wird mit der Frage fortgesetzt, wie Klasse in Österreich strukturiert war und es auch noch heute ist, um die Frage nach dem verschwundenen Bewusstsein zu klären.

2.3. Klasse in Österreich: vom Rückblick bis heute

Es wurde bereits im vorangegangenen Kapitel festgestellt, dass sich die Klassenstruktur historisch und strukturell anhand der kapitalistischen Produktionsweise verändert. Die Arbeiter*innenklasse, bei der von Marx, Engels und Lenin die Rede war, ist nicht mit der heutigen zu vergleichen. Das ist relevant, weil die Diskussion um eine Klassenstruktur bis 1945 in Österreich eine deutlich politischere war als sie es heute ist. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde sie mehr und mehr zu einer sozialwissenschaftlichen statt politischen Frage (Schütz 1995: 3). Die Ausbeutung von Textilarbeiter*innen im 18. Jahrhundert war eine vollkommen andere als beispielsweise die der Arbeitenden heute im globalen Süden.

Absolut identisch ist aber, wie schon eingangs erwähnt, die Funktion der arbeitenden Person als „Verwertungs- und Ausbeutungsmaterial des Kapitals“ (Deppe & Fleissner 1985: 121f).

Arbeitende sind genauso austausch- wie auch ersetzbar. Das Konzept der Lohnarbeit ist heute kein anderes als früher. Die Grundlage bleibt dieselbe. Besonders in Massen haben Arbeiter*innen einen Nummern- und Anonymitätsstatus. Die Herausforderung ist es, heute darunter zu unterscheiden, wie Arbeiter*innen beschäftigt sind. Immer wieder wird versucht von neuen Arbeiter*innenklassen zu sprechen, wie beispielsweise die der Automationsarbeiter*innen. Bohrn Mena hebt hervor, wieso das Nennen und Schaffen neuer Arbeiter*innenklassen so problematisch ist: „Eine neue Klasse in die Welt zu setzen, sei es auch nur im Begriff, ist eine etwas raffiniertere Art, der Arbeiterklasse ihre historische Rolle abzusprechen, sie zum ‚alten Eisen‘ zu erklären“. (Bohrn Mena 2018: 45, Herv. i. O.)

Arbeiter*in-Sein in Österreich hatte nicht immer dieselbe Bedeutung und Arbeiter*innen nicht immer dieselbe Funktion. Was ab den 1930er-Jahren in Österreich vor allem ein*e Industrie-arbeiter*in war, kann mit dem heutigen Sozialbild einer arbeitenden Person nicht verglichen werden. Gleichzeitig sind aber die heutigen Probleme der Arbeiter*innenklasse (Jobunsicherheit, mangelnder Kündigungsschutz, Überstunden) dieselben seit den 1970er- und 1980er-Jahren, sie intensivieren sich sogar. Sieht man sich jedoch die Organisation von Arbeiter*innen an, so ist feststellbar, dass sich weniger und weniger Beschäftigte in Gewerkschaften organisieren. Vorwiegend im Produktionssektor bleiben Arbeiter*innen Gewerkschaftsmitglieder. Auch das Wachstum der dienstleistungsrelevanten Branchen ist eine Ursache dafür, dass die Gewerkschaften immer weniger Mitglieder zählen. Obwohl Gewerkschaften im herkömmlichen Sinn den befreienden und selbstständigen Charakter der Arbeit verkörpern, stellen Deppe und Fleissner fest, dass sich die aktuellen Gewerkschaften mehr und mehr von ihren Zielgruppen entfremden, deren Bedürfnisse „jenseits der Arbeitsgesellschaft bestimmt werden“ (Fleissner & Deppe 1985: 170f).

Die ersten Anfänge einer organisierten Arbeiter*innenklasse haben sich in Österreich etwa um 1848 entwickelt. Zur Zeit dieser gescheiterten Revolution organisierten sich Handwerksgesellen, genauso wie Tagelöhner, Arbeitslose und Fabriksarbeiter. In der Zeit der Habsburgmonarchie war der zehn- oder elfstündige Arbeitstag üblich. 1874 entstand die erste Sozialdemokratische Arbeiterpartei. Kindern unter 14 Jahren wurde es 1885 verboten zu arbeiten, ebenso wie Nachtarbeit für Frauen und Jugendliche. In den Jahren darauf entstand das wichtige Fundament einer Unfall- und Krankenversicherung für Arbeiter*innen. Die sozialdemokratische Partei wurde zu einer Massenpartei unter Victor Adler, dem Parteivorstizenden der SPÖ von 1889 bis 1918 (Schütz 1995: 35-40).

Das erste politische Großereignis fand am 1. Mai 1918 statt, als 150.000 Arbeiter*innen in Linz und Wien für den 8-Stunden-Tag und das allgemeine Wahlrecht demonstrierten. In den Zwischenkriegsjahren wurde die sozialdemokratische Arbeiterpartei zu einer Klassenpartei. Das Rote Wien sorgte in den Jahren zwischen 1924 und 1933 für den Aufbau von einer für die

Arbeiter*innenschaft lebensnotwendige und in Europa einmaligen Infrastruktur an Gemeindebauwohnungen. 1933 setzte die Regierung um Dollfuß diesen sozialen Initiativen für Arbeiter*innen ein Ende. Die sozialdemokratische Arbeiterpartei wurde verboten. Gleichzeitig – und für die Arbeiter*innen noch viel gravierender als die untersagte Organisation in der Partei – wurden Kollektivverträge aufgelöst und Betriebsräte abgesetzt. Unter dem Nationalsozialismus wurde jede linke politische Organisationskraft verboten (Schütz 1995: 55f).

Die Organisationsfähigkeit der Arbeiter*innen in Österreich konnte nach dem Zweiten Weltkrieg erneut wachsen.

Für alle Lebensbereiche gab es eigene sozialdemokratische Organisationen und Institutionen, so daß eine Art Gegengesellschaft oder Subkultur entstand. Vor allem die kollektiven Arbeits- und Lebensbedingungen führten dazu, daß ein erheblicher Teil der Arbeiter lernte, Gemeinsamkeiten zu erkennen und sich als soziale Klasse zu definieren und eine gemeinsame soziale Identität als klassenbewußte Arbeiter zu entwickeln. (Schütz 1995: 69)

Wo zu Beginn des Jahrhunderts noch gegen die Handlungen des Staates demonstriert wurde und in der ersten Republik von Klassenfeinden die Rede war, haben sich Arbeiter*innen nach 1945 mit den Gewerkschaften und Funktionären arrangiert. Der „Aufstiegsglauben innerhalb der Arbeiterschaft“ (Schütz 1995: 89) wuchs. Das Klassenbewusstsein innerhalb der Arbeiter*innenklasse verlor sich sukzessive, ebenso wie die „Bezeichnung des Proletariats (der Verkäufer seiner eigenen Arbeitskraft)“ (Schütz 1995: 89).

Jene homogenitätsbildenden und konstituierenden Elemente der Arbeiterklasse, die sich für das 19. Jahrhundert aus dem Zusammenhang von sozialer Klassenlage und politischer Bewegung ergeben haben, waren im Laufe der letzten Jahrzehnte größtenteils obsolet geworden. (Schütz 1995: 90)

Die im letzten Kapitel erwähnte Entwicklung der Individualisierung und Diversifizierung von Arbeits- und Lebensverhältnissen hat über die Zeit zur Loslösung der Klassenbindung geführt und zur gleichzeitigen Konzentration auf das Wirtschaftssubjekt des Individuums im Kapitalismus. Erst wieder ab den 1950er-Jahren bis in die 1970er-Jahre setzte ein erneutes Wachstum ein, das sich durch die neuen Entwicklungen in der kapitalistischen Weltwirtschaft erklären lässt: Arbeit wurde zunehmend digitalisierter und informeller. Gleichzeitig nahm die Anzahl der Arbeiter*innen im engeren Sinn ab den 1960er-Jahren mehr und mehr ab (Hofmann & Weiss 2018: 238f).

Das neue (Selbst-)Bewusstsein der Arbeiter*innen des späten 20. Jahrhunderts war ein individuelles und kein kollektives (Klassen-)Bewusstsein mehr. Gleichzeitig lässt sich ein Wachstum der Anzahl an Angestellten verzeichnen. Politisch waren die Zeiten der SPÖ-

Alleinregierungen unter Kreisky von 1970 bis 1983 maßgebend für die Einführung einer 40-Stunden-Arbeitswoche und Verbesserungen durch kollektivvertragliche Regelungen etlicher Arbeitsverhältnisse. Mitte der 1980er-Jahre verursachte der sozialdemokratische Strukturwandel der Arbeitsmarktpolitik, dass die Arbeiter*innenklasse nunmehr aus Beamt*innen, Angestellten und wenigen traditionellen Arbeiter*innen im engeren Sinn besteht. Mit den 1980er-Jahren allerdings stieg die Anzahl ökonomischer Krisen, was auch direkten Einfluss auf die Arbeiter*innenklasse hatte (Deppe & Fleissner 1985: 81f). Wenn private Haushalte ihren Konsum aufgrund von Geldmangel begrenzen und der Umsatz von Unternehmen sinkt, kommt es zu zunehmend mehr Entlassungen und Sparmaßnahmen, die auf dem Rücken der Arbeiter*innen ausgetragen werden.

Die österreichische Arbeiter*innenklasse war bis in die 1980er-Jahre stets eine von zentralisierten Gewerkschaftsorganisationen und der sozialdemokratischen Partei begleitete homogene Gruppe (Schütz 1995: 50). Zur selben Zeit hat auch der Frauenanteil an Arbeiter*innen die 40%-Marke überschritten und steigt seither. Besonders der letzte Trend zeigt die Veränderung des Übergangs zur sogenannten und oben bereits angesprochenen Dienstleistungsgesellschaft und des Wachstums des tertiären Sektors in Österreich. Folglich kann zusammengefasst werden, dass sich die österreichische Arbeiter*innenklasse aufgrund der Umstrukturierungsmaßnahmen der Arbeitspolitik „enttraditionalisiert“ (Scherb 1986 nach Schütz 1995: 124) hat und der dem Kapitalismus zugrundeliegenden Herausbildung von individuellen Arbeits- und Lebensverhältnissen unterworfen ist.

Unter den kapitalistischen Bedingungen des Arbeitsmarktes werden die noch in den 1970er- und 1980er-Jahren üblichen Stammbeschaftungen in Unternehmen kleiner und atypische Dienstverhältnisse mehrten sich. Das sind Arbeitsverhältnisse, die von einem Normalarbeitsverhältnis abweichen, das sich durch ein unbefristetes Dienstverhältnis, eine fixe Wochenstundenanzahl, sowie mit einem Team an Kolleg*innen und einem Hierarchie-Verhältnis gegenüber Vorgesetzten ausmachen lässt. Atypisch beschäftigt sind beispielsweise Leiharbeiter*innen oder (Schein-)Selbstständige. Die Anzahl an unbefristet Festangestellten geht in derselben Entwicklung abwärts. Seit der Finanzkrise in den Jahren 2008 und 2009 kam es in Österreich zu einem starken Zuwachs der vorhin genannten atypischen Beschäftigungsverhältnisse. Im Jahr 2016 waren 34,3% der arbeitenden Bevölkerung atypisch beschäftigt. Im Jahr 2018 waren weiterhin 29% der Beschäftigten Österreichs in einem atypischen Arbeitsverhältnis. Von diesen 29% arbeiteten im selben Jahr 13,3% in Teilzeit-Beschäftigungsformaten. 15,4% wiederum fanden sich in freien Dienstverhältnissen, Leiharbeit oder befristeten Arbeitsverhältnissen wieder (Bohrn Mena 2018: 23). Auch bei einem Vortrag der Diözese Linz betont Veronika Bohrns Mena 2020, dass sogar unter Gemeindebediensteten der Stadt Wien Müllmänner scheinselfbstständig beschäftigt sind (Diözese Linz 03.03.2020).

Wird das Beschäftigungsverhältnis hinterfragt, so ist auch beim Normalarbeitsverhältnis zu berücksichtigen, dass zwischen Arbeiter*innen und Angestellten unterschieden wird. Was am Beschäftigungsverhältnis der Angestellten so trügerisch ist, ist ihre sehr allgemein gehaltene Definition. Angestellte können die unterschiedlichsten Funktionen haben. Von höheren Vollzugsorganen wie Manager*innen oder Teamleiter*innen bis hin zu Unternehmensgehilf*innen und Assistent*innen. Die Anzahl an angestellten Dienstverhältnissen hat seit 1934 laufend zugenommen. Angestellte haben im Vergleich zu Arbeiter*innen im engeren Sinn einen privilegierten Arbeitsstatus inne, weil sie anderen Kollektivverträgen unterliegen. Sie sind trotzdem lohnabhängig und entsprechen daher zu Recht der Arbeiter*innenschaft im weiteren Sinn (Seppmann 2011: 28).

Der große Anteil der Angestellten an den unselbstständig Beschäftigten der Gegenwart stellt die quantitative Klassenanalyse vor neue Probleme, da er ein sozial-ökonomisch weit gefächertes Spektrum umfaßt, das von Verkäuferinnen und Kellnerinnen bis hin zu Lehrern und Ärzten reicht. (Deppe & Fleissner 1985: 83)

Richtet man den Blick auf die Klasse und nutzt sie als Perspektive in der Frage nach Arbeiter*in oder Angestellten, so sind die beiden einander in Austauschbarkeit, Unsicherheit der Arbeit sowie Abhängigkeit vollkommen gleich. Das zeigt hier erneut, wie heterogen Klassengliederungen in Österreich charakterisiert sind. Die Herausforderung bei dem Versuch einer Klassenanalyse liegt auch darin, den Begriff der Arbeiter*in auf seine tatsächliche Bedeutung zurückzuführen. Waren 1900 noch 10% der arbeitenden Bevölkerung Angestellte oder Beamte, waren es 1981 bereits 50% (Deppe & Fleissner 1985: 83). Das geschah vor allem aufgrund des Ausbaus des tertiären Sektors, den Dienstleistungen.

Was also schon in den 1980ern schwierig festzustellen war, ist es heute umso mehr. In der vorliegenden Arbeit werden Angestellte, Arbeiter*innen und prekär Beschäftigte als Arbeiter*innenklasse bezeichnet. Der Grund dafür ist ein einfacher: der kleinste gemeinsame Nenner ist die Verpflichtung zur Arbeit. Was alle Vertreter*innen der Arbeiter*innenklasse gemein haben, ist, dass sie sich ständig verändert und ihr politischer Sinn mehr und mehr in den Hintergrund gerät. Die auffallendste Entwicklung der letzten Jahrzehnte in der Arbeitsmarktpolitik Österreichs ist die Schaffung neuer Dienstverhältnisse, die atypischen Beschäftigungen entsprechen. Auf diese wird im Kapitel 3 sehr viel umfangreicher und im Detail eingegangen. Als nächstes wird der Blick von der Geschichte der Arbeiter*innenklasse auf prekär beschäftigte Arbeiter*innen gelegt.

2.4. Die Verfremdung der Arbeitskraft: Prekär Beschäftigte als Teil der alten Klasse

Das Kapitel 2.4. stellt dar, wieso prekäre bzw. atypische Beschäftigte auch Teil der Arbeiter*innenklasse sind. Dazu wird erläutert in welchen Branchen und in welchen Beschäftigungsausmaßen prekäre Beschäftigungen dominieren. Gleichzeitig wird darauf eingegangen, aus welchen Gründen sich prekäre Arbeitsverhältnisse entwickelt haben.

Ein zentraler Grund für die Prekarisierung der Arbeit ist das Ende der Globalisierung im Zuge des 21. Jahrhunderts (Bewernitz 2009: o.S.). Die Welt ist im Jahr 2022 bereits in so einem Ausmaß durchkapitalisiert, dass jene Menschen, die Arbeiter*innen im engeren Sinn sind, es auch in zunehmendem Alter bleiben werden. Der österreichische Arbeitsmarkt ist ein Beispiel dafür. Wie oben bereits erwähnt, bestimmt in Österreich das Bildungsniveau massiv die Arbeitschancen. Wer als Arbeiter*in in die Berufswelt einsteigt, wird im Zuge des Älterwerdens nur selten das Beschäftigungsverhältnis wechseln können. Die Berufslaufbahn eines Lehrlings ist beispielsweise weitaus mehr vorbestimmt als die einer Angestellten, die ein Studium abgeschlossen hat. Das Alter zum Eintritt in den Arbeitsmarkt und die eigene soziale Herkunft bedingen somit die eigene Situation am Arbeitsmarkt. Der Status der durchkapitalisierten Wirtschaft wiederum bedingt eine durchproletarisierte Arbeitswelt. Bewernitz prägt den Begriff der „permanenten Klassenneuzusammensetzung“ (Bewernitz 2009: o.S.), widerspricht aber nicht dem Faktum, dass heute eine Klassengesellschaft weiterhin vorherrscht und sich die Klassengegensätze zuspitzen. Wer in einer Arbeiter*innenfamilie geboren wird, studiert nur im Einzelfall. Wer in eine Akademiker*innenfamilie geboren wird, wird nur im Einzelfall später Arbeiter*in.

Die „globale Arbeitermacht“ (Bewernitz 2009: o.S.) ist im Transport- und Dienstleistungssektor verortet und hat in China ihr größtes Potential bereits in den letzten 20 Jahren erreicht. China dominiert den Weltmarkt in den beiden Wirtschaftsbereichen. Mit Blick auf Europa lässt sich eine Tendenz zur „Migrantisierung und Feminisierung der Arbeiter*innenklasse diagnostizieren“ (Bewernitz 2009: o.S.). Damit ist nicht gemeint, dass mehr Frauen und Migrant*innen arbeiten, sondern vielmehr, dass Arbeiter*innen, die sich flexible Beschäftigungsausmaße aufbürden, vor allem Frauen und Migrant*innen sind. Zur Arbeiter*innenklasse zählen somit in den letzten 30 Jahren vermehrt Migrant*innen und Frauen. Ihre soziale Herkunft beeinflusst ihr Arbeitsverhältnis. Die reine Lohnabhängigkeit und das Zwangsverhältnis arbeiten zu müssen, sind daher auch die Grundlage für ein Klassenbewusstsein von prekär arbeitenden Migrant*innen und Frauen. Ein Arbeitskampf ist also heute in diesen Reihen ein gleich relevanter, wie er es bei Arbeiter*innen im engeren Sinn (beispielsweise Fabrikarbeiter*in) oder Arbeiter*innen im weiteren Sinn wäre (beispielsweise Consultants):

Denn es ist, auch jenseits des Engagements der von der sozialen Deklassierung Bedrohten und der karitativen Intellektuellen, falsch, dass es keine Widerstandsformen von Prekarierten gebe. Er drückt sich nur nicht im gewerkschaftlichen Engagement, in

einem Streik oder auch nur in einer Demonstration aus. Und dies ist nur sehr begrenzt eine Frage ihrer Kultur: Die Prekarisierten haben meist gute Gründe, in ihrem Widerstand unsichtbar zu bleiben. (Bewernitz 2009: o.S.)

Prekäre Beschäftigungen sind in Österreich kein neues Phänomen. Es gibt sie in den unterschiedlichsten Branchen, vom Kulturbereich bis zum Transportwesen. Dass sich prekär Beschäftigte nicht in Gewerkschaften organisieren, liegt oft daran, dass es für ihre Anstellungen zumeist gar keine Gewerkschaften gibt. Die Fluktuation ist ein weiterer Grund für die fehlende Organisation in Gewerkschaften. Damit hängt auch das fehlende politische Bewusstsein zusammen, das in Normalarbeitsverhältnissen mit fixen und kooperierenden Teams weitaus öfter gegeben ist. Die Kulturalität von Beschäftigten und ihre politische Gesinnung sind keinesfalls mehr von vornherein links-politisch orientiert, wenn auch die Arbeiter*innenbewegungen historisch in sozialdemokratischen, sozialistischen oder kommunistischen Bewegungen eingebettet war.

Auch Bourdieu fasst den Klassencharakter innerhalb einer kulturellen Sphäre. Die kulturelle Komponente ihrer Gemeinschaft – das heißt, die biographischen Details der einzelnen Akteur*innen wie zum Beispiel die sexuelle Orientierung, Religiosität, ethnische Zugehörigkeit und dergleichen sind für den Arbeitskampf zweitrangig. Die einzig verbindende und relevante Komponente ist der politische Konsens über die geteilten Arbeitsbedingungen (Lenin 1973 [1902]: o.S.).

Der fehlende Gemeinschaftssinn unter Arbeiter*innen ermöglicht auch das Aufkommen von atypischen Beschäftigungen. Mit dem Schrumpfen der Arbeiter*innenklasse im engeren Sinn wächst zur selben Zeit der Anteil an atypischen Beschäftigten. Mit dieser Veränderung geht auch der Anteil an unterbezahlter Arbeit und benachteiligten Gruppen wie Alleinerziehenden oder Schulabbrecher*innen der Arbeiter*innenklasse in die Höhe. Auch die Vertragsbasis der Arbeitsverhältnisse unterliegt einer Veränderung: Es werden mehr und mehr freie Dienstnehmer*innen jenen vorgezogen, die Vollzeit oder Teilzeit nach Kollektivvertrag eingestuft wären.

Was im frühen Marxismus noch der Antagonismus zwischen Kapital und Proletariat war, hat sich um vielfache Unterdrückungsebenen erweitert. So sind Klassenunterschiede heute besonders im Prekariat Arbeitende spürbar, in welchem wie früher „körperliche, psychische und materielle Ressourcen kapitalisiert werden“ (Bergermann & Seier 2018: 11). Heute kommen zu diesen grundlegenden Kategorien auch noch vor allem die Herkunft und das Geschlechterverhältnis hinzu. Diese beiden Kategorien wurden von Marx und Engels in ihren Klassenanalysen nicht berücksichtigt. Heute sind sie umso notwendiger, weil sich Ungleichverhältnisse nicht nur innerhalb von Klassen niederschlagen. Ungleichheit ist mehrdimensionaler. Das hat sich mit den Entwicklungen des Arbeitsmarktes seit den 1980er-Jahren herauskristallisiert. Zu

hinterfragen ist, wer atypische Beschäftigungen innehat und wieso sie notwendig sind. Wer unterliegt der Leiharbeit, befristeten oder geringfügigen Beschäftigungen? Frauen, Migrant*innen und Beschäftigte bis 30 Jahre sind am meisten in solchen Anstellungen beschäftigt. In Österreich sind das besonders Saisonarbeitskräfte, die im Sommer- und Winter-Tourismus befristet tätig sind.

Bei atypischen Beschäftigungen ist auch zwischen Hand- und Kopfarbeit zu unterscheiden. Prekäre Arbeit im Kunst- und Kulturbereich hat in ihrer Unsicherheit denselben Charakter wie prekäre Arbeit in der Gastronomie, Baubranche oder Gebäudereinigung. In dieser Masterarbeit fokussiere ich mich jedoch auf die prekären Beschäftigten, die körperliche Arbeit verrichten. Ihre Arbeit ist wie im Kapitel 2.1.1. nach Engels angeführt besonders austauschbar, weil sie körperlich verrichtet wird. Putzen, Abwaschen oder Lebensmittel zu transportieren gehören zu diesen stupiden Tätigkeiten, die den austausch- und ersetzbaren Charakter entsprechen. Das macht prekär Beschäftigte, die körperlich arbeiten, für ihre Beschäftigungsform meist überqualifiziert. Egal welchem Bildungsstand oder sozialer Herkunft man entstammt, die Arbeit selbst bleibt zu stupide, um sich darin weiterentwickeln zu können. Gleichzeitig finden sich heute nach wie vor noch Arbeiten, die Putzkräften oder Lieferdiensten entsprechen. Arbeiten also, die im marxistischen Sinn schon im 19. Jahrhundert unter der Gesamtbevölkerung hätten aufgeteilt werden müssen, sodass nicht einzelne Personen bzw. kein Mensch mehr nur stupide und repetitive Arbeit zu verrichten hätte. Gleichzeitig ist die Arbeit genauso unsicher und wenig reglementiert, wie sie es in ihrer prekärsten Weise schon im Manchester der 1840er-Jahre war. Es kommt heute zu einer „systematischen Überausbeutung“ (Bergermann & Seier 2018: 12) der Arbeitskraft, weil der Bildungsstand der Beschäftigten heute viel höher ist, als es noch im 19. Jahrhundert der Fall war.

Unabhängig vom Bildungsstand wird die Klasse der prekären Arbeiter*innen im Kapitalismus weiter steigen. Es kommt deshalb gezwungenermaßen zu einer „Proletarisierung weiterer Menschenmengen“ (Bewernitz 2009: o.S.). Die Arbeiter*innenklasse wächst dadurch im weiteren Sinn (wie vorhin ausgeführt) und der frühere Kern der Arbeiter*innenklasse verliert an Bedeutung im Vergleich zu den neuen Beschäftigungsfeldern, die sich entwickeln. Gorz nennt die traditionelle Arbeiter*innenklasse (Arbeiter*innen im engeren Sinn) eine „privilegierte Minderheit“ (Gorz 1983: 64). Er stellt diese einer Mehrheit an Menschen gegenüber, die sich als „nachindustriellen Neoproletarier“ (ebend. 1983: 64) in einem klassenlosen Status befänden. Diesen Menschen ist gemein, dass sie

[...] zeitweilig, als Ersatz- und Gelegenheitsarbeiter oder Teilzeit-Angestellte, Hilfs- oder Aushilfsdienste verrichten – Tätigkeiten, die in nicht allzu ferner Zukunft zumeist von der Automation ausgelöscht werden und deren Qualifikationsanforderung, von rasch

entwickelten Technologien dauernd verändert, in keinem Zusammenhang steht mit den in Schulen und Fakultäten gelehrtten Kenntnissen oder Berufen. (Gorz 1983: 64)

Die Klasse an Lohnabhängigen baut ihren Charakter somit um ihren geschlechtlichen und ethnischen Charakter aus. Als Beispiel können hier sowohl indigene Bäuerinnen und Bauern, wie auch prekarierte Akademiker*innen mit Dokortiteln dienen. Bei Saisonarbeit zählt beispielsweise viel mehr das Beschäftigungsfeld selbst, als die eigene abgeschlossene (Aus-) Bildung. Die Prekarität der Arbeit ergibt sich also nicht mehr aufgrund des Bildungsstandes (Bewernitz 2009: o.S.)

Die Veränderung der Beschäftigungsfelder und -ausmaße führte in den letzten 30 Jahren zu einer viel umfangreicheren Arbeiter*innenklasse. Oben wurde zwischen der Arbeiter*innenklasse im engeren und im weiteren Sinn schon unterschieden. Die Arbeiter*innenklasse hatte ihren politischen Kern und ihr Klassenbewusstsein in der Arbeiter*innenklasse im engeren Sinn verankert. Das heißt, dass industriell und produzierende Beschäftigte den Arbeitskampf in Österreich noch bis in die 1970er- und 1980er-Jahre dominierten. Mit der Veränderung der Beschäftigungsfelder kam es zum neuen Trend der atypischen, prekären Arbeit. Für diese Form von Arbeit hatte Marx auch schon im 19. Jahrhundert einen Begriff. Die mit Marx definierten Arbeiter*innen als „stockende Reservearmee“ (Initiative für den Aufbau einer Revolutionär-Kommunistischen Partei 2020: 175) kommen den in Kapitel 3 diskutierten prekären Beschäftigungsverhältnissen von heute am nächsten. Diese entsprechen beispielsweise den heute atypischen Arbeitsverhältnissen wie Stunden- und Tagelöhner*innen, Gelegenheitsarbeiter*innen, geringfügig und Teilzeit-Beschäftigte sowie freie Dienstnehmer*innen oder (Schein-)Selbstständige. Wie eben angesprochen, wird diesen atypischen Beschäftigungsverhältnissen eine Klassenanalyse in Kapitel 3 dieser Masterarbeit gewidmet.

Neben der Steigerung an prekären Beschäftigungsverhältnissen wird auch eine höhere Anzahl an Arbeiter*innen nach unten deklassiert. Marx nannte sie zu seiner Zeit überflüssig oder überzählig, heute wären das Menschen, die keine Beschäftigung – wenn auch im Kapitalismus theoretisch nach freier Entscheidung und eigenem Willen wählbar – verrichten können (Bewernitz 2009: o.S.). Darunter fallen heute Personen, die psychisch oder körperlich beeinträchtigt sind und am neoliberalen Arbeitsmarkt nicht leicht zu integrieren sind. Die freie Wahl dieser Personen ist also aufgrund der eigenen individuellen Bedürfnisse schon eingeschränkt.

Prekäre Arbeitsverhältnisse, bei welchen sich konkret auf Fahrradbot*innen in Wien bezogen wird, umfassen Tätigkeiten, die zunehmend auch von überqualifizierten Menschen erbracht werden. Das Beschäftigungsverhältnis fußt oft auf befristeten Verträgen. Der „zufällige“ und „provisorische“ Charakter (Gorz 1983: 64) der Arbeit wird dadurch verstärkt. Eine Identifikation mit der Arbeitsstelle als solcher und ein Klassenbewusstsein gerät somit weiter und weiter in

den Hintergrund. Prekäre Arbeit müsse – richtet sie sich nach dem marxistischen Verständnis der Arbeiter*innenklasse – mit „möglichst geringem Aufwand an Energien und Mitteln“ (Gorz 1983: 64) vollzogen werden. Infolgedessen hat sich die Arbeitsidentität von der Arbeit entfernt. Gorz führt weiter aus, dass die*der von ihm benannte Neoproletarier*in eine gewisse Zeit lang einer Beschäftigung nachgeht, die ihm gleichgültig sein kann und muss: „Er macht irgendetwas, das irgendwer an seiner Statt ebenso gut machen könnte“ (Gorz 1983: 65).

Abschließend lässt sich feststellen, dass die Arbeit des sie leistenden Individuums nicht mehr länger eben der arbeitenden Person, sondern dem gesellschaftlichen Produktionsapparat des Kapitalismus gehört (Gorz 1983: 65). Es handelt sich daher um einen Prozess der Verfremdung der eigenen Arbeitskraft. Das haben atypische Beschäftigungen, die körperlich verrichtet werden, gemein. Hinzu kommt, dass solche atypischen Beschäftigungen auch der Entwicklung folgen, dass die verrichtete Arbeit selbst der arbeitenden Person stupide scheint. Das Liefern einer Speise oder von Lebensmitteln, die jedes Individuum eigentlich selbst im Supermarkt einkaufen könnte, zeigt das als passendes Beispiel auf. Darauf wird nun im zweiten Teil dieser Masterarbeit eingegangen. Die Arbeit wendet sich daher aus ihrem theoretischen Teil rund um die Klassenstrukturen hin zur praktischen Analyse zweier Interviews von Personen, die atypischen Beschäftigungsverhältnissen in Wien tätig waren. Dazu werden prekäre Beschäftigungen im Dienstleistungssektor der Gig Economy erläutert. Bevor noch näher auf das Sample der Fahrradbot*innen eingegangen wird, muss zunächst die Gig Economy und die Arbeit im Prekarität erklärt werden.

3. Fahrradbot*innen in der Gig Economy: das Klassenbewusstsein prekär Beschäftigter

Im Kapitel 3 werden zunächst konkret die Begriffe der Gig-Economy und Prekarität diskutiert (Kapitel 3.1.) und in den Kontext der in Kapitel 2 besprochenen Klassenfrage gestellt. Als Schlagwörter dienen hier Prekarität und plattformbasierte Jobs, sowie prekäre und atypische Arbeitsverhältnisse. Gleichzeitig werden die Ergebnisse des empirischen Teils der Arbeit und dementsprechend die qualitativen Daten der befragten Beschäftigten der Gig-Economy mit dem ersten Teil dieser Arbeit inhaltlich verbunden, um das Klassenbewusstsein der Beschäftigten zu hinterfragen. Für die Datenanalyse steht im Anhang ein Kodex bereit, der die Forschungsfragen und Subthemen ab Kapitel 3.3. gliedert. Mithilfe einer thematischen Datenanalyse und den dazugehörigen Kodierungen der Aussagen im Anhang kann nachvollzogen werden, inwiefern die Arbeitsbedingungen und das Selbstverständnis der beiden Fahrradbot*innen einem Klassenbewusstsein entsprechen (können).

3.1. Prekäre Beschäftigungen als Teil der Arbeiter*innenschaft

Sucht man das Wort prekär im Duden, so scheint folgende Bedeutung auf: „in einer Weise geartet, die es äußerst schwer macht, die richtigen Maßnahmen, Entscheidungen zu treffen, aus einer schwierigen Lage herauszukommen; schwierig, heikel, misslich“ (Duden: o.S.). In dieser Arbeit ist der prekäre Status auf das Arbeitsverhältnis zu beziehen. Es gibt unterschiedliche prekäre Potentiale, die dazu führen, dass eine Arbeit als prekär bezeichnet werden kann. Die Soziolog*innen der Friedrich-Ebert-Stiftung um Ulrich Brinkmann, Klaus Dörre, Silke Röbenack, Klaus Kraemer und Frederic Speidel bezeichnen Arbeit dann als prekär, wenn der „soziale Absturz von Teilen der integrierten Arbeiterklasse“ (Brinkmann et al. 2006: 16) droht, sich eine „ungeschützte, unsichere Tätigkeit“ (Brinkmann et al. 2006: 16) verfestigt und die Sozialstruktur keinen Platz für die beschäftigte Person selbst hat.

Der Gegensatz zur Prekarität ist das Normalarbeitsverhältnis, das in Österreich für Männer üblicherweise einer unbefristeten Vollzeitstätigkeit entspricht. Dementsprechend ist auch die Arbeitszeit eines Normalarbeitsverhältnisses meist zwischen Montag und Freitag auf 38,5 bis 40 Wochenstunden fixiert. Charakteristisch für das Normalarbeitsverhältnis ist auch ein Kündigungsschutz und ein „gesetzlicher Anspruch auf Mitbestimmung“ (Brinkmann et al. 2006: 16). Diese Mitbestimmung bezieht sich auf die eigene Entwicklung am Arbeitsplatz. Prekäre Arbeit kann für die vorliegende Arbeit folgendermaßen definiert werden:

Als prekär kann ein Erwerbsverhältnis bezeichnet werden, wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zu-ungunsten der Beschäftigten korrigiert. (Brinkmann et al. 2006: 17f).

Die Kriterien der Unsicherheit, die eine Beschäftigung zu einer prekären machen, sind also sehr vielfältig. Der deutsche Soziologe Berndt Keller und der deutsche Arbeitsmarktforscher Harmut Seifert benennen die Unsicherheit als das „zentrale, teilweise sogar als das einzige Kriterium für Prekarität“ (Keller & Seifert 2013: 16). Das macht es schwierig, eine Beschäftigung überhaupt erst als prekär zu bezeichnen. Keller und Seifert weisen auf die Schwierigkeit hin, ein prekäres Beschäftigungsverhältnis eben als solches zu erkennen:

Der Begriff [prekäre Beschäftigung] ist schillernd, häufig nur vage definiert und selten operationalisiert. Konsens besteht lediglich in der Auffassung, dass Prekarität für inferiore Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen steht. (Keller & Seifert 2013: 15)

Die Arbeitsbedingungen einer prekären Beschäftigung lassen in erster Linie den Privilegien des Normalarbeitsverhältnisses vermissen. Das Normalarbeitsverhältnis in Österreich hat den elementaren Vorteil, dass es das mit Abstand sicherste Dienstverhältnis in Hinblick auf das Beschäftigungsausmaß und den Arbeitnehmer*innenschutz darstellt. Interessant dabei ist vor allem im Kontext der Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit, wie sich Personen, die prekär beschäftigt sind, selbst verstehen und im Arbeitsleben sehen. Auch wenn eine Person nach strukturellen Kriterien prekär beschäftigt scheint und eine dementsprechende Arbeit verrichtet, so muss die subjektiv nicht so eingeschätzt werden. „Umgekehrt gilt, dass ein Beschäftigungsverhältnis auch dann ein prekäres Potential besitzen kann, wenn es sich im Bewusstsein des oder der Beschäftigten um eine erwünschte Form der Erwerbstätigkeit handelt“ (Brinkmann et al. 2006: 17).

Prekär ist eine Arbeit dann, wenn sie zumindest eine der fünf angeführten Dimensionen aufweist:

- Die reproduktiv-materielle Dimension: Die Erwerbsarbeit, die verrichtet wird, ist nicht existenzsichernd.
- Die sozial-kommunikative Dimension. Die Arbeit selbst bietet nicht den Raum und das soziale Netz, um mit anderen Beschäftigten zusammen an einem Arbeitsplatz zu agieren. Es besteht im Zuge dessen auch keine Arbeitskultur durch die gemeinsame Tätigkeit.
- Die rechtlich-institutionelle oder Partizipationsdimension: Der Job selbst schließt die beschäftigte Person von sozialen Rechten und Partizipationschancen aus. Als Beispiel dienen hier soziale Schutz- und Sicherungsrechte, Betriebsvereinbarungen oder Kündigungsschutz.
- Die Status- und Anerkennungsdimension: Der Job kann mit sozialer Missachtung verbunden sein oder seinen Beschäftigten eine gesellschaftliche Positionierung vorenthalten.
- Die arbeitsinhaltliche Dimension stellt sich die Frage, ob die Arbeit von Sinnverlust begleitet oder von krankhafter Überidentifikation geprägt ist.

(Brinkmann et al. 2006: 17-19)

Diese Faktoren lassen sich zusätzlich auf die unterschiedlichsten weiteren Beschäftigungsausmaße anwenden, wie beispielsweise die Selbstständigkeit, Teilzeitarbeit, Leih- und Zeitarbeit, Praktika, Arbeit auf Werkvertragsbasis, befristete Beschäftigungen sowie Mini- und Midijobs. Das macht die Prekarität zu einem durch und durch „mehrdimensionalen Phänomen“ (Brinkmann et al. 2006: 40), das interdisziplinär zu analysieren ist. Es werden schließlich nicht alle genannten Beschäftigungsmodelle auch als prekär verstanden.

Die oben genannten Faktoren können als „prekäres Potential“ (Brinkmann et al. 2006: 41) verstanden und genutzt werden. Nicht alle Faktoren müssen zeitgleich auf eine Beschäftigung zutreffen. Bereits eine der genannten reicht schon, um von einer grundlegenden Prekarität auszugehen. Eine Teilzeitkraft kann also auch mit allen Beiträgen der Arbeitgeber*innen versichert sein, ist aber aufgrund einer ungenügenden Anerkennungs- oder arbeitsinhaltlichen Dimension trotzdem prekär beschäftigt.

In dieser Masterarbeit wird sich besonders mit jenen prekären Beschäftigten auseinandergesetzt, die den ersten drei prekären Dimensionen entsprechen: Jobs, die nicht existenzsichernd sind, deren Ausführung kein oder ein ungenügendes soziales Netz bietet und die Beschäftigten von sozialen Rechten und Partizipationschancen ausschließen. Das sind hier die elementaren Potentiale dafür, eine Arbeit als prekär einzustufen. Es ist erneut darauf hinzuweisen, dass die Einordnung der prekären Arbeit nach diesen Dimensionen nicht bedeutet, dass sich auch die beschäftigten Personen selbst als prekär verstehen. Die drei Dimensionen werden in dieser Forschung herangezogen, um die Prekarität der befragten Fahrradbot*innen zu analysieren. Ein Großteil atypischer Beschäftigungen weist zumindest eine dieser prekären Dimensionen – die lebensnotwendigste reproduktiv-materielle Dimension der Existenzsicherung – auf. Im Kapitel 3.3. wird erläutert, welche Dimensionen auf die beiden ehemaligen Fahrradbot*innen zutreffen.

In Hinblick auf die unterschiedlichen Dimensionen ist zu hinterfragen, inwiefern die subjektive Einschätzung über den prekären Status funktioniert. Was bewegt Menschen dazu, sich und ihre eigene Arbeit als prekär einzustufen, die Arbeit als prekär zu verstehen oder überhaupt den Begriff des Prekariats zu kennen? Die Herausforderung besteht darin, das Prekariat beziehungsweise das eigene Klassenverhältnis überhaupt zu erkennen. Es ist ein Problem, das an der Schnittstelle zwischen der Frage nach dem Bestehen einer Klasse und der „neu strukturierten und stratifizierten Arbeitsgesellschaft“ (Brinkmann et al. 2006: 85) verortet ist. Der französische Soziologe Robert Castel und der deutsche Soziologe Klaus Dörre gehen in ihrem ausgiebig recherchierten Buch „Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts“ auf die Frage der subjektiven Betrachtung des Prekaritätsstatus ein:

Eine Erwerbstätigkeit, die nach ihren strukturellen Kriterien als prekär zu bezeichnen ist, muss von denen, die eine solche Tätigkeit ausüben, subjektiv keineswegs als heikel eingestuft werden. Umgekehrt gilt, dass einem Beschäftigungsverhältnis auch dann ein Prekaritätsrisiko inhärent sein kann, wenn es sich im Bewusstsein des oder der Beschäftigten um eine erwünschte Form der Erwerbstätigkeit handelt. Insofern bildet die

Kategorie prekäre Beschäftigung eine besondere Beziehung von Erwerbstätigen zu ihrer Berufsbiografie ab. (Castel & Dörre 2009: 16)

Das prekäre Beschäftigungsverhältnis selbst ist also keine homogene Einheit. Es lässt sich durch (Erwerbs-)Biografie, Bildungsstand, Geschlecht, Alter, sozialer Herkunft und den individuellen Voraussetzungen bestimmen. Es braucht daher eine mehrdimensionale Betrachtung des Begriffs. Sieht man sich die Geschlechteraufteilung bei prekären Beschäftigungen an, so lässt sich feststellen, dass vor allem Frauen von atypischen Beschäftigungen betroffen sind. Das lässt sich darin begründen, dass besonders Frauen in Branchen tätig sind, die dem Niedriglohnbereich angehören, beispielsweise Friseurinnen, Sprechstundenhilfen, Callcenter-Agents und andere meist auf Teilzeit oder auf Geringfügigkeit hin konzipierte Jobs. Der Niedriglohnsektor korreliert mit der Problematik unter die Armutsgrenze zu fallen. Besonders weibliche Beschäftigte sind deshalb mehrfach benachteiligt, weil sie neben der Care- und Erziehungsarbeit zumeist Teilzeit oder geringfügig beschäftigt sind. „Für Frauen waren kollektiv geregelte Normalarbeitsverhältnisse nie die Regel“ (Pape 2007: 49, Herv. i. O.).

Die prekäre Arbeitssituation wird sowohl für Frauen als auch Männer somit zu einer prekären Lebenssituation. Der deutsche Soziologe Klaus Pape teilt die Prekarität in verschiedene Zonen, um den Klassenstatus zu unterscheiden: Die erste Zone ist jene der Entkoppelung, die Menschen betrifft, die von „regulärer Erwerbsarbeit“ (Pape 2007: 14) ausgeschlossen sind. Diese Zone ist umgeben von zwei weiteren: einerseits von der darüber verorteten „Zone der Migration der oberen und mittleren Ränge der Arbeitsgesellschaft“ (Pape 2007: 14), die die Normarbeitsverhältnisse in ihrer ganzen Sicherheit ausmachen, andererseits von der dritten Zone der Prekarität an sich. Die Zone der Prekarität liegt damit zwischen den von der regulären Erwerbsarbeit ausgeschlossenen Arbeiter*innen und den zu integrierenden Arbeiter*innen aus einer oberen und mittleren Arbeitsgesellschaft (Pape 2007: 14). Pape verbindet diese Abhängigkeit vom Arbeitsverhältnis auch mit ihren sozialen Folgen für die Beschäftigten:

Die Typologie illustriert, dass prekäre Arbeitsverhältnisse (hier: Leiharbeit, Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse) ein Desintegrationspotential beinhalten, das aus unsicherer Beschäftigung und/oder einer nicht dauerhaft Existenz sichernden Entlohnung, aber auch aus mangelnder Anerkennung, eingeschränkten Partizipationsmöglichkeiten und relativer sozialer Isolation resultiert. (Pape 2007: 15f)

Am deutschen Arbeitsmarkt finden sich besonders Migrant*innen häufiger in geringfügigen und Teilzeitjobs wieder. Das bedeutet, dass das Haushaltseinkommen von Migrant*innenfamilien ein niedrigeres ist, als das der in Deutschland geborenen (Brinkmann et al. 2006: 42).

Prekär Beschäftigte, die insofern prekär sind, als dass sie ihre Existenz nicht durch ihre Lohnabhängigkeit absichern können, befinden sich in der heikelsten Arbeitssituation. Die Politik- und Kommunikationswissenschaftlerin Monika Mokre thematisiert das ausbeutende Arbeitsverhältnis der Betroffenen. Das Individuum erkennt aufgrund seines alles umfassenden prekären Status die Selbstausbeutung nicht mehr, die dem Individuum aufgrund der Arbeitssituation widerfährt:

Ausgehend von der grundlegenden Überlegung, dass sich die eigene Leistung in ‚angemessenere‘ Entlohnung niederschlagen müsste, und der Einschätzung, dass dies nicht der Fall ist, entsteht gerade eine prekarierte Lebenssituation, ein Wettbewerb darum, wie viel ohne entsprechendes Entgelt geleistet wird – wobei der Maßstab dieser Leistung aber wiederum ihr (nicht realisierter) Geldwert bleibt. Das Maß der Selbstausbeutung wird zum Maß des individuellen Werts [...]. (Mokre 2013: 28, Herv. i. O.)

Die Unsicherheit ist zwar der größte, aber nicht der alleinige Faktor in der Betrachtung des Prekaritätsstatus. Vielmehr ist es auch die fehlende Zugehörigkeit zu einem sozialen Netz, die beispielsweise durch eine Stammebelegschaft mit immer denselben Kolleg*innen gegeben ist. Auch mit der Entkoppelung eines Gig Economy-Unternehmens von seiner (eentlichen) Verantwortung und seinem indirekten Umgang mit seinen Beschäftigten kommt es zu Anerkennungsdefiziten, die sich innerhalb der Arbeit nicht kompensieren lassen. Ein direktes, hierarchisches Vorgesetztenverhältnis zu Mitarbeiter*innen oder Kündigungsgesprächen gibt es de facto nicht. Beispielsweise können sowohl Fahrradbot*innen selbst, als auch die Arbeitgeber*innen der Lieferdienstunternehmen eine Kündigung ohne Angaben von Gründen in Textform bereitstellen.

Diese individuellen Nachteile der flexiblen und unsicheren Beschäftigungen lassen sich nur schwer in Fallstudien analysieren. Es sind Personen in sozialer Isolation, die zwar nicht aus dem Erwerbsleben verdrängt wurden, aber nicht zu einem klassischen Arbeitsleben gehören. Im Vergleich zur traditionellen Stammebelegschaft unterliegen die atypisch Beschäftigten in einem höheren Ausmaß der Willkür der Marktwirtschaft. Eine längerfristige Lebensplanung ist mit Jobs, die keine oder kaum Beiträge in die Pensionskassa inkludieren, besonders herausfordernd.

Das Wachstum der Anzahl prekärer Beschäftigungen ist dem „Übergang zu[r] nachindustriellen Dienstleistungsgesellschaft“ (Brinkmann et al. 2006: 11) zuzuordnen.

Die Ausbreitung unsicherer Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse vollzieht sich in reichen Gesellschaften, die über lange Zeiträume hinweg hohe Sicherheitsstandards etablieren konnten. (Brinkmann et al. 2006: 14)

Länder, die industrialisiert sind, müssen die Lohnabhängigkeit ihrer Beschäftigten zur Kontrolle der Produktionsverhältnisse geschaffen haben. Wo bereits in der Vergangenheit Arbeitskämpfe geführt wurden und dementsprechend auch Normalarbeitsverhältnisse und sichere Arbeitsbedingungen vorherrschten, nur dort sind auch prekäre Beschäftigungen im Anstieg, weil sich die Arbeitsformen derart weiterentwickelt haben. Die Prekarität ist zwar kein reines Phänomen der industrialisierten Gesellschaften, sie ist aber das Produkt der Klassengesellschaft. Als Beispiel kann die Arbeitsmarktpolitik in Deutschland herangezogen werden. Die Lohnarbeit setzte sich dort im 18. Jahrhundert durch. Ihren Höhepunkt fand die Erwerbsarbeit als Form des Normalarbeitsverhältnisses in den 1990er-Jahren. In dieser Zeit wurde ein Sozialstaat, der auf die Sicherheit seiner Beschäftigten aufbaute, etabliert. Mit den 1990er-Jahren setzte eine neue Entwicklung ein, die einer Prekarisierung der deutschen Arbeiter*innen gleichkommt. Die Flexibilisierung von Jobs wird vom Markt getrieben und verdrängt somit die Grundlagen des Sozialstaates trotz seines weiteren Bestehens (Brinkmann et al. 2006: 15).

Prekäre Arbeit ist in etlichen Branchen in unterschiedlichem Ausmaß verankert. Das Kapitel 3.2. geht darauf ein, inwiefern Jobs in der Branche der Gig Economy atypischen Beschäftigungen darstellen.

3.2. Der Job über die App: Arbeit in der Gig Economy

Der Jurist Valerio De Stefano subsumiert Jobs der Gig Economy auch unter den englischen Begriffen „crowdwork“ oder „work-on-demand via app“ (De Stefano 2016: 471). Gemein haben diese Begriffe, dass sie eine Arbeit bezeichnen, die auf Online-Plattformen basiert. Diese werden von unterschiedlichen Organisationen oder Unternehmen im Internet zur Verfügung gestellt, um Dienstleistungen aller Art anzubieten. Die 2000er-Jahre waren ausschlaggebend für die Ausbreitung der Gig Economy-Jobs. Als Beispiele dienen Unternehmen wie der globalwirkende Paketlieferdienst DPD, die Apps Uber oder Bolt für individuellen Personentransport oder auch auf lokaler Ebene in Österreich Lebensmittellieferanten wie Billa, Mjam oder Lieferando. Die plattformbasierte Arbeit basiert auf monotonen Beschäftigungen, die repetitiv sind. De Stefano hält dazu zusätzlich fest, dass

The nature of the tasks performed on crowdwork platforms may vary considerably. Very often it involves ‚microtasks‘: extremely parcelled activities, often menial and monotonous, which still require some sort of judgement beyond the understanding of artificial intelligence (e.g., tagging photos, valuing emotions, or the appropriateness of a site or text, completing survey). (De Stefano 2016: 474, Herv. i. O.)

So vielfältig die Beschäftigungsfelder in der Gig Economy auch sein können, so simpel ist ihre Implementierung auf Arbeitgeber*innen-Seite: Ein Unternehmen benötigt eine IT-Abteilung, die Angebot und Nachfrage auf technischer Basis zum Abruf auf Online-Plattformen bereitstellt. Die Abnehmer*innen dieser Dienstleistungen, das heißt die Beschäftigten in der Gig Economy Branche sind daher Teil einer globalen Weltwirtschaft, deren Dienstleistung überall angeboten werden kann, wo Internet und elektronische Endgeräte existieren. Die Dienstleistungen der Gig Economy sind dafür bekannt, dass sie sehr rasch durchführbar, kurzfristig zu organisieren und kurzlebig sind. Gleichzeitig sind sie auch einfach durchzuführen. Die Dienstleistung ist ergo definitiv nicht auf Langfristigkeit ausgelegt und widerspricht schon so den Eigenschaften des Normalarbeitsverhältnisses. Mit der Bereitstellung von Online-Plattformen geht außerdem einher, dass die Beschäftigten mehr und mehr zu „invisible workers“ (De Stefano 2016: 477) werden, wie beispielsweise Paketlieferanten.

Die Zunahme dieser als Prekarität bezeichneten Lebenslagen ist Folge einer Deregulierungspolitik, die als Flexibilisierung und Modernisierung bezeichnet wird und höhere Chancen für mehr Beschäftigung und Arbeitnehmerautonomie bieten soll, oft aber nur die Erfordernisse abstrakter Marktlogiken berücksichtigt und vorrangig Unternehmensinteressen bedient. (Pape 2007: 72)

Die kurzfristigen und flexiblen Dienste in der Gig Economy werden als „Gigs“, „Tasks“ oder „Favors“ bezeichnet (De Stefano 2016:476). Beschäftigte der Gig Economy werden als unabhängige Auftragnehmer*innen („independent contractors“) (De Stefano 2016: 478) verstanden. Basis für die Beschäftigung ist zuallererst die Flexibilität des scheinbaren Selbstständigkeitsstatus. In der Gig Economy gibt es keine fixierten Arbeitsstunden. Die Beschäftigten können ihre Schicht innerhalb des Angebots in einer App selbst auswählen und somit auch ihre Arbeitszeit. Manche Anbieter*innen lassen auch das kurzfristige Stornieren zu. Diese Flexibilität wird als größter Vorteil in der Arbeit der Gig Economy angeführt. Die beiden interviewten Fahrradbot*innen sind auch auf diesen Faktor sehr deutlich eingegangen. Dazu aber ab Kapitel 3.4.3. mehr. Hier soll nur darauf hingewiesen werden, dass app-basierte Jobs auch flexible Vorteile mit sich bringen: Dienste sind kurzfristig und frei einteilbar und sogar während einer Schicht kann sich dafür entschieden werden, eine nächste abzusagen. Dieser Vorteil der flexiblen Arbeitszeit wurde in Klassenanalysen der Vergangenheit bei Arbeit wenig diskutiert. Der deutsche Soziologe Klaus Pape sieht die Flexibilisierung und die Modernisierung als Kern der neuen deregulierten Arbeitsverhältnisse:

Flexible Arbeitszeit wird vor allem in Zeiten von Homeoffice, ‚Mobile Working‘-Ansätzen und Jobs basierend auf „independent contractors“ (De Stefano 2016: 478) zu einem großen individuellen Vorteil für Arbeitnehmer*innen. Besteht die Möglichkeit, sich ohne fixe Dienstzeiten

selbst auszusuchen, wann gearbeitet wird, hat das auch Vorteile für das Privatleben. Spontan und kurzfristig erreichbar zu sein und sich so für Arbeit bereitzustellen, ist ein neuer emanzipatorischer Faktor, den die Gig Economy tatsächlich zur Verbesserung der Arbeitssituation ihrer Dienstnehmer*innen bietet.

Diese Flexibilität der Arbeitskräfte hat sich im Zuge der postindustriellen Marktwirtschaft entwickelt (Crouch 2019: 36). Der globale Arbeitsmarkt hat sich also dahingehend gewandelt, dass im 21. Jahrhundert alternative Arbeitsmodelle beliebter werden und sich verbreiten. Wer sich autonom und flexibel Geld ‚dazuverdienen‘ möchte, dem bieten die Online-Job-Plattformen die Gelegenheit. Derzeit gibt es noch sehr wenig evidenzbasierte Studien darüber, welche Zielgruppen im Detail jene sind, die einen Großteil der plattformbasierten Jobs übernehmen.

Die Studie über den Personentransportdienst Uber aus 2019 vom Team um Thor Berger, Benedikt Carl, Guy Levin und Santosh Rao Dando bietet eine Übersicht über die Zielgruppen der Uber-Beschäftigten in Großbritannien. In dieser Studie wird deutlich, dass die App-basierte Arbeit bei Uber in London zu einem überwiegenden Teil von männlichen Migranten aus Bangladesch oder Pakistan verrichtet wird (Berger et al. 2019: 433). In dieser Studie wurde außerdem erläutert, dass die Uber-Fahrer*innen einen sehr hohen Bildungsgrad innehaben. 64% aller befragten Fahrer*innen der Studie haben vor der Beschäftigung bei Uber auf unbefristeter Vollzeitbasis gearbeitet. Der Grund für die Beschäftigung bei Uber lag für 93% an der Flexibilität der Arbeit: „I partnered with Uber to have more flexibility in my schedule and balance my work life and family“ (Berger et al. 2019: 441). Diese Studie zeigt, dass die Beschäftigten der Plattformökonomie individuelle Vorteile genießen. Gleichzeitig aber muss klar sein, dass Personentransportfahrer*innen im Durchschnitt sehr schlecht bezahlt sind und sich ihre Dienstzeiten meist auf über 10 bis 12 Stunden am Tag summieren, auch am Wochenende. Trotzdem schloss das Forschungsteam, das 2019 die Befragung in London durchführte, seine Analyse so ab:

In sum, these findings suggest that the typical Uber driver in London is not a marginalized worker that has been squeezed out of the conventional labour market. Most drivers left permanent employment to start driving with Uber and were seemingly attracted to the platform by the flexibility it offers. (Berger et al. 2019: 442)

Nicht jede plattformbasierte Arbeit ist unbedingt eine atypische Beschäftigung. Der Faktor der Unsicherheit muss aber in jeder Studie als erstes angesehen werden, wenn eine Aussage über ein Klassenbewusstsein getroffen werden soll. Der britische Politikwissenschaftler Colin Crouch nimmt die Perspektive der Unternehmen mit in die Analyse der Gig Economy und

schließt dann auf den prekären Status ihrer Beschäftigten: Die Unternehmen sparen sich durch die Anstellungsform der freien Dienstnehmer*innen Sozialversicherungsabgaben und können die Dienstleistungen auf den Plattformen mit einem Mindestlohn anbieten (Crouch 2019: 11f). Crouch versteht die Gig Economy insgesamt als trügerisches Wirtschaftsmodell. Schon mit dem Begriff der Gig Economy geht er von einem Widerspruch aus:

[Der Begriff] ist eine Täuschung. Er spielt auf den ‚Gig‘, an, das Engagement eines Unterhaltungskünstlers, der an ständig wechselnden Orten auftritt, ohne langfristige Verträge mit örtlichen Veranstaltern zu haben. (Crouch 2019: 13, Herv. i. O.)

Seine Kritik bezieht sich darauf, dass man Beschäftigte, die auch von Jobs in der Gig Economy und dem daraus generierten Lohn absolut abhängig sind, nicht mit einem Gig vergleichen kann. Unternehmen der Online-Plattformen entziehen sich ihrem direkten Vorgesetzten-Verhältnis gegenüber ihren Beschäftigten. Das ist für die Beschäftigten selbst ein Vor- und Nachteil zugleich. Das Ungleichgewicht zwischen den Arbeitnehmer*innen und der*dem Arbeitgeber*in wird durch das Angebot per App verdeckt. Argumentiert wird aus Unternehmensperspektive häufig, dass ihren Beschäftigten Flexibilität und Freiheit im Beschäftigungsausmaß geboten wird. Crouch spricht hier von einem „Vertrag [...] ohne hierarchische[m Element]“ (Crouch 2019: 23, Herv. i. O.), den es so nicht gibt. Die Gig Economy-Beschäftigten haben zwar kein direktes, sichtbares Vorgesetztenverhältnis, aber sie erhalten ihre Arbeitsaufträge über die Disponent*innen der Online-Plattform. Damit sind sie in der de facto selben Abhängigkeit wie Beschäftigte jedes anderen Dienstverhältnisses.

Es sind sehr wenige, jedoch umsatzstarke und große Firmen, die den Markt der Plattformökonomie dominieren. Die Perspektive der Unternehmen ist im Hinblick auf die Analyse der Arbeitsbedingungen der befragten Fahrradbot*innen relevant:

Es liegt auf der Hand, warum ihre Befürworter [der Gig Economy] sie großreden wollen und ihren verheißungsvollen Zusammenhang mit dem Internet beschwören: Sie verschafft Arbeitgebern etwas, das es woanders nicht gibt, nämlich Arbeitnehmer, die der Autorität des Unternehmens vollkommen unterworfen sind, ohne dass dieses ihnen gegenüber auch nur die geringste Verantwortung übernehmen muss. Dabei ist die Jobplattform nur eine der Formen, die der weit umfassendere Versuch von Unternehmen, neoliberalen Theoretikern und Politikerinnen annehmen kann, die Arbeitgeber von der Verantwortung für die von ihnen Beschäftigten zu befreien und zugleich deren Abhängigkeit von ihnen beizubehalten, wenn nicht gar zu verschärfen. (Crouch 2019: 15)

Die Unternehmen ziehen sich also mehr und mehr aus der Verantwortung für ihre Beschäftigten, indem sie ihren Abnehmer*innen anbieten, sich die Arbeit online selbst einzuteilen.

Plattformbasierte Arbeit setzt sich vor allem in jenen Arbeitsmärkten durch, in welchen die Nachfrage nach Jobs sehr hoch ist. Was früher industrielle Arbeitsplätze, also Arbeit im engeren Sinn war, wurde im Zuge der Globalisierung und der neoliberalen Individualisierung des Arbeitsmarktes von Dienstleistungen verdrängt.

Die aktuellen wirtschafts-, arbeitsmarkt-, und sozialpolitischen Debatten werden von Begriffen wie Flexibilität, Selbstständigkeit, Selbstorganisation, Beschäftigungsfähigkeit und Eigenverantwortung geprägt. In diesen Diskursen verschmelzen auf problematische Weise marktliberale und libertäre Ideen. (Brinkmann et al. 2006: 85)

Crouch geht sogar so weit zu behaupten, dass den Dienstnehmer*innen in der Gig Economy durch das Angebot auf einer Jobplattform der Status als Arbeitnehmer*in entzogen wird, etwa in Bezug auf den fehlenden Anspruch auf Krankengeld oder Urlaubsgeld. Auch entfallen die von Arbeitgeber*innen zu zahlenden Beiträge zur Pensionskassa und Kranken- und Unfallversicherung. Ist das Dienstverhältnis also das einer*eines freien Dienstnehmers*in, so könnte sich das Unternehmen der Plattformökonomie etwa bei einem Fahrradunfall der Verantwortung entziehen.

Die Arbeit bei Dienstleistungsunternehmen der Gig Economy hat auch an sich, dass es zu einer sehr limitierten Herausbildung der Arbeitskultur kommt. Es wird nur in den seltensten Fällen der Anreiz zur Weiterentwicklung oder Fortbildung im Beruf geboten. Da in der Plattformökonomie kaum in die eigenen Mitarbeiter*innen investiert wird, bleibt es bei einem niedrigen Ausmaß der Produktivität (Crouch 2019: 92). Wer bei einer Online-Plattform für Fahrradbot*innen einen bürokratischen Job im Büro hat, der oder die mag noch eher die Chance zum Aufstieg haben. Selten aber haben diesen auch die Bot*innen selbst. Sie bleiben in ihrer Anstellung als Zuliefer*innen verhaftet. Die Zustelldienst-Unternehmen stellen meist nur die App, ein Transportmittel und Arbeitskleidung für die Lieferungen zur Verfügung.

Die Gig Economy ist vor allem abhängig von Beschäftigten, die eine gewisse Selbstständigkeit zeigen. Das sind Personen, die freiberuflich arbeiten, selbstständig sind oder als Kleinstunternehmen agieren. Was ihnen allen gemein ist, ist die Unsicherheit ihrer Arbeit. Man kann studiert haben, um als Fahrradbot*in tätig zu sein, muss aber nur die App bedienen, Navigieren und Fahrradfahren können. Also es ist vollkommen irrelevant, wie hoch das Bildungsniveau der Dienstnehmer*innen ist. Der Job entspricht also einer niedrig qualifizierten Tätigkeit. Dieser Arbeitsprozess entspricht also der im Kapitel 2.2. erwähnten ersetzbaren und austauschbaren Tätigkeit, wie von Engels schon im 19. Jahrhundert beschrieben.

Das wichtigste Tool für diese Gig-Unternehmen ist die Bereitstellung der App, auf deren Funktionalität die Beschäftigten vollkommen angewiesen sind. Was somit zusätzlich einhergeht ist

die Möglichkeit der*des Arbeitgebers*in, die Beschäftigten zu kontrollieren, zu tracken und zu überwachen (Crouch 2019: 100). Sogar der Standort selbst lässt sich während der Nutzung zu jeder Zeit nachvollziehen. Die Beschäftigten sind daher während ihrer Dienstzeit einer andauernden Bringschuld zur Rechtfertigung über ihren Standort und ihre Tätigkeit ausgeliefert. Auch wenn diese nicht eingefordert wird, ist sie für die*den Arbeitgeber*in einseh- und nachvollziehbar. Es besteht daher jederzeit das Wissen darüber, wo und wie lange sich die Fahrradbot*innen während ihrer Arbeitszeit befinden. Eine verspätete Lieferung oder eine zu lange Pause kann so auch nachvollzogen werden. Bei vielen Lebensmittel-Lieferdiensten, die über PKWs organisiert sind, führt eine Verspätung oder ein Strafzettel wegen unbefugten Parkens zu einer Strafzahlung, die von den Beschäftigten eingehoben wird. In dieser rechtlich-institutionellen Dimension ist der Job ebenfalls als prekär einzustufen.

Die in der Gig Economy ehemals beschäftigten interviewten Fahrradbot*innen werden nachfolgend im Kapitel 3.3. zu den Protagonist*innen dieser Masterarbeit. Die positiven und negativen Aspekte der Plattformökonomie, die hier erläutert wurden, sind im nächsten Kapitel mitzuberücksichtigen. Es wird anhand konkreter Aussagen aus den Interviews beantwortet, inwiefern die Zustellbediensteten prekären Beschäftigungen unterliegen und wie ihre Arbeitsbedingungen zum Zeitpunkt ihrer Beschäftigung beschaffen waren.

3.3. Fahrradbot*innen der Gig Economy im Hinblick auf Klassendynamik

Um das Klassenbewusstsein und die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten aus der Gig Economy hinterfragen zu können, wurden zwei problemzentrierte Interviews mit Fahrradbot*innen geführt. An dieser Stelle werden die anfangs gestellten Forschungsfragen erneut in Erinnerung gerufen, um darauf hinzuweisen, dass diese Arbeitsverhältnisse anhand der marxistischen Klassentheorie analysiert werden. Ziel dieser Masterarbeit ist es, herauszufinden, ob die Arbeitsbedingungen der beiden befragten Fahrradbot*innen in Verbindung zum marxistischen Klassenbegriff analysiert werden können. Es stellt sich konkret die Frage, ob diese Arbeitsbedingungen und ihr Selbstverständnis in ein Klassenbewusstsein münden. Gleichzeitig wird untersucht, inwiefern die beiden Befragten ihre Arbeit als prekär verstehen. Ob die beiden Fahrradbot*innen klassenbewusst sind, wird ebenso diskutiert. Es wird in Kapitel 3.4.1. zunächst hinterfragt, inwiefern die Arbeitsverhältnisse von Fahrradbot*innen prekären entsprechen. Die Unterkapitel 3.4.2. bis 3.4.5. entsprechen den in der Datenanalyse definierten Hauptthemen. Diese Hauptthemen liegen den Forschungsfragen (Anhang 4) und den Frageblöcken aus dem Leitfaden (Anhang 1) zugrunde.

In diesem Abschnitt der Masterarbeit wird zuerst der Frage nachgegangen, inwiefern die Arbeitsbedingungen von Fahrradbot*innen prekär sind. Danach werden die Aussagen der Fahrradbot*innen so analysiert, dass ihre Arbeitsbedingungen, ihr Zugang zu Arbeit und Klasse herausgearbeitet wird. Es wird untersucht, inwiefern sie ein Klassenbewusstsein inne haben.

3.3.1. Prekäre Fahrradbot*innen

Bevor die relevanten Daten in Bezug auf die marxistische Klassenanalyse kontextualisiert werden, ist zunächst zu erklären, wie das Arbeitsverhältnis als Fahrradbot*in in Wien konzipiert ist. Eine der umfangreichsten Darstellungen der Arbeitsbedingungen von Fahrradbot*innen lieferte der österreichische Soziologe Benjamin Herr. Im Rahmen einer Studie an der Universität Wien ist er selbst als Fahrradbote in Wien tätig gewesen. In seinem Werk werden einige bereits in dieser Masterarbeit thematisierte Entwicklungen hervorgehoben. Er verknüpft die beiden Themen der prekären Arbeit und der Beschäftigung in der Gig Economy anhand von Beispielen seiner eigenen Erfahrungen als Fahrradbote. Er betont, dass „Arbeitsformen, die vom Normalarbeitsverhältnis – also einem unbefristeten sozialversicherungspflichtigen Vollzeit-Job – abweichen [...] einen wachsenden Trend in der Arbeitswelt dar[stellen]“ (Herr 2018: 23). Auch die plattformbasierte Arbeit bezeichnet er als einen „Trend der Prekarisierung von bezahlter Arbeit“ (Herr 2018: 23f).

Plattformbasierte Jobs für Fahrradbot*innen haben sich Mitte der 2000er-Jahre in Österreich etabliert. Der Zustellungsmarkt für Essen hat sich in derselben Zeit auch weltweit in Großstädten verbreitet, wobei Uber Eats der am meisten verbreitete Lieferservice für Essen ist. Uber Eats ist beispielsweise auf sechs von sieben Kontinenten vertreten (Curry 2022: o.S.). Je ruraler eine Gegend ist, desto unwahrscheinlicher die Möglichkeit, Essen zu bestellen. Der Markt der Essenzustellung wuchs besonders in den Jahren 2013 und 2014 rapide an. Was den Markt so schnell wachsen lässt, ist die Anzahl seiner Mitarbeiter*innen. Die Fahrer*innen werden sehr rasch eingeschult und sind leicht austauschbar. Benjamin Herr hebt neben dieser Austauschbarkeit auch wie schon angesprochen die fehlende Sicherheit des Arbeitsmodells in der Gig Economy hervor: „Ihnen [den Beschäftigten] entgehen folglich diverse Absicherungen wie bezahlter Urlaub, bezahlter Krankenstand oder Zuschläge bei der Wochenendarbeit. Plattformbasiertes Arbeiten steht somit für die konsequente Fortsetzung der Prekarisierung von Erwerbsarbeit“ (Herr 2018: 29).

Die Fahrradbot*innen, die in Österreich Essen zustellen, werden in zwei verschiedene Kategorien unterteilt, die sich in ihrer Vertragsbasis unterscheiden:

- Personen, die nach Kollektivvertrag angestellt sind und den Job im Ausmaß von Teilzeit oder Vollzeit verrichten,
- Selbstständige, die in freiberuflichen Ausmaß Essen ausliefern.

Für beide Gruppen ist der Job als Fahrradbot*in meistens auch die Haupteinnahmequelle. Ein Großteil der Selbstständigen machen Studierende aus.

Die Auftragsvergabe der Beschäftigung ist nach unterschiedlichen Richtlinien bzw. sogar Geschäftsmodellen konzipiert. Je nachdem, für welchen Lieferservice Lebensmittel auf dem Fahrrad transportiert werden, unterscheiden sich auch die Geschäftsmodelle. Das am weitesten verbreitete Modell ist das „kompetitive Modell der Umsatzbeteiligung“ (Herr 2018: 41). Dabei erhalten die Fahrer*innen selbst Aufträge über die App von einer Zentrale vermittelt, für die sie Provision erhalten. Ein weiteres Modell richtet sich nach einem Konzept des gleichen Stundenlohns für alle Bot*innen. Die Lieferungen sind dabei als Leistung an den Stundenlohn gekoppelt. In diesem Fall ist der Stundenlohn nicht fix, sondern viel mehr davon abhängig, wie viele Stunden in einem bestimmten Zeitraum geleistet werden. Diese werden dann nach einem fixen Stundenlohn hochgerechnet (Herr 2018: 41). Ein fixes Lohnpensum bezieht sich bei diesem Konzept auf etwa 8 bis 12 Euro brutto pro Stunde.

Die Kommunikation zwischen Vorgesetzten, Bürobediensteten und Fahrradbot*innen verläuft ausschließlich über die App, die vom Plattformökonomie-Unternehmen bereitgestellt wird. Damit ist die Kontrolle über die Arbeitsleistung (sei sie über einen bestimmten Zeit- oder Auftragsrahmen) an die „informationstechnologische Befehlsfunktion“ (Herr 2018: 81) der bereitgestellten App geknüpft. Nicht jeder Weg bzw. jede zurückgelegte Strecke wird als Arbeitszeit abgegolten. So wird das Zurückfahren in die Zentrale beispielsweise nicht bei jedem Lieferservice als Arbeitszeit gerechnet. Beide Unternehmen, sowohl Mjam als auch Lieferando, (über die in dieser Masterarbeit geforscht wurde) stellen ihren Mitarbeiter*innen einen Rucksack zum Transport der Speisen und eine firmeneigene Bekleidung zur Verfügung. Ein Smartphone oder mobile Daten werden den Fahrenden nicht zur Verfügung gestellt. Dafür sind sie selbst zuständig.

Auch das Arbeitsverhältnis zwischen den Kolleg*innen ist so aufgebaut, dass die Arbeit allein und relativ isoliert von anderen Teammitgliedern vollzogen wird. Kontakte zwischen Kolleg*innen sind einerseits über die App, über teambasierte WhatsApp-Gruppen oder beim Aufeinandertreffen während der Lieferwege gegeben. „Die App reguliert den Arbeitsprozess in einer Weise, die nahezu keine Einflussnahme von Seiten der FahrerInnen zulässt“ (Herr 2018: 156). Die Kontakte in der Arbeit sind also sowohl mit anderen Fahrradbot*innen, als auch mit den Kund*innen sehr punktuell und wechseln andauernd. Das liegt auch an dem hohen Ausmaß an Fluktuation.

In Österreich begannen im Jahr 2019 erstmals die Verhandlungen rund um einen Kollektivvertrag für Fahrradbot*innen. Zum Abschluss kam er am 1. Jänner 2020. Der Fachverband für das Güterbeförderungsgewerbe in der Wirtschaftskammer Österreich und die Gewerkschaft vida haben den Kollektivvertrag für Fahrradbot*innen umgesetzt. Dieser gilt nur für Fahrradbot*innen, die direkt bei den Lieferservice-Unternehmen angestellt sind. Das bedeutet, dass freie Dienstnehmer*innen nicht dem Kollektivvertrag unterliegen. Beim Lieferservice Mjam waren im Jahr 2020 beispielsweise 90% der Beschäftigten freie Dienstnehmer*innen (Hackl 07.12.2020: o. S., Kainrath 15.02.2021: o.S.).

Für fix angestellte Personen bei Lieferservice-Unternehmen wurden ab dem 01. Jänner 2020 Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld ausbezahlt. Neu ist außerdem, dass für die Verwendung von Privatfahrrädern und Privathandys zur Nutzung der App und GPS eine Equipmentpauschale von 9,14 Cent an die Beschäftigten ausbezahlt werden. Für die Nutzung des eigenen Privathandys stehen einer Vollzeit beschäftigten Person laut Kollektivvertrag 20€ pro Monat an Kostenersatz zu. Ein Nachtarbeitszuschlag von 100% wird vergütet, wenn die Lieferzeit vor 5:00 Uhr oder nach 22:00 Uhr geschieht. Für Personen, die ein eigenes Fahrrad für die Lieferungen nutzen, wird den Fahrradbot*innen 0,24€ Kilometergeld pro Kilometer bezahlt. Berücksichtigt man, dass ein Großteil der Fahrradbot*innen nicht Vollzeit oder Teilzeit für die Lieferservice-Unternehmen arbeitet, so wird klar, dass kaum eine beschäftigte Person den kollektivvertraglichen Sicherheiten und Vorteilen unterliegt.

Mit dem Kollektivvertrag verpflichten sich die Gig Economy-Unternehmen nach Artikel IV ihre Beschäftigten mit ausreichender Arbeitskleidung (von Fahrradhelmen, Regenjacken und -hosen, Handschuhen und Sicherheitsschuhen) auszurüsten (Wirtschaftskammer Österreich 2021: o.S.). Auch die Arbeitszeit ist mit dem Vertrag auf 40 Wochenstunden limitiert. Es dürfen maximal vier Tage und maximal 10 Stunden pro Tag in der Woche Lebensmittel ausgeliefert werden. Eine Ruhepause von 30 Minuten wurde den Beschäftigten ebenfalls zugesprochen.

Die Absicherungen durch einen Kollektivvertrag treffen, wie bereits besprochen, nur auf eine geringe Anzahl der beschäftigten Fahrradbot*innen zu. Schon bei der Suche nach Interviewpartner*innen war es die größte Herausforderung, Personen für ein Gespräch zu finden, die Teilzeit Essen ausliefern – geschweige denn Vollzeit. Da der Großteil der Fahrradbot*innen selbstständig oder als Student*innen geringfügig beschäftigt ist, liegt der Fokus in dieser Arbeit auf diesen beiden Beschäftigungsformen. Um den prekären Status der beiden Beschäftigungsformen zu hinterfragen, sollen hier die Dimensionen der Prekarität von Brinkmann, Dörre, Röbenack, Kraemer und Speidel (2006) erneut in Erinnerung gerufen werden: die reproduktiv-materielle, sozial-kommunikative, rechtlich-institutionelle, arbeitsinhaltliche Dimensionen und die Status- und Anerkennungsdimension (Brinkmann et al. 2006: 17-19). Die geringfügige Beschäftigung als Fahrradbot*in ist aufgrund eines zu geringen Lohns nicht

existenzsichernd ist. Gesichert ist die Existenz für diese Personen nur dann, wenn sie auf diesen Job nicht finanziell angewiesen sind (Int. S. 2021, Anhang 3: 118). Dasselbe gilt für die freiberuflich Beschäftigten.

Betrachtet man die sozial-kommunikative Dimension, so ist zu hinterfragen, inwiefern die Fahrradbot*innen durch ihren Arbeitsplatz in einem sozialen Netz integriert sind. Das soziale Netz besteht für diese Beschäftigten nur indirekt über die gemeinsam genutzten WhatsApp-Gruppen oder die Kommunikation über die App mit Kolleg*innen und Vorgesetzten. Gemeinsame Tätigkeiten oder eine gemeinsame Arbeitskultur gibt es nicht. Einzig auffallend ist, dass die Fahrradbot*innen sich auf ihren Lieferwegen gegenseitig grüßen. Sie erkennen sich jedoch hauptsächlich an derselben Arbeitskleidung (Int. H. 2021, Anhang 2: 113 und Int. S. 2021, Anhang 3: 123), was noch keiner eigenen Arbeitskultur entspricht.

Obwohl der Kollektivvertrag die rechtlich-institutionelle Partizipation ermöglichen müsste, trifft das auf den Großteil der Fahrradbot*innen nicht zu. Die freiberuflichen und geringfügig beschäftigten Fahrer*innen sind also rechtlich ungenügend abgesichert. Freiberufler*innen sind noch dazu über ihre Arbeitgeber*innen nicht unfallversichert. Diese ersten drei Dimensionen der Prekarität treffen auf die Fahrradbot*innen zu, wenn auch der existenzsichernde Faktor individuell von den ökonomischen Grundbedingungen der Beschäftigten abhängt. Der Durchschnittslohn von acht bis zwölf Euro brutto pro Stunde widerspricht jedoch dieser Existenzsicherung, wenn die Kosten von Miete, Versicherung und Verpflegung in Wien mitberücksichtigt werden. Es handelt sich also bei jenen Fahrradbot*innen, die nicht dem Kollektivvertrag unterliegen, um prekäre Arbeiter*innen.

Die Status- und Anerkennungsdimension sowie die arbeitsinhaltliche Dimension werden in den Abschnitten der beiden Interviews aufgegriffen.

3.3.2. Demographische Daten

In diesem Kapitel werden die problemzentrierten Interviews der beiden Fahrradbot*innen im Kontext der oben gestellten Klassenfrage analysiert. Durch die Verwendung zweier Pseudonyme wird die Anonymität der beiden Interviewpartner*innen in der vorliegenden Masterarbeit gewährleistet. Relevant ist, dass die beiden Befragten ehemalige Fahrradbot*innen sind. Das bedeutet, dass sie zum Zeitpunkt des Interviews den Job als Fahrradbot*in nicht mehr innehatten. Die beiden Personen werden nachfolgend daher Peter H. und Sara S. genannt. Die Transkripte sind dieser Arbeit im Anhang beigelegt.

Das Interview mit Peter H. wurde am 11. Oktober 2021 auf seinen Wunsch in seiner Wohngemeinschaft im vierten Wiener Gemeindebezirk geführt. Er sieht sich dem männlichen

Geschlecht zugeordnet, wurde in Niederösterreich geboren und war zum Zeitpunkt des Interviews 27 Jahre alt. Im Herbst 2021 war er als Sozialarbeiter tätig. Deutsch ist seine Muttersprache und er hat keinen Migrationshintergrund. Peter H. hat Soziale Arbeit im Bachelor abgeschlossen und war im Herbst 2021 im Lehramtsstudium inskribiert. Als Fahrradbote war er zuvor 18 Monate geringfügig beim Lieferservice Lieferando beschäftigt.

Sara S. wurde am 12. Oktober 2021 auf ihren Wunsch in einem Gastgarten interviewt. Sie sieht sich dem weiblichen Geschlecht zugeordnet und wohnte zum Zeitpunkt des Interviews in einer Wiener Wohngemeinschaft mit sechs anderen Personen. Sara S. war 25 Jahre alt und im Herbst 2021 in der Bildungsarbeit tätig. Geboren ist Sara S. in München, Deutschland. Sie studierte Soziologie im Bachelor in Deutschland. Im Jahr 2020 war sie sechs Monate geringfügig bei dem Lieferservice Mjam beschäftigt.

Beide befragten Personen hatten als höchsten Bildungsabschluss ein Bachelor-Studium. Beide bezeichneten ihren Job beim Lieferservice im Erstgespräch als Nebenbeschäftigung, nicht als Hauptbeschäftigung. Es kann vermutet werden, dass sich dieser Umstand daraus ergibt, dass sie zum Zeitpunkt ihrer Tätigkeit studierten. Das ist insofern relevant, als dass Sara S. hervorhob, dass sie finanziell abgesichert war und nicht auf den Job als Fahrradbot*in angewiesen: „Ich hatte Lust und ich habe das Gefühl, ich würde mich mit ein bisschen mehr Geld ein bisschen wohler fühlen“ (Int. S. 2021, Anhang 3: 119). Eine der ersten Fragen in beiden Interviews war, ob sie zufrieden mit ihrer Arbeit waren. Das beantworteten beide ausführlich positiv.

Im Anschluss werden nun die kodierten Hauptthemen als Unterkapitel angeführt. Sie entsprechen konkret den Forschungsfragen und wurden den einzelnen Subthemen und Codes zugeteilt, auf die in den einzelnen Kapiteln eingegangen wird.

3.3.3. prekäre Arbeitsbedingungen vor dem Hintergrund der marxistischen Klassenanalyse

Zunächst wurden die Interviewten nach ihrer Arbeitszeit befragt. Als geringfügig Beschäftigter konnte sich Peter H. drei Tage in der Woche aussuchen, an welchen er arbeitete. Meistens wählte er Schichten gegen Abend aufgrund einer größeren Anzahl an Lieferungen. Fünfzehn Minuten vor Dienstbeginn hatte er in der Zentrale des Lieferservices einzutreffen. Von dort wurden die Lieferungen dann ausgeführt. Wenn zwischen den Lieferaufträgen Zeit blieb, wartete er meistens in Parks oder an halbwegs warmen Orten, bei Schlechtwetter irgendwo unter Dach. Der*die sogenannte Dispo, der*die über die App mit ihm kommunizierte, war für die

Auftragsabwicklung zuständig. Wenn Peter H. mit der Arbeit schon früher aufhören wollte, fragte er über die App beim Dispo nach (Int. H. 2021, Anhang 2: 109).

Sara S. war im selben Ausmaß beschäftigt und wählte Schichten meist abends zwischen Montag und Freitag aus. Die Tatsache, sich selbstständig kurzfristig auszusuchen, wann sie arbeitet, war für sie ein Vorteil:

[...] das war für mich superskuril, diese Möglichkeit zu haben, so spontan eine Schicht anzunehmen, weil es ja online einen Schedule gab, wo freie Schichten da waren und auch von anderen Leuten. Eine halbe Stunde, bevor du eigentlich angefangen hättest zu arbeiten, könntest du deine Schicht auch wieder absagen. Das heißt, es waren oft spontan Schichten frei, die du spontan annehmen konntest, wenn du Lust drauf hast oder Kapazität oder es dir reinpasst [...] (Int. S. 2021, Anhang 3: 120)

Hier wird deutlich, dass die Flexibilität der Anstellung ein positiver Faktor für beide Befragten war und womöglich auch der Grund für ihre Beschäftigung als Fahrradbot*in. Ihr Arbeitsverhältnis erlaubte es ihnen, sich Schichten individuell und kurzfristig auszuwählen.

In beiden Interviews wurden die ehemaligen Fahrradbot*innen gefragt, ob sie sich in ihrer Arbeit fair behandelt fühlten. Mit dieser Frage wollte herausgefunden werden, was sie unter fair verstanden und womit sie Fairness in der Arbeit assoziierten. Beide verknüpften die Frage direkt mit dem Lohn. Peter H. verdiente zwischen acht und elf Euro in der Stunde. Er wies darauf hin, dass er keine Gefahrenzulage erhielt, aber diese als sinnvoll erachtet: „Das verstehe ich nicht, weil man sich schon einer Gefahr aussetzt die ganze Zeit“ (Int. H. 2021, Anhang 2: 108). Die Bezahlung hielt er nicht für fair, aber er fühlte sich von den Kolleg*innen in der Bürozentrale fair behandelt (Int. H. 2021, Anhang 2: 109). Für Peter H. ist Fairness also einerseits mit der Bezahlung und andererseits mit Sicherheit verknüpft. Die Gewährleistung von finanziellen Zulagen bei Sondersituationen besprechen für die vorhin erwähnte rechtlich-institutionelle Partizipationsdimension prekärer Arbeit.

Sara S. beschrieb wiederum, dass ein Minimum von acht Euro Stundenlohn bei Mjam Standard war (Int. S. 2021, Anhang 3: 120). Ihre Meinung zu Fairness schlug sich auch auf ihren Gesamteindruck über die Beschäftigung nieder: „[I]m Endeffekt ist es kein cooler Job, auf jeden Fall. Und ich glaube trotzdem, dass es fair war, weil ich genau wusste, worauf ich mich einlasse“. (Int. S. 2021, Anhang 3: 125)

Mit Blick auf die Arbeitsmittel, die den Fahrradbot*innen, den sogenannten „Ridern“ (Int. H. 2021, Anhang 2: 99) zur Verfügung gestellt wurden, waren die Gegebenheiten bei den beiden Lieferservice-Unternehmen unterschiedliche. Peter H. erhielt das Fahrrad stets vor

Dienstbeginn in der Zentrale, wobei oft die Bremsen defekt waren. Auch eine Jacke und den Rucksack für den Transport der Lebensmittel wurden ihm von der Zentrale zur Verfügung gestellt. Sara S. wiederum musste ihr eigenes Fahrrad nutzen, weil es vom Arbeitgeber nicht bereitgestellt wurde. Einen Rucksack, eine Powerbank zum Aufladen des Handys und eine Regenjacke wurden ihr für die Zeit der Lieferungen jedoch geboten.

Mithilfe von Google Maps, das in der App beider Lieferservices integriert war, wurde das Essen von Wiener Restaurants abgeholt und zu den Kund*innen transportiert. Um einen Internetzugang für die Nutzung der App musste sich Peter H. selbst kümmern und dafür auch finanziell aufkommen. Peter H. thematisierte bei der Bereitstellung der Arbeitsmittel erneut die App und die*den Disponent*in. Die Person der*des Disponent*in, die die Aufträge verfolgte und kontrollierte, war immer eine andere Person. Wollte Peter H. an manchen Tagen früher Schluss machen, war es davon abhängig, was der Dispo über die App antwortete (Anhang 2). Dieses indirekte Verhältnis zu Kolleg*innen und eigentlich keinen direkten Vorgesetzten unterstreicht den prekären Charakter der Arbeit in seiner sozial-kommunikativen Dimension. Das Potential von Arbeitskämpfen bzw. jegliche Organisation von Arbeiter*innen wird durch die fehlende Vernetzung und die fehlenden Kontakte mit Kolleg*innen erschwert. Der politische Organisationswille wird auch insofern unterdrückt, als dass die Dienstverhältnisse der Fahrradbot*innen kurzfristig sind.

Auf die Frage, ob es stressige Situationen in der Arbeit gab, verneinten dies beide. Die App zeigt zwar während der Zulieferung mit einem rot blinkenden Symbol eine mögliche Verspätung an, die Disponent*innen haben aber Peter H. darauf hingewiesen, dass eine Verspätung kein Problem darstellte. Bei der Frage nach Stress äußerte Peter H., dass es ab und zu herablassende Kund*innensituationen gab. Gleichzeitig wurde beschrieben, wie sich Kunden über das Eintreffen der Lieferung freuten, auch wenn Peter H. zu spät kam. Der Grund dafür, warum die Essenslieferungen so lange dauerten, wäre, dass es zu wenige Fahrer*innen gäbe, konstatierte er (Int. H. 2021, Anhang 2: 108). Die Fahrräder, die ihm zur Verfügung standen, ließen sich auch schwerer treten, weshalb es zu Verspätungen oder längeren Strecken kam. „Stress gab es keinen“ (Int. H. 2021, Anhang 2: 115), erklärte er. Sara S. berücksichtigte wiederum, dass sie auf den Job nicht angewiesen war und deshalb auch keinen Stress empfand:

Ich habe mich nicht so sehr stressen lassen, weil es mir nicht so wichtig war für mein Leben. Die Arbeit war so anonym, dass man gar nicht arg Stress haben konnte, außer jemand hat dich blöd angemacht, weil du fünf Minuten zu spät das Essen gebracht hast“.
(Int. S. 2021, Anhang 3: 127)

Sara S. Zugang veranschaulicht, dass der Zugang zur Arbeit zu guten Teilen von der persönlichen, ökonomischen Situation abhängt. Je eher eine Person vom Lohn und folglich den ihr ausgesetzten Arbeitsbedingungen abhängig ist, um die eigene Existenzsicherung zu gewährleisten, desto eher werden sich stressige Situationen in der Arbeit zu Herzen genommen. Personen, die finanziell nicht genügend abgesichert sind, haben daher ein weitaus ernsteres und vom Arbeitszwang bedingteres Verhältnis zu ihrer Tätigkeit. Hier sei in Erinnerung gerufen, dass die Tatsache arbeiten zu *müssen*, für das Klassenbewusstsein ausschlaggebend ist. In beiden Fällen der Interviews ist diese Abhängigkeit zwar nicht gegeben, viel eher ist aber relevant, dass sie es trotzdem als notwendig erachten, ihre Arbeitskraft zu verkaufen. Dadurch gehören sie zur Arbeiter*innenklasse. Die Tatsache, dass ihr Lohn trotz des fehlenden Abhängigkeitsverhältnisses zu niedrig ist, um eine Existenzsicherung gewährleisten zu können – also prekär ist – spricht auch für sie als Teil der Arbeiter*innenklasse.

Schon in Kapitel 2 dieser Masterarbeit wurde Sicherheit als zentraler Faktor für die Bestimmung von prekärer Arbeit angesehen. Prekär ist eine Arbeit dann, wenn die Sicherheit der Beschäftigten nicht ausreichend gewährleistet werden kann. Die fehlende Bereitstellung von Arbeitsmitteln illustriert den Mangel an Sicherheit für Fahrradbot*innen. Für Peter H. war der Wiener Verkehr ein Faktor, der seine Sicherheit beeinträchtigte. Er hat von zwei Unfällen erzählt, die er bei Lieferungen auf dem Fahrrad hatte. In einer der beiden Situationen lag er auf einer Motorhaube, weil er von einem Auto angefahren wurde. Er schreibt diese beiden Unfälle den unsicheren Verkehrsbedingungen für Fahrradfahrer*innen in Wien zu: „Im Wiener Verkehr als Fahrradfahrer bist‘ der Angefuckte. Da gibt es keinen Schutz“. (Int. H. 2021, Anhang 2: 102) Weil Sara S. ihr eigenes Fahrrad für die Lieferungen nutzte, hat sie sich sicher gefühlt. Sie erwähnte gleichzeitig, dass sie bei Mjam nicht unfallversichert war. Deshalb organisierte sie sich selbst eine private Unfall- und Krankenversicherung. Darauf wurde aber im Interview nicht näher eingegangen. Was Sara S. aber im Bezug auf Gesundheit und Sicherheit erläuterte, war ihre Erfahrung mit dem Unfall eines anderen Riders, den sie mitbekam:

Und Straßenverkehr, also ich war schon manchmal so sehr konzentriert dabei, auch weil ich relativ am Anfang einen echt argen Unfall miterlebt habe von einem anderen...also ich weiß nicht mehr, ob es ein Mjam- oder Lieferando-Fahrer war, aber auf jeden Fall auch ein Fahrrad-Ausfahrtmensch [...] Der ist bei der Mariahilferstraße gefahren ist irgendwie den Hügel runter und hat ein Auto nicht kommen sehen und hatte einen argen Unfall mit dem Auto und Menschen hin sind und ich auch aus der Distanz...ich habe es aus der Entfernung gesehen. Und er war aber so sehr defensiv und ‚auf keinen Fall Krankenwagen rufen‘ und mir geht es schon gut. Man hat aber gesehen, dass der Mensch voll unter Schock war, also voll gezittert hat und ganz starr war, aber sich so,

mit allen Sachen, die er noch artikulieren konnte, gewehrt hat, dass irgendwie ein Krankenwagen oder was gerufen wird [...] weil, whatever...Aufenthaltstitel oder Geld oder keine Versicherung oder so. (Int. S. 2021, Anhang 3: 121)

Sara S. beschreibt hier, wie der Job als Fahrradbot*in für Menschen unterschiedlicher Herkunft unterschiedlich prekär sein kann. Sie impliziert damit, dass Personen, die nicht die österreichische Staatsbürgerschaft oder keinen Aufenthaltstitel innehaben, schon von rechtlicher Seite her anders behandelt werden. Die Scheu vor Rettungskräften nach einem Unfall bestätigt ihre Annahme. Jobs wie die als Fahrradbot*innen werden zunehmend von Migrant*innen übernommen. Das bestätigt die in Kapitel 2.4. angeführte These, dass die Lebensrealität von Menschen, deren Erstsprache nicht Deutsch ist, aufgrund eines womöglich fehlenden juristischen Status eine prekäre ist. Die Lohnabhängigkeit selbst ist das Element, das Erstsprecher*innen und Nicht-Erstsprecher*innen eigentlich zur selben Klasse zusammenführt. Das Ablehnen von Hilfeleistungen in Situationen wie der von Sara S. geschilderten weist auf die prekäre Lebensrealität hin.

Zu den externen Faktoren, die die Arbeitsbedingungen beeinflussen zählt auch die Gesundheit bei der Arbeit. Für Peter H. war es eine Herausforderung zwischen den Lieferungen auf die Toilette zu gehen. So flexibel diese Arbeit auch war, so wenig konnte sie gleichzeitig grundlegende Arbeitsbedingungen wie die einer Toilettenpause gewährleisten. Das ist nicht unbedingt vom Lieferservice-Unternehmen abhängig: Covid19- und Lockdown-bedingt waren zur Zeit seiner Beschäftigung als Fahrradbote viele Restaurants gesperrt. Sie hatten nur für die Abholung der Lieferung geöffnet. Er kritisiert in dieser Hinsicht nicht Lieferando, sondern viel mehr die Bundesregierung, die während der Ausgangsbeschränkungen nicht für das Erfüllen des Grundbedürfnisses eines Toilettengangs sorgen konnte (Int. H. 2021, Anhang 2: 109). Prekäre Arbeit wird demnach nicht nur von den kapitalistischen Marktbedingungen beeinflusst, sondern vor allem auch von den staatlichen Arbeitsregelungen.

Ein weiterer externer Faktor bezieht sich auf das Wetter während der Arbeitszeit. Sara S. hat in den sechs Monaten ihrer geringfügigen Anstellung vor allem in den Frühlings- und Sommermonaten gearbeitet. Peter H. wiederum war über eineinhalb Jahre beim Lieferservice beschäftigt und sah die winterlichen Wetterbedingungen während den Lieferungen als gesundheitliche Herausforderung:

[...] im Winter. Da bin ich schon heimgekommen und habe ein richtig warmes Bad gebraucht, weil meine Finger richtig eingefroren waren. Ich kann mich erinnern, dass ich einmal aufs Klo gegangen bin nach dem Winterdienst im Büro und ich habe meinen Gürtel nicht aufgebracht, weil der so eingefroren war. Da habe ich noch nicht so gute

Ausrüstung gehabt, die habe ich mir dann gekauft. Das habe ich mir alles selbst gekauft. Man kriegt zwar die Jacken, man kriegt Handschuhe, aber die Handschuhe sind nicht geeignet für den Winter. Das sind so ganz leichte Sommerhandschuhe. [...] Man kriegt Winterjacken, die recht warm sind, aber man braucht trotzdem viel mehr. Also man braucht lange Unterhosen. Und das muss man sich alles selbst zahlen. Ich glaube, ich hätte es oder ich könnte es immer noch von der Steuer absetzen, aber ich krieg's jetzt nicht von der Firma gestellt. Nur das Notwendigste. Und wo ich dann richtig eingepackelt war, ist es gegangen. Und wenn ich dann mal heimgekommen bin und von der ganzen Kälte da draußen erschöpft war, nur schlafen wollte. Ja, es war schon in Wintermonaten heftig. Im Sommer ging es eigentlich, dadurch, dass es ein Elektrorad ist, hast du nicht diese Anstrengung vom Fahrradfahren. (Int. H. 2021, Anhang 2: 103)

Der Arbeitgeber hat es in Peter H.'s Fall also verabsäumt, ihm genügend Kleidung zur Verfügung zu stellen, sodass er ohne gesundheitliche oder persönliche Einschränkungen im Freien arbeiten konnte. Die Essenzustellung in den Wintermonaten bzw. in Schlechtwettersituationen waren für Peter H. dementsprechend problematisch. Blickt man zurück auf die Dimensionen von Prekarität nach Brinkmann, Dörre, Röbenack, Kraemer und Speidel (2006), so kommt hier die fehlende arbeitsinhaltliche Dimension zu tragen. Die Essenzustellung ohne ausreichende Kleidung in extremen Wetterlagen widerspricht einem sinnhaften Arbeitsprozess – vor allem wenn man bedenkt, dass eine Speise so viel einfacher selbst zubereitet werden könnte.

In Bezug auf die persönliche Gesundheit hatte Sara S. Positives zu erzählen. Sollte sie sich vor einem Dienst unwohl oder krank gefühlt haben, konnte sie ihren Dienst jederzeit absagen. (Eine Absage bedeutete aufgrund des fehlenden Krankengeldes einen Entgeltausfall für diese Zeit). Das streicht sie als einen der Vorteile der Arbeit als Fahrradbot*in hervor:

[...] wenn ich keine Ahnung...meine Tage gekriegt habe und ich es absolut nicht machbar gefunden habe, jetzt drei Stunden, vier Stunden, fünf Stunden auf dem Fahrrad zu sitzen, hatte ich die Möglichkeit abzusagen, ohne mich irgendwie verantworten zu müssen dafür. [...] Ich war auf diese drei Stunden Fahrradfahren wegen dem Geld nicht angewiesen explizit. (Int. S. 2021, Anhang 3: 128)

Sara S. betonte so ein weiteres Mal, dass ihre Lohnarbeit in keinem Zwangskontext lag. Das bedeutet, sie ist ökonomisch nicht davon abhängig gewesen, als Fahrradbot*in zu arbeiten. Beide Befragten sagten aus, dass sie sich schon bei der Vertragsunterzeichnung darüber im Klaren waren, dass ihnen dieser Job nur für einige Zeit etwas Geld einbringen sollte (Int. H. 2021, Anhang 2: 111 und Int. S. 2021, Anhang 3: 122). Sie wollten für eine Zeit lang einen flexiblen Job haben, den sie an der frischen Luft ausüben konnten. Interessant wäre im Hinblick darauf, wie Vollzeit- oder Teilzeit beschäftigte Fahrradbot*innen ihre Lohnabhängigkeit

verstehen. Was in diesem Abschnitt erläutert wurde, ist dass sowohl die positiven als auch negativen Arbeitsbedingungen ökonomischen Grundcharakter haben. Das heißt, die soziale Herkunft, die Erstsprache, die externen Arbeitsbedingungen, die vom Staat, vom Wetter und von den beiden Lieferservice-Unternehmen beeinflusst werden, stehen in Verbindung zur ökonomischen Situation der arbeitenden Fahrradbot*innen. Im Zuge dessen ist die nächste relevante Forschungsfrage in Bezug auf Fahrradbot*innen, inwiefern sich ein mögliches Klassenbewusstsein aus ihren Aussagen interpretieren lässt. Das wird im nächsten Kapitel thematisiert.

3.3.4. Lässt sich ein Klassenbewusstsein in der Arbeit identifizieren?

Um ein Klassenbewusstsein bei den Proband*innen zu erfragen, war es notwendig, dafür relevante Grundbedingungen in den Kodierungen festzulegen. Die in Kapitel 2 dieser Arbeit angeführten Parameter zur Feststellung eines Klassenbewusstseins wurden als Subthemen bzw. Codes in den Transkripten festgelegt. Das sind folgende: Gender, Gemeinschaftsgefühl unter den Kolleg*innen der Fahrradbot*innen, Teamzugehörigkeit, Solidarität, Zugehörigkeitsgefühl zu einer Arbeitskultur, Arbeitszeit und Wertschätzung, Fairness und Stress, Gesundheit, sowie das politische Bewusstsein in Bezug auf Arbeitskämpfe und Emanzipationsbegehren als Beschäftigte, ethnische Identität (siehe Anhang 4).

Die beiden ehemaligen Fahrradbot*innen hatten in Bezug auf das Gemeinschaftsgefühl unter den Fahrradbot*innen nahezu die gleiche Meinung. Das Gefühl einer Gemeinschaft anzugehören, hat sich für Peter H. und Sara S. aufgrund der Kleidung bzw. dem Outfit der Rider in Wien ergeben. Beide arbeiteten zwar bei unterschiedlichen Lieferservices, haben aber dieselbe Meinung vertreten, was das Zugehörigkeitsgefühl zu anderen Kolleg*innen auf dem Fahrrad betraf. Peter H. beschreibt, wie die Arbeitsbekleidung als Uniform und die Logos von Lieferando für dieses Gemeinschaftsgefühl sorgte:

Man hat sich unter Lieferando begrüßt, aber Mjam eher nicht so. Das war die Konkurrenz. Also ich habe die auch begrüßt, aber die haben nicht zurückgegrüßt oder das war nicht so üblich, anscheinend. Sondern das war dieses, ja man ist halt in derselben Firma und hat dieselbe Kleidung an und man ist halt Lieferando und grüßt sich so. [...] Und, da war schon irgendwie so eine Art Gemeinschaftsgefühl. (Int. H. 2021, Anhang 2: 100)

Auch Sara S. beschrieb, wie den eigenen Fahrer*innen, also solche, die für denselben Lieferservice unterstellt waren, auf Lieferwegen zugenickt wurde oder die Hand gehoben wurde. Wenn sie die Kolleg*innen aber außerhalb einer Schicht gesehen hat, wurde sie nicht erkannt. Die Logos und die Uniform waren also der Faktor der Wiedererkennung und des Gemeinschaftsgefühls: „[...] also ich hatte auf jeden Fall das Gefühl, das war ein gruppenstiftendes

Element, das Outfit, das man anhatte und man gehört irgendwie zueinander [...]“ (Int. S. 2021, Anhang 3: 122).

Das Wiedererkennen von Kolleg*innen reicht keinesfalls dafür aus, eine Selbstidentifikation mit einer Klasse zu gewährleisten, geschweige spricht es für politisches Klassenbewusstsein. Dadurch wird deutlich, dass wieder die fehlende Vernetzung unter den Beschäftigten das Klassenbewusstsein verdrängt, aber nicht verunmöglicht. Ein Normalarbeitsverhältnis würde diese fehlende Vernetzung unter Arbeiter*innen gar nicht erst erlauben. Dabei ist man regelmäßig und meist langfristig der Zusammenarbeit mit einem Team ausgesetzt. Wer allein arbeitet und nicht zum Austausch oder zur Vernetzung mit anderen Kolleg*innen kommt, der kennt nur die eigenen Arbeitsbedingungen, aber weiß sie schwer mit denen anderer zu verbinden. Gleichzeitig zeigt der äußerliche Wiedererkennungswert, dass sich auch ein geringes Gemeinschaftsgefühl ergeben kann, wo die Möglichkeiten dafür begrenzt sind. Ohne direkten und laufenden Kontakt zu Kolleg*innen, die dieselbe Arbeit verrichten, ist das gemeinschaftsstiftende Element die größte Herausforderung für die Bedeutung eines Klassenbewusstseins.

Weitere Codes, die sich im Zuge der Datenanalyse ergaben, waren Aussagen über Kolleg*innen bzw. andere Fahrradbot*innen und Vorgesetzte desselben Lieferservices. Sowohl Peter H. als auch Sara S. wiesen bei der Frage nach den Kolleg*innen auf ihren eigenen Vorteil hin, der deutschen Sprache mächtig zu sein:

Und da habe ich zum Beispiel auch gemerkt, weil ich eben Deutsch spreche, wurde ich [in der Schlange vor der Zentrale] vorgelassen. [...] Und das war auch so: ‚Die Frau kann ruhig vorkommen, machen wir schnell, passt.‘ Also da habe ich auf jeden Fall irgendwie so eine Bevorzugung gemerkt, aber das waren nicht so dezidiert Vorgesetzte, das waren einfach Menschen, die da auch gearbeitet haben, aber in anderen Positionen [...] und bei Kunden, Kundinnen...es war ein echt unterschiedlicher Umgang. (Int. S. 2021, Anhang 3: 124)

Sara's Aussagen sind an mehreren Stellen hier relevant. Einerseits fällt der gesonderte Hinweis auf ihre Deutschkenntnisse im Vergleich zu anderen Kolleg*innen auf. Gleichzeitig wurde sie in einer internen Arbeitssituation bevorzugt, weil sie eine Frau war. Ihr Geschlecht wurde auch bei einigen Liefersituationen thematisiert. Als sie danach gefragt wurde, ob sie als Frau in irgendeiner Weise Diskriminierungserfahrungen in der Arbeit machte, erzählte sie von „mackerigen“ Kommentaren wie: „du bist aber tüchtig“ oder „schicke Hose“ (Int. S. 2021, Anhang 3: 123). Diese Kommentare fielen vor allem, als sie gerade Essen aus Restaurants abholte und explizit, weil sie „eine Frau und kein Mann“ (Int. S. 2021, Anhang 3: 123) war. Fragte ich sie nach dem Verhältnis zu den Vorgesetzten, so erzählte sie von Bevorzugungen, weil sie eine Frau war (Int. S. 2021, Anhang 3: 124).

Weil die Fluktuation in der Branche so hoch ist, ist das Sara S.s Empfinden „irgendeine Nummer“ (Int. S. 2021, Anhang 3: 124) zu sein, ebenso nachvollziehbar. Das deckt sich mit ihrem Klassenbewusstsein insofern, als dass sie sich ihrer Situation als austauschbare Person im Arbeitsmarkt im Klaren ist. Der Nummern- und Anonymitätsstatus trifft also in dieser prekären Arbeit absolut zu. Sara S. führte außerdem an, dass sie zu Vorgesetzten keinen Kontakt hatte, nur zu Dispos über die App oder mit Personen in der Zentrale, die die Aufträge organisierten. Für Peter H. war die Tatsache, keinen Vorgesetzten zu haben einer der größten Vorteile der Arbeit:

[...] also wenn ich es vergleichen würde, [...] war das so mein liebster [Job], würde ich sagen. [...] also der größte Vorteil war, dass ich im Endeffekt keinen präsenten Chef hatte. Du hast schon die App und die Technik, die dir sagt, was du zu tun hast, aber keinen Chef, der launisch sein kann, der dir am Arsch gehen kann und das war bei manchen Jobs so [...] es gibt einen, der allen anschafft, dich behandelt, wie den letzten Dreck oder so. Das ist bei Lieferando eben weniger, [...] weil du meistens alleine bist und du einfach deinen Job machst. Und auf die App bist halt nicht angefressen.“ (Int. H. 2021, Anhang 2: 113)

In Bezug auf die Status- und Anerkennungsdimension der Prekarität ist die fehlende Führungskraft zwar ein Charakteristikum für Prekarität. Für Peter H. ist aber das indirekte bzw. kaum vorhandene Vorgesetztenverhältnis ein eindeutiger Vorteil.

Die Teamzugehörigkeit wurde bei beiden Lieferservice-Unternehmen vor allem durch die Kommunikation mit anderen Kolleg*innen über WhatsApp-Teamchats definiert. Peter H. beschrieb, dass es immer wieder neue Leute gab, die zu unterschiedlichen, flexiblen Zeiten arbeiteten. Das verhinderte ein Zugehörigkeitsgefühl oder auch gemeinsame Teamaktivitäten:

Ich habe sehr selten mit denselben Leuten geredet. Ich habe immer wieder neue Leute kennengelernt. Ich glaube die Fluktuation ist sehr hoch, die kommen und gehen und machen's manchmal nicht für lange. Und es sind halt ur viele. Die haben unterschiedliche Dienstzeiten, man trifft sich dann nicht so. (Int. H. 2021, Anhang 2: 101)

Die fehlenden Treffen mit anderen Ridern verhindern also die Bildung von Gemeinschaftsgefühl oder Solidarität in der Arbeit. Das erschwert daher gleichzeitig auch jeden Emanzipationsgedanken, weil dieser auf Gruppen von Arbeiter*innen ausgelegt wäre. Da Essen nur allein ausgeliefert wird, ist der gesamte Arbeitsprozess der Lieferung vom Restaurant zu den Kund*innen vollkommen individuell. Peter H. merkte an dieser Stelle an, dass das Arbeiten allein ohne Teams allein ein Vorteil für Personen sei, die geringe „soziale Kompetenz[en]“ (Int. H. 2021, Anhang 2: 112f) aufweisen. Dementsprechend ist Teamwork oder ein respektvolles Arbeitsverhältnis gegenüber Vorgesetzten nicht notwendig. Nur der App gegenüber ist man

Rechenschaft schuldig, dass man sich an- oder abmeldet und die eigenen Aufträge bestätigt oder storniert. Der Kontakt mit Personen ist in der Arbeit also entweder nur bei kurzen Treffen mit anderen Rüdern, in der Zentrale oder bei den Kund*innen selbst möglich. Ein Klassenbewusstsein kann sich so heute nicht herausbilden.

Die WhatsApp-Gruppen haben aber einen gewissen Solidaritätswert, der hervorzuheben ist. Bei der Frage danach, ob es in der Arbeit der beiden Fahrradbot*innen in irgendeiner Weise zu Solidarität unter den Beschäftigten kam, wurden unterschiedliche kulturelle Aspekte genannt, die mit den WhatsApp-Gruppen in Verbindung standen: Peter H. erzählte von einem Chatverlauf, in welchem ein Kollege von seinem Unfall auf dem Fahrrad berichtete. Da kam es zur Bekundung von Mitgefühl über diesen Chat (Int. H. 2021, Anhang 2: 112). Wie oben erwähnt, kam es aber aufgrund der oft wechselnden Beschäftigten kaum zu einem Gemeinschafts- oder Solidaritätsgefühl.

Dadurch, dass [...] man immer wieder andere Kollegen trifft und viele ja oft nicht lange da sind oder einfach so viel da sind und immer andere Zeiten haben, triffst du immer wieder andere Leute. Und das hindert schon dieses Gemeinschaftsgefühl. Und du bist ja die meiste Zeit allein unterwegs. (Int. H. 2021, Anhang 2: 112)

Bei der Frage nach der Solidarität erläuterte Sara S. das Beispiel eines Chatverlaufs über eine WhatsApp-Gruppe von Mjam. War der Akku des Handys einer Fahrradbot*in leer, wurde eine Powerbank von einer*inem anderen Kollegen*in vorbeigebracht. Sara S. hat darüber hinaus selbst sehr viel über Solidarität gesprochen:

Ich glaube generelle Solidarität ist für mich etwas, also auch unabhängig von dem Mjam-Arbeiten ein großer Punkt in meinem Leben [...] der mich viel beschäftigt und der mir voll wichtig ist. Und ich glaube deswegen habe ich das Auge dafür und ob es eben stattfindet und habe es am Ende auch so ein bisschen wahrgenommen. Durch irgendein Grüßen oder durch ein ‚Ich höre dir gerade zu, wenn du erzählst, dass du schon 60 Stunden arbeitest‘. Also schon auch so kleine Punkte an Solidarität eben. (Int. S. 2021, Anhang 3: 128)

Schütz hat 1995 darauf hingewiesen, dass eine kollektive und – viel wichtiger – auf die Arbeit bezogene Klassensolidarität sich aufgrund der heterogenen Arbeitssphäre nicht mehr ergeben kann (Schütz 1995: 123). Das ist so nicht richtig. Die Schwierigkeit besteht für die Fahrradbot*innen darin, dass sie nicht als Klasse aktiv sein können, weil ihre Arbeit zu individualisiert und diversifiziert ist. Trotzdem lassen Sara S. differenzierte Aussagen über die Bemühungen in Sachen Solidarität und Gemeinschaftsgefühl auf die Grundpfeiler eines empathischen Beschäftigungsverhältnisses gegenüber ihren Kolleg*innen schließen.

Die WhatsApp-Gruppen unter den Fahrradbot*innen sind auf Initiative einiger Bot*innen selbst ins Leben gerufen worden und sollen zur Vernetzung dienen. Weil in diesen WhatsApp-Gruppen auch viele private Anliegen oder neue Personen beitraten, die in der Zentrale arbeiteten, nutzte Peter H. sie nur selten. Als neue Kolleg*innen aus der Zentrale der Lieferando-WhatsApp-Gruppe von Peter H. und seinen Kolleg*innen beitraten, wurden die Nachrichten im Chat weniger. Peter H. meint, das läge daran, dass der Beitritt zur Gruppe so ausgelegt wurde, dass man „von den Chefs“ (Int. S. 2021, Anhang 3: 100) beobachtet wurde. Sara S. wusste zwar von WhatsApp-Gruppen zum Austausch bei Mjam, hat aber einen ihr Bekannten, der selbst jahrelang als Fahrradbote arbeitete, bei Fragen kontaktiert: „ich [hatte] das Gefühl, ich wende mich lieber an den [Bekannten], als an eine anonyme Gruppe von 150 Menschen“ (Int. S. 2021, Anhang 3: 127). Die Anonymität der Arbeit beschreibt Sara S. gleichzeitig aber auch als enormen Vorteil, weil es kein direktes Vorgesetztenverhältnis gibt, bei dem eine Rechtfertigung notwendig wäre. Das anonyme Arbeitsverhältnis führt aber gleichzeitig dazu, dass ein Klassenbewusstsein gar nicht erst entstehen kann. Obwohl die Arbeiter*innen alle eine vollkommen identische Tätigkeit verrichten – nämlich das Ausliefern von Essen – fehlt die Organisationsfähigkeit aufgrund der Anonymität untereinander.

In Bezug auf die Rider-Kolleg*innen beim Lieferservice spricht Peter H. von sich als einer von „wenigen Österreichern“ (Int. H. 2021, Anhang 2: 100), im Vergleich zu Personen, die seiner Meinung nach augenscheinlich „noch nicht genug Deutsch“ (Int. H. 2021, Anhang 2: 100) konnten: „[...] fast jeder hat irgendwie gebrochen Deutsch mit mir geredet, weil er gedacht hat, ich bin nicht aus Österreich“ (Int. S. 2021, Anhang 3: 104). Das impliziert auch, dass es eine ethnische Differenzierung zwischen Fahrradbot*innen gab, die Deutsch oder nicht genügend Deutsch sprechen. Jedenfalls hatten keine der beiden Lieferservices Deutsch auf irgendeinem Niveau als Voraussetzung für den Job ausgeschrieben.

Ein weiteres Subthema bei der Kodierung der Transkripte war das politische Bewusstsein der Interviewpartner*innen. Beide Fahrradbot*innen wurden gefragt, ob sie sich in irgendeiner Weise (für die Arbeit) politisch engagierten oder aktiv waren. Peter H. war zum Zeitpunkt des Interviews kein Gewerkschaftsmitglied, worüber er auch zu Zeiten seiner Beschäftigung als Fahrradbot*in nicht nachdachte (Int. H. 2021, Anhang 2: 111). Der Grund dafür war für ihn, dass er schon zur Zeit seines Beschäftigungsbeginns wusste, dass er nicht lange bei Lieferando beschäftigt sein würde (Int. S. 2021, Anhang 3: 122, 125, 128). Die Fluktuation ist somit auch ein Grund für die fehlende Organisation in der Arbeit und einen fehlenden Arbeitskampf bei ungerechten Arbeitsbedingungen. Als ich ihn fragte, ob er wegen einer Arbeit streikbereit wäre, antwortete er mit: „Ja, wenn ich es als notwendig erachte“ (Int. S. 2021, Anhang 3: 111). In Österreich ginge das „ja recht gut“ (Int. H. 2021, Anhang 2: 112). Auch Sara S. war zum

Zeitpunkt ihrer Beschäftigung bei Mjam nicht Gewerkschaftsmitglied. Ihre persönlichen Initiativen was das politische Bewusstsein anbelangt, beschrieb sie wie folgt:

Parteipolitisch [war ich] nicht [aktiv], auch wenn ich es mir schon öfters überlegt habe. Aber ansonsten bin ich viel in politischen Kontexten unterwegs, die [...] auf Missstände aufmerksam machen wollen. Und dann auch viel im Kontext von zivilem Ungehorsam, auf jeden Fall. Also mit politischen Gruppen und oft mit FLINTA²-Kontexten. (Int. S. 2021, Anhang 3: 126)

Trotz der politischen Aktivität von Sara S. hat sie nicht konkret von einem Klassenbewusstsein gesprochen. Die Aussagen der Fahrradbot*innen zeigen, dass das subjektive und individuelle Klassenbewusstsein davon abhängig ist, wie reflektiert man über die eigenen und viel mehr auch über die Arbeitsbedingungen anderer nachdenkt. Beiden Personen war klar, dass sie sich in privilegierten Positionen befanden, weil sie auf den Job nicht lebensnotwendig angewiesen waren und Deutsch als Erstsprache sprachen. Das ist aber noch kein Klassenbewusstsein.

Die Lohnabhängigkeit, bzw. das Zwangsverhältnis arbeiten zu müssen und das subjektive Erkennen von ungleichen Arbeitsbedingungen würden in ein Klassenbewusstsein münden. Es kommt auch zu keiner Identifikation mit der Arbeitsstelle. Das heißt die beiden identifizieren sich nicht aufgrund dessen, dass sie Fahrradbot*innen sind. Sie definieren sich, wie in den nachfolgenden Kapiteln 3.4.5. und 3.4.6. erläutert als Student*innen, die geringfügig arbeiten. Ob und inwiefern die beiden befragten Personen in Klassen denken und sie in ihrer eigenen Lebensrealität berücksichtigen, wird nun in Kapitel 3.4.5. thematisiert.

3.3.5. Denken Menschen (noch) in irgendeiner Weise in Klassen?

Die Fragen nach der subjektiven Berücksichtigung von Klassenverhältnissen sind bei der Analyse auf interne und externe Faktoren in den Aussagen der Befragten aufgeteilt. Interne Faktoren betreffen die soziale Herkunft, das eigene Elternhaus wie auch das von einer Befragten angesprochene Klassenbewusstsein bzw. die -situation:

Bei der Frage nach der sozialen Herkunft gab Sara S. erneut zu bedenken, dass die Arbeit als Fahrradbot*in keine Zwangssituation darstellte (Int. S. 2021, Anhang 3: 122). Auch Peter H. machte deutlich, dass er die eineinhalb Jahre nicht auf den Job angewiesen war: „[...] wo ich angefangen habe, da war ich ja noch Student. Da war meine Unterstützung von meinen Eltern. Ich war, also nicht so sehr angewiesen auf das Ganze.“ (Int. H. 2021, Anhang 2: 105) Auf

² FLINTA steht für Personen, die sich als Frauen, Lesben, Inter, nicht binär, Trans oder Agender* bezeichnen.

beide trifft es also zu, dass sie sich zum Zeitpunkt des Interviews in einer ökonomischen Situation befanden, die es nicht notwendig machte, zu arbeiten. Peter H. gab auch zu bedenken, wenn er sich einen anderen Job gesucht hätte, hätte man ihn aufgrund seiner gelassenen Art gekündigt (Int. H. 2021, Anhang 2: 114). Als ich danach fragte, ob die persönliche Herkunft beider ihre Arbeit in irgendeiner Weise beeinflusste, so wurde sehr deutlich, dass sie sich selbst in einem privilegierten Status verorteten, weil Deutsch ihre Erstsprache ist und viele andere Beschäftigte bei Fahrradkurierdiensten Migrationshintergrund haben (Int. H. 2021, Anhang 2: 100 und Int. S. 2021, Anhang 3: 125).

Auf die Nachfrage nach den Eltern kam heraus, dass Peter H.'s Mutter Angestellte war und sein Vater nach einer Arbeit beim Bundesheer als arbeitsunfähig eingestuft wurde. Peter H. betonte immer wieder, dass seine Familie sehr „Arbeiterlastig“ (Int. H. 2021, Anhang 2: 106) sei: „Also wir sind schon eher so untere Mittelschicht oder so“ (Int. H. 2021, Anhang 2: 106). Bei der Frage nach den Eltern war noch gar kein Hinweis auf eine Arbeiter*innenklasse berücksichtigt worden. Peter H. dürfte die Frage trotzdem so verstanden haben, dass ich wissen wollte, wie der (Aus-)Bildungshintergrund und die Beschäftigung der Eltern sich in eine soziale Schicht einordnen lassen. Er erzählte von einem Gespräch mit seiner Großmutter über das Studieren im Vergleich zum Beruf: „Da merkt man schon, dass es für viele recht weit entfernt ist und sie gar nichts damit anfangen könne, dass sie Vorurteile hatten, dass ich nur studiere, weil ich zu faul bin zum Arbeiten oder sowas“ (Int. H. 2021, Anhang 2: 106). Das Studium wird hier sehr deutlich als eigenes höheres Bildungsinteresse ausgewiesen, das mit der Arbeit nichts zu tun hat.

Auch Sara S. holte bei der Frage nach den Eltern weiter aus: Sie erklärte, dass ihre Eltern das Studieren nicht verstehen würden, weil ihre Eltern schon sehr früh ins Arbeitsleben eingestiegen sind. Ihre Mutter war Physiotherapeutin und ihr Vater ging einem „schlechtverdienenden Bürojob“ nach (Int. S. 2021, Anhang 3: 123). Sie sei die erste Person in der Familie, die studiere und ihre Arbeit als Fahrradbot*in nebenbei machte, „auf die [sie] nicht angewiesen [war]“ (Int. S. 2021, Anhang 3: 128). Sie schilderte, dass sie zur Zeit ihrer Beschäftigung für den Lieferservice keine Sorgen, was ihre finanzielle Situation betraf, hatte (Int. S. 2021, Anhang 3: 122). Sie reflektierte außerdem im Interview darüber, inwiefern ihre Eltern Teil der Arbeiter*innenklasse sind, weil sie nicht studiert hatten. Von Klassenbewusstsein hätten ihre Eltern nie gesprochen, aber sie selbst würde das Klassenbewusstsein als ihre eigene „gesellschaftliche Betrachtung“ (Int. S. 2021, Anhang 3: 128) bezeichnen. Ich fragte Sara S. gegen Ende des Interviews danach, ob Menschen heute aufgrund ihrer Arbeit ein Klassenbewusstsein haben. Sie erläuterte, inwiefern sie Klassenbewusstsein in ihrer sozialen Umgebung erlebt:

Ich glaube, voll. Ich glaube nicht, dass es alle so benennen würden, weil es auch einfach so ein stark geprägter Begriff ist, finde ich. Also für mich ist er theoretisch aufgeladen. Und ich glaube viele Menschen verstehen diese theoretische Aufladung im Sinne von Marx nicht, oder Post-Marxismus nicht. Aber ich kann mir trotzdem sehr gut vorstellen aus Gesprächen, die ich irgendwie mitbekommen habe zwischen Mjam-FahrerInnen: Auch wenn es eins ist mit... 'Meine Familie hat das immer gemacht, ich mache das jetzt auch'... also so anekdotisch irgendwie, also da habe ich das Gefühl, es ist ein Bewusstsein da, aber sie würden es nicht so benennen, wie ich es jetzt oder wie wir es benennen würden. Aber das Bewusstsein dafür ist irgendwie da, ja. (Int. S. 2021, Anhang 3: 128)

Sara S. führt daher an, was schon in Kapitel 2.2. ausgeführt wurde: Klasse ist als altmodischer, marxistischer Begriff geprägt und hält heute nicht mehr Einzug in die Arbeitswelt von prekär Beschäftigten. Werden Menschen nach Teamzugehörigkeit, Solidarität oder Gemeinschaftsgefühl in der Arbeit gefragt, sind diese Begriffe klarer zu interpretieren. All diese Faktoren bedingen aber das Klassenbewusstsein und das Anerkennen von Klassenunterschieden als solche, weshalb sie auch als Subthemen und Codes für die Analyse dienen.

Den internen Faktoren um die Klassenzugehörigkeit und soziale Herkunft stehen die externen Faktoren gegenüber, die das Denken in Klassen beeinflussen. Mit externen Faktoren sind jene Grundbedingungen des Arbeitslebens gemeint, die gesellschaftlicher Natur sind und nicht von der*dem Arbeitgeber*in abhängig. Eine der externen Hauptfaktoren waren die Covid-bedingten Beschränkungen, die das Arbeitsleben der Fahrradbot*innen stark beeinflussten. Peter H. betonte im Zuge des Interviews die Umsatzsteigerungen der Lieferservice-Unternehmen in Österreich. Da die Branche besonders während der Lockdowns und Ausgangsbeschränkungen boomte, stiegen auch die Umsätze der Unternehmen. Noch vor Beginn der pandemiebedingten Restriktionen hat Peter H. mehr Geld pro Stunde verdient. Im Sommer 2020 hat er seinen Vertrag verlängert und hat danach weniger Geld verdient. Er formulierte seinen Unmut darüber, während der Pandemie plötzlich weniger zu verdienen: „und das habe ich nicht... das kann ich nicht einsehen, wenn [ein] Unternehmen eine Umsatzsteigerung macht, dass sie dann Löhne kürzen“ (Int. H. 2021, Anhang 2: 107). Diese Aussage von Peter H. kann als Klassenbewusstsein verstanden werden. Sie verdeutlicht, dass er sich seiner Ausbeutung durch das Lieferservice Lieferando absolut im Klaren ist – vor allem insofern, als dass ein Konzern auch davon profitiert, seinen Arbeiter*innen weniger zu bezahlen obwohl es Umsatzsteigerungen gibt.

In Bezug auf Covid bezeichnet Sara S. die Arbeit der Fahrradbot*innen als systemrelevant, weil es Menschen gab, die während der Ausgangsbeschränkungen auch aus persönlichen Gründen „nicht vor die Haustür gehen konnten“ (Int. H. 2021, Anhang 2: 127).

Ein weiterer externer Faktor betrifft das Arbeitsverhältnis zu den Kund*innen. Peter H. gab an, dass er ab und zu Trinkgeld erhielt und sich freute, wenn man sich bei ihm für die Lieferung bedankte. Im Vergleich dazu hatte Sara S. die Erfahrung gemacht, dass sie sich als austauschbare Lieferantin wahrnahm:

[...] wenn ich an so auf einen Hierarchie-Bezug denke, dann habe ich schon gemerkt, dass ich irgendeine Nummer bin und nicht ein Mensch, der gerade da irgendwas macht. Also so...so habe ich es oft empfunden. (Int. S. 2021, Anhang 3: 124)

Mit den Aussagen der beiden Fahrradbot*innen wird klar, dass sie Ungleichheiten eindeutig erkennen und klassenbewusst argumentieren. Das heißt es ist ihnen klar, dass ihre Arbeitsbedingungen der Willkür der Konzerne ausgesetzt sind, für die sie arbeiten. Es fehlt in dieser Hinsicht viel mehr das politische Klassenbewusstsein. Sara S. hob hervor, dass der Begriff des Klassenbewusstseins zu „theoretisch aufgeladen“ (Int. H. 2021, Anhang 2: 128) sei, um sich die Frage danach im Arbeitsleben überhaupt zu stellen. In Klassen wird also insofern indirekt gedacht, als dass Ungleichheiten klar als solche wahrgenommen werden, aber gleichzeitig nicht innerhalb eines (politischen) Klassenkontextes verstanden werden. Solange aber Lohnabhängige ständig auf der Suche danach sind, ihre Arbeit zu verkaufen, um dafür Lohn zu erhalten, sind sie Teil der Arbeiter*innenklasse. Das bedeutet, jeder Mensch, der seinen Körper (sowohl Hände als auch Gehirn) für die Arbeitsleistung nutzt, ist Teil dieser Klasse. Wie prekär die Arbeit der zwei Fahrradbot*innen innerhalb der Arbeiter*innenklasse ist, wird im nächsten Kapitel 3.3.5. erläutert.

3.3.6. Gibt es eine prekäre Selbstwahrnehmung?

Peter H. hat in seinem Interview ausgeführt, dass seine Eltern zur Arbeiter*innenklasse zählen (Int. H. 2021, Anhang 2: 105). Über sich selbst hat er dabei keine Aussage getroffen. Auch nicht darüber, inwiefern er Prekarität definiert oder versteht. Die Eltern von Sara S. sind ihrer Meinung nach auch Teil der Arbeiter*innenklasse, würden sich als solche aber nicht selbst bezeichnen. Sie hätten „zu Arbeit selbst viel mehr Bezug“ als andere Personen aus Sara S.’ sozialem Umfeld (Int. S. 2021, Anhang 3: 124). Sara S. betonte im Interview, dass prekär nicht immer dieselbe prekäre Bedeutung für alle hat. Das führte sie aus, als sie sich mit anderen Fahrradbot*innen verglich:

[...] ich habe viel mitbekommen von Menschen, die sehr prekär beschäftigt sind dort und irgendwie trifft es aber nur halb auf mich zu. Weil ich es auf jeden Fall nicht aus einem Zwang gemacht habe. Also ich hatte auf jeden Fall noch genug Puffer [Geld beiseite] gelegt und auch lose einen anderen Job am Laufen. (Int. S. 2021, Anhang 3: 118)

Auch diese Aussage unterstreicht das Klassenbewusstsein. Als prekär wurde die Arbeit von beiden insofern auch eingestuft, als dass sie die fehlende reproduktiv-materielle Dimension ihrer Arbeit beschrieben: Der geringe Lohn als Fahrradbot*in sei nicht fair und viel zu gering. Als Nebenjob sei er für Peter H. in Ordnung gewesen, aber er würde ihn keinesfalls für 20 oder gar 40 Stunden machen, weil das bei 20 Stunden schon viel zu wenig Geld sei (Int. H. 2021, Anhang 2: 114). Peter H. stellt klar, dass, wenn ein Job so schlecht bezahlt ist, er auch im Vollzeit- oder Teilzeit-Ausmaß nicht existenzsichernd ist, er ein solches Arbeitsverhältnis nicht eingehen wollte. Auch Sara S. war derselben Meinung, was die Bezahlung anbelangte: „Faire Bezahlung finde ich das auf jeden Fall nicht. Für acht Euro sich körperlich einen abstrampeln“ (Int. S. 2021, Anhang 3: 125). So steht die körperliche, anstrengende Arbeit in einer schlechten Relation zum Lohn.

Trotzdem antworteten beide Personen auf die Frage, ob sie den Job bei Gelegenheit in Zukunft wieder machen würden, mit ja. Der Grund für Sara S. waren die frei einzuteilenden Schichten und die Flexibilität der Arbeit: „[...] wenn mich jemand fragen würde: ‚Wie kann ich schnell unkompliziert ohne viel Nachfragen an einen Job kommen?‘ Dann ist es schon einfach echt gut“ (Int. S. 2021, Anhang 3: 123). Auch der Faktor der körperlichen Bewegung im Freien war ein Faktor für Sara S. den Job in Zeiten der Ausgangsbeschränkungen zu machen. Die Tatsache, dass es kein direktes Vorgesetzten-Verhältnis gab und die Aufträge nur über eine App abgehandelt werden, strich Peter H. als größten Vorteil heraus (Int. H. 2021, Anhang 2: 113).

Den prekären Status ihrer Arbeit haben Peter H. und Sara S. selbst erläutert, indem sie von der unfairen Bezahlung und von den von externen Faktoren (wie Wetter und Covid) beeinflussten Arbeitsbedingungen gesprochen haben. Trotz ihrer prekären Beschäftigung wird klar, dass der für die marxistische Klassenanalyse relevante Faktor, der folgender ist: Die beiden *mussten* nicht als Fahrradbot*innen arbeiten. In diesem Fall trifft also zu, dass sie nicht zwangsweise auf ihren Lohn angewiesen waren, aber beide prekär beschäftigt und sich dieser Prekarität auch teilweise im Klaren waren.

Der Abschnitt 3.4. dieser Masterarbeit wollte Aufschluss darüber geben, wie die Aussagen der beiden Fahrradbot*innen Sara S. und Peter H. in Klassenverhältnisse einzuordnen sind. Die Datenanalyse zeigte, dass die Arbeitsbedingungen der beiden Fahrradbot*innen prekären Dimensionen unterliegen und ihre Subjekte Teil der Arbeiter*innenklasse sind, auch wenn sie nicht lohnabhängig sind. Das sind sie, weil ihre Arbeit prekär ist. Die Prekarität und die Arbeiter*innenklasse fügen sich an dieser Stelle also zusammen. Für eine umfangreichere Analyse der prekär beschäftigten Fahrradbot*innen bräuchte es ein breiteres Sample, das sich nach unterschiedlichen Beschäftigungsmaßen richtet. Peter H. und Sara S. haben offensichtlich

private, finanzielle Unterstützung, die es ihnen erlaubt neben dem Studium nur geringfügig gearbeitet zu haben. Freiberufliche, sowie Vollzeit- und Teilzeit-Beschäftigte müssten in einer weiteren tiefergehenden Analyse in das Sample integriert werden.

In der nachfolgenden Conclusio wird schlussfolgernd zusammengefasst, was mit dieser Masterarbeit erreicht wurde.

4. Synthese und Conclusio

In der vorliegenden Abschlussarbeit wurde das Klassenbewusstsein von Wiener Fahrradbot*innen einer sozio-ökonomischen Analyse unterzogen. Dafür wurden im Herbst 2021 problemzentrierte Interviews mit ehemaligen Wiener Fahrradbot*innen geführt. Um Ungleichheitsverhältnisse im Arbeitskontext herausarbeiten zu können, war eine marxistische Klassenanalyse insofern notwendig, als dass sie das Ausbeutungsverhältnis der Lohnarbeit ins Zentrum der gesellschaftlichen Analysen stellt. Obwohl sich der Begriff der Klassen seine Bedeutung in der Sozialwissenschaft sehr stark gewandelt hat, bezieht er sich nach marxistischem Verständnis auf die Lohnabhängigkeit, die auch im Zentrum dieser Arbeit steht.

Die österreichische Arbeiter*innenklasse war trotz ihres breiten Spektrums an Branchen und Beschäftigungsmodalitäten immer dieselbe. Es kam in der Geschichte nur zu unterschiedlichen Selbst- und Fremdzuschreibungen der Arbeiter*innen. Arbeiter*innen werden immer jene Menschen sein, die ihre Arbeitskraft für Lohn verkaufen – *lohnabhängig* oder nicht. Das heißt, wer arbeiten muss, um sich die eigene Existenz zu sichern, ist Teil der Arbeiter*innenklasse. Wer ausreichende ökonomische Mittel hat, muss nicht arbeiten. Der Zwang zur Arbeit beeinflusst die eigene Selbstwahrnehmung in Hinblick auf das Klassenbewusstsein. Die subjektive Wahrnehmung der Personen, die der Arbeiter*innenklasse zugehören, ist oft eine andere, weil sie sich ihr nicht zugehörig fühlen. Das lässt auf das mangelnde bzw. nicht politisch herausgebildete Klassenbewusstsein schließen. Der prekäre Charakter von Arbeit müsste das Klassenbewusstsein von Arbeiter*innen eigentlich unterstützen und hervorrufen. Das schließt sowohl körperliche Arbeit, wie die von Saisonarbeiter*innen in Gastronomie-Betrieben als auch Kopfarbeit von Studienassistent*innen an Universitäten mit ein. Sie gehören zur prekär beschäftigten Arbeiter*innenklasse. Eine solche prekäre Beschäftigung kann nach multiplen Dimensionen bestimmt werden. Zentral für die Bestimmung einer prekären Arbeitssituation ist die Existenzsicherung, die in gewisser Weise nicht gegeben ist. Das kann im Fall der Fahrradbot*innen schon ein niedriger Lohn sein. Auch fehlende rechtliche Absicherungen, Arbeitskultur, Anerkennung oder gar Sinnverlust bei der Arbeit bestimmen prekäre Arbeit. Prekär ist die Arbeit der Fahrradbot*innen egal ob sie freiberuflich oder Teilzeit beziehungsweise Vollzeit

tätig sind. Das Beschäftigungsausmaß und die Vertragsbasis bestimmen nicht allein die Prekarität, sondern jedes unsichere Lebensverhältnis, das durch eine „nicht dauerhaft Existenz sichernde Entlohnung“ (Pape 2007: 15) verursacht oder aus „mangelnder Anerkennung, eingeschränkten Partizipationsmöglichkeiten und relativer sozialer Isolation resultiert“ (Pape 2007: 15).

Die Fahrradbot*innen, die für diese Masterarbeit interviewt wurden, waren in einer für den überwiegenden Großteil der Bevölkerung Ausnahmesituation – dem Studium. Innerhalb dieses waren sie nicht zwangsweise von Lohn abhängig, da ihre Eltern sie unterstützten. Sie mussten also nicht Essen ausliefern, um zu überleben. Es handelte sich bei ihrer Arbeit insofern nur um eine prekäre Arbeit, als dass ihr Lohn zu niedrig war, um unter Berücksichtigung von lebensnotwendigen Kosten davon leben zu können. Das heißt ihre Arbeit ist zwar prekär, ihre Lebensrealität bzw. Lebenssituation aber nicht. Doch die fehlende Sicherheit bei der Arbeit aufgrund der Gefahren des Wiener Straßenverkehrs als Radfahrer*innen spricht für den prekären Status ihrer Arbeit. Trotz all der Vorteile, die die Gig Economy den Fahrradbot*innen bot, war ihre Arbeitssituation also prekär.

Das bedeutet auch, dass sie sich für den Job, den sie als Fahrradbot*in verrichtet haben, nicht sonderlich bemühen mussten – weder bei der Arbeitsbeschaffung, also Bewerbung noch im Lieferprozess. Trotz körperlich anstrengender und vor allem bei Schlechtwetterlagen gefährlicher Arbeit waren die Vorteile der plattformbasierten Arbeit für die beiden Befragten ausschlaggebend dafür, den Job überhaupt zu machen. Die Gig Economy konzipiert die Arbeit für ihre Dienstnehmer*innen so, dass die Arbeitszeiten vollkommen flexibel sind. Das heißt, dass sich auch noch am selben Tag eine Schicht absagen lässt. Die Unternehmen der Gig Economy werben gleichzeitig damit, keine Vorgesetzten bzw. Hierarchien zu haben. Die Gig Economy hat die Arbeitsbedingungen für ihre Zielgruppe so gewandelt, dass der prekäre Status der Arbeit verschleiert wird. Die einzige Voraussetzung für die Arbeit als Fahrradbot*in ist, dass man Fahrradfahren können muss und ein Smartphone zur Navigation auf den Straßen besitzt.

Aus den Interviews ergab sich, dass die Fahrradbot*innen den Job in Zukunft auch wieder machen würden, obwohl ihnen der Lohn zu gering erschien. Die Flexibilität und das scheinbar fehlende Vorgesetzten-Verhältnis waren dafür ausschlaggebend. Hinzu kommt, dass der Job keiner weiteren Verpflichtung unterliegt, als Essen von einem Ort abzuholen und es mit einem Fahrrad an einen anderen Ort zu liefern. Die Tätigkeit selbst ist trotzdem eine körperlich anstrengende Arbeit. (Zumal sich jeder Mensch, dem eine Küche bereitsteht und der das Savoir-Faire bzw. die physischen Fähigkeiten dazu hat, auch selbst Essen kochen könnte.) Trotzdem hat Sara S. in ihrem Interview angegeben, dass sie den Job des Zulieferdienstes von Essen

als systemrelevant versteht, weil das Essenkochen in Zeiten von Lockdowns während der Covid19-Pandemie bereits für manche eine Herausforderung darstellte.

Die wenigen Voraussetzungen dafür, als Fahrradbot*in tätig zu sein, erlauben es vielen Personen in Österreich, die für den Arbeitsmarkt schwierig verwertbar sind, eine Arbeit durchführen zu können. Das betrifft vor allem Personen, die ungenügende Deutschkenntnisse oder nur ein niedriges Bildungsniveau aufweisen. Das spricht vor allem für Migrant*innen, die nach Herr (2018) jene Zielgruppe ist, die zum Großteil die 90% der für Lieferservice-Unternehmen freiberufliche Beschäftigungsausmaße innehaben.

Das Klassenbewusstsein, das in jeder lohnabhängigen, arbeitenden Person vorhanden sein müsste, hat sich im Zuge der neuen Arbeitsformen verändert. Das Bewusstsein, Teil einer Klasse zu sein und zur Verbesserung seiner eigenen Arbeitsverhältnisse beitragen zu können und zu wollen, scheint mittlerweile verloren gegangen. Tatsächlich verloren ist es keinesfalls, auch wenn sich das seit den 1970er- und 1980er-Jahren in vielen wissenschaftlichen Diskussionen so darstellt. Sara S. und Peter H. haben das als Beispiel gezeigt. Ihr Unmut über die geringe Bezahlung, die fehlende Sicherheit, den Profit des Konzerns bei gleichzeitiger Lohnreduktion und die ungleiche Behandlung zwischen ihnen als Deutschsprechenden und jenen Beschäftigten mit ungenügenden Deutschkenntnissen, macht das klar. Ein dem Klassenbewusstsein zugrundeliegendes Gemeinschaftsgefühl ergab sich unter den Fahrradbot*innen aufgrund der gemeinsamen Kleidung und ihrem Wiedererkennungswert im Wiener Straßenverkehr. Die beiden geringfügig Beschäftigten sind aber insofern nicht repräsentativ für die Beschäftigten der Fahrradbot*innen in Wien. Ihre Aussagen sind insofern im Hintergrund ihrer sozialen Herkunft zu berücksichtigen. Beide haben einen tertiären Bildungsabschluss, sprechen Deutsch als Erstsprache und sehen ihre soziale Herkunft nach ihren Eltern als Teil der Arbeiter*innenklasse.

Schon der Austausch über gemeinsame Erfahrungen in der Arbeit reicht, um ein Klassenbewusstsein bei Arbeiter*innen hervorzurufen. Die vielen Mischformen der Arbeit und ihrer unterschiedlichen Abhängigkeitsausmaße sind für die Herausbildung dieses Bewusstseins lähmend. Dasselbe gilt für Jobs, die wie in der Gig Economy keine Vernetzung zwischen Arbeiter*innen zulassen. Die Arbeit wird allein verrichtet. Der einzige Kontakt zu anderen Menschen ist passiv: also im Straßenverkehr, bei der Abholung des Essens vom Restaurant oder bei der Lieferung an die Kund*innen. All die fehlenden sozialen Kontakte und die fehlende Arbeitskultur sind nachteilig, wenn es um die Herausbildung eines Klassenbewusstseins oder eines emanzipatorischen Arbeitszugangs geht. Die Schwierigkeit, sich in Jobs der Gig Economy mit Kolleg*innen für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen einzusetzen ist weitaus schwieriger als in Normalarbeitsverhältnissen, wo in fixen oder rotierenden Teams gearbeitet wird. So

gibt es in Österreich derzeit nur einen einzigen Lieferservice, der auch einen Betriebsrat etabliert hat. Das beweist die Schwierigkeit (aber glücklicherweise nicht die Unmöglichkeit) Arbeitskämpfe zu initiieren.

Abschließend ist festzustellen, dass es möglich ist, nicht lohnabhängig zu sein und trotzdem Teil der Arbeiter*innenklasse ist. In dieser Masterarbeit wurden aufgrund der vielfach prekären Situation der Beschäftigten keine bereitwilligen Personen gefunden, deren Voll- oder Teilzeitbeschäftigungsverhältnis wohl darauf schließen hätte lassen, dass sie lohnabhängig und prekär beschäftigt sind. Für jede zukünftige wissenschaftliche Analyse ist es daher notwendig, das Sample zu erweitern. Weshalb sich trotz aufwändigster Bemühungen nur zwei Personen für Interviews über ihre Arbeit finden ließen, ist nicht nachvollziehbar. Es wird spekuliert, dass die Pandemie ein Grund sein kann, zugleich die Angst vor Problemen in der Arbeit oder dass ein Jobverlust für die Interviewpartner*innen droht, wenn sie sich zu einem Interview bereit erklären. Jedenfalls sind für jede weitere tiefergehende wissenschaftliche Analyse prekärer Beschäftigter folgende Handlungsanweisungen zu berücksichtigen:

- Um eine repräsentative Aussage für prekär Beschäftigte in Wien treffen zu können, müssen alle Beschäftigungsausmaße vertreten sein. Das heißt, dass Selbstständige, Leiharbeiter*innen, Praktikant*innen, Teilzeit-, geringfügig und freiberuflich Beschäftigte herangezogen werden müssen.
- Es müssen unbedingt Personen unterschiedlicher sozialer Herkunft, unterschiedlichen Alters und Geschlechts interviewt werden. Dementsprechend sollen gegebenenfalls Übersetzer*innen hinzugezogen werden, um jene Personen nicht auszuschließen, deren Deutschkenntnisse womöglich nicht ausreichen. Dazu braucht es eine intersektionale Analyse.
- Es sollen mehrere Branchen berücksichtigt werden, sodass sich eine Aussage darüber treffen lässt, in welchen Bereichen die meisten prekären Arbeitsverhältnisse vorkommen. Dazu sind die Gründe herauszuarbeiten, weshalb sich gerade in gewissen Branchen prekäre Arbeit durchsetzt.

Diese Handlungsanweisungen sollen einerseits den Leser*innen dieser Abschlussarbeit das Potential der Forschungsfragen zeigen. Eine breitere Analyse war zum Zeitpunkt der Verfassung dieser Masterarbeit nicht möglich, denn eine auf mehrere Branchen und Beschäftigungsausmaße erweiterte Forschungsfrage hätte den Rahmen dieser Masterarbeit gesprengt. Aufgrund der hohen gesellschaftlichen, arbeitsrechtlichen und politischen Relevanz ist das Thema aber in weiterer Forschung zu vertiefen. Auch da müsste eine marxistische Klassenanalyse zur Anwendung kommen, weil sie die einzige ist, die die ökonomischen Grundbedingungen und das Zwangsverhältnis der Lohnabhängigkeit verdeutlicht.

5. Literaturverzeichnis

Altenhain, Claudio; Danilina, Anja; Hildebrandt, Erik; Kausch, Stefan; Müller, Annekathrin; Roscher, Tobias (Hrg*innen. 2008): Von »Neuer Unterschicht« und Prekariat. Gesellschaftliche Verhältnisse und Kategorien im Umbruch. Kritische Perspektiven auf aktuelle Debatten. Bielefeld: transcript.

Bell, Günter (2009): »Ein Stadtteil, in dem die Arbeiterklasse zu Hause ist«. Klassenbewusstsein und Klassensolidarität in sozial-räumlichen Milieus. Hamburg: VSA.

Berger, Thor; Frey, Carl Benedikt; Levin, Guy; Danda, Santosh Rao (2019): Über happy. Work and Well-Being in the ‚Gig Economy‘. In: Economic Policy, 431-477.

Bergemann, Ulrike; Seier, Andrea (2018): Klasse – Einleitung in den Schwerpunkt. In: Zeitschrift für Medienwissenschaft. 19.(10). 2, 10-21.

Bewernitz, Torsten (2009): Die Klasse in der Krise. Klassismus, Habitus oder Proletariat. Vortrag auf dem Kongress „Was tun mit dem Erbe?“ – Die Kombination soziologischer Diagnose und politischen Engagements im Werk Pierre Bourdieus. Bielefeld.

Bohrn Mena, Veronika (2018): Die neue ArbeiterInnenklasse. Menschen in prekären Verhältnissen. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.

Bourdieu, Pierre (übersetzt aus dem Französischen von Bernd Schwibs) (2016, 4. Auflage): Sozialer Raum und »Klassen«. Leçon sur la Leçon. Zwei Vorlesungen. Suhrkamp Verlag: Frankfurt am Main. [Original: Espace social et genèse de "classe", Lyon: Persée (1995)].

Braun, Virginia; Clarke, Victoria (2006): Using Thematic Analysis in Psychology. In: Qualitative Research in Psychology. 3:2, 77-101.

Brie, Michael; Haug, Frigga (Hrg*innen., 2011): Zwischen Klassenstaat und Selbstbefreiung. Zum Staatsverständnis von Rosa Luxemburg. Baden: Nomos.

Brinkmann, Ulrich; Dörre, Klaus; Röbenack, Silke; Kraemer, Klaus; Speidel, Frederic (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Castel, Robert; Dörre, Klaus (Hg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt/New York: Campus.

Crouch, Colin (2019): Gig Economy. Prekäre Arbeit im Zeitalter von Uber, Minijobs & Co. Berlin: Edition Suhrkamp.

Curry, David (2022): Food Delivery App Revenue and Usage Statistics (2022). <https://www.businessofapps.com/data/food-delivery-app-market/>. [Zugriff: 06.06.2022].

Deges, Frank (2022): Gig Economy. Definition: Was ist "Gig Economy"? <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/gig-economy-122673>. [Zugriff: 28.05.2022].

De Stefano, Valerio (2016): The Rise of the "just-in-time-workforce": On-Demand Work, Crowdsourcing and Labour Protection in the "Gig Economy". In: Comparative Labor Law & Policy Journal. 37.7, 471-504.

Deppe, Frank; Fleissner, Peter (Hrg.) (1985): Arbeiterklasse – gibt's die noch. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik.

Diözese Linz (2020): Arm trotz Arbeit: Prekäre Arbeit ist weiblich. <https://www.dioezese-linz.at/site/menscharbeit/home/news/article/140336.html> [Zugriff: 24.04.2022].

Duden (o.S.): prekär. <https://www.duden.de/rechtschreibung/prekaer>. [Zugriff: 24.04.2022].

Drilling, Matthias (2004): Young Urban Poor. Abstiegsprozesse in den Zentren der Sozialstaaten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Engels, Friedrich (1845): Die Lage der arbeitenden Klasse in England. Leipzig: Otto Wigand.

Gorz, André (übersetzt aus dem Französischen von Heinz Abosch) (1983): Abschied vom Proletariat. Jenseits des Sozialismus. Frankfurt am Main: althenaum. [Original: Adieux au prolétariat. Paris: galilée (1983)].

Gramsci, Antonio (übersetzt aus dem Italienischen von Ruedi Graf; G. Kuck; Joachim Mehnert; Lothar Schröder, Hg.) (1939): Gefängnishefte: kritische Gesamtausgabe. Hamburg: Argument. [Original: Quaderni dal Carcere (1929-1935)].

Hackl, Thomas (07.12.2020): Kein Kranken- oder Urlaubsgeld, kein 13. und 14. Gehalt – Initiative fordert: Fahrradkurier fair behandeln. <https://kontrast.at/fahrradkurier-corona-arbeitsbedingungen/>. [Zugriff: 03.11.2021].

Haller, Max (2008): Die österreichische Gesellschaft. Sozialstruktur und sozialer Wandel. Frankfurt/New York: Campus.

Haug, Frigga (2008): Die Vier-in-einem-Perspektive. Politik von Frauen für eine neue Linke. Hamburg: Argument.

Herr, Benjamin (2018): Ausgeliefert. Fahrräder, Apps und die neue Art der Essenzustellung. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.

Hillmann, Günther (Hg.) (1970): Über die Umwelt der arbeitenden Klasse: aus den Schriften von Friedrich Engels. Gütersloh: Bertelsmann.

Hofmann, Julia; Weiss, Hilde (2018): Klassen messen: Soziale Klassen in der empirischen Forschung in Österreich (1945-1990). Österreichische Zeitschrift für Soziologie. 43, 231-250.

Initiative für den Aufbau einer Revolutionär-Kommunistischen Partei (2020): Klassenanalyse der Gesellschaft in Österreich. Wien: grundrisse.

Kainrath, Verena (2021): Boten auf zwei Rädern: „Was hat das mit freien Dienstverhältnissen zu tun?“ <https://www.derstandard.at/story/2000124166420/boten-auf-zwei-raedern-was-hat-das-mit-freien-dienstverhaeltnissen>. [Zugriff: 03.11.2021].

Kurz, Andrea; Stockhammer, Constanze; Fuchs, Susanne; Meinhard, Dieter (2009): Das problemzentrierte Interview. In: Buber, Renate; Holzmüller Hartmut H. (Hrg*innen): Qualitative Marktforschung. Konzepte – Methoden – Analysen. Wiesbaden: Gabler. 63-476.

Lenin (Uljanow), Wladimir Iljitsch (übersetzt aus dem Russischen von Eide O'Callaghan) (1973): Was tun? Brennende Fragen unserer Bewegung. Leipzig: Philipp Reclam. [Original: Что делать? Актуальные вопросы нашего движения (1902)].

Lenin (Uljanow), Wladimir Iljitsch (1902): Was tun? Kap. 3. Trade-unionistische und sozialdemokratische Politik. E) Die Arbeiterklasse als der Vorkämpfer der Demokratie. <https://www.marxists.org/deutsch/archiv/lenin/1902/wastun/kap3e.html> [Zugriff: 22.09.2021].

Mauke, Michael (1973): Die Klassentheorie von Marx und Engels. 5. Auflage. Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt.

Marx, Karl (1964): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Dritter Band. Buch 3: Der Gesamtprozeß der kapitalistischen Produktion. Berlin: Dietz. [Original: Leipzig: Meissner (1894)].

Marx, Karl; Engels, Friedrich (1962): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band. Buch 1: Der Produktionsprozeß des Kapitals. Berlin: Dietz. [Original: Hamburg: Meissner (1890)].

Mokre, Monika (2013): Muss sich Arbeit lohnen? Bedingungsloses Grundeinkommen als Voraussetzung eines gerechteren Arbeitsmarkts. In: Fink, Dagmar; Krondorfer, Birge; Prokop, Sabine; Brunner Claudia (Hrg*innen., 2013): Prekarität und Freiheit? Feministische Wissenschaft, Kulturkritik und Selbstorganisation. Münster: Westfälisches Dampfboot. 25-33.

Pape, Klaus (Hrg.) (2007): Arbeit ohne Netz. Prekäre Arbeit und ihre Auswirkungen. Hannover: Offizin.

Paugam, Serge (2009): Die Herausforderung der organischen Solidarität durch die Prekariisierung von Arbeit und Beschäftigung. In: Castel, Robert; Dörre, Claus (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt/New York: Campus. 175-196.

Prassl, Jeremias (2018): Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy. Oxford: Oxford University Press.

Rehberg, Karl-Siegbert (2011): ‚Klassengesellschaftlichkeit‘ nach dem Ende der Klassengesellschaft. In: Berliner Journal für Soziologie. 21, 7-21.

Richardt, Johannes (Hg.) (2018): Die sortierte Gesellschaft. Zur Kritik der Identitätspolitik. Frankfurt: Novo Argumente.

Schütz, Christian Bertram (1995): Die verlorene Identität der österreichischen Arbeiterklasse: Wandlungen des Klassenbewußtseins der Arbeiterklasse von der Entstehung bis zur Gegenwart der Arbeiterbewegung unter Berücksichtigung der sozioökonomischen Veränderungen. Universität Wien: Diplomarbeit.

Scherb, Margit (1986): Stahl und Eisen bricht: Industrie und staatliche Politik in Österreich. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik.

Seppmann, Werner (2011): Die verleugnete Klasse: Zur Arbeiterklasse heute. Berlin: Kulturmaschinen.

Sorger, Claudia; Bergmann, Nadja (2018): So leben wir heute...Wiener Industriearbeiterinnen berichten über ihr Leben. Auf den Spuren Käthe Leichters. Wien: L&S Sozialforschung.

Standing, Guy (2011): Prekariat. Die neue explosive Klasse. Münster: UNRAST.

Weischer, Christoph (2011): Sozialstrukturanalyse. Grundlagen und Modelle. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Wirtschaftskammer Österreich (2021): Kollektivvertrag für Fahrradboten gültig ab 1.1.2021. <https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/kollektivvertrag-fahrradboten-2021.html> [Zugriff: 03.11.2021].

Witzel, Andreas (1985): Das problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, Gerd (Hrg.). Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Weinheim: Beltz, 227-255.

6. Anhang

6.1. Anhang 1 – Leitfaden für die Problemzentrierung des Interviews

Aufbau des Leitfadens: Leitender Faden für die Problemzentrierung des Interviews

1. Einleitung und Einverständniserklärung
2. Soziodemographische Fragen
3. Thematischer Einstieg
4. Hauptteil
5. Nachfragephase
6. Abschluss

1. Einleitung und Einverständniserklärung

Ich möchte dir für deine Bereitschaft, in diesem Interview mitzumachen, danken. Eine Verschriftlichung des Interviews erleichtert uns die Auswertung später. Bist du einverstanden, wenn ich dieses Gespräch als Audio-Format aufnehme, später transkribiere und die Ergebnisse im Rahmen unserer Forschungsarbeit verwende?

Informieren: Anonymisiertes Interview: Anonymisieren heißt, dein Name wird durch je ein Pseudonym ersetzt. Deine Daten behandeln wir jedenfalls vertraulich und geben sie nicht an Dritte weiter. Sie werden nur zum Forschungszweck im Studium genutzt. Ich wollte dich hierzu auch noch bitten deine Einverständniserklärung für die Nutzung deiner anonymisierten Daten zu geben.

*Ich führe dieses Interview mit dir im Zuge eines Forschungsseminars in meinem Masterstudium durch. Das Thema ist „die Lage der Wiener Arbeiter*innenklasse heute – eine Fallanalyse über das Selbstverständnis prekär Beschäftigter in der Gig-Economy“
Hast du dazu Fragen?*

1. Soziodemographische Fragen:

- a. Alter
- b. Welchem Geschlecht fühlst du dich zugehörig?
- c. Wo wohnst du in Wien und wie sind die Wohnverhältnisse?
- d. Was ist dein höchster Bildungsabschluss?
- e. Hast du Migrationshintergrund?
- f. Hauptbeschäftigung (Beruf/Ausbildung)

2. Thematischer Einstieg

Einstiegsfrage: Beschreibe bitte kurz, welche Arbeit du als Fahrradbot*in gemacht hast und wie du sie empfandest?

Ziel: Bewusstsein für das Problem schaffen und Identifikation mit dem Hintergrund

Hier gilt es zunächst abzutasten, inwiefern die Person mit der Beschäftigung als solche zufrieden ist. Gleichzeitig aber wird bereits darauf hingewiesen, dass das Hauptaugenmerk dieses Interviews auf den Kontext der Klasse liegt.

4. Hauptteil

4.1. Die Arbeitsbedingungen und Lebensstandard

Ziel: Hier gilt es zunächst grundsätzliche Informationen zu den Arbeitsbedingungen und dem Lebensstandard der beschäftigten Person zu sammeln, um sie anschließend zu kontextualisieren und mit dem Begriff der Arbeiter*innenklasse in Verbindung zu setzen.

Fragen zur Arbeit?

1. Wieso machst du diesen Job? Magst du deinen Job?
2. Wie sind deine Arbeitszeiten?
3. Welche Vertragsbasis hat deine Beschäftigung?
4. Fühlst du dich in deiner Arbeitsumgebung wohl (Sicherheit)?
5. Wie ist das Verhältnis zu deinen Arbeitskolleg*innen? Seid/habt ihr ein Team oder arbeitest du alleine?
6. Inwiefern hat deine Arbeit Auswirkungen auf deine Gesundheit?
7. Hast du private Erziehungsarbeiten für Ältere oder Kinder oder andere Verwandte?
8. Hast du finanzielle Ersparnisse?
9. Würdest du diesen Job auch machen, wenn du eine Frau/ein Mann wärst?
10. Beeinflusst deine soziale Herkunft (Verdienst der Eltern, Migrationshintergrund, Wohnung etc.) deine Arbeit? Und andersrum?
11. Hattest du in deiner Arbeit je einen Konflikt mit Kolleg*innen oder deinen Vorgesetzten? Möchtest du davon erzählen?

Klassenbewusstsein:

12. Sind deine Eltern ArbeiterInnen? Was ist ihr höchster Bildungsabschluss?
13. Hast du das Gefühl, dass dein Arbeitgeber dich für deine Arbeit fair bezahlt und behandelt?
1. Hast du das Gefühl, deine Arbeit ist in der Gesellschaft anerkannt?
2. Bist du Mitglied in einer Gewerkschaft?
3. Engagierst du dich in irgendeiner Weise politisch?
4. Wärest du bereit zu streiken, wenn du mit deiner Arbeit unzufrieden wärest?
5. Wenn du ein Problem in der Arbeit hattest, an wen hast du dich gewandt?
6. Hältst du deinen Job für relevant in der Gesellschaft?
7. Hast du Erfahrungen mit Diskriminierung in der Arbeit oder wegen der Arbeit gemacht? Wenn ja, welche?
8. Wie war es für dich, in einer Pandemie zu arbeiten?
9. Siehst du dich als Teil einer Klasse wegen deiner Arbeit?

5. Nachfragephase

Wir sind jetzt mit unseren Fragen am Ende. Gibt es noch etwas, das du mir gerne mitteilen würdest?

➔ Kurz Zeit geben!

6. Abschluss

Wir sind am Ende des Interviews. Besten Dank, dass du dir die Zeit genommen hast.

Zum weiteren Ablauf: Ich werde das Interview in den kommenden Tagen transkribieren, anonymisieren und die Ergebnisse für den Abschlussbericht verwenden.

Möchtest du den Outcome dieser Abschlussarbeit kennen?

Hast du Feedback zum Interview, dass du mir gerne mitteilen würdest? Da dies im Rahmen der Universität ein Übungsinterview ist und ich gerne Erfahrungen sammeln möchte, würde mich das sehr freuen.

6.2. Anhang 2 – Interview H. 2021

Interview 11.10.2021 Peter H.

Interview 11.10. um 18:00 Uhr

B: Ja wohl. Ahm. Grüß dich. [lacht].

P: Servus.

B: Magst du dich ganz kurz vorstellen, damit wir on record haben, wer du bist.

P: Ok. Ja, ich bin Peter H. Ich bin Sozialarbeiter und hab bevor... Also während meinem Studium und bissl danach bei Lieferando gearbeitet.

B: Alles klar. Ahm. Wie alt bist du? Darf ich dich das kurz noch fragen?

P: Ich bin 27.

B: 27, alles klar. Ahm, ja vielleicht ein bisschen vorab zur Info nochmal. Damit wir das auch aufgezeichnet haben. Ich schreibe meine Masterarbeit an der Uni Wien im Studium der Internationalen Entwicklung und das Thema ist die Lage einer bestehenden oder nicht bestehenden Wiener Arbeiter*innenklasse herauszuarbeiten. Also, ich stelle mir die Frage: Gibt es heute, 2021 eine Arbeiter*innenklasse und wodurch lässt sie sich definieren. Und ich schaue mir explizit jene Jobs an, die im Bereich Gig-Economy verortet sind. Das heißt Arbeiten und Beschäftigungen, die auf Apps basieren oder auf dem Internet als solches. Das ist die Basis des Ganzen und ich schaue mir vor allem die Arbeitsbedingungen an. Das heißt ich hinterfrage: ‚Gibt es irgendwie ein Klassenbewusstsein, das mehrere Beschäftigte gemeinsam haben? Lässt sich das herausarbeiten?‘ und dazu führen wir gerade dieses Interview. Voll. Und ich habe es vorhin schon angesprochen außerhalb der Aufnahme, ob es für dich in Ordnung ist, dass wir das Interview aufzeichnen. Ich bräuchte das nochmal mündlich.

P: Ja, passt.

B: Wunderbar.

P: Gut.

B: Perfekt. Ja vielleicht mal am Anfang ein paar soziodemographische Fragen an dich: Wo wohnst du in Wien und wie sind deine Wohnverhältnisse? Klingt komisch [lacht]. Wir sitzen gerade in deiner Wohnung.

P: Also das ist im 4. [Bezirk].

B: Alles klar.

P: Ah, es ist eine Wohngemeinschaft.

B: Mhm.

P: ...die wir uns zu dritt teilen. Ist ne Altbauwohnung. Äh. Ja und wir zahlen kalt für die Wohnung ca. 1.000€.

B: Insgesamt?

P: Insgesamt, ja. Also ich zahl' mit allem zam warm, obwohl sich das wahrscheinlich jetzt bissl erhöhen wird, die Miete, weil ich glaube, über 100% Preissteigerung beim Gas.

B: Wahnsinn.

P: ...haben wir jetzt gekriegt. Also ja. Und, aber Das ist viel zu. Also 390 zahl ich jetzt. Uns bleibt immer ein bissl was über, also 390-400 mit allem zam.

B: Und ihr wohnt zu dritt hier?

P: Genau, also pro Person so viel. Dann geht sich's aus, dass wir alles zahlen.

B: Alles klar.

P: Das sind so meine Wohnausgaben quasi.

B: ...die du hast. Das ist gut zu wissen für später. Ahm, wie ist dein, was ist dein höchster Bildungsabschluss, den du hast?

P: Ahm, Bachelor in Sozialer Arbeit.

B: Sozialer Arbeit. Hast du Migrationshintergrund?

P: Na, meine Oma, aber ich nicht.

B: Woher kommt deine Oma, wenn ich das fragen darf?

P: Meine Oma ist quasi, also sind schon Österreicher, aber die. Also meine eine Oma ist Österreicherin, aber sie war in der heutigen Tschechoslowakei, also nein, im heutigen Tschechien. Südmähren. Das war ne österreichische Minderheit dort und sind vertrieben worden. Das ist die eine Oma.

B: Mhm.

P: Und die andere Oma auch in Tschechien, auch ne Minderheit. Ne deutsche Minderheit im Sudetenland.

B: Sudetenland.

P: Die sind dann nach Österreich.

B: Du bist in Wien geboren?

P: Nein, ich bin in Niederösterreich geboren. Bezirk Mistelbach.

B: Mistelbach, ok.

P: Also in Mistelbach geboren im Krankenhaus.

B: Ahm, genau. Deine jetzige Hauptbeschäftigung ist Sozialarbeiter, oder?

P: Genau, ich bin Sozialarbeiter, ja.

B: Und du machst nebenher noch eine Ausbildung?

P: Ja, also ich studiere noch an der Hauptuni mein altes Studium. Ein Lehramtstudium.

B: Ok. Magst du mir kurz beschreiben, wie deine Arbeit bei Lieferando war, wenn du es zusammenfassen müsstest.

P: Also, dass ich den Alltag beschreibe oder wie es mir gefallen hat?

B: Beides gerne.

P: Beides, okay. Ja, also mein Alltag war einfach: Ich habe geschaut, wann habe ich Dienst und das hab ich vorher ausmachen können. Also ich habe mir da eine Woche vorher, ich glaube es war bis Mittwoch ausmachen können wie der Dienst in der kommenden Woche ausschauen wird. So ca. Also ich war die meiste Zeit geringfügig. Habe da ein, zwei Monat ein bisserl mehr gearbeitet.

B: Mhm.

P: Ah, aber sonst bei geringfügig musst du mindestens 3 Tage angeben.

B: Ok.

P: Und in diesen 3 Tagen musst du jeweils mindestens einen Dienst eintragen. Also wenn du im Frühdienst oder Spätdienst bist oder man kann auch den ganzen Tag angeben. Das waren halt, also das war so eine Zeitspanne von ungefähr sechs Stunden. So im Frühdienst, das waren eben 6 Stunden über Mittag.

B: Ja.

P: und ich glaub beginnend ab 10 oder war es 11.

B: Also um die Mittagszeit herum?

P: Ja, genau. Das war noch von in der Früh bis in die Mittagszeit hinein. Bis Nachmittag. Von Nachmittag bis Abend war dann der Spätdienst. Also am Abend, wo auch die Leute am meisten bestellen.

B: Mhm.

P: und an 3 Tagen ja. Ich bin aber nicht immer eingeteilt worden für 3 Tage, sondern manchmal auch für 2 Tage. Dann habe ich halt längere Dienste gehabt. Also es waren insgesamt in der Woche 9 Stunden.

B: 9 Stunden.

P: Und dann habe ich eben auf meine App geschaut, wie ich eingeteilt worden bin für nächste Woche. Und dann habe ich halt geschaut, habe da Dienst. Dann bin ich eine halbe Stunde vorher hingefahren und aja, genau ich habe eine viertel Stunde vorher dort sein müssen, die mir aber nicht zählt worden ist. Ahm, es gibt einen Betriebsrat, der hat durchgesetzt, dass das gezahlt wird, aber nur wenn man sich das selbstständig das aufzeichnet.

B: Mhm.

P: und denen dann halt irgendwie vorlegt und ich war ehrlich gesagt eigentlich immer zu faul dafür.

B: Ok.

P: Also ich habe eigentlich immer zu wenig gekriegt, weil ich eine viertel Stunde vorher schon dort war. Und das ist eben eine Viertelstunde, die ich nicht gezahlt gekriegt habe.

B: Ja.

P: Und die Viertelstunde haben wir halt dort sein müssen. Und in dieser Viertelstunde habe ich mal das Fahrrad gesucht. Da habe ich immer geschaut, was ist halbwegs gut beinand.

Also sie haben gemeint, das liegt ein bisschen in unserer Verantwortung, dass wir checken, dass das Fahrrad halbwegs in Ordnung ist. Das war manchmal echt nicht leiwand, also. Die Bremsen sind manchmal nicht gescheid gegangen und.

B: Darf ich dich kurz fragen: Das Fahrrad hast du bei der Zentrale gesucht von Lieferando?

P: Genau, also das war bei Schottentor Nähe. Und da habe ich mir das Fahrrad dann abgeholt.

B: Alles klar.

P: Das waren Elektroräder, die oft nicht so gut beinand waren, meiner Meinung nach. Und dann, genau. Habe ich mir halt meinen Rucksack geholt dort. Die. Die Uniform selbst hat man daheim vorher schon angezogen.

B: Damit ist man schon hingefahren?

P: Genau, oder man kann sich auch dort umziehen. Es gibt so Garderoben, die aber ur klein sind und keine Ahnung. Also ich habe sie immer daheim umgezogen und bin mit der Uniform direkt hingefahren. Ahm. Und dann habe ich mir das Fahrrad geholt und habe in meiner App eingegeben, ich bin jetzt im Dienst. Und dann habe ich auf meinen ersten Auftrag gewartet.

B: Ja.

P: Das war meistens so, dass man zu einem Park in der Nähe gefahren ist. Man hat oft nicht gleich den Auftrag gekriegt, sondern hat gechillt.

B: Im Park gewartet?

P: Ja, da sind dann auch andere Rider, glaube ich, nennt man die [lacht].

B: [lacht]

P: Also Kolleg*innen gewesen und ja, da hat man sich manchmal ein bisschen ausgetauscht.

B: ja.

P: Und ja dann hat man den Auftrag bekommen. Das war dann zum Beispiel ein Restaurant und du klickst dann einfach in der App auf Navigieren. Das heißt da bin ich auf meinem Rad gesessen und dort hingefahren. Dann war es oft so, dass man ein bisschen gewartet hat bis das Essen halt fertig ist oder es war schon fertig. Das ist halt sehr unterschiedlich. Und das habe ich in meinen Rucksack getan und eben bestätigt, dass ich das Essen abgeholt habe. Und da ist eben in der App schon direkt gekommen zu welchem Gast ich da fahren muss. So bin ich immer über Google Maps, also das war so integriert in der App, ahm, bin ich hingefahren und habe das abgeholt. Und das geht die ganze Zeit so weiter.

B: Mhm. Hast du das Gefühl, es gab irgendwie ein Gemeinschaftsgefühl zwischen dir und den anderen Ridern?

P: Also, was mir extrem aufgefallen ist, also. Man grüßt sich halt immer. Man grüßt sich nur bei Lieferando. Also man grüßt sich nur bei Lieferando. Also die Uniform und die Logos.

B: Wie beim Motorradfahren?

P: Ja, so ca. Aber was halt der große Unterschied ist zum Motorradfahren, was beim Motorradfahren nicht so ist: Da grüßt sich halt jeder Motorradfahrer, aber bei Lieferando war es halt

so: Man hat sich unter Lieferando begrüßt, aber mjam eher nicht so. Das war so die Konkurrenz. Also ich habe die auch begrüßt, aber die haben nicht zurückgegrüßt oder das war nicht so üblich, anscheinend. Sondern das war so dieses, ja man ist halt in derselben Firma und hat dieselbe Kleidung an und man ist halt Lieferando und grüßt sich so.

B: Ja.

P: Und, ahm. Ja, genau, da war schon irgendwie so eine Art Gemeinschaftsgefühl. Ja und es war halt schon bei Lieferando...die meisten finde ich, waren eher so, zumindest augenscheinlich für mich Leute, die halt nicht gut im Arbeitsmarkt ihren Weg noch nicht finden, weil sie zum Beispiel noch nicht gut genug Deutsch können.

B: Mhm.

P: und dort das halt nicht so verlangt wird. Also ich habe, zumindest augenscheinlich jetzt, war ich einer der wenigen Österreicher.

B: Alles klar.

P: Also, ich kann ja nicht genau schauen, wer da jetzt wie die Staatsbürgerschaft ist usw.

B: Klar, ja.

P: Aber augenscheinlich war es für mich so, dass es eher so in die Richtung geht, dass da so viele Leute sind. Oder halt Studenten, die geringfügig arbeiten, so wie ich halt.

B: Die das machen, ok.

P: und auch so in der Whatsapp-Gruppe, da ist auch viel herumgeschrieben worden. Auch private Sachen. Das ist mir eher ein bisschen am Arsch gegangen, weil ich oft einfach Nachrichten gekriegt habe in die Gruppe. Und ich wollte das nicht so. Für mich war das nicht so relevant. Es gab aber irgendwie einen Austausch. Es sind auch, wie diese Dokus herausgekommen sind von Lieferando ist darüber geredet worden oder auch Berichte von der Heute. Da ist mal ein, ein Rider auf der Autobahn unterwegs war, aber dann hat man sich halt darüber aufgeregt, dass das gar nicht die Autobahn war, sondern einfach eine Bundesstraße, mehrspurige, wo Autos fahren.

B: Lacht.

P: weiß nicht, das ist halt so: Klicks kriegen, aufregen. So Zeug ist dann schon ausgetauscht worden. Ahm. Und da kann ich mich erinnern, am Anfang war da mehr und irgendwann hat sich anscheinend Lieferando dazu entschlossen, dass in die WhatsApp-Gruppe auch die Leute vom Büro reinkommen. Und dann war's weniger. Das war dann so ein bisschen die Situation: ‚wir werden beobachtet von den Chefs‘.

B: Und deshalb schreiben dann...

P: Dann ist es weniger geworden, habe ich das Gefühl.

B: Ja.

P: Voll.

B: Aber hast du das Gefühl gehabt irgendwie ein Team gehabt zu haben? Hat sich sowas herausgebildet an Fahrer*innen?

P: Na, also. Ich habe sehr selten mit denselben Leuten geredet. Ich habe immer wieder neue Leute kennengelernt. Ich glaube die Fluktuation ist sehr hoch, die kommen und gehen und machen's manchmal nicht für lange. Und es sind halt ur viele. Die haben unterschiedliche Dienstzeiten, man trifft sich dann nicht so. Das Einzige, was die Leute im Büro, die halt in diesem Hub hat das geheißen, wo man das Fahrrad geholt hat. Und das Büro war, wo man am Anfang noch reingehen hat können wegen Fragen, eben haben's das auch abgeschafft. Man kann nur mehr über die App Fragen stellen.

B: Ok.

P: Das ist mir auch am Arsch gegangen, also. Und da wenn ich mit jemanden reden wollte über ‚ich hab das und das Problem so‘, schaut's das mit dem Urlaub. Wie funktioniert das'.

B: Ja.

P: Die waren schon im Hub ein eingefleischteres Team. Die haben auch miteinander mehr geredet und sind gemeinsam miteinander in den Dienst gekommen. Das war halt eine Gruppe.

B: Ok.

P: Und die waren auch, finde ich, zu uns oder zumindest mir immer sehr nett und respektvoll und alles. Weil die teilweise auch selbst noch Fahrer sind oder waren und waren immer zu mir sehr wertschätzend. Und waren auch überhaupt nicht, dass sie uns gestresst haben oder so. Bei Regen haben sie gesagt: ‚fahrt's lieber vorsichtig, passt's auf‘. ‚Trag einen Helm.‘ Ahm, auch wenn die Zeit rot ist, weil das kommt bei der App, wenn es rot ist, heißt das du bist spät dran. ‚Auch wenn das ist, chillst.‘ Das haben sie echt zu mir gesagt.

B: Alles klar.

P: und mir eben kommuniziert, dass sie mir den Stress genommen haben. Den ich mir am Anfang immer gedacht habe, man kriegt die ganze Zeit Stress bei Lieferando. Das war nie so.

B: Ja.

P: eben nicht so stark. Das hat mich positiv überrascht. Eigentlich. Und so das mit dem Gemeinschaftsgefühl. Also es ist auf jeden Fall wahrscheinlich weniger, als bei den meisten anderen Arbeitgebern, weil du ja die meiste Arbeit eigentlich alleine unterwegs bist.

B: Ja.

P: Und auch die Leute immer wieder wechseln.

B: Wegen der Fluktuation?

P: Mhm.

B: Gab es irgendwann Momente, als du den Job gemacht hast, wo du sagst: Da habe ich mich nicht sicher gefühlt?

P: Ja, naja Wiener Verkehr, also...[lacht]. Oft.

B: [lacht].

P: Aber das war am Anfang eher und irgendwann kommt man so rein. Wenn du immer mal wieder Stunden lang fährst jede Woche.

B: Ja.

P: Irgendwann bekommt man Sicherheit. Also dann gibt es halt Ampeln, die sind rot und du denkst dir halt, ‚warum ist die rot?‘ Das ergibt keinen Sinn, da fährst du über rot drüber.

B: [lacht].

P: Ja, du hast ein Elektrofahrrad, das halt schnell ist, zack, zack, zack dort vorbei. Ich hatte einmal, nein zweimal einen Unfall in der Zeit. Ahm. Einmal war es bei Regen. Ist es ur oag zu fahren. Es gibt da nicht immer Radwege. Manchmal musst du auf der Straße fahren und wenn so diese Bim-Schienen sind und ich bin mit einem, also dem Vorderrad in das Vordere und mit dem Hinterrad in die andere Schiene. Und da bin ich schräg [deutet Schräglage] am Boden hin auf einer Querstraße vom Gürtel weg. Da habe ich...Mir gedacht so ‚fuck scheiße‘, aber es war okay. Ich habe mir nicht krass wehgetan.

B: Mhm.

P: Und einmal bin ich auf einer Motorhaube gelegen. Da hat mich ein Auto erwischt und ich bin auf dieser Motorhaube gelegen.

B: Aua!

P: lacht. Und der Typ ist dann noch rausgegangen und hat mich ur angefuckt, weil er geglaubt hat, dass ich am Radweg in die falsche Richtung gefahren bin, aber es war so ein Doppelradweg, wo man in beide Richtungen fahren hat können und das habe ich ihm dann auch gezeigt und die Schilder gezeigt und ja, aber der war trotzdem grantig die ganze Zeit und unhöflich zu mir, obwohl er mich gerammt hat.

B: Ok.

P: Aber ich habe mir nicht wehgetan, deshalb habe ich dann auch einfach weiter Dienst gemacht. Das Fahrrad war auch okay und das war ja nicht meins. Da war's mir wurscht irgendwie.

B: Mhm.

P: aber man kriegt immer wieder mit, dass Leute Unfälle haben und es ist halt nicht sicher. Im Wiener Verkehr als Fahrradfahrer bist halt der Angefuckte. Da gibt es halt keinen Schutz.

B: Aber meinst du hat dich irgendwie die Arbeit jetzt gesundheitlich beeinflusst? Also neben den beiden Fällen, die passiert sind. Irgendwas wo du sagst, du bist müder nach Hause gekommen oder Kreuzschmerzen oder sonst etwas?

P: Ja, der Arsch hat mir schon wehgetan am Anfang [lacht].

B: Ok.

P: So. Und halt im Winter. Da bin ich schon heimgekommen und habe ein richtig warmes Bad gebraucht, weil meine Finger richtig eingefroren waren. Ich kann mich erinnern, dass ich einmal auf's Klo gegangen bin nach dem Winterdienst im Büro und ich habe meinen Gürtel nicht

aufgebracht, weil der so eingeforen war. Da habe ich halt noch nicht so gute Ausrüstung gehabt, die habe ich mir dann gekauft. Das habe ich mir alles selbst gekauft. Man kriegt zwar die Jacken, man kriegt Handschuhe, aber die Handschuhe sind nicht geeignet für den Winter. Das sind so ganz leichte Sommerhandschuhe.

B: Mhm.

P: Man kriegt Winterjacken, die recht warm sind, aber man braucht trotzdem viel mehr. Also man braucht lange Unterhose. Ähm. Langes. Und das muss man sich alles selbst zahlen. Ich glaube, ich hätte es oder ich könnte es immer noch von der Steuer absetzen, aber ich krieg's jetzt nicht von der Firma gestellt. Nur das Notwendigste. Und wo ich dann richtig eingepackt war, ist es gegangen. Und wenn ich dann mal heimgekommen bin und von der ganzen Kälte da draußen erschöpft war, da schlafen wollt. Ja, war schon in Wintermonaten heftig. Im Sommer ging es eigentlich, dadurch, dass es ein Elektrorad ist, hast du nicht diese Anstrengung vom Fahrradfahren.

B: Ok.

P: Aber ja, du musst trotzdem konzentriert sein. Verkehr und ja. Stiegensteigen und sowas.

B: das Essen rauf und runter tragen.

P: ja.

B: Meinst du, also hättest du diesen Job auch gemacht, wenn du eine Frau wärst?

P: ja. Ja sicher, es ist schon sehr männer-dominiert. Aber es gibt Frauen, die machen das. Und also. Ich wüsste jetzt nicht, wieso eine Frau das nicht machen könnte. Es kommt, also man hat wenig. Na ich glaube schon, dass ich es machen könnte.

B: Ok.

P: Gut, Frauen sind nicht so kälteresistent. Natürlich, da könnte es sein, dass es da schwieriger wird im Winter mal.

B: Aber hast du sonst irgendwo Konflikte mit Kolleg*innen oder Vorgesetzten gehabt, die für dich erwähnenswert wären? Gibt es da etwas, das dir einfällt?

P: [...]

B: Irgendwelche Streitigkeiten oder so?

P: Ich glaube, dadurch, dass ich halt eine Sozialarbeiterausbildung habe, kann ich halt so kommunizieren, dass es nicht zum Konflikt kommt [lacht].

B: [lacht]. alles klar. Ein Riesenvorteil.

P: [lacht]. Ich habe es bei anderen teilweise gesehen. Nein eigentlich nicht. Bei ein paar Sachen halt habe ich manchmal ein bisschen aufgeregt. Und da war mehr so ein, da bin ich mit Verständnis begegnet worden.

B: Mhm.

P: Aber ja, immer so ja, wir kümmern uns drum. Dann habe ich trotzdem drei mal nachfragen müssen, dass was passiert so, aber sie waren immer halbwegs nett und mit denen bemüht und na, habe ich eigentlich nicht. Das war eher so mit Kunden vielleicht manchmal.

B: Ok.

P: Keine Ahnung, die mir halt unsympathisch waren, wie sie mit mir geredet haben, manchmal. Da war manchmal ein bisschen was herablassend, also. Oder fast jeder hat irgendwie gebrochen Deutsch mit mir geredet, weil er gedacht hat, ich bin nicht aus Österreich.

B: Alles klar.

P: [lacht].

B: Als Vorannahme quasi?

P: Ja so ein bissl.

B: Vielleicht ein bisschen eine andere Frage. Hast du das Gefühl, dass die soziale Herkunft und jetzt auch ein bisschen im Hinblick deines Studiums, deinem persönlichen Hintergrund, dass das deine Arbeit da beeinflusst hat? Also, ich glaube du hast da für mich ein bisschen die Frage schon beantwortet, aber ich möchte da nicht vorwegnehmen, weil ich glaube jeder tut sich ein bisschen anders damit, wie er mit so einer Arbeit umgeht. Vor allem auch im Winter mit diesen von außen beeinflussten Schwierigkeiten. Meinst du dein soziales Sein hat die Arbeit da sehr stark beeinflusst?

P: Also. ... Ja, wahrscheinlich, wie alles ja die soziale Herkunft beeinflusst. Ich hatte sicher den Vorteil, dass ich, dadurch, dass ich in Österreich geboren bin und die österreichische Sprache sprechen kann, dass ich halt viel mehr mitgekriegt habe. Also vor allem am Anfang war dann so ein Einführungskurs. Da habe ich halt alles mitgekriegt, da sind Leute da gesessen und haben sich gedacht ‚what the fuck, was redet der da‘.

B: Ja.

P: aber da, natürlich habe ich den Vorteil gehabt, aber wahrscheinlich mit den Vorgesetzten und so. Ahm, sicher einfacher wenn man in meiner Sprache reden kann und, ja, klar habe ich da Vorteile und ich bin halt auch ein Österr...also mit den Klimaverhältnissen in Österreich vertrauter, dass ich das vielleicht auch länger, besser aushalte.

B: Klar.

P: Draußen im Winter zu sein, auf der Straße zu sein.

B: Mhm.

P: Ah, und, dass ich halt, ich war halt. Bin halt Student, wo ich angefangen habe, da war ich ja noch Student. Da war meine Unterstützung von meinen Eltern. Ahm und ich war, also nicht so sehr angewiesen auf das Ganze.

B: Okay.

P: Wenn du halt sowas nicht hast und den Job halt, also davon abhängig bist, dann ist's sicher auch was anderes.

B: Ja.

P: Ich war halt gechillter. Ich habe mir jetzt nicht so viel gedacht, ja ich muss da jetzt die ganze Zeit Leistung zeigen.

B: Mhm.

P: Ich habe es so gemacht, wie es für mich gepasst hat, alles gechillt nur arbeiten. Und habe mir jetzt nicht. Also, wenn sie irgendwie da gestanden wären und gesagt hätten ‚ja sorry, dein Vertrag wird nicht verlängert, wiederschauen‘.

B: ja.

P: Dann hätte ich mir gedacht, ja okay, dann suche ich mir was anderes, eine andere Position, wo ich mir denke ich habe es jetzt nicht so schwer am Arbeitsmarkt. Das kann man von Leuten, die eine andere soziale Herkunft haben, vielleicht nicht sagen.

B: Ja. Und weil du deine Eltern erwähnt hast: Sind die Arbeiter*innen oder was für einen. Was ist deren höchster Bildungsabschluss?

P: Also meine Mutter ist, ja, also. Ich weiß jetzt nicht, wie die ganzen Definitionen sind, aber ich würde sagen sie ist Angestellte. Das ist halt, aber sie ist schon mehr in diese Richtung, also sie hat keine Matura. Ich glaube sie hat die Handelsschule gemacht oder irgendsowas.

B: Mhm.

P: Also nicht Poly, aber so Handelsschule, 2-3jährige glaube ich, oder so. Ahm und hat dann im Getränkehandel im Büro gearbeitet. Und das 5, nein, 5 geht sich nicht aus, aber sicher 35 Jahre. Es war sicher...ihr erster Job hatte sie bis 50.

B: Alles klar, wow.

P: Also sie ist noch immer in demselben Unternehmen, das dann in Konkurs gegangen ist. Das war aber noch vor Corona.

B: Ja.

P: und hat dann gewechselt, ah, zu. Sie arbeitet jetzt in einem Hotel an der Rezeption.

B: Mhm.

P: Und da war auch, da haben wir das Problem gehabt mit Corona und wegen der Kurzarbeit. Sie war gar nicht in Kurzarbeit, sie ist gekündigt worden, glaube ich.

B: Oje, okay.

P: Ja, oder war sie in Kurzarbeit? Ich weiß es nicht mehr genau, aber es war auf jeden Fall dann schon ein bisschen der Stress so in der Familie.

B: Mhm.

P: Ah und mein Vater hat Matura gemacht, ist zum Bundesheer gegangen. Ah, und ist aber arbeitsunfähig. Also, er kriegt diese, ich weiß jetzt nicht genau den Namen mehr davon. Invalidenpension?

B: Ich glaube so heißt es ja, Invalidenpension oder Invalidenrente.

P: Ich weiß nicht, irgendwie so. Ich glaube die Namen haben sich auch geändert. Aber das kriegt er halt, aber er arbeitet trotzdem nebenbei noch hier und da in Museen und macht Führungen, ah in Mistelbach und in Aspang.

B: Alles klar.

P: Ja und meine Vaterseite ist sehr sehr arbeiterlastig, also die Familie. Der [Vater] ist auch einer der wenigen mit Matura. Und ich bin in meiner ganzen Familie eigentlich auch von meiner Mutterseite, glaube ich, ja, die zweite Person mit einem Bachelor-Abschluss. Also wir sind schon eher so untere Mittelschicht oder so.

B: Aber ist das bei euch in der Familie eine große Sache? Thematisiert ihr das?

P: Was jetzt genau?

B: Dass man studiert hat? Also, ist das...

P: Ähm, naja, ja, nein. [lacht].

B: [lacht].

P: Also bei meiner Oma war so das Thema, ‚willst nicht?‘. Also wir haben so ein. Also eine Tante von mir, die ist Unternehmerin. Also die ist dann nicht so diese Arbeiterschicht, aber halt, die hat mehr so eine Firma.

B: Ja.

P: Die eine Firma. Und da war meine Oma immer so ‚Ja, willst du nicht bei ihr anfangen?‘. Und da war ich dann so...ja, das war halt KFZ-Mechaniker.

B: okay.

P: Also, das hat mich nicht interessiert.

B: okay.

P: Und da war's so: ‚Ja, du studierst ja‘. Da merkt man schon, dass es für viele recht weit entfernt ist und sie gar nichts damit anfangen kann, dass sie Vorurteile hatten, dass ich nur studiere, weil ich zu faul bin zum Arbeiten oder sowas.

B: Ja.

P: Das war schon unter den Leuten Thema, aber nicht bei meiner Kernfamilie. Die waren eher so...

B: Mhm.

P: Ahm, dass sie es begrüßt haben, so. und jetzt auch froh bin, dass ich einen Abschluss habe und alles.

B: Alles klar. Mhm. Vielleicht nochmal zurück zu deinem Ex-Arbeitgeber eben, Lieferando. Hast du das Gefühl gehabt, du wurdest zu der Zeit einerseits fair bezahlt, aber auch von deinem Arbeitgeber fair behandelt?

P: Ja, so fair bezahlt also würde ich sagen nein, weil. Also ich habe angefangen mit 11€ die Stunde.

B: Mhm.

P: Und es ist halt, ich weiß, dass da der Zeitpunkt zumindest, da war der Kollektivvertrag bei 8 Euro die Stunde. Also es war über dem Kollektivvertrag, was man jetzt positiv sehen kann, aber ich finde trotzdem, dass 11 Euro die Stunde für diesen Job zu wenig sind. Und das ist halt, also brutto war halt für mich netto, weil ich geringfügig war. Und man bekommt sowas wie eine Gefahrenzulage nicht. Das verstehe ich nicht, weil man sich schon einer Gefahr aussetzt die ganze Zeit.

B: Ja, ja.

P: Ahm, man muss da sein eigenes Handy, so mit seinem eigenen Internet. Da kriegt man zwar so ein bisserl ein Geld pro Monat, dass das halt kompensiert wird, aber das war...Ich kann mich noch erinnern, das war irgendwie auch zu wenig und was ich auch investieren habe müssen in meine Kleidung für den Winter, was ich nicht gekriegt habe. Und das finde ich halt nicht fair, so.

B: Ja.

P: Keine Ahnung, das, ah...also von der Bezahlung, ja. Man hat zum Beispiel zu Weihnachten gearbeitet hat, dann hat man nicht, nicht wie es oft üblich ist das Doppelte gekriegt oder so, sondern man hat dann REWE-Gutscheine, glaube ich, waren es. Irgendso Gutscheine von einem Unternehmen oder so.

B: Mhm.

P: Und das finde ich nicht ok.

B: Als Kompensation?

P: Ja, man hat schon das Geld gekriegt in Form von Gutscheinen aber, ja, da sparen sie sich halt ein paar Euro, ein paar Geld und so. Und es war auch so wegen der Corona-Krise haben sie Umsatzsteigerungen gehabt, während der Corona-Krise, war es so 11 Euro und in der Corona-Krise sind's auf 10 Euro herunter gegangen. Also nach meiner Vertragsverlängerung, ja, habe ich weniger verdient.

B: Okay.

P: Ja, und das habe ich nicht...das kann ich nicht einsehen, wenn Unternehmen eine Umsatzsteigerung macht, dass sie dann Löhne kürzt. So.

B: Ja.

P: Ja, ahm. Aber von der Bezahlung her ist das nicht fair, nicht fair finde ich. Ahm, aber behandelt ...bin ich immer recht gut. Also wie gesagt, den meisten Kontakt, den du hast, ist halt im Büro. Das sind alles Leute, die selbst mal den Job gemacht haben.

B: Ja.

P: Das merkt man, die wissen...die sind jetzt nicht irgendwie abgehoben oder so.

B: Ja.

P: Verlangen für die Sachen, die wo du denkst, du hast keine Ahnung vom Job. Da hab ich im Kopf gut behandelt. Das ist aber ne App. Da bist du eher im Kontakt mit dem Dispo und der

Dispo sitzt in Deutschland. Der ist nicht in diesem Büro und mit dem hast du eigentlich überhaupt keinen persönlichen Kontakt, sondern der schreibt dir nur. Dem kannst du dann schreiben, wenn du Probleme hast.

B: Mhm.

P: Wenn du was nicht findest, wenn du die Adresse nicht findest oder wenn der keine Adresse angegeben hat oder wenn der in irgendwelche Schwierigkeiten kommt oder so...schreibst du dem und er schreibt dir zurück.

B: Mhm.

P: und da war es meistens positiv, aber manchmal habe ich zum Beispiel sowas wie geschrieben: ‚Ja diesmal muss ich pünktlich aufhören, äh, weil ich wohin muss.‘ Und dann haben sie eben einfach gesagt, ‚nein, das geht nicht‘ und dann habe ich Überstunden gemacht oder so und eigentlich hätte ich wohin müssen oder so. Weil das ist auch hier und da vorgekommen.

B: Okay.

P: eigentlich recht oft sogar wahrscheinlich. Also, ein Drittel der, na wahrscheinlich sogar zwischen einer Hälfte und dem Drittel der Einheiten bin ich später rausgegangen aus der Arbeit.

B: Ja.

P: aber meistens waren es halt 5 Minuten, 10 Minuten oder sowas und manchmal war es so, du hast einen Akku in der, im Fahrrad. Und du weißt dann, okay gut, der ist jetzt schon so leer, ich sollte heimfahren, weil sonst ist der Akku leer. Und dann habe ich dem Dispo geschrieben und gesagt so ‚Nein, sorry. Bitte fahre diesen Auftrag noch weiter. Und dann habe ich diesen Auftrag halt noch gemacht.

B: Ja.

P: und dann bin ich da gestanden ohne Akku. Und wenn du mit einem Elektrorad ohne Akku heimfährst, das ist ur schrecklich.

B: Ja, ja.

P: weil, du es nicht so hättest, wie wenn du mit einem normalen Fahrrad fahren würdest. Sondern du musst richtig...

B: Ja.

P: reintreten, also.

B: Lässt sich schwerer treten als ein normales Fahrrad?

P: irgendwie viel viel viel schwerer. Also wirklich schwer.

B: okay.

P: und das ist dann schon ein paar Mal vorgekommen, wo ich mir gedacht habe, okay der hat mich in eine Situation gebracht...ich hoffe der weiß das, wie anstrengend das ist.

B: Ja, ja.

P: Aber ich habe es halt trotzdem gemacht, weil es halt anscheinend irgendwie besser war, damit alle Aufträge abgedeckt sind und da habe ich mich jetzt zum Beispiel in dem Moment

nicht fair behandelt gefühlt. So in den, mit dem Dispo. Aber das war bei manche Sachen auch wieder voll...also die wechseln auch immer, neue Namen und es ist immer wer anderer.

B: Mhm.

P: Und bei manchen ist das gegangen. Da habe ich gesagt ‚kann ich bitte früher aufhören‘ – ‚Kein Problem, hör ein paar Minuten früher auf‘ gehört oder so und trotzdem alles gezahlt gekriegt. Und dann so ja passt. Das war sehr unterschiedlich. Aber da waren manche, manche Sachen nicht cool. Und halt auch das mit dem...was ich dir vorher schon erzählt habe, dass...also ich finde das hat eher. Das ist eher die Kritik an der Bundesregierung, dass die halt Corona-Maßnahmen gesetzt haben und dann haben wir nicht mehr in die ...reingehen dürfen... in die Gaststätten, in die Restaurants und somit auch nicht auf's Klo gehen dürfen.

B: ja.

P: Und da haben wir dann eben draußen hingepisst.

P: Okay. Das war...oder wenn halt irgendwer so nett war und die Gesetze missachtet hat...

B: Ja.

P: da aufs Klo gehen dürfen, also. Ein leeres Restaurant.

B: ja.

P: Da musst du dir mal denken ein leeres Restaurant, da ist kein Mensch. Wen soll ich da anstecken? Und dann gehst du auf ein Klo, wo kein Mensch ist, aber das waren eben Regeln von oben, die [Restaurants] haben sich halt alle angeschissen, dass sie Strafe zahlen müssen und da hast dann irgendwie ins Gebüsch pissen müssen.

B: Ja.

P: Aber das...Ich weiß nicht, ob das mit Lieferando...Also ich habe mich aufgeregt bei ihnen, sie haben das auch voll verstanden und auch gesagt, sie reden nochmal mit den Restaurants, aber es hat sich eigentlich nichts geändert. Ahm.

B: Also, das hat nicht nur was mit dem Arbeitgeber zu tun?

P: Ich glaube es hat eher, ja, also ich glaube es hat mit dem...Lieferando hat zumindest zu mir gesagt, dass sie eigentlich eh ausgemacht haben, dass wir das dürfen.

B: Ja.

P: aber da ist anscheinend irgendwas schief gegangen. Das hat nicht funktioniert.

B: Okay.

P: Ja, ich habe...ja...

B: Hast du das Gefühl, dass die Arbeit selbst sowohl zu Pandemie-Zeiten, als auch heute...also dass diese Arbeit von Lebensmitteln- und Essenskurieren anerkannt ist? Also ist sie...wird sie als Arbeit gesehen?

P: Von wem?

B: Von jenen, die Essen bestellen.

P: Also wie es mit den Kunden war mit der Wertschätzung oder so?

B: Genau, ja.

P: Ja, auch gemischt. Ein ‚Danke‘ hat man meistens gehört.

B: Mhm.

P: Manchmal haben sie dich nicht angeschaut und dann einfach genommen.

B: Ja.

P: Aber meistens war es schon so ein ‚Danke‘ und wie gesagt so hin und wieder Trinkgeld. Da hätte ich mir schon mehr erhofft. Das war wenig. So ein bis zwei Euro. Halt in der Stunde. Und pro Aufträge hat man halt ... etwa eine Stunde waren's. 3? Aufträge? Drei, vier. Wahrscheinlich.

B: Wahrscheinlich abhängig von der Strecke?

P: Ja, voll. Das ist immer unterschiedlich, aber so im Durchschnitt jetzt..ja, und da haben mir oft welche nicht gegeben und das habe ich dann schon immer als Wertschätzung empfunden, weil es mir dann doch, auch wenn es nur 50 Cent waren, oder so...Das war Wertschätzung ‚ja, danke, dass du mir das gebracht hast‘.

B: Ja.

P: Das war weniger als erhofft und ja...überhaupt, wenn es so in die Richtung gegangen ist...es hat ur geregnet, es war ur weit von Wien weg, ich bin ewig gefahren und habe mir gedacht, so ‚hey gut, das ist zwar jetzt ur anstrengend, aber wenigstens kriege ich Trinkgeld‘ – da habe ich mir gedacht, das ist ja logisch...

B: Ja.

P: aber dann habe ich keines gekriegt oder so, dann habe ich mich nicht wertgeschätzt gefühlt.

B: Okay.

P: Ahm oder ja, aber es war im Großen und Ganzen war es in Ordnung. Ich meine, es war halt...du bringst ihnen Essen. Und die meisten Menschen sind froh, wenn sie Essen bekommen.

B: Essen bekommen, ja.

P: Also, wenn sie Essen sehen, dann strahlen sie so.

B: Dann sind sie glücklich [lacht].

P: [lacht] Ja, ja. Aber das...auch wenn sie vielleicht vorher, sich aufregen ‚Mah, der braucht so lange‘...

B: aber sobald es dann da ist...

P: ja, dann haben sie alles vergessen und du kriegst nur das mit. Also das hat sich sehr selten jemand aufgeregt, wenn ich zu lange gebraucht hab.

B: Mhm.

P: Obwohl du ja keine Schuld...also du brauchst ja, meistens ist ja der Grund, weil man so lange braucht nicht beim Fahrer, sondern weil dann sind zu wenig Fahrer unterwegs.

B: Ja.

P: Insgesamt. Oder das Restaurant braucht so lange, weil es zu viele Bestellungen oder zu wenige Mitarbeiter hat oder sowas. Und manche Leute checken das nicht und fucken dich dafür an, aber das ist sehr sehr selten. Das war wahrscheinlich in den 1,5 Jahren, in denen ich dort gearbeitet habe...weiß ich nicht...5 Mal oder so.

B: Alles klar.

P: Die meisten freuen sich dann und ja. So unter dem Strich war es okay von der Wertschätzung außer mit dem Trinkgeld halt in der Hinsicht.

B: das ist das Ding, ja. Ahm, bist du Mitglied in einer Gewerkschaft?

P: Nein, gar nicht.

B: Also unabhängig von dem damaligen Job?

P: Also nein, Caritas Gewerkschaft...da habe ich gar nicht darüber nachgedacht und bei Lieferando habe ich gar nicht darüber nachgedacht, weil ich gewusst habe, ich bin da nur kurz. Deshalb...aber es war cool, dass es dort eine gibt. Als ich dort gearbeitet habe, hat es geheißen es gibt eine, dann gab es einen Wechsel, keine Ahnung. Wo ich angefangen habe, hat es eine gegeben und die haben sogar bei dieser Einführung, da ist einer von der Gewerkschaft reingekommen und hat dann nochmal mit uns alleine geredet ohne Büro und...

B: Mhm.

P: Und der hat halt so ein paar arbeitsrechtliche Sachen erklärt und halt gemeint, dass man zu ihm immer hinkommen kann und so.

B: Also die Möglichkeit gab es?

P: Also wie es jetzt ist...es war irgendwas, aber das habe ich nicht ganz mitbekommen. Jetzt eben, aber wie ich angefangen habe, hat es [die Gewerkschaft] auf jeden Fall gegeben.

B: Okay. Mhm. Alles klar.

B: Vielleicht eine recht extreme Frage: Das hat jetzt weniger mit Lieferando zu tun, aber mehr mit vielleicht deinem Zugang zu Arbeit prinzipiell: Würdest du streiken, wenn du es als notwendig erachtest? Wegen deiner Arbeit?

P: ... Also ja, wenn ich es als notwendig erachte, klar.

B: Ja.

P: Also in Österreich geht das ja recht gut.

B: Mhm.

P: Weil da ja ein soziales Sicherheitsnetz hast, wo du ja zumindest, wenn du anspruchsberechtigt bist jetzt nicht die krassen Existenzängste haben musst.

B: ja.

P: Und deshalb würde ich streiken, ja. In Österreich schon.

B: Mhm. Okay. Und ja. Vielleicht auch eine persönliche Einschätzung von dir: Hast du das Gefühl, dass Leute, die so eine Arbeit verrichten (nämlich eben Essen ausliefern) ein Gemeinschaftsgefühl an sich einfach mittragen – unabhängig von dir selbst jetzt – wenn du auf die

Kolleginnen und die Kollegen schaut ein bisschen im Rückblick – Gibt es da Solidarität unter den Kolleg*innen, die du hattest?

P: Ja, würde ich schon sagen. Also, was mir halt aufgefallen ist bei Lieferando, dass ...es gibt ja diese Whatsapp-Gruppe, da hast du schon gut Fragen reinstellen können.

B: Ja.

P: Und die sind ja auch recht schnell beantwortet worden. Wenn sowas wie ein Unfall war oder so war auch viel Mitgefühl. Und wenn du gemerkt hast, einer kommt rein [ins Büro] und der humpelt ein bisschen oder so...Da auf jeden Fall und es war auch...Beim Fahren hat sich jeder begrüßt.

B: lacht.

P: Aber es war halt nur unter Lieferando mehr. Also selbe Uniform, selbes Logo, selbe Firma. Da hat man sich eher begrüßt als mit den mjam-Kolleg*innen, die Konkurrenten sind, aber irgendwie dasselbe machen.

B: Ja.

P: Ich habe die auch begrüßt, die mjam-Fahrer meistens. Aber da kam öfters nichts zurück. Eigenartig war das, eher unüblicher.

B: Okay.

P: Also das war irgendwie: Was Logos und so irgendwie ausmachen.

B: Ja.

P: Aber in Lieferando schon, aber dadurch, dass das halt...ahm...dass man immer wieder andere Kollegen trifft und viele ja oft nicht lange da sind oder einfach so viel da sind und immer andere Zeiten haben, triffst du immer wieder andere Leute. Und das hindert schon dieses Gemeinschaftsgefühl. Und du bist ja die meiste Zeit alleine unterwegs. Also das ist schon ein Job wo...was auch ein Vorteil sein kann für Leute, die überhaupt keine sozialen Kompetenzen haben. Also, du brauchst jetzt irgendwie nicht so viel...Du brauchst kein Teamwork oder so, wie es zum Beispiel bei mir irgendwie wegen der Sozialen Arbeit ist. Da, da kannst du.

B: Da macht man den Job also eigentlich meistens alleine.

P: Ja, wenn du irgendwie keine Menschen magst, dann weißt du, dass du da mit niemandem reden musst [lacht].

B: Ja klar lacht.

P: Aber sonst, wenn du so gemeinsam wartest und man führt ein bisschen Smalltalk und so.

B: Ja.

P: Oder ja...und das auch mit den Mjam-Fahrern. Da wird dann verglichen.

B: [lacht].

P: [lacht]. Da findet man raus, wo ist es besser oder so. Es gibt Leute, die wechseln von Lieferando zu Mjam. Das gibt's aber auch umgekehrt. Das hat halt alles so seine Vor- und Nachteile. Bei Mjam zum Beispiel ist es meistens, wenn du dich richtig anstrengst, kriegst du mehr

[Geld] pro Stunde, weil du pro Lieferung bezahlt kriegst. Also wenn du viele Lieferungen hast, dann kann sich das rentieren.

B: Ja.

P: So. ...aber dafür sind sie alle viel gestresster.

B: Das wusste ich nicht.

P: Weil sie schneller sind, kriegen sie mehr Geld und dann regen sie sich auch mehr auf, wenn das Restaurant nicht weiterrut und so. und das ist bei Lieferando...da sind die Leute gechillter, weil es eh wurscht ist. Du kriegst immer gleich.

B: gleich.

P: pro Stunde. Und ah...ja. Voll. Aber so Gemeinschaftsgefühl. Ja, aber da wahrscheinlich weniger als bei den meisten anderen Unternehmen, weil es eben wechselt.

B: Würdest du den Job wieder machen, irgendwann?

P: Naja, also. Ja...also wenn ich es vergleichen würde mit den ganzen anderen Jobs, die ich so gemacht habe, war das so mein Liebstes, würde ich sagen. Ahm, weil ich glaube das Größte, also der größte Vorteil war, dass im Endeffekt hatte ich keinen präsenten Chef. Du hast schon die App und die Technik, die dir sagt, was du zu tun hast, aber keinen Chef, der launisch sein kann, der dir am Arsch gehen kann und das war bei manchen Jobs so in der ...in der Ding war das so krass im Catering. Wenn du da irgendwo hinkommst, da ist ur viel Stress und da ist die Küche und es gibt einen der allen anschafft, dich behandelt wie der letzte Dreck oder so. Das ist bei Lieferando eben weniger, weil's...weil du meistens alleine bist und du einfach deinen Job machst. Und auf die App bist halt nicht angefahren.

B: Ja klar, klar.

P: [lacht].

B: aber es schaut einem einfach niemand so direkt über die Schulter, nicht?

P: genau Aber du...in meiner Position, in der ich jetzt bin, würde ich es wahrscheinlich nicht machen, weil ich da zu wenig verdiene und eine Ausbildung habe und im sozialen Bereich mehr Interesse habe und so.

B: Ja.

P: Aber das ist meine Position. Wenn ich aber irgendwann...weiß ich nicht...Skandal: Ich habe meine Bachelorarbeit, weiß ich nicht, irgendwie gefaked oder so und ich bekomme den Titel aberkannt.

B: [lacht].

P: ...dann würde ich es wahrscheinlich schon wieder machen.

B: aber davon wollen wir nicht ausgehen.

P: [lacht].

B: [lacht].

P: Nein hoffentlich nicht. Ich habe vorhin Plagiatsprüfung gemacht.

B: sehr fein, na schau, das kommt auf mich auch noch zu.

P: aber es ist der Job, den ich doch am ehesten machen würde. Wie soll ich sagen...ich habe vorhin Catering und Fundraising gemacht. Die würde ich eher weniger machen, also Fundraising eher gar nicht mehr. Das war mir zu anstrengend.

B: Ja.

P: Aber ich habe so ...als Nebenjob, okay, aber als 40 Stunden-Job, glaube ich, würde ich Lieferando nicht machen. Aber als Nebenjob neben dem Studium, ja. Wieso nicht. Schon.

B: Okay.

P: Aber ja, na. 40 Stunden nein. Und 20 Stunden wahrscheinlich auch nicht, weil bei 20 Stunden kriegst du 800 Euro. Das ist ja viel zu wenig. Wenn ich mir anschau, ich kriege jetzt in meinem Job 1.300 oder sowas.

B: für dieselbe Stundenanzahl?

P: Für dieselbe Stundenanzahl kriege ich bei der Caritas 1.300, 1.400 und bei Lieferando 800. Mit 800 kommst nicht weit [lacht].

B: Ja klar. Okay. Du. Ich bin jetzt dann am Ende mit meinen Fragen. Ahm. Gibt es irgendwas, wo du sagst, das wäre vielleicht noch hilfreich zu erwähnen? Oder irgendetwas was du sagen möchtest, aufgezeichnet haben möchtest? [lacht].

P: hmn...ja, also Ich finde halt wichtig bei Lieferando...also was ich so während der Zeit, wo ich so dort gearbeitet habe...Es gibt Vor- und Nachteile und es gibt schon Nachteile, die echt kritikwürdig sind und mir denke ‚what the fuck, das ist echt nicht cool‘ und auf die soll man auch achten, aber es hat irgendwie auch positive Seiten. Und es gibt so medial, ist mir das aufgefallen...

B: Ja.

P: Ich war halt in diesem System Lieferando drinnen und habe dann zum Beispiel diese Doku von ...es gab glaube ich zwei. War es das y-Kollektiv der Youtuber? Glaube ich? Und dieser – war es die Heute-Show? Es gibt jedenfalls so Dokus über Lieferando und die...du, du weißt ja wie es ist und dann schaust du dir die Doku an und denkst dir ‚ja, wichtig die Kritik, aber es ist krass einseitig‘ und es sind zum Beispiel...dieser Stress, wo ich selbst auch geglaubt habe, dass ich jetzt ständig Stress kriege bei Lieferando...das hatte ich einfach nicht.

B: ja.

P: Also ich habe gechillt. Ich habe mir manchmal Pausen genommen, wenn ich wollte und..habe Musik gehört immer beim Fahren. Ich glaube das darf man gar nicht. [lacht].

B: [lacht].

P: Und ich habe mich echt nicht gestresst. Da gab es keine Kritik. Es gab keinen der mir gesagt hat...der angerufen hat und mir gesagt hat ‚fahr schneller, fahr schneller‘ oder so und das ist für diese Dokus dargestellt worden

B: Okay.

P: ...wo ich mir gedacht habe so...die zeigen was auf, was so nicht da ist.

B: Okay.

P: das..ja, dass man. Voll, deswegen ist es eh gut, dass man so ein bisschen Leute interviewt oder mit denen redet und das weiß. Ich meine, es gab viele Kollegen, die haben sich über alles aufgeregt dort. Und ich bin halt, ich bin vom Typ her auch eher so, dass ich einen positiveren Blick habe.

B: ja.

P: Und so das Gute mehr sehe. Und nicht so in dieses ‚ich rege mich über alles auf die ganze Zeit, und...‘

B: ja.

P: In das ver falle ich nicht so schnell und deshalb sehe ich das nicht so. Ja.

B: Alles klar. Ich glaube das ist gut und wichtig, dass du das dazu gesagt hast. Ahm. Du, ich glaube ansonsten...Alles was du mir sonst noch mitteilen möchtest, kannst du mir gerne schreiben oder so.

P: Okay. Ich kann dir den Vertrag schicken, wenn du magst?

B: Ich bin mir nicht sicher, ob ich den haben darf, ich frage mal an der Uni nach.

P: ich würde ihn dir trotzdem schicken.

B: Ich würde ihn mir ehrlich gesagt gerne mal anschauen...

P: Ich kann es ja vorher schwärzen. Ist ja dann nicht nachvollziehbar, dass der von mir ist...oder?

B: Das stimmt, das stimmt. Ja. Wenn das für dich in Ordnung ist.

P: Ja, wenn du sonst noch irgendwas genauer wissen willst oder was Wichtiges hast, dann kann man das aus dem Vertrag vielleicht besser herauslesen.

B: Ja, ja. Das wäre dann sehr transparent. Vielleicht in dem Zug auch nochmal für dich als Info: Du kriegst von mir noch eine Erklärung zum Datenschutz, wo wirklich explizit drinnen steht, dass das nur für die Masterarbeit verwendet wird. Alles was du mir gesagt hast. Und sobald ich das Interview transkribiert habe, kannst du es dir nochmal durchlesen. Du schaust dir das einfach an und wenn du sagst ‚hey, das hätte ich lieber nicht gesagt‘ oder diese Frage war einfach von mir nicht angenehm oder hätte ich anders stellen sollen, dann gibst du mir bescheid und dann wird das gestrichen.

P: Ja, passt. Aber ich glaube nicht, dass da irgendwas wäre.

B: Aber ja. Sowas merkt man dann immer erst im Nachhinein und deshalb, kannst du es dir gerne nochmal durchlesen. Solltest du – das allerwichtigste – interessiert daran sein, meine Masterarbeit zu lesen, wenn sie mal fertig ist [lacht], dann melde ich mich bei dir. Die Option gibt es natürlich auch.

P: Klar. Bitte gerne.

6.3. Anhang 3 – Interview S. 2021

Interview 12.10.2021 Sara S.

Interview 12.10. um 13:30 Uhr

B: Alles klar. Aufnahme ist gestartet. Ich grüße dich, nochmal. Möchtest du dich vielleicht ganz kurz vorstellen? Wie ist dein Name und wie alt bist du?

S: Ich bin Sara und ich bin 25.

B. Alles klar. Dankeschön. Ahm, genau. Mein Name ist Bianca Boros, ich führe das Interview im Zuge meiner Masterarbeit an der Uni Wien für den Studiengang der Internationalen Entwicklung und forsche in meiner Masterarbeit zu Beschäftigungsverhältnissen der Gig-Economy. Und da ganz explizit zu prekären Beschäftigungsverhältnissen, also solchen die, teilweise befristete Dienstverhältnisse ausmachen wie zum Beispiel bei Botendiensten, Lieferantendiensten und deshalb bin ich auch auf die Zielgruppe gekommen – Menschen zu interviewen, die bei Mjam oder Lieferando gearbeitet haben oder noch arbeiten. Genau. Vielleicht ganz wichtig für die Aufnahme: Dein Name würde nach diesem Interview anonymisiert werden. Also das ist der Plan für die Transkription des Interviews und ich bräuchte auch mündlich hier nochmal dein Einverständnis, dass du aufgenommen werden möchtest:

S: [lacht] Ja, voll. Das ist in Ordnung.

B: Yes, super dankeschön. Und natürlich das Wichtigste: Deine Daten werden vertraulich behandelt. Das heißt die kommen nur in die Masterarbeit und das unter anonymisierten Namen.

S: Perfekt.

B: Perfekt. Vielleicht ganz kurz: Wie ist das Interview aufgebaut: Ich starte mit ein paar Fragen, die soziodemographischer Natur sind, also welchen Bildungsabschluss hat man usw. und dann später würde es weitergehen zur Beschäftigung, die du bei Mjam hattest und ein bisschen die Frage danach: 'Wie verortest du dich in der Arbeit und welches Bewusstsein hast du im Bezug auf Arbeit'. Hast du irgendwelche Fragen zur Forschungsfrage? Irgendwas, was du vorab sagen möchtest?

S: Ich glaube, ich bin gespannt auf die Fragen, die du später hast. Weil mir gerade so bei deiner Einleitung schon ein paar Sachen in den Kopf schießen.

B: Ja.

S: aber die mag ich dann auch erstmal hinten dran stellen.

B: Okay, alles gut. Ich freue mich, wenn du sie einbringst. Jederzeit! Unterbrich mich gerne. Absolut. Fangen wir vielleicht ganz kurz an mit diesem grundlegenden Fragen: Welchem Geschlecht fühlst du dich zugehörig?

S: Das ist weiblich.

B: Alles klar. Wohnst du in Wien und wie würdest du dein Wohnverhältnis beschreiben?

S: Genau, ich wohne in Wien. In einer WG und wir sind zu sechst.

B: Okay.

S: Und haben einen Garten, den alle sehr lieben. Und sonst ist unser Wohnverhältnis ziemlich nah und gemeinschaftlich. Und es war jetzt viel Umbruch und es sind jetzt viele neue Leute eingezogen, aber irgendwie haben wir auch jetzt schon so voll...der Umbruch war auch bis vor 2 Wochen, aber auch die letzten 2 Wochen waren schon sehr nah und gemeinschaftlich und sehr familiär.

B: Schön.

S: und ziemlich kollektiv gefühlt und gehandhabt.

B: Alles klar. Was ist dein höchster Bildungsabschluss, den du hast?

S: Ein Bachelor of Arts in Deutschland gemacht.

B: Alles klar. In Soziologie, oder?

S: Genau.

B: Hast du Migrationshintergrund?

S: Also, wenn man Migrationshintergrund aus Deutschland bezeichnen kann, dann ja [lacht], aber so. Sonst, meine Eltern sind auch beide in Deutschland geboren.

B: Und du selbst bist wo geboren?

S: Ich bin auch in Deutschland, in München geboren.

B: Okay. Hast du jetzt etwas, das du deine Hauptbeschäftigung nennen würdest? Sei es eine Ausbildung oder ein Beruf?

S: Mhm. Schon viel. Ein Beruf, der aber auch freiberuflich gerade von mir ausgeübt wird. In der Bildungsarbeit, genau. Das ist gerade so mein Haupt, ja nicht Haupt-...Doch das, wo ich die Zeit und Energie am meisten hinstecke gerade.

B: Okay. Wenn du [...] also vielleicht jetzt ein bisschen der Blick auf den Arbeitgeber, für den du gearbeitet hast: Ahm, wie würdest du das ganze Beschäftigungsverhältnis beschreiben? Welche Vertragsbasis hattest du und wie lange und wann warst du dort?

S: Boah, ich muss echt nochmal viel überlegen auch. Ich glaube, ich war im März 2020, war das ja dann, zu Beginn von Corona angefangen. Ahm. Und habe mich mit einem...also ich bin da hingekommen, weil ich mich mit einem Bekannten unterhalten habe, der das auch macht.

B: Mhm.

S: Und ahm, voll. Das war alles so. Ich glaube, was es am besten für mich trifft, war so krasse Anonymität auf jeden Fall.

B: Ja.

S: weil's sonst so, wie ich es von dem, von meinem Bekannten erfahren habe, auch am Anfang eigentlich so ist, dass man sich mit anderen Menschen, die zusammen anfangen in

einem Raum trifft und dann so einen Einstiegstest macht und sowas. Das alle auf dem gleichen Stand sind und da noch so ein bisschen persönlicher Kontakt ist, weil es zumindest eine Person oder zwei Personen gibt, die eine Powerpoint durchlaufen lassen.

S: ja. Und das war bei mir auch anonym. Das waren dann eigentlich nur Sachen zum Herunterladen und dann anonym online einen Test gemacht habe zum Einschulen quasi. Ahm. Genau. So war auch wie mein Arbeitsverhältnis. Ich war in irgendeiner Whatsapp-Gruppe, wo immer so zweiwöchentlich, wenn neue Menschen angefangen haben zu arbeiten so in eine Gruppe gepackt wurden. Und dann war ich, glaube ich, so mit 50 Menschen in einer Gruppe und es gab so einen Verantwortlichen. Ich weiß leider nicht mehr wie der hieß, bei mir. Der [er] auch so gut wie immer erreichbar sein sollte, wenn man irgendwie solche Anfangsfragen hatte, wie ‚Was mache ich wenn XY, irgendein Fall eintritt‘.

B: Irgendwas ist quasi.

S: Genau. Ja. Den habe ich aber auch nie gesehen, auf jeden Fall. Das Einzige, was ich von ihm gesehen habe, war sein Whatsapp-Profilbild und so hat es angefangen, die Beschäftigung. Und ja, mein Job war tatsächlich nur oder halt ganz simpel, wie ich es mir auch eigentlich vorgestellt habe: ‚Essen abholen und wohin bringen‘, also der Standard. Auslieferjob.

B: Wie...Gibt es einen bestimmten Grund, warum du den Job gemacht hast?

S: Deswegen musste ich gerade so dran denken, das ist die Sache die mir vorhin eingefallen ist.

B: Ja?

S: Ja, weil deine Frage ja in Richtung ‚prekär beschäftigt‘ geht. Und ich sehe voll und ich habe irgendwie viel mitbekommen von Menschen, die sehr prekär beschäftigt sind dort und irgendwie trifft es aber nur so halb auf mich zu. Weil ich es auf jeden Fall nicht aus einem Zwang gemacht habe. Also ich hatte auf jeden Fall noch genug Puffer [Geld beiseite] gelegt und auch so lose einen anderen Job am Laufen.

B: Mhm, okay.

S: Ahm, wo ich so ein bisschen abgesichert war. Und es war tatsächlich ein...‘Ich hatte Lust und ich habe das Gefühl, ich würde mich mit ein bisschen mehr Geld ein bisschen wohler fühlen‘, auch wenn es nur so...es waren so 200€ mehr im Monat dann.

B: Ja.

S: und ich hatte extrem Lust auf, also als Lockdown war und man ja teilweise nicht mehr raus gehen durfte, auf ‚Draußen sein und Bewegung‘ und so irgendwie gefühlt etwas Sinnvolles machen. Und jetzt nicht sinnvoll im Sinne von ‚ich verdiene Geld oder ich brauche das Geld‘ deshalb eben nicht diese Art von Prekarität sondern eher ‚psychische Gesundheit und ich will raus und ich will mich bewegen und ich will was zu tun haben,‘ was nicht nur Zuhause sitzen ist und irgendwelche Uni-Vorlesungen hören.

B: Wie viele Stunden hast du in der Woche gearbeitet?

S: Ich glaube...boah das war richtig unterschiedlich. Ich weiß es nicht mehr genau. Aber vielleicht 10?

B: Weißt du vielleicht noch deine Vertragsbasis? Also warst du geringfügig beschäftigt?

S: Ja, genau.

B: Das heißt irgendwo in dem Rahmen von 15 und keine Ahnung ein paar Stunden.

S: Voll, es war auf jeden Fall sehr flexibel und das war glaube ich auch der Grund, warum ich zu Mjam gegangen bin und nicht zu Lieferando. Weil die Schichten so mega-flexibel einzuteilen waren. Für mich selbst. Und deswegen es mir möglich war nicht zu arbeiten und dann wieder 2 Wochen superviel zu arbeiten.

B: Das heißt du konntest dir das immer flexibel einteilen?

S: Ziemlich, ja.

B: Wie weit vorher musstest du Bescheid geben, wenn du einen Dienst angetreten bist?

S: Es ging theoretisch eine halbe Stunde bevor ich angefangen habe.

B: Ehrlich?

S: Ja, weil es halt, das war für mich superskuril, so...diese Möglichkeit zu haben so spontan eine Schicht anzunehmen, weil es ja online so einen Schedule gab, wo freie Schichten da waren und auch irgendwie von anderen Leuten. Eine halbe Stunde, bevor du eigentlich angefangen hättest zu arbeiten, könntest du deine Schicht auch wieder absagen. Das heißt es waren halt voll oft spontan Schichten frei, die du halt spontan annehmen konntest, wenn du Lust drauf hast oder Kapazität oder es dir reinpasst oder so.

B: Okay. Und zu welchen Tageszeiten hast du bei Mjam dann ausgeliefert? Mittags, abends, am Wochenende, unter der Woche?

S: Voll unterschiedlich. Am Anfang immer eher so vormittags, weil es ein bisschen gemütlicher war und ich es mir...und da auch Zeit hatte, weil ich nachmittags Uni-Kurse hatte. Und dann meistens bis zum Schluss eigentlich immer so abends, wo viel los war, irgendwie.

B: Okay.

S: voll und am Wochenende mal, aber jetzt nicht so dezidiert viel am Wochenende. Meistens schon unter der Woche abends würde ich sagen.

B: Okay. Weißt du wie hoch dein Gehalt war? Also wie viel du bekommen hast? Brutto oder netto pro Stunde?

S: Es war...ich kriege die Zahlen jetzt nicht mehr ganz hin, aber es war auf jeden Fall Minimum 8 Euro in der Stunde. Das kriegst du immer. Aber Mjam ist so getaktet, dass du pro Lieferung was bekommst.

B: Aha, alles klar.

S: Und ich glaube da wäre dann das Maximum in der Stunde 12 Euro gewesen. Wobei...Ich glaube pro Lieferung 4 Euro. Genau pro Lieferung hast du 4 Euro und schau, jetzt kommt es wieder [lacht]. Ahm und das heißt so der Schnitt ist, dass erwartet wird, dass du 2

Lieferungen in der Stunde hast. Ahm und wenn es aber mal nicht so ist, werden dir auf jeden Fall 8 Euro zugesichert in der Stunde. Und ja, genau. Mehr als 3 Lieferungen in der Stunde schaffst du nicht, wegen Wegen und Wartezeit und was. Und deshalb ist das maximale, was du eigentlich erreichen kannst so 12 Euro in der Stunde.

B: Also das heißt, wenn du jetzt nur unter Anführungszeichen eine Lieferung schaffst in der Stunde kriegst du die 8 Euro?

S: Kriege ich trotzdem die 8 Euro, genau.

B: Okay.

S: Also, so war das zu meiner Zeit, ich kann mir voll vorstellen, dass sich das geändert hat, weil irgendwie in der letzten Zeit auch öfters...ich glaube sie wollten eine Gewerkschaft gründen. Ich bin nicht mehr ganz up-to-date. Auf jeden Fall haben sich Menschen wegen des Arbeitsrecht halt mehr eingesetzt.

B: Ja, okay.

S: Aber das habe ich nicht mehr so mitbekommen, weil ich da nicht mehr gearbeitet habe.

B: Ahm, habt ihr das Fahrrad und eine Ausrüstung zur Verfügung bekommen von der Firma?

S: Fahrrad nicht, das wäre nur bei Lieferando gewesen.

B: Okay.

S: Und irgendwann hat es auch angefangen, dass man bei Mjam ein Fahrrad bekommt, aber ich hatte so ein...ich weiß nicht mehr genau, ich hätte ein Teil meines Gehalts abgeben müssen und ich hatte irgendwie selbst ein okay-es Fahrrad. Genau, ich hatte mein eigenes Fahrrad, aber so Rucksack, Powerbank, Regenjacke hat man bekommen. Voll.

B: Wenn wir schon bei der Ausrüstung sind, vielleicht ... hast du das Gefühl...hast du dich sicher gefühlt bei der Arbeit? Gab es Momente, wo Sicherheit ein Thema war für dich?

S: Bei mir tatsächlich nicht, ahm. Und ich habe mich okay-sicher gefühlt, aber auch weil ich ein okay-es Fahrrad hatte, was einfach nicht so schnell fahren konnte [lacht].

B: [lacht] Guter Grund.

S: Und ich glaube ich habe auch einfach so relativ, also schon so bewusst verdächtig war und jetzt keine superrisikanten Situationen eingegangen bin.

B: Ja.

S: und so Straßenverkehr, also ich war schon manchmal so sehr konzentriert dabei, aber auch weil ich so relativ am Anfang einen echt argen Unfall miterlebt habe von einem anderen...also ich weiß nicht mehr, ob es ein Mjam- oder Lieferando-Fahrer war, aber auf jeden Fall auch ein Fahrrad-Ausfahrtmensch.

B: Ja.

S: Und deshalb musst ich jetzt wieder daran denken wegen prekärer Beschäftigung. Ahm. Der ist bei der Mariahilferstraße gefahren und irgendwie so den Hügel runter und ein Auto nicht hat kommen sehen und halt einen argen Unfall mit dem Auto hatte und Menschen hin

sind und ich auch aus der Distanz...ich habe es aus der Entfernung gesehen. Ahm. Und er aber so sehr defensiv war und ‚auf keinen Fall Krankenwagen rufen‘ und ‚mir geht es schon gut‘. Man hat aber gesehen, dass der Mensch so voll unter Schock war. Also voll gezittert hat und so ganz starr war. Genau, aber sich so, mit allen Sachen, die er noch artikulieren konnte, gewehrt hat, dass irgendwie ein Krankenwagen oder was gerufen wird.

B: Okay.

S: weil, whatever...Aufenthaltstitel oder Geld oder keine Versicherung oder so.

B: Verstehe, okay. Ist man bei Mjam denn unfallversichert?

S: Ne. Also ich selbst war es halt so über meine Krankenversicherung, aber bei Mjam, wenn du geringfügig beschäftigt bist, nicht versichert.

B: Okay.

S: Also wie gesagt, das ist alles zu dem Zeitpunkt, als ich da [bei Mjam] war.

B: Klar, alles gut. Weil du vorhin schon ein bisschen die Kolleginnen und Kollegen angesprochen hast: Hast du das Gefühl gehabt, dass es eine Form von Team gab? Also habt ihr irgendwie zusammengearbeitet? Du hast die Whatsapp-Gruppe ja vorhin erwähnt. Gab es da irgendwelche Formate für euch?

S: Mhm. Ich fand das über den WhatsApp-Chat weniger, weil es echt so war, wenn Leute irgendwie Panik hatten, so ‚oh mein Gott, mir ist die Suppe runtergefallen, was mache ich jetzt‘ oder ‚der Mensch öffnet nicht, was mache ich jetzt?‘. Also es war viel so, wenn man am Anfang dabei war und noch nicht so ein bisschen entspannter geworden ist mit der Situation, habe ich das Gefühl, aber so über die Gruppe, also die WhatsApp nicht so, über den Chat. Aber ich fand es sauwitzig zu bemerken und es hat mir auch echt Spaß gemacht, sobald ich so mein Mjam-Outfit an hatte [lacht], was ich nicht immer an hatte, aber zumindest den Rucksack hat man ja immer an.

B: ja.

S: um das Zeug reinzutun. Da war auf jeden Fall immer so ein Zunicken oder so ein Grüßen und es war auf jeden Fall immer richtig witzig, weil ich jedes Mal so ein...da habe ich noch im 15. [Bezirk] gewohnt, wo ich Menschen kannte auf einer ähnlichen Ecke, die ich öfters gesehen habe.

B: Ehrlich?

S: Und so beim Fahren hat man sich immer so zugenickt und immer so die Hand gehoben und ah...wenn ich die Menschen aber gesehen habe und ich nicht in einer Schicht war und die Leute gerade in einer Schicht waren straight vorbei geschaut. Also auf jeden Fall nicht böartig oder so, aber man kennt sich, aber man erkennt sich wegen dem Rucksack oder anhand des Helms oder an dem Shirt oder was auch immer. Und dann hatte ich...also ich hatte auf jeden Fall das Gefühl das war voll so ein gruppenstiftendes Element, Outfit, das man anhatte und man gehört irgendwie zueinander und ja.

B: Gilt das für Mjam-Fahrer oder generell Leuten, die auf Rädern Essen ausliefern? Lieferando oder andere Unternehmen auch?

S: Ich fand es schon expliziter bei Mjam-Menschen. Also irgendwann habe ich auch echt angefangen darauf zu achten, weil es mich sehr amüsiert hat oder mir dann auch Spaß gemacht hat, irgendwann. Und also manchmal war es auch so...Lieferando und Mjam sich grüßend, aber schon nicht so doll. Also, nicht so ein Konkurrenzgefühl, also ich habe es nicht so interpretiert als Konkurrenzgefühl, aber schon noch einfach ,du bist irgendwie busy und im Stress und dann schaust du auch so auf den Weg und schaust, dass nichts passiert im Straßenverkehr und so ein anderes grünes Menschlein bemerkst du irgendwie eher, als jemand, der orange angezogen ist.

B: Ja.

S: Aber also eher vielleicht. Also ich persönlich hatte zumindest nicht so ein Konkurrenzgefühl, aber es war auf jeden Fall so ein: Die Grünen grüße ich eher als die Gelben...als die Orangen. [lacht].

B: [lacht]. Okay. Hast du das Gefühl, dass zu irgendeinem Zeitpunkt in der Arbeit Gesundheit für dich ein Thema war? Also gesundheitliche Einschränkung oder so etwas negativer Natur? War das ein Thema?

S: Äh wow, ich glaub eher insofern, als dass ich's sehr entspannt fand, spontan absagen zu können.

B: Okay.

S: So, wenn ich keine Ahnung...meine Tage reingekriegt habe und ich es absolut nicht machbar gefunden habe jetzt drei Stunden, vier Stunden, fünf Stunden auf dem Fahrrad zu sitzen, hatte ich die Möglichkeit abzusagen, ohne mich irgendwie keine Ahnung verantworten zu müssen dafür. Aber auch da wieder...Ich war auf diese 3 Stunden Fahrradfahren wegen dem Geld nicht angewiesen explizit. Ahm, voll. Und das auf jeden Fall bei mir irgendwann dazu geführt hat, dass ich öfters mich abgemeldet habe [lacht].

B: Also nicht gefahren bist?

S: ich dann nicht gefahren bin, voll ja.

B: Hast du...hat der Job irgendwie, also dein Frausein irgendwie was mit der Arbeit zu tun gehabt? Hast du das Gefühl gehabt ,ab und zu spüre ich, dass ich eine Frau bin bei dieser Arbeit...während ich sie mache?'

S: Das schon, voll. Also beim, im...es war öfters so die Situation, wenn ich in einem Restaurant gewartet habe. Und oft waren so die Eingänge bei der Küche oder so manchmal...dass die Menschen, die da gearbeitet haben auf jeden Fall so typische mackerige Kommentare abgelassen haben. Irgendwie von ,schicke Hose' bis ,du bist aber tüchtig' oder irgendwelche random Kommentare, die auf jeden Fall so gekommen sind, weil ich eine Frau bin und weil ich kein Mann bin.

B: Okay.

S: oder als Frau gesehen werden.

B: Hm. Würdest du eigentlich den Job wieder machen?

S: Ich glaube tatsächlich nicht, ne. Also jetzt nicht wegen sexistischen Sprüchen oder wegen körperlicher Belastung, sondern eher weil ich das Gefühl habe, mir rennt die Zeit voll vorbei und ich habe Lust das mit Dingen zu verbringen, die mir mehr geben. Und so für den Moment für die paar Monate im Sommer, Frühling war es voll gut und war es genau das, was ich machen wollte auch.

B: wo es gepasst hat?

S: voll, genau. Aber jetzt eben nicht mehr. Aber gleichzeitig habe ich voll das Ding, wenn mich jemand fragen würde: ‚Wie kann ich schnell unkompliziert ohne viel Nachfragen an einen Job kommen?‘ dann ist es schon einfach echt gut.

B: okay. Sag, hast du das Gefühl, dass deine soziale Herkunft oder auch der Ort von wo du kommst und deine sozialen Beziehungen etwas mit deiner Arbeit...also etwas mit dir in der Arbeit gemacht haben? Hat das einen Einfluss darauf gehabt, wie du arbeitest bei mjam?

S: Das finde ich eine spannende Frage. Also so dezidiert nicht. Ich habe...also meine Eltern sind beide...haben beide nicht studiert. Und mein Vater ist auch schon in Rente, hatte einen sehr schlechtverdienenden kleinen Bürojob und meine Mom ist Physiotherapeutin und ich habe voll gemerkt, dass es für die was voll hand...also was voll Greifbares war, was ich da gemacht habe. So rumfahren und Menschen essen bringen irgendwie. Also ich glaube, das ist ne voll andere Generation. Meine Eltern sind beide relativ alt. Und es war für die voll greifbar, was ich da mache und voll nachvollziehbar. Ich glaube, wenn ich so mein Leben in Bezug auf das Studium erzähle, ist es viel weniger verständlich, was ich damit tu und was ich da eigentlich mache. Genau. Also, es war jetzt nicht so genau auf deine Frage bezogen, aber ich hab eben bemerkt, dass die Gedanken, die ich hatte...das ist eher so, dass ich merke, dass meine Eltern da zu der Arbeit viel mehr Bezug dazu haben, als ich es eigentlich in meinem Umfeld oder in meiner Gruppe habe.

B: Spannend, okay. Hast du...Wie würdest du das Verhältnis zu Vorgesetzten beschreiben, als du für Mjam gearbeitet hast?

S: Boah, also zu Vorgesetzten habe ich irgendwie voll nicht viel das Verhältnis gehabt. Da war voll...ich hatte das Gefühl. Okay, es waren keine Vorgesetzten, aber ich war nochmal, ich glaub es war im 2. Bezirk oder so. so eine Ausgabenstelle, zu eben, wo du dir dein Equipment holen kannst.

B: Ja.

S: Und da habe ich zum Beispiel auch gemerkt, weil ich eben irgendwie Deutsch spreche, wurde ich vorgelassen. Auf jeden Fall. Und da war halt auch so: ‚Die Frau kann ruhig vor kommen, machen wir schnell, passt.‘ Also da habe ich auf jeden Fall irgendwie voll so eine

Bevorzugung gemerkt, aber das waren halt nicht so dezidiert Vorgesetzte, das waren einfach Menschen, die da auch gearbeitet haben halt, aber in anderen Positionen. Voll und bei Kunden, Kundinnen...boah es war so echt unterschiedlicher Umgang. Voll, aber es war schon so ein...wenn man es so auf einen Hierarchie-Bezug oder wenn ich so auf einen Hierarchie-Bezug denke, dann habe ich schon gemerkt, dass ich halt irgendeine Nummer bin und nicht ein Mensch, der gerade da irgendwas macht. Also so...so habe ich es oft empfunden.

B: Okay.

S: und ich glaube das hat mich eher immer so dazu gebracht, so immer sehr supportive und sehr freundlich zu Menschen sein, wenn ich Essen bestelle.

B: Ja, verstehe ich. Hast du eigentlich Trinkgeld gekriegt?

S: Manchmal, irgendwie gab es eine Zeit, wo Bargeld, Trinkgeld verboten war.

B: Wegen Corona, oder?

S: Genau. Wegen Corona, voll. Und es nur online dazu überwiesen werden konnte. Und wenn es online war, dann war das sauwenig auf jeden Fall. Aber irgendwann haben die Leute auch wieder angefangen haben Bargeld zu geben und bei mir war es voll nett, weil sie dann so zur Corona-Hochphase, ja so das wird der erste Lockdown noch gewesen sein, wo irgendwie dazugeschrieben war in der App, wo ich die Bestellung bekommen habe: ‚liegt unter der Matte‘ oder ‚bitte nehmen, auf der Fensterbank‘. Also irgendwie sowas.

B: Schau, alles klar.

S: Voll, genau, ja. Also ja voll. Aber auch so generell waren Leute so gebender, Trinkgeldgebender, wenn es Bargeld war und keine Online-Überweisung.

B: Okay. Hast du prinzipiell das Gefühl, dass du fair bezahlt wurdest – unter Anführungszeichen – für dich und fair behandelt vom Arbeitgeber?

S: ahm...Also ich, im Endeffekt ist es kein cooler Job, auf jeden Fall. Und ich glaube aber trotzdem, dass es fair war, weil ich genau wusste, worauf ich mich einlasse.

B: okay.

S: und es, wie gesagt, nicht aus so einem...Es war keine Zwangssituation bei mir. Und deswegen keine Ahnung. Faire Bezahlung finde ich das auf jeden Fall nicht. Für 8 Euro sich körperlich einen abstrampeln. Voll, so Bezahlung. Aber ich glaube das ist so mein persönliches Ding von ‚nichts unter 20 Euro finde ich eine faire Bezahlung‘ [lacht]. Oder ja. Wie viel Geld auch immer. Voll genau. Und das mit der Behandlung. Ich glaube es ist mir voll bewusst, dass ich Vorteile habe, weil ich die Sprache fließend spreche und weil ich irgendwie, ich glaube so, eine anerkannte Arbeitsmoral habe. Was aber auch daher kommt, dass ich wusste, worauf ich mich einlasse und dass ich irgendwie auf diese Art und Weise auch Bock drauf hatte, so.

B: Ja.

S: Pünktlich Sachen anzufangen, aber auch pünktlich aufzuhören. Und halt so meinen Stuff gut durchzukriegen. Aber auch so halt, weil ich weniger andere Sorgen außen herum hatte zu der Zeit. So Sorgen, die meinen finanziellen Status betroffen haben.

B: Das heißt, also die Tatsache, dass – bitte korrigiere mich, wenn ich das falsch verstehe – also nicht darauf angewiesen zu sein, spielt da sehr viel mit?

S: Voll, richtig doll. Ich glaube auch, weil ich halt manchmal so beim Warten am Rand von der Küche mit anderen Leuten geredet habe und es oft Menschen waren, die nicht fließend Österreichisch/Deutsch gesprochen haben.

B: Ja.

S: Und mir gesagt haben, dass es ihre dritte Schicht heute ist und sie schon 10 Stunden unterwegs sind. Und halt irgendwie Zuhause die Frau sitzt und halt irgendwie...es halt [für die] keine annähernd entspannte Lebenssituation für die ist. Und ich glaube so, gerade durch solche Gespräche habe ich immer wieder gemerkt und auch so rückblickend bemerkt, wie gut ich es mit diesem Job hatte, der kein sonderlich cooler Job ist. Ja.

B: Ja. Hast du zu dem Zeitpunkt, als du bei Mjam gearbeitet hast irgendwie Erziehungsarbeiten oder andere Verpflichtungen gehabt, wie ‚auf Kinder aufpassen oder auf Erwachsene, ältere Personen‘?

S: Ne, zum Glück nicht. Also ich habe, wie gesagt meine Eltern in München und da immer irgendwie so ein bisschen Care-Arbeit aus der Ferne geleistet, aber auf jeden Fall kein Kind Zuhause oder im Bekannten-FreundInnenkreis auf das ich irgendwie Fürsorgearbeit leisten sollte, müsste oder so. Oder keine pflegebedürftigen Menschen. Voll.

B: Okay. Also jetzt drehen sich die Fragen ein bisschen in eine andere Richtung: Zum Zugang zur Arbeit prinzipiell. Da geht es jetzt gar nicht unbedingt um Mjam selbst...Bist du selbst Mitglied in einer Gewerkschaft?

S: Ne.

B: Okay. Gibt es irgendein Format, wo du dich politisch engagierst? Egal ob eine Partei oder ein anderes Format?

S: äh, parteipolitisch nicht, auch wenn ich es mir schon öfters überlegt habe. Äh, aber ansonsten bin ich viel so in politischen Kontexten unterwegs, die woah...wie beschreibe ich das...die auf Missstände aufmerksam machen wollen. Und dann auch viel im Kontext von zivilem Ungehorsam auf jeden Fall. Ahm. Genau, also mit politischen Gruppen und halt oft mit FLINTA-Kontexten. Ahm. Das so auf der sehr aktivistischen Art und Weise. Und dann noch in einem Kollektiv für transformative Bildungsarbeit, was sozusagen auch meine Erwerbsarbeit ist gerade auch neben dem Studium...die superpolitisch sind und mit sehr starken politischen Meinungen vertreten sind und die auch offenbaren und somit ihren politische Bildungsarbeit machen.

B: Alles klar. Danke. Würdest du für deine Arbeit streiken gehen, wenn du der Meinung bist, das wäre es wert?

S: Auf jeden Fall, voll. Also auch...ja. Genau. Also, egal ob es für eine Arbeit ist und da zu streiken oder für andere Demonstrationen oder sowas. Also viele Punkte, die irgendwie so im Hinblick von einer sozialen Gerechtigkeit oder irgendwie sozialökologische Transformationen betreffen können, sehe ich voll viel Grund zu streiken.

B: ja, alles klar.

S: Meinst du der Job bei Mjam oder generell Jobs, die ähnliche solcher Beschäftigungsverhältnisse anbelangt wie bei Mjam oder Lieferando ...ahm, sind die in der Gesellschaft anerkannt?

S: Ahm, finde ich spannend, weil das war so ein bisschen der Gedanke, den ich auch hatte, als ich das gerade erzählt habe mit meinen Eltern. Von gesellschaftlicher Anerkennung.

Ahm. Und ich habe voll das Gefühl, das kommt darauf an, was Menschen, die potenziell Anerkennung geben können für einen Bezug dazu haben. Ja. Oder ja, vielleicht. Also genau. Ich habe da eben das Bild meiner Eltern im Kopf, die da voll den Bezug dazu haben und das irgendwie als was Wichtiges, Basales anerkennen. Und dann aber auch so die Art der Anerkennung, bei der man sich aus dem Balkon lehnt und klatscht [lacht]. Also ja, Anerkennung, genau. Das ist halt eine sehr paternalistische Anerkennung, habe ich das Gefühl. Also insofern ist sie bestimmt vorhanden, weil irgendjemand muss mir das Essen ja bringen...

B: Wenn ich es bestellt habe.

S: Genau, wenn ich es bestellt habe. Äh, aber ich habe. Also es ist halt sehr subjektiv auf jeden Fall, aber ich habe das Gefühl, das ist so diese Art von Anerkennung, die ja...KrankenhausarbeiterInnen gegeben wurde, als sie sauviel geschuftet haben und systemrelevant waren und dafür ein paar Klatscher bekommen haben, so.

B: Ja. Hältst du den Job als solchen als systemrelevant? Also in Pandemie-Zeiten?

S: Schon irgendwie, ja.

B: Also entschuldige. Ich meine tatsächlich die Lieferdienste.

S: Tatsächlich schon, ja. Doch voll. Also ich würde es auf jeden Fall nicht auf eine Ebene stellen mit den Menschen, die im Krankenhaus gearbeitet haben.

B: Ja.

S: und da irgendwie Menschen gepflegt haben. Also das auf jeden Fall nicht, aber ich glaube für viele schon. Ich hatte auch irgendwie im weiteren Bekanntenkreis Menschen, die nicht vor die Haustür gehen konnten, entweder aus Angstzuständen oder weil sie Hochrisiko-Menschen waren und nicht gehen konnten.

B: Ich kann mir vorstellen wegen der Quarantäne.

S: Genau, voll. Und insofern würde ich sie als systemrelevant in dieser Zeit betrachten.

B: Wenn du bei Mjam mal ein Problem hattest in der Arbeit, an wen hast du dich da gewandt? Mit wem hast du darüber gesprochen?

S: Schon tendenziell mit dem einen Bekannten, über den ich da hingekommen bin.

B: Mhm.

S: Weil der schon länger, bestimmt schon über 1,5 Jahre gemacht hat und immer sehr entspannt mit allem war und ich das Gefühl hatte, ich wende mich lieber an den als an eine anonyme Gruppe von 150 Menschen, die dann alle auch paniken und irgendwas dazu schreiben oder nichts dazu schreiben und ich ihn aber trotzdem irgendwie in Schreck versetze, weil irgendwas passiert ist. Voll, das war irgendwie ganz gut den als Ansprechperson zu haben.

B: Gab es für dich Stress in der Arbeit?

S: Mhm. Nicht so. Aber ich glaube das ist auch irgendwie wieder so eine... Ich habe mich nicht so sehr stressen lassen, weil ja. Weil's mir nicht so wichtig war für mein Leben. Und ich glaube, wenn dann so emotional. Also wenn Leute einen komisch angepöppt haben und man die Sachen halt fünf Minuten später gebracht haben, als sie das in der App gesehen haben oder irgendsowas. Was ich aber... ich werde einfach nicht gerne blöd angemacht, so. Da war es eher mehr so emotionaler Stress. Ähm, ja voll. Also eher mehr in die Richtung so, als von Vorgesetzten oder so von viel gespürt habe. Weil es irgendwie so anonym war, dass ich gar nicht viel Druck hätte empfangen könnte, hätte ich das Gefühl.

B: ja. Meinst du, gab es zu den KollegInnen irgendwie ein Solidaritätsgefühl von deiner Seite?

S: Ich hatte voll das Gefühl. Ich glaube, deshalb mochte ich das auch so gerne. Ahm, so dieses gegenseitige Grüßen und irgendwie so. Ja, doch manchmal sind auch in diesem Chat so Sachen gekommen wie ‚mein Akku ist gleich leer, oh Gott was soll ich tun‘ und dann war jemand ‚hmm keine Ahnung, ich bin gerade am Weg, vielleicht kann ich dir eine Powerbank geben‘? Oder ‚vielleicht kannst du...‘ also, wenn es auch nur so Tipps waren: ‚In dem Restaurant kannst du vielleicht auch mal kurz laden‘ oder so. Ich glaube, so habe ich das mitbekommen und ich glaube so generelle Solidarität ist für mich was, also auch unabhängig von dem Mjam-Arbeiten ein großer Punkt in meinem Leben.

B: Ja.

S: der mich viel beschäftigt und der mir voll wichtig ist. Und ich glaube deswegen habe ich voll das Auge dafür und ob es eben stattfindet und habe es am Ende auch so ein bisschen wahrgenommen. Durch irgendein Grüßen oder durch ein ‚Ich höre dir gerade zu, wenn du gerade erzählst, dass du 60 Stunden schon arbeitest‘. Also schon auch so kleine Punkte an Solidarität eben.

B: Voll, ja. Alles klar. Du, ich glaube ich habe dir jetzt eine Menge Fragen gestellt. Hast du irgendetwas, wo du selbst sagst, das würdest du noch gerne sagen. Also du würdest auf irgendwas gerne noch näher eingehen, was wir gerade besprochen haben?

S: Mhm. Gar nicht so dezidiert, ich finde es nur so spannend, dass es jetzt auf jeden Fall schon wieder ein Jahr ist, dass ich aufgehört habe bei Mjam zu arbeiten. Und nicht so die Gedanken von ‚was mache ich gerade eigentlich für eine Arbeit‘ und so ‚wie sehr sehen meine Eltern mich da drin‘. Irgendwie hat mich das...jetzt nicht voll lange noch danach beschäftigt, also ich liege jetzt nicht abends im Bett und denke darüber nach, aber da gibt es ein paar Dinge, die mir noch länger im Kopf geblieben sind. Was ich voll spannend finde als erste Person in der Familie, die jetzt an der Uni ist und einen Master macht. Dann doch da so eine Arbeit macht, die meine Eltern vielleicht gemacht hätten, die irgendwie ne Ausbildung haben oder einfach schon sehr lange im Berufsalltag sind und schon so mit 20 angefangen haben zu arbeiten und ich halt studiere und das sozusagen nebenbei mache und nicht als Arbeit, auf die ich angewiesen bin. Ich glaube so diese Gedanken haben sich irgendwie noch sehr lang in mir fortge...fortgeführt im Kopf.

B: Spannend, ja.

S: Also schon irgendwie so die Gedanken an...‘Welcher Klasse würde ich...in welche Klasse würde ich meine Eltern stecken oder wie empfinde ich das und wo sehe ich mich bzw. wo habe ich mich irgendwie rausgearbeitet‘ auch durch superviele Privilegien, die ich genossen habe oder ‚wo bin ich jetzt hingekommen‘. Ahm. Ja. Wobei mir dann auch aufgefallen ist, dass meine Eltern nie von Klassenbewusstsein reden würden, sondern es halt irgendwie etwas ist, was meine Art von gesellschaftlicher Betrachtung ist. Finde ich auf jeden Fall richtig spannend.

B: Meinst du gibt es heute ein Klassenbewusstsein? Bei Menschen prinzipiell aufgrund ihrer Arbeit?

S: Ich glaube, voll. Ich glaube nicht, dass es alle so benennen würden, weil es halt auch einfach so ein stark geprägter Begriff ist, finde ich. Also für mich ist er voll so theoretisch aufgeladen. Und ich glaube viele Menschen verstehen diese theoretische Aufladung im Sinne von Marx nicht, oder Post-Marxismus nicht. Aber ich kann mir trotzdem sehr gut vorstellen oder so...also so aus Gesprächen, die ich irgendwie mitbekommen habe zwischen Mjam-FahrerInnen: Auch wenn es so eins ist mit...‘Meine Familie hat das immer gemacht, ich mache das jetzt auch‘...also so anekdotisch irgendwie, also da habe ich das Gefühl, es ist voll so ein Bewusstsein da, aber sie würden es nicht so benennen, wie ich es jetzt oder wie wir es benennen würden. Aber das Bewusstsein dafür ist irgendwie da, ja.

B: Alles klar. Ja fein. Ja, ich danke dir für das Interview. Ich glaube, da sind wir jetzt am Ende. Wenn es dich freut, kannst du gerne das Ergebnis meiner Masterarbeit kriegen. Ich würde jetzt erstmal im nächsten Schritt das Interview transkribieren. Das schicke ich dir nochmal. Dann würde ich dir die Datenschutzerklärung nochmal geben, damit du siehst, was ich da eigentlich transkribiert habe und bestätigst. Und das wird dann in meine Masterarbeit einfließen.

S: Voll gerne. Danke für die spannenden Fragen.

B: Ich danke dir!

6.4. Anhang 4 - Kodierung

11.10.2021

Kodierung Interview 1. Peter H, 27.

Hauptthema	Subthema	Kodierung I	Notizen & Zitate Transkript
Demographische Daten	Zur Person		Peter H. 27 Jahre alt, männlich in NÖ geboren 1,5 Jahre geringfügig bei Lieferando beschäftigt
	Details Materielle Gegebenheiten		heute Sozialarbeiter + Student, bereits BA abgeschlossen, wohnt im 4. Bezirk WG. Wohnung kostet 400€ warm
	Details Klassensituation		kein Migrationshintergrund

Lässt sich ein Klassenbewusstsein herauslesen?	Begriffe		Seine Kolleg*innen nennt er "Rider".
	Klassenbewusstsein, Solidarität & Zugehörigkeitsgefühl	Gemeinschaftsgefühl unter den Riden	Gemeinschaftsgefühl gab es wegen der Kleidung, die alle Fahrradbots*innen bei der Arbeit trugen. Man erkannte einander bei den Lieferungen an der Uniform: "Und so das mit dem Gemeinschaftsgefühl. Also es ist auf jeden Fall wahrscheinlich weniger, als bei den meisten anderen Arbeitgebern, weil du ja die meiste Arbeit eigentlich alleine unterwegs bist."
		Hinweis auf Herkunft von Kolleg:innen	augenscheinlich waren es Leute, die am Arbeitsmarkt "ihren Weg noch nicht finden, weil sie zum Beispiel noch nicht gut genug Deutsch können". "...einer der wenigen Österreicher". "...oder halt Studenten, die geringfügig arbeiten, so wie ich halt".
		Vernetzung unter Kolleg*innen: WhatsApp-Gruppen	für ihn nervig, weil sehr viel Privates geschrieben wurde. Es gab aber einen Austausch. Kolleg*innen aus dem Büro (bürokratische Tätigkeiten, die nicht der Arbeit von Riden entsprechen) wurden plötzlich auch Teil der WhatsApp-Gruppe. "Das war dann so ein bisschen die Situation, wir werden beobachtet von den Chefs." Da wurden die Nachrichten weniger.
		Teamzugehörigkeit	Kein Team, immer neue Leute. "Ich glaube die Fluktuation ist sehr hoch, die kommen und gehen und machen's manchmal nicht für lange. Und es sind halt ur viele. Die haben unterschiedliche Dienstzeiten, man trifft sich dann nicht so." "...weil du ja die meiste Arbeit eigentlich alleine unterwegs bist"
		Vorgesetzten-Verhältnis	Man konnte irgendwann nur noch über die App Fragen stellen, nicht mehr im Büro. "Das ist mir auch am Arsch gegangen, also". "keinen präsenten Chef. Du hast schon die App und die Technik, die dir sagt, was du zu tun hast, aber keinen Chef, der launisch sein kann, der dir am Arsch gehen kann und das war bei manchen Jobs so in der...in der Ding war das so krass im Catering". "auf die App bist halt nicht angefahren [wütend]."
		Solidarität	WhatsApp Gruppe für Fragen. "Wenn sowas wie ein Unfall war oder so war auch viel Mitgefühl. Und wenn du gemerkt hast, einer kommt rein [ins Büro] und der humpelt ein bisschen oder so...Da auf jeden Fall und es war auch...Beim Fahren hat sich jeder begrüßt". "selbe Uniform, selbes Logo, selbe Firma. Da hat man sich eher begrüßt als mit den Kolleg*innen [der Konkurrenz], aber irgendwie [machen die] dasselbe." "dass man immer wieder andere Kollegen trifft und viele ja oft nicht lange da sind oder einfach so viel da sind und immer andere Zeiten haben, triffst du immer wieder andere Leute. Und das hindert schon das Gemeinschaftsgefühl. Und du bist ja die meiste Zeit alleine unterwegs." Vorteil für Leute ohne sozialer Kompetenz: "du brauchst kein Teamwork oder so..."
	Politisches Bewusstsein	Gewerkschaft	Kein Gewerkschaftsmitglied: "Gewerkschaft...da habe ich gar nicht darüber nachgedacht und bei [AG] habe ich gar nicht darüber nachgedacht, weil ich gewusst habe, ich bin da nur kurz"
		Streik/Arbeitskampf Bereitschaft	"ja, wenn ich es als notwendig erachte". "in Österreich geht das ja recht gut."

Wie können meine Arbeitsbedingungen mit dem Klassenbegriff analysiert werden?	Faktor Arbeitszeit		mindestens 3 Tage waren pro Woche zu arbeiten bei geringfügigem Ausmaß. Meistens abends wegen Bestellungen
			15 Minuten vor Dienstbeginn Zentrale Start (nicht bezahlt!) zeichnet man sich die Stunden selbst auf, kriegt man's bezahlt. Das macht aber keiner-
			zwischen Lieferaufträgen wurde gewartet (im Park meistens bei Wärme)
			Peter H. hat beim Dispo nachgefragt, wenn man früher aufhören wollte. Manchmal ging das auch. Immer davon abhängig wer das eben ist, auch wenn man ihn nicht kennt.
	Faktor Fairness	Bezahlung	Peter hat 11€ pro Stunde verdient, durch den Kollektivvertrag Minimum an 8€/Stunde. "...also brutto war halt für mich netto, weil ich geringfügig war. Und man bekommt sowas wie eine Gefahrenzulage nicht. Das verstehe ich nicht, weil man sich schon einer Gefahr aussetzt die ganze Zeit." Zu Weihnachten kein doppeltes Geld, wie üblich zu Feiertagen. Stattdessen einen REWE-Gutschein. "D: Ja, ahm. Aber von der Bezahlung her ist das nicht fair, nicht fair finde ich. Ahm, aber behandelt ...bin ich immer recht gut. Also wie gesagt, den meisten Kontakt, den du hast, ist halt im Büro."
	Faktor Arbeitsmittel	Fahrrad	Fahrrad von Zentrale zur Verfügung gestellt, Bremsen waren oft kaputt bei manchen Rädern, die zur Verfügung gestellt wurden. Winter-Arbeitskleidung war selbst zu kaufen
		App	ist verpflichtend am Handy zu haben mit Internetzugang und Standortbestimmung. Zum Navigieren: Restaurant bestätigt fertiges Essen mit Adresse, von dort wird das Essen abgeholt und zur bestellten Adresse gebracht. Google Maps war in der App integriert. Man muss also Handyvertrag mit Internetnutzung haben - Voraussetzung für den Job. Wenn Akku vom handy fast leer ist, wollte er eigentlich heimgen und aufhören, aber der "Dispo" hat ihm geschrieben, er soll den Auftrag noch fertig machen. Auch immer ein anderer Dispo: "also di ewechseln auch immer, neue Namen und es ist immer wer anderer".
		Arbeitskleidung	Rucksack und Bekleidung (Jacke) zur Verfügung gestellt
	Stress	Stressfaktor	Stress gab es keinen. Leute aus dem Büro haben gesagt, man soll vorsichtig fahren. Bei rot stehen bleiben und sich wegen der Ankunftszeit beim Kunden keinen Stress machen, auch wenn in der App rot aufscheint, dass man schon zu spät kommt. Manchmal waren Kunden herablassend. Mit Elektrofahrrad und ohne Akku lässt sich viel schwerer treten. Man braucht länger für die Strecke.
	Sicherheit	Sicherheit bei der Arbeit	Wiener Verkehr war ein Faktor. 2 Unfälle gehabt in der Zeit der Beschäftigung. Einmal auf einer Motorhaube gelegen. "Im Wiener Verkehr als Fahrradfahrer bist halt der Angefückte. Da gibt es halt keinen Schutz"

	Externe Faktoren	Gesundheit bei der Arbeit	Während der Lockdowns war es nicht möglich in der Gaststätte auf die Toilette zu gehen "Und da haben wir dann eben draußen hingepisst". -> Kritik an Bundesregierung
		Wetter	Der Hintern hat ihm anfangs wehgetan. Der winter war mühsam. Gürtel war eingefroren. Investieren in Kleidung --> das finde ich halt nicht fair, so". Regen anstrengend
	Wertschätzung		Kunde freut sich über Essen, auch wenn man zu spät gekommen ist. Man braucht eigentlich so lange, weil zu wenige Fahrer unterwegs sind.

Denken Beschäftigte (noch) in irgendeiner Weise in Klassen?	Interne Faktoren	soziale Herkunft	"...wo ich angefangen habe, da war ich ja noch Student. Da war meine Unterstützung von meinen Eltern. Ahm und ich war, also nicht so sehr angewiesen auf das Ganze". "Dann hätte ic mir gedacht, ja okay, dann such eich mir was anderes, eine andere Position, wo ich mir dneke ich habe es jetzt nicht so schwer am Arbeitsmarkt. Das kann man von leuten, die eine andere soziale Herkunft haben, vielleicht nicht sagen."
		Eltern	Mutter Angestellte ohne Matura, zum zeiptunkt des Interviews in Kurzarbeit. Vater Matura, beim bundesheer, aber arbeitsunfähig zZdI. Erhält Invalidenpension. Vaterseits sehr "arbeiterlastig". "Also wir sind schon eher so untere Mittelschicht oder so"
		Erwartungen Familie	Oma: D: Und da war's so: 'Ja, du studierst ja'. Da merkt man schon, dass es für viele recht weit entfernt ist und sie gar nichts damit anfangen kann, dass sie Vorurteile hatten, dass ich nur studiere, weil ich zu faul bin zum Arbeiten oder sowas.
	Externe Faktoren	Covid Bezug	"auch so wegen der Corona-Krise haben sie Umsatzsteigerungen gehabt, während der Corona-Krise, war es so 11 Euro und in der Corona-Krise sind's auf 10 Euro herunter gegangen. Also nach meiner Vertragsverlängerung, ja, habe ich weniger verdient." "...und das hab eich nicht...das kann ich nicht einsehen, wenn Unternehmen eine Umsatzsteigerung macht, dass sie dann Löhne kürzt".
		Wertschätzung bei der Arbeit	ab und zu Trinkgeld, ein "Danke" hört man vom Kunden
		Restaurants	"Oder das REstaurant braucht so lange, weil es zu viele Bestellungen oder zu wenige Mitarbeiter hat oder sowas"

prekäre Selbstwahrnehmung	Identität als Beschäftigte	Arbeiter*innenklasse	seine Familie ist laut ihm Arbeiterklasse
		Einkommen	"...als Nebenjob, okay, aber als 40 Stunden-Job, glaube ich, würde ich [AG] nicht machen." "Und 20 Stunden wahrscheinlich auch nicht, weil bei 20 Sunden rkeigst du 800 Euro. Das ist ja viel zu wenig"
	Ethnische Identität	"Einer der wenigen Österreicher"	wegen der Sprache hat er es einfacher

Hauptthema	Subthema	Kodierung I	Notizen & Zitate Transkript
Demographische Daten	Zur Person		25 Jahre, wohnhaft in Wien, weiblich 6 Monate dort beschäftigt
	Details Materielle Gegebenheiten		wohnt in einer WG, gemeinschaftliches Wohnverhältnis. Bachelor of Arts höchster Bildungsabschluss Soziologie. Geboren in München. Hat zu Beginn ovn Covid dort angefangen zu arbeiten. Geringfügig. ZZdl in der Bildungsarbeit tätig
	Details Klassensituation		ich war abgesichert. "Ich hatte Lust und ich habe das Gefühl, ich würde mich mit ein bisschen mehr Geld ein bisschen wohler fühlen"

Lässt sich ein Klassenbewusstsein in der Arbeit herauslesen?	Gender	negative Diskriminierung	"...auf jeden Fall so typische mackerige Kommentare abgelassen haben. Inrgedwie von 'schicke Hose' bis 'du bist aber tüchtig' oder irgendwelche random Kommentare, die auf jeden Fall so gekommen sidn, weil cih eine Frau bin und weil ich kein Mann bin."
		Othering	"Die Frau kann ruhig vor kommen, machen wir schnell, passt" - im Büro. "Also da habe ich auf jeden Fall irgendwie voll so eine Bevorzugung gemerkt, aber das waren halt nicht so dezidiert Vorgesetzte, das waren einfach Menschen, die da auch gearbeitet haben halt, aber in anderen Positionen."
	Klassenbewusstsein, Solidarität & Zugehörigkeitsgefühl	Gemeinschaftsgefühl unter den Rüdern	"Und so beim Fahren hat man sich immer so zugenickt und immer so die Hand gehoben und ah...wenn ich die Menschen aber gesehen habe und ich nicht in einer Schicht war und die Leute gerade ein einer Schicht waren 'straight vorbei geschaut'. Also auf jeden Fall ncith böseartig oder so, aber man kennt sich, aber man erkennt sich wegen dem Rucksack doer anhand des Helms oder an dem Shirt oder was uch immer." "...also ich hatte auf jeden Fall das Gefühl das war voll so ein gruppenstiftendes Element, Outfit, das man anhatte und man gehört irgendwie zueinander..." Konkurrenz hat sich auch begrüßt, aber nicht so recht. "...so ein anderes grünes Menschlein bemerkst du irgendwie ehre, als jemand, der orange angezogen ist."
		Hinweis auf Situation anderer Kolleg*innen	"...weil ich eben irgendwie Deutsch spreche, wurde ich vorgelassen. Auf jeden Fall. Und da war hatl auch so 'Die Frau kann ruhig vor kommen, machen wir schnell, passt.' "Ich glaube es ist mir voll bewusst, dass ich Vorteile habe, wie lich die Sprache fließend spreche und weil lich irgendwie, ich glaube so, eine anerkannte Arbeitsmoral habe." "...weil ich halt manchmal so beim Warten am Rand von der Küche mit anderen Leuten geredet habe und es oft Menschen wraen, die nicht fließend österreichische/Deutsch gesprochen haben." "Und [sie] mir gesagt haben, dass es ihre dritte Schicht heute ist und sie schon 10 Stunden unterwegs sind. Und halt irgendwie Zuhause die Frau sitzt und halt irgendwie...es halt [für die] keine annähernd entspannte Lebenssituation für die ist. Und ich glaube so, gerade durch solche Gespräche habe ich immer wieder gemerkt und auch so rückblickend bemerkt, wie gut ich es mit diesem Job hatte, dre kein sonderlich cooler Job ist."
		Anonymität	"krasse Anonymität" bei der Arbeit
		Teamzugehörigkeit	WhatsApp-Gruppe für Fragen. Bei einem Problem in der Arbeit, hat sie sich an ihren Bekannten gewandt, der schon 1,5 Jahre dort gearbeitet hatte zZdl. "...und ich das Gefühl hatte, ich wende mic hleiber an den, als an eine anonyme Gruppe von 150 Menschen"
		Vorgesetzten-Verhältnis	"...also zu Vorgesetzten habe ich irgendwie voll nicht viel das Verhältnis gehabt."
		Solidarität	"so dieses gegenseit Grüßen", "...manchmal sind auch in diesem Chat so Sachen gekommen wie 'mein Akku ist gleich leer, oh Gott was soll ich tun' und dann war jemand 'hmm kein eAhnung, ich bin gerade am Weg, vielleicht kann ich dir eine Powerbank geben?'" "...ich glaube so generelle Solidarität ist für mich was, also auch unabhängig von dem Mjam-Arbeitne ein großer Punkt in meinem Leben." "...der mich viel beschäftigt und der mir voll wichtig ist. Und ich glabue deswegen habe ich voll das Auge dafür und ob es eben stattfindet und habe es am Ende auch so ein bisschen wahrgenommen. Durch irgendein Grüßen oder durch ein 'Ich höre dir gerade zu, wenn du gerade erzählst, dass du 60 Stunden schon arbeitest'. Also schon auch so kleine Punkte an Solidarität eben."
	Politisches Bewusstsein	Gewerkschaft	als sie dort gearbeitet hat, meinte ise, sie glaubt Mjam wollte eine Gewerkschaft gründen. "Ich bin nicht mehr ganz up-to-date. Auf jeden Fall haben sich Menschen wegen des Arbeitsrechts hatl mehr eingesetzt."
		persönliche politische Initiativen	"...viel so in politischen Kontexten utnerwegs, ...wie beschreibe ich das...die auf Missstände aufmerksam machen wollen. Und dann auch viel im Kontext von zivilem Ungehörsam auf jedne Fall." "...also mit politischen Gruppen und halt oft mit FLINTA-Kontexten" (aber nicht parteipolitisch aktiv in Ö). Teil eines Kollektivs für transformative (politische) Bildungsarbeit
		Streik/Arbeitskampf Bereitschaft	"auf jeden Fall"

Wie können meine Arbeitsbedingungen mit dem Klassenbegriff analysiert werden?	Faktor Arbeitszeit	Faktor Arbeitszeit	halbe Stunde vor Dienstbeginn konnte man sich für Dienst entscheiden. "das war für mich superskurrl, so...diese Möglichkeit zu haben so spontan eine Schicht anzunehmen, weil es ja online so einen Schedule gab, wo frei Schichte da waren und auch inrgedwie von anderen leuten. Eine habe Stunde, bevor du eigentlich angefangen hättest zu arbeiten, könntest du deine Schicht auch wieder absagen. Das heißt es waren halt voll oft spontane Schichten frei, die du halt spontan annehmen konntest, wenn du Luft drauf hast oder Kapazität oder es dir reinpasst oder so."
			meistens abends gearbeitet, unter der Woche (Montag-Freitag)
	Faktor Fairness	Bezahlung	Minimum von 8 Euro die Stunde prinzipiell Standard, aber du kriegst pro Lieferung was. 4 € pro Lieferung, man könnte auf ein Maximum von 12€ kommen, aber das geht sich wegen der Wartezeiten beim Restaurant meist nicht aus. Bei Frage nach Bezahlung: "im Endeffekt ist es kein cooler Job, auf jeden Fall. Und ich glabue trotzdem, dass es fair awre, wie lich genau wusste, worauf ich mich einlasse."
	Faktor Arbeitsmittel	Fahrrad	man brauchte ein eigenes Fahrrad, wurde nicht zur Verfügung gestellt. Rucksack, Powerbank und Regenjacke hat man von AG erhalten
		App	
	Stress	Stressfaktor	"Ich habe mich nicht so sehr stressen lassen, weil ja. Weil's mir nicht so wichtig war für mein Leben". Die Arbeit war so anonym, dass man gar nicht arg Stress haben konnte, außer jemand hat dich blöd angemacht, weil du 5 Minuten zu spät das Essen gebracht hast.

	Sicherheit	Versicherung	weil mein Fahrrad in Ordnung war, habe ich mich sicher gefühlt. Man war bei dem AG nicht unfallversichert. Versichert war sie über eigene Krankenversicherung
	Externe Faktoren	Gesundheit bei der Arbeit	"und so Straßenverkehr, also ich war schon manchmal so sehr konzentriert dabei, aber auch weil ich so relativ am Anfang einen echt argen Unfall mterlebt habe von einem anderen...also ich weiß nicht mehr [welcher AG das] war, aber auf jeden Fall auch ein Fahrrad-Ausfahrtmensch." aus Entfernung mitbekommen, wie den Bediensteten ein Auto mitgneommen hat: er war unter Schock und wollte nicht, dass man ihm einen Krankenwagen ruft.
		Dienstabsage wegen Gesundheit	"...hatte ich die Möglichkeit abzusagen, ohne mich irgendwie keine Ahnung verantworten zu müssen dafür. Aber auch da wieder...Ich war auf diese 3 Stunden Fahrradfahren wegen dem Geld nicht angewiesen explizit."

Denken Beschäftigte (noch) in irgendeiner Weise in Klassen?	Interne Faktoren	soziale Herkunft	es war keine Zwangssituation bei mir
		Eltern	anderer Bezug zu Arbeit, die verstehen das Studieren nicht. "Was ich voll spannend find als erste Perosn in der Familie, die jetzt an der Uni ist und einen master macht. Dann doch da so eine Arbeit macht, die meine Eltern vielleicht gemacht hätten, die irgendwie ne Ausbildung haben oder einfach schon sehr lange im Berufsalltag sind und schon so mit 20 angefangen haben zu arbeiten und ich halt studiere und das sozusagen nebenbei mache und nicht als Arbeit, auf die ich angewiesen bin"
		Klassensituation	"Aber auch so halt, weil cih weniger andere Sorgen außen herum hatte zu der Zeit. So Sorgen, die meinen finanziellen Status betroffen haben." Auf die Arbeit nicht angewiesen zu sein "spielt richtig doll mit". ""Welcher Klasse würde ich...In welche Klasse würde ich meine Eltern stecken oder wie empfinde ich das und wo sehe ich mich". "Wobei mir dann auch aufgefallen ist, dass meine Eltern nie von Klasenbewusstsein reden würden, sondern es halt irgendwie etwas ist, was meine Art vo gesellschaftlicher Betrachtung ist."
		Klassenbewusstsein als Begriff	gibt es das noch -->? "Ich glabue nicht, dass es alle so benennen würden, wie les halt auch einfach so ein stark geprägter Begriff ist, finde ich. Also für mich ist er voll so theoretisch aufgeladen. Und ich glaube viele Menschen verstehen diese theoretische Aufladung im Sinne von Marx nicht, oder Post-Marxismus nicht. Aber ich kann mir trotzdem sehr gut vorstellen oder so...also so aus Gesprächen, die ich irgendwie mitbekommen habe zwischen Mjam-FahrerInnen: Auch wenn es so eins ist mit...'Meine Familie hat das immer gemacht, ich mache das jetzt auch'...also so anekdotisch irgendwie, also da habe ich das Gefühl, es ist voll so ein Bewusstsein da, aber sie würden es nicht so benennen, wie ich es jetzt oder wie wir es benennen würden. Aber das Bewusstsein dafür ist irgendwie da, ja.
	Externe Faktoren	Covid Bezug	"Ich habe da eben das Bild meiner Eltern im Kopf, die da voll den Bezug dazu haben und das irgendwie als was Wichtiges, Basales anerkennen. Und dann aber auch so die Art der Anerkennung, bei der man aus dem Balkon lehnt und klatscht [lacht].... Das ist halt eine sehr paternalistische Anerkennung, habe ich das Gefühl. Also insofern ist sie [die Anerkennung] bestimmt vorhanden, weil irgendjemand muss mir das Essen ja bringen...". sie hält die Arbeit von Lieferdiensten für systemrelevant in Pandemie-Zeiten. "Ich hatte auch irgendwie im weiteren Bekanntenkreis Menschen, die nicht vor di eHaustür gehen konnten, entweder aus Angstzuständen oder weil sie Hochrisiko-Menschen waren und nicht gehen konnten."
		Wertschätzung bei der Arbeit	bei Kunden/kundinnen: "...wenn ich so auf einen Hierarchie-Bezug denke, dann habe ich schon gemerkt, dass ich halt irgendeine Nummer bin und nicht ein Mensch, der gerade da irgendwas macht."

prekäre Selbstwahrnehmung	Arbeiter*innenklasse	Familie	Eltern nicht studiert, Mutter Physiotherapeutin, Vater schlechtverdienenden Bürojob. "Ich glaube, wenn ich so mein Leben in Bezug auf das Studium [meinen Eltern] erzähle, ist es viel weniger verständlich, was ich damit tu und was ich da eigentlich mache." "...das ist eher so, dass ich merke, dass meine Eltern da zur der Arbeit viel mehr Bezug dazu habe, als ich es eigentlich in meinem Umfeld oder in meiner Gruppe habe."
	Einkommen		Trinkgeld ab und zu aber wegen Covid und den Restriktionen ganz selten. "Faire Bezahlung finde ich das auf jeden Fall nicht. Für 8 Euro sich körperlich einen abstrampeln."
	Ansicht über Arbeit	psychische Gesundheit	"...mein Job war tatsächlich nur oder halt ganz simpel, wie ich es mri auch eigentlich vorgestellt habe: 'Essen abholen und wohin bringen', also der Standard. Auslieferjob.""Schichten so mega-flexibel einzuteilen waren". "...wenn mich jemand fragen würde: 'Wie kann ich schnell unkompliziert ohne viel Nachfragen an einen Job kommen?' dan nist es schon einfach echt gut."
	Motivation zum Job		psychische Gesundheit: "Ich will raus und ich will mich bewegen und ich was zu tun haben"
	Identität als Beschäftigte	prekär ist nicht prekär	...ich habe irgendwie viel mitbekommen von Menschen, die sehr prekär beschäftigt sind dort und irgendwie trifft es aber nur so halb auf mich zu. Weil ich es auf jeden Fall nicht aus einem Zwnag gemacht habe. Also ich hatte auf jeden Fall noch genug Puffer [Geld beiseite] gelegt udn auch so lose einen anderen Job am Laufen.