

Einleitung

Den Titel dieses Buches habe ich schamlos geklaut. Im März 2019 haben mich die sympathischen Menschen von der linken Gruppe *Eiszeit* zu einer (fast) gleichnamigen Veranstaltung nach Zürich eingeladen: *Der wunde Punkt von Google & Co.* Seitdem ist er mir nicht mehr aus dem Kopf gegangen. Er war so passend für das, womit ich mich seit Jahren beschäftige – und worum es auch im Züricher Infoladen *Kasama* ging: um Mut machende Kämpfe gegen Tech-Giganten wie Google, Amazon, Facebook, Deliveroo oder Airbnb, aber auch um Alternativen zu solchen Konzernen, etwa Plattform-Genossenschaften. Ich habe an diesem Abend zwei Thesen aufgestellt: Lange Zeit schienen genannte Tech-Giganten unangreifbar. Zum einen, weil sie selbst bei Linken als Motoren eines netteren, bunteren, diverseren Kapitalismus gehandelt werden. Zum anderen, weil sie tatsächlich immer mächtiger werden und alte mächtige Unternehmen nach und nach ablösen. Aber, so die zweite These: Das ändert sich gerade. Die Menschen organisieren sich gegen Tech-Unternehmen – und zwar ganz konkret dort,

wo sie negative Folgen am meisten spüren. In Berlin verhindern Aktivist*innen die Ansiedlung eines Google-Campus, in New York die Errichtung eines neuen Amazon-Headquarters. Bei Google organisieren sich Arbeiter*innen gegen Militärprojekte mit dem Pentagon und gegen sexistische Diskriminierung am Arbeitsplatz. Die Amazon-Streikenden gelten mittlerweile als Vorbild für moderne gewerkschaftliche Organisierung und internationale Solidarität. Diskutiert haben wir an dem Abend aber auch darüber, ob diese Bewegungen den Tech-Unternehmen wirklich etwas anhaben können und wie es weitergehen könnte, wie sich beispielsweise von den Amazon-Streiks zu einer demokratischen Verwaltung des Logistik-Giganten gelangen lässt. Allgemeiner: Wie kommen wir von dem, was gerade passiert, zu einer Gesellschaft, in der wir gemeinsam bestimmen, was produziert wird und wie wir arbeiten? Das sind die Fragen, die ich mir bei meiner Arbeit immer stelle. Gewiss ist dabei nur eins: Vor uns liegt ein sehr langer Weg.

Im Vorgängerband dieses Buches – *Nerds, Geeks und Piraten* (2014) – ging es noch darum, wie das Missverständnis entstehen konnte, die Tech-Unternehmen des Silicon Valley, die von ihnen verkauften Apps, Programme, Geräte und die Männer

(»Nerds«), die diese Unternehmen gegründet haben und leiten, seien Wegbereiter eines neuen, besseren, moderneren Kapitalismus. Während die Wall Street als Symbol des alten, gierigen Kapitalismus galt, wurde das Silicon Valley zum vielleicht mystischsten Ort der jüngsten Kapitalismusepoche, dessen Ausstrahlungskraft der von ihm ausgehende Dot-com Crash im Jahr 2000 nichts anhaben konnte. Die britischen Sozialwissenschaftler Richard Barbrook und Andy Cameron beschrieben bereits in ihrem 1995 erschienenen Essay *Kalifornische Ideologie*, wie sich Technikoptimismus und Wirtschaftsliberalismus in Nordkalifornien mit altem Hippiegeist verbunden haben, wie Tools, Apps, Geräte als Fortschritt wahrgenommen werden konnten. Vom Silicon Valley aus trat die kalifornische Ideologie ihren Siegeszug an und dominiert bis heute das Denken über den gegenwärtigen Kapitalismus.

Selbst Linke sitzen dem Glauben an die Technologie als (alleinigen) Fortschrittsbringer auf. Manche Autor*innen ergehen sich in einer vermeintlich linken Version des Akzelerationismus, also der Vorstellung, dass der Kapitalismus nur durch einen beschleunigenden Prozess überwunden werden kann. Dieses Buch soll kein Plädoyer gegen die Utopie sein, im Gegenteil – aber gegen einen im Utopismus ver-

harrenden Technikdeterminismus, in dem die Menschen, um die es geht und die die Zukunft gestalten müssen, nur eine Nebenrolle spielen.

So schreibt etwa Aaron Bastani (der auch das linke britische Medienunternehmen Novara Media gegründet hat) in seinem »Manifest« *Fully Automated Luxury Communism*, dass sich der Kommunismus die allmächtige Technologie zunutze machen und statt Mangel für die meisten Luxus für alle bieten soll. Dabei blendet er jedoch nicht nur Menschen als handelnde Subjekte aus, sondern auch fast alle Schritte auf dem Weg zu diesem Ziel. Weshalb der »komplett automatisierte Luxus-Kommunismus« letztlich immer ein feuchter Traum von einer technologisch programmierbaren Zukunft bleibt.

Reißbrett-Theorien dieser Art sind meist ohnehin nur bombastische Ablenkungsmanöver, weil die Autor*innen sich nicht mit den vielen kleinen Schritten für eine bessere Welt beschäftigen wollen, mit den Rückschlägen, den vielen Widersprüchen auch innerhalb von Bewegungen, nicht mit den krummen Wegen, nicht damit, wie klein selbst die größten Siege mitunter sind. Und ähnlich wie ihre wirtschaftsliberalen Gegenspieler*innen überschätzen sie die Bedeutung von Technologie, wenn sie von einer (Voll-)Automatisierung fabulieren. Offenbar treibt

diese linken Akzelerationist*innen eine These um, die Marx auch im ersten Kapitel des *Kapitals* aufstellt, nämlich dass es entscheidend ist, »ob sich die Maschine in der Hand des Kapitals« oder des Proletariats befindet: Wenn Monopolisten (wie Amazon) noch mächtiger werden, wäre eine Automatisierung demnach das Schreckensszenario einer Gesellschaft, in der Menschen von Maschinen überflüssig gemacht werden – aber eine traumhafte Vorstellung, wenn Unternehmen demokratisiert sind und Menschen ihre Zeit endlich sinnvoller nutzen können.

Selbstverständlich ist die Frage zentral, wem die Maschine, die Produktionsmittel, die Apps, die Logistiklager, die Algorithmen, die Häuser gehören, wer seine Arbeitskraft verkaufen muss und wer nicht. Aber wichtiger, als zu fantasieren, was sein könnte, ist hinzuschauen, was aktuell tatsächlich passiert. Die Vollautomatisierung zeichnet sich nämlich heute ebenso wenig ab wie zu Marx' Zeiten. Tatsächlich steigen nicht die Ausgaben für eine Computerisierung, sondern die für Logistik. Mensch und Maschine verschmelzen nicht, sondern es entstehen neue Jobs, die meisten im prekären Dienstleistungssektor und im unterfinanzierten Care-Bereich. Wir erleben eine Restrukturierung des Kapitals, keine Vollautomatisierung.

Dass die Plattformen keine rosige Zukunft schaffen, ahnen mittlerweile auch die bürgerlichen Medien, und der Technikoptimismus der vergangenen Jahrzehnte wird bei ihnen allmählich abgelöst von der Angst vor der Macht dieser Plattformen. Die Unternehmen, die vor Kurzem noch für ihre Innovationskraft gelobt wurden, stehen mitsamt ihren Gründern immer häufiger in der Kritik. Noch während des Arabischen Frühlings 2011 schrieben Journalist*innen von den Facebook-Revolten (was auch damals schon falsch war) und davon, wie diese Plattform die Menschen miteinander verbinde. 2021 ist von diesem Optimismus wenig übrig geblieben. Spätestens seit der Enthüllung im Januar 2020, dass Facebook Geld von dem Datenanalyse-Unternehmen Cambridge Analytica erhalten hat, um die Wahlen in den USA zugunsten von (ausgerechnet) Donald Trump zu beeinflussen, ist das Image der Sozialen Medien angekratzt. Ähnlich steht es um Amazon: Seit Jahren häufen sich die Schreckensmeldungen um den Logistikmonopolisten.

Doch was tun? Kampagnen, die auf Boykott setzen, wie *Delete Facebook* und *Boycott Amazon*, verpuffen angesichts der vielen Bereiche, in denen die Unternehmen mittlerweile agieren. Die aktuellen Debatten beschäftigen sich noch viel zu selten da-

mit, wie die Kämpfe gegen und die Alternativen zu Plattformen funktionieren können. Vorerst wollen viele Medien (und Menschen) sich noch nicht von den vermeintlichen Heilsbringern des Silicon Valley verabschieden – und so wählt das *Time Magazine* den Tesla-CEO Elon Musk, bekannt für seiner Gewerkschaftsfeindlichkeit, zur Person des Jahres 2021.

Immer wieder sind es die Arbeiter*innen selbst, die ihre Ausbeutung an die Öffentlichkeit bringen. Das Image von Google, dessen Motto bis 2018 »Don't be evil« war, bekam erste Risse, als sich die Beschäftigten, wie bereits erwähnt, gemeinsam und öffentlichkeitswirksam gegen die Zusammenarbeit mit dem Pentagon, gegen Diskriminierungen am Arbeitsplatz und plötzliche Kündigungen von Zeitarbeiter*innen wehrten – und eine Gewerkschaft in der Höhle des Löwen, dem Silicon Valley, gründeten. Und erst durch die wiederkehrenden Streiks der deutschen Logistikarbeiter*innen in Bad Hersfeld und an anderen deutschen Standorten wurden die menschenfeindlichen Arbeitsbedingungen des Logistik-Behemoths bekannt: Die Amazon-Arbeiter*innen sind es, die uns immer wieder in Erinnerung rufen, welche Zustände in den Packzentren herrschen. Es sind die Menschen selbst, die durch ihre Kämpfe und Widerstände der Welt zeigen, dass

die Macht der Konzerne keine Naturgewalt ist, der wir hilflos ausgeliefert sind. Sie finden durch ihren Widerstand die »wunden Punkte von Amazon, Google, Deutsche Wohnen & Co«.

Seit im August 2016 Londoner Kurierfahrer*innen in einen wilden Streik getreten sind, verfolge ich die Arbeitskämpfe der europäischen »Gig«-Arbeiter*innen (als »Gigs« werden kurzfristige Aufträge an Freelancer oder geringfügig Beschäftigte bezeichnet). Sie fordern nicht nur die Lieferplattformen selbst heraus, sondern in Deutschland auch die sozialpartnerschaftlichen Gewerkschaften, die die Arbeitskämpfe gerne einhegen würden. Besonders in den boomenden Branchen wie der Logistik oder auch dem Tourismus kann man gut sehen, dass die Arbeiter*innen heute kaum noch etwas von deren Erfolg haben; ganz im Gegensatz zu den Zeiten, als Kohle und Stahl die boomenden Industrien waren und starke Gewerkschaften dafür sorgten, dass die Gewinne besser verteilt wurden. In der Tourismusbranche müssen Arbeitsrechte erst wieder mühsam durchgesetzt werden, unter anderem durch Betriebsräte. In immer mehr arbeitsrechtlich weitestgehend unregulierten Branchen, beispielsweise in Tech-Unternehmen, in denen eben teilweise noch eine vermeintlich kumpelige Atmosphäre herrscht,

entdecken Beschäftigte hierzulande wieder, was Betriebsräte ihnen auch heute noch bringen können. Umso härter wird deren Gründung von den Chefs bekämpft – Stichwort: Union Busting.

Aber der Kampf gegen die Konzerne wird nicht nur defensiv geführt: Mit Plattform-Genossenschaften versuchen Arbeiter*innen, eine Form der Kooperation mit digitalen Mitteln wiederzubeleben. Aus den Problemen, die sich ihnen in den Weg stellen, können nicht nur mögliche nächste Schritte abgeleitet werden, sondern es zeigt sich auch, wie weit der Weg bis zu demokratisch verwalteten Plattformunternehmen noch ist.

In den Städten sind Konzerne auf vielfältige Weise Beschleuniger von Wohnungsnot und Verdrängung. Dass sich in Berlin und New York erfolgreicher Widerstand gegen die Ansiedlung von Google und Amazon organisierte, macht Hoffnung. Doch aufhalten können diese Siege den Prozess nicht. In Berlin kämpfen Mieter*innen seit vielen Jahren gegen börsennotierte Immobilienunternehmen wie die Deutsche Wohnen SE, die ihre Profite mit Mieterhöhungen erwirtschaften. Sie gründen Mieter*innen-Initiativen, helfen sich gegenseitig – und haben einen Volksentscheid organisiert, bei dem 57,6 Prozent der Berliner Wähler*innen für die Enteignung

solcher Unternehmen stimmten, ein starker, wenn auch vorerst nur symbolischer Erfolg. Die Bewegung steht nun vor der Frage, wie sie die Enteignung auch tatsächlich erkämpfen könnte – und wie sie sich weiter organisiert.

Auch Krankenhäuser sind heute Konzerne. Spätestens mit der Einführung des Fallpauschalensystems in Deutschland, also der Abrechnung einzelner Behandlungen, um Profite zu erwirtschaften, funktioniert auch die Gesundheitsversorgung primär unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten. Privatisierungen und Kostenkalkulationen haben Priorität, gespart wird an der Pflege und den Löhnen. Lange Zeit hieß es, Gesundheitsarbeiter*innen können nicht streiken, weil ein*e Patient*in eben kein Fließband ist. Die Krankenhausbewegung hat sich in mehreren Städten erfolgreich organisiert und gezeigt, dass sie sehr wohl streiken, kämpfen und auch siegen kann. Schwieriger ist das für 24-Stunden-Privatbetreuer*innen, die keinen gemeinsamen Ort wie das Krankenhaus haben, an dem sie sich treffen können. Doch eine Gruppe polnischer Arbeiter*innen beweist in der Schweiz seit ein paar Jahren, dass es sehr wohl möglich ist, und führt vor, wie sich Pendelmigrant*innen auch hierzulande organisieren und wehren könnten.

Fast alle der im Folgenden beschriebenen Kämpfe finden nach der Finanzkrise 2008/2009 und der Eurokrise 2012 statt. Das ist kein Zufall. Diese beiden Krisen und die darauffolgenden politischen Entscheidungen haben die Konzerne gestärkt, die Arbeiter*innen und Mieter*innen dagegen weiter geschwächt. Die Plattform-Wirtschaft und Unternehmen wie Deliveroo, Airbnb oder Uber konnten überhaupt erst durch die Folgen der Finanzkrise so wachsen: Arbeitssuchende finden hier befristete Jobs (»Gigs«), allerdings ohne garantierten Lohn und ohne Absicherungen. Die Profite landen bei den Konzernen, die weiterwachsen. Die Spekulation wiederum ist nach der Finanzkrise geschwächt, es gibt kaum noch Zinsen, darum wetten Investor*innen lieber auf Tech-Unternehmen und auf den Immobilienmarkt. Die Folgen davon spüren die Mieter*innen in den Städten.

Zugleich lässt sich ein allmählicher Mentalitätswechsel beobachten. Die Versprechen des Kapitalismus werden für immer weniger Menschen eingehalten, die Schattenseiten treten immer deutlicher zutage: die Löhne zu niedrig, die Mieten zu hoch, der andauernde Druck zu grausam. Sogar manche, die eben noch zu den Gewinner*innen zählten, wie Programmierer*innen bei Google, bekommen nun die

Schattenseiten zu spüren. Während der Finanzkrise organisierten wütende Menschen Platzbesetzungen: *Occupy Wall Street* in New York, der Syntagma-Platz in Athen, der Taksim-Platz in Istanbul und weitere wurden zu Symbolen der Wut auf die Herrschenden. Diese Aktionen kamen jedoch schnell an ihr Limit. Aus der Erfahrung, wieviel Energie Platzbesetzungen kosten und wie wenig Nachhaltiges daraus entsteht, wuchs ein neues Interesse für Organisierungen. Immer öfter hört man: »Organisier dich!« Aber wie und wohin? – diese Frage ist schwer zu beantworten. Die Kämpfenden, die ich im Folgenden porträtiere, beantworten sie in der Praxis – und oft auch pragmatisch. Häufig sind es die Umstände, die entscheiden: Mal schlägt Verdi ein paar Tech-Arbeiter*innen, die sich über eine Betriebsratsgründung informieren wollen, die Tür vor der Nase zu, die die IG Metall dann öffnet. In den Arbeitskämpfen der Amazon-, Ryanair- oder Krankenhaus-Beschäftigten ist es dagegen Verdi, die überhaupt einen Raum und eine Perspektive für Arbeitskämpfe und Organisation eröffnet. Auch die sozialpartnerschaftlichen Gewerkschaften wandeln sich, wie man an diesen Beispielen sieht – wenn auch nicht zwangsläufig, denn gerade bei den wilden Streiks wie denen der rumänischen Erntearbeiter*innen und der Kurierfahrer*innen ist

es oftmals die kleine, aber in diesem Bereich starke Basisgewerkschaft FAU, die vor Ort ist. Bei den Stadtkämpfen entstehen Proteste und Widerstand oft aus lokalen Initiativen, die aber schnell an ihre Grenzen kommen, wenn die Bewegung wächst und einen langen Atem braucht.

Die in diesem Buch porträtierten Kämpfenden stehen also vor vielen Herausforderungen. Sie alle eint, dass die ersten Hürden genommen sind: Sie haben eine Gewerkschaft im Silicon Valley gegründet, einen Enteignungs-Volksentscheid organisiert, die Unternehmen, bei denen sie arbeiten, herausgefordert oder sich selbst und ihre Arbeitsbedingungen überhaupt erst sichtbar gemacht. Ganz gleich, ob ihre ersten Siege oder auch Niederlagen symbolischer oder materieller Natur waren: Sie haben gezeigt, was möglich ist – aber auch, welche Wege lieber nicht mehr beschritten werden sollten. Und sie sind Teil eines Kollektivs geworden: Niemand, über den ich hier schreibe, ist Einzelkämpfer. Alle haben die strukturellen Fragen, vor die der Kapitalismus uns individuell stellt, auf die eine oder andere Art kollektiv beantwortet. Allein das ist schon ein mutiger Kraftakt, den dieses Buch hoffentlich würdigt.

Sind die beschriebenen Kämpfe Ausdruck einer »Neuen Klassenpolitik«? Die Arbeiter*innen-

klasse setzt sich heute – genau wie die herrschende Klasse – anders zusammen als vor 50 Jahren. Mehr Menschen denn je arbeiten im Dienstleistungsbe- reich, in der Tech- oder Tourismus-Branche (oder in beiden), und je älter die Menschen werden, des- to mehr Menschen werden auch in der Pflege ge- braucht. In diesen Branchen arbeiten überpropor- tional viele Frauen und Migrant*innen, und sie alle eint, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad niedrig ist, wenn überhaupt vorhanden. Das sah in den Boom-Jahren nach dem Zweiten Weltkrieg und bis in die 1970er Jahre in Westeuropa und den USA gänzlich anders aus: In den starken Indus- trien gab es auch starke Gewerkschaften, von de- nen nicht-migrantische, männliche Arbeiter*innen am meisten profitierten, aber auch weibliche und migrantische Arbeiter*innen einen Effekt verspür- ten. Die Fabrik im weitesten Sinne ist heute nicht mehr Haupthandlungsfeld der Klassenkämpfe. So sind 24-Stunden-Betreuer*innen alleine bei Fami- lien untergebracht, und auch die Kämpfe in einem Wohnhaus, in dem Mieter*innen die Hauseigentü- mer herausfordern, haben größere Relevanz. Teil- weise ähneln die Auseinandersetzungen dennoch denen in den Anfangsjahrzehnten des Kapitalis- mus, als überhaupt erst einmal Arbeitsrechte (neu)

erkämpft werden mussten. Die im Folgenden beschriebenen Kämpfe eint, dass sie sich alle implizit als Klassenkämpfe definieren. Zum Beispiel haben die gut gestellten Programmier*innen verstanden, dass sie mehr mit Arbeiter*innen in der Google-Cafeteria gemeinsam haben als mit ihrem CEO. Das war und ist noch viel zu oft anders.

Wohin diese Klassenkämpfe führen? Hoffentlich zu einer Überwindung der brutalen Verhältnisse, in denen wir heute leben. Ich scheue mich aber, Prognosen abzugeben. Zu zart sind die Ansätze, die hier beschrieben werden, zu sprunghaft läuft die Geschichte (der Klassenkämpfe). Im besten Fall können Leser*innen aus Siegen und Niederlagen lernen, können die vielen mutigen Menschen, die ich für *Die wunden Punkte* getroffen habe, auch ihnen Mut machen, ihnen zeigen, wie vielfältig Kämpfe sind und dass es nicht die eine Lösung für uns alle gibt. Ich habe von den Menschen, mit denen ich sprechen durfte, auch von denen, deren Stimmen es leider nicht ins fertige Buch geschafft haben, viel gelernt. Sehr oft bin ich mit klaren Vorstellungen, was die Probleme vor Ort sind und wie die Kämpfe funktionieren, in die Interviews hinein- und mit ganz anderen Schlüssen herausgegangen – und musste danach einen ganz anderen Text schreiben,

als ich vorhatte. Am meisten habe ich von meinen Mitstreiter*innen in den Kämpfen gelernt, an denen ich selbst beteiligt war: Seit 2016 bin ich gegen profitorientierte Immobilienunternehmen wie die Deutsche Wohnen aktiv, und das Kapitel hierzu war auch am schwierigsten zu schreiben. Ich habe versucht, ehrlich zu bleiben, auch wenn ich hier noch weniger von außen reinschaue als bei allen anderen Kämpfen.

Last, but not least: Die Mechanismen der Unternehmen versuche ich zu erklären, wo es mir nötig erscheint, aber für deren ausführlichere Betrachtung gibt es andere Bücher. Und auch die Schlüsse, die wir aus den Kämpfen ziehen können, wie wir weitermachen, wo andere aufgehört haben, und wie wir von den ersten Schritten zum besseren Leben kommen, habe ich mir bewusst gespart. Im besten Fall stößt *Die wunden Punkte* eine Diskussion an. Das wäre es, was ich mir von diesen Texten wünschen würde: mehr und offene Gespräche über die Frage »wie weiter?« Und ein gemeinsames Handeln, mit dem wir dieses »Weiter« gestalten.

Nicht nur ein zahnlöser Tiger

Neue Betriebsräte und Union Busting in Tech-Unternehmen

Nicht nur bei Booking.com und Gorillas werden Betriebsräte gegründet, auch andere Tech-Arbeiter*innen kommen auf den Gedanken. Zum Beispiel Torsten Brenner und Martina Maschewski (Namen geändert), die bei einem in den 1990er Jahren in Berlin gegründeten, mittelständischen Software-Hersteller arbeiten (der nicht genannt werden soll). Hip ist es dort, die Büros befinden sich auf mehreren Fabriketagen in Kreuzberg, in direkter Nähe zu vielen Technoclubs, die auch ein beträchtlicher Teil des Personals der Softwarefirma frequentiert. Lange geht es familiär zu, viele sind befreundet, die Firma wächst und wächst, erzählt Brenner. 600 Beschäftigte hat das Unternehmen an seinem Höhepunkt in mehreren Städten weltweit. Leute, die Musik machen, sich von Gig zu Gig hangeln, finden hier scheinbar sichere Festanstellungen. Bis der Boom plötzlich vorbei ist. Die Geschäftsleitung hat sich mit einem neuen Produkt verspeku-

liert. 2018 werden etwa 30 von Maschewskis und Brenners Kolleg*innen in den USA entlassen. Zum ersten Mal kommt die Idee auf, einen Betriebsrat zu gründen: »Damals haben wir uns mit einer kleinen Gruppe getroffen, um zu erwägen, was wir dagegen machen könnten, falls es uns als Nächstes trifft. Wir haben auch schon über Betriebsräte gesprochen, aber keiner von uns wusste genau, was ein Betriebsrat macht und wie man einen gründet.« 2019 ist es dann auch in Berlin so weit. Innerhalb eines Jahres haben Brenner und Maschewski etwa 130 Kolleg*innen verloren.

Ihre Idee wird konkreter, allerdings ist die Gruppe kleiner geworden, drei der Beteiligten wurde gekündigt. »Wir haben die ganze Zeit sehr auf Geheimhaltung geachtet. Man hört immer mal, dass Unternehmen nicht so gut darauf reagieren. Wir wollten uns erst aus der Deckung wagen, wenn die Substanz steht.« Wie man einen Betriebsrat gründet, wissen sie immer noch nicht. »Wir haben dann Gewerkschaften angesprochen, weil wir Unterstützung gebraucht haben.« Am Ende fällt ihre Wahl auf die IG Metall, die bei den Beratungsgesprächen die wenigsten Forderungen stellt: »Die haben uns auch beraten, ohne dass wir Mitglieder waren. Das war bei Verdi anders. Eine weitere, die

wir uns angeschaut haben, war uns zu klein, da war keine Power da, um uns im Falle eines Konflikts zu unterstützen, und wiederum eine andere hatte einen konfessionellen Hintergrund. Wir fühlen uns gut aufgehoben. Die haben uns gut durch den Gründungsprozess begleitet.« Die erste Hürde ist es, genügend Kolleg*innen zu finden, die sich bereit erklären zu kandidieren: »Bei unserer Betriebsgröße braucht es ein neunköpfiges Gremium, und wir benötigten mindestens doppelt so viele Leute auf unserer Kandidierendenliste, um genügend Nachrücker zu haben, falls Kolleg*innen wieder aufhören.« Zu dem Zeitpunkt stößt auch Martina Maschewski dazu. »Als wir so viele Kolleg*innen zusammenhatten, wie wir brauchten, haben wir den initialen Aushang gemacht, also die Einladung zur Wahlversammlung. Das ist der Punkt, an dem das Ganze an die Öffentlichkeit gebracht wird.«

Torsten Brenner, Martina Maschewski und die anderen Initiator*innen suchen das Gespräch mit der Geschäftsführung. Maschewski nennt deren Reaktion entspannt: »Natürlich jubelt kein Chef, weil es bald einen Betriebsrat gibt, aber sie haben uns auch keine Steine in den Weg gelegt.« Das Interesse bei den Kolleg*innen hingegen ist groß und die Wahlversammlung entsprechend voll, von den

300 verbliebenen Angestellten nehmen etwa 200 daran teil. »Wir haben viel Unterstützung bekommen. Da herrschte eine gute Atmosphäre, unsere Kolleg*innen haben uns applaudiert«, berichtet Maschewski, und Brenner ergänzt: »Ich erkläre mir das aber auch mit der Situation im Betrieb und der Erfahrung der Massenentlassung. Die meisten hatten einfach Angst, dass sie die nächsten sind, die gehen müssen und auf der Straße sitzen. Da waren Gewerkschaften auf einmal attraktiv.«

Gerade in den bisher unregulierten Branchen steigt die Nachfrage nach Betriebsräten, berichten Gewerkschaftssekretäre. Der Verdi-Sekretär Oliver Hauser erzählt, »dass das Bewusstsein für Mitbestimmung in vielen Betrieben wächst«. Ein Problem sei aber, dass viele erst die Gewerkschaft kontaktieren, wenn es schon zu spät ist, also die Kündigungen schon ausgesprochen wurden.¹ Die Arbeitsbedingungen in den Start-ups sind auch bei Weitem nicht so rosig, wie die Klischees von Kickertischen, flachen Hierarchien und kostenlosem Obstbuffet vermuten lassen. 10 Prozent der Angestellten arbeiteten 2017 mehr als der bundesdeutsche Durchschnitt, Frauen verdienen 11 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, Start-up-Beschäftigte sind um 65 Prozent häufiger von Diskriminierung betroffen als der eu-

ropäische Durchschnitt, und sie verdienen 7 Prozent weniger als der bundesdeutsche Durchschnitt. Tarifverträge sind Mangelware.²

Um Tech-Arbeiter*innen zu unterstützen, hat der in Berlin lebende Programmierer Yonatan Miller, ein gebürtiger New Yorker, einen deutschen Ableger der Tech Workers Coalition gegründet: »Ich habe die ganze Zeit gewartet, dass irgendjemand auf die Idee kommt, so eine Gruppe auch in Deutschland zu organisieren, und dann habe ich es eben selbst gemacht.« Mittlerweile gibt es zwei Gruppen, eine in Berlin und eine in München. Miller und seine Mitstreiter*innen helfen Tech-Arbeiter*innen dabei, sich zu vernetzen, zu politisieren und im Dickicht des deutschen Arbeitsrechts zurechtzufinden. Letzteres ist auch für Miller nicht immer leicht: »Ich habe eine Präsentation gemacht, mit der ich andere Tech-Arbeiter*innen über ihre Rechte informiert habe, aber die Betriebsräte waren dort mit einem Fragezeichen markiert. Ich konnte dazu nichts finden. Egal wie oft ich online recherchiert habe, mir wurde einfach nicht klar, wie das funktioniert.«

Mittlerweile weiß er mehr: »Wenn ich den nicht-deutschen Tech-Arbeiter*innen sage, dass es reicht, fünf Festangestellte in einem Unternehmen zu haben, um einen Betriebsrat zu gründen, sind



Tech Workers auf der Labortech-Konferenz in San Francisco, Juli 2017

sie meistens baff. Die, die schon mal was davon gehört haben, glauben, dass man Hunderte Angestellte als Voraussetzung braucht.« Die Definition, wer ein*e Arbeiter*in ist, ist hier ähnlich weit gefasst wie bei den Google-Arbeiter*innen im Silicon Valley: »Vom Call-Center-Mitarbeiter*in bis zu Programmierer*innen kommen alle zu uns, die sich selbst als Tech-Arbeiter*in sehen. Das ist ein weites Feld. Oft bilden aber die Call-Center-Arbeiter*innen die Vorhut bei der Organisation, weil ihre Arbeits-

bedingungen am schlechtesten sind. Sie bekommen den meisten Druck und am wenigsten Lohn.« An der ersten Informationsveranstaltung über Works Councils (Betriebsräte) im Herbst 2019, die Yonatan und seine Mitstreiter*innen abhalten, nehmen über 40 Interessierte teil. Ungefähr alle zwei Monate findet seitdem das »Works Council Training for Beginners«, das Betriebsratsgründungstraining für Anfänger statt. An einem dieser Workshops nehmen Beschäftigte der Direktbank N26 teil – ein sogenanntes Fintech-Unternehmen, das eine Online-Banking-App anbietet, zu dem Zeitpunkt eines der zehn höchstbewerteten Start-ups in Berlin. Die dort Angestellten haben von diesem Erfolg wenig, viele von ihnen sind sehr unzufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen. Nachdem sie bei der Tech Workers Coalition in Berlin von der Gewerkschaft Verdi gehört haben, machen sich ein paar von ihnen auf den Weg dorthin. Die meisten, die für die beiden Gesellschaften arbeiten, in die sich die N26 GmbH gliedert, sind als Kundenberater*innen oder Programmierer*innen beschäftigt. Die wenigsten sprechen Deutsch, berichtet Ian Brown, der zu den Betriebsratsinitiatoren gehört. Er vermutet, dass das zum Konzept der Geschäftsführung gehört: »Wir haben alle keine Ahnung, was das deutsche Arbeits-

recht angeht. Also können sie mit uns machen, was sie wollen.« Der Druck auf die N26-Beschäftigten ist groß. Das Unternehmen versucht zu halten, was es den Kund*innen in bunten Werbeanzeigen verspricht, aber statt mehr Personal einzustellen, sollen die, die im Callcenter beschäftigt sind, einfach mehr und länger arbeiten. »Wenn sich jemand beschwert hat, war oft am nächsten Tag sein Platz leer«, so Brown. »Wir haben gehaut, dass so was in Deutschland nicht geht.« Aus Gesprächen untereinander erfahren die Kolleg*innen, dass es keine Lohngerechtigkeit unter ihnen gibt: »Manche verdienen viel, andere wenig. Das war alles sehr ungerecht. Wir hatten das Gefühl, wir lassen uns über den Tisch ziehen.« Bei Verdi rät man ihnen, einen Betriebsrat zu gründen – was dann folgt, ist klassisches Union Busting. Ian Brown berichtet von einer einstweiligen Verfügung, die die erste Betriebsversammlung verhindert, von Jammermails der Chefs an ihre Kolleg*innen, Gewerkschaften passten nicht zur Unternehmenskultur, einem Polizeieinsatz, der ein Treffen verhindern soll, und absurden Gegenvorschlägen aus dem neoliberalen New-Work-Bereich: Sie sollen lieber agile Tools zur Unternehmensverbesserung nutzen, als einen Betriebsrat zu gründen. Brown und seine Kolleg*innen geben nicht klein

bei, geben Presseinterviews, holen sich zusätzlich Hilfe bei der IG Metall und schreiben einen offenen Brief: »Das Vertrauen und die Zuversicht in das Management von N26, dass es das Wohlergehen der gesamten Belegschaft gewährleistet, ist auf einem historischen Tiefstand.« Und sie gewinnen: Im November 2020 wählen beide Gesellschaften der N26 GmbH jeweils einen Betriebsrat.

Über hundert Jahre nach Verabschiedung des ersten Betriebsrätegesetzes am 13. Januar 1920 ist, das zeigen in diesem Buch die Beispiele von Gorillas, Booking, Wombats und N26, diese Organisationsform auch heute nicht totzukriegen. »Für mich war es ein Aha-Moment, festzustellen, dass es Betriebsräte nur in Deutschland, Österreich und in den Niederlanden gibt. Sie sind ein Ergebnis der Novemberrevolution in Deutschland 1918 und auch in Opposition zu den Gewerkschaften entstanden, die zusammen mit der Mehrheits-SPD auf Kriegskurs waren und dann auch in den Betrieben Arbeiter*innen angeschwärzt und verpiffen haben. Sodass sich die Matrosen, die Bergarbeiter*innen und die Chemiarbeiter*innen aus Leuna klandestin und abseits der Gewerkschaften organisieren mussten und dem Rätegedanken nahe standen«, sagt der Sozialforscher und Publizist Elmar Wigand,

Pressesprecher des in Köln beheimateten Vereins »Aktion gegen Arbeitsunrecht«, der die Gründung von Betriebsräten unterstützt. Der Hauptgrund dafür sei auch heute noch »der Kündigungsschutz für die Betriebsratsmitglieder. Man kann nicht gegen Chefs und für die Rechte der Kolleg*innen

kämpfen, wenn einem jederzeit gekündigt

werden kann.« Es gebe aber noch

weitere Gründe: »Der aktive Betriebsrat verhindert

Auslagerungen und forciert Eingliederungen.

Er dämpft Überstunden ein. Fordert Arbeitsschutz ein. Tarifliche

Vereinbarungen werden oft nicht eingehalten, wenn es keinen Betriebsrat gibt.« Gerade bei Tech-Unternehmen und in anderen prekären Branchen sei es wichtig, dass es einen Betriebsrat gibt: »Sonst herrschen da Wildwestmethoden. Auch tarifliche



Verhandlungen werden oft nicht eingehalten, wenn es keinen Betriebsrat gibt.« Gerade bei Tech-Unternehmen und in anderen prekären Branchen sei es wichtig, dass es einen Betriebsrat gibt: »Sonst herrschen da Wildwestmethoden. Auch tarifliche

Vereinbarungen werden nicht eingehalten, wenn da keine Instanz ist, die das kontrolliert und Standing hat.« Niemand weiß genau, wie viele Betriebsräte es in Deutschland gibt. Der DGB vermutet, in neun Prozent aller Unternehmen, die mehr als fünf feste Mitarbeiter*innen haben, Tendenz sogar noch sinkend. Vor allem in Ostdeutschland gebe es wenig und in den neuen Bereichen wie der Tech- oder der Logistikbranche fast gar keine, auch wenn hier wie dort die Gründungen langsam zunähmen.

Hartnäckig hält sich – gerade in der Linken – das Vorurteil, ein Betriebsrat sei ein zahnloser Tiger. Er würde Arbeitskämpfe eher befrieden, Streiks verhindern, zwischen Arbeiter*innen und Chefs vermitteln. Das hört auch Wigand oft: »Zunächst mal ist der Betriebsrat natürlich eine defensive Struktur, aber das kann in der heutigen Zeit ja schon viel ausmachen, zum Beispiel, wenn Unternehmen verkauft werden und ein neues Management reinkommt und die Belegschaft feuern will.« Er könne sich auch vorstellen, woher diese Vorstellung kommt: »Es gab reale negative Erfahrungen mit ›Betriebsratsfürsten«. Ab den 1970ern hatte die SPD eine sehr dominante Rolle in den Betriebsräten und aktiv radikale Arbeiter*innen aus diesen rausgedrängt oder isoliert.« Doch gerade an der Gegenwehr der

Unternehmen, am Union Busting, merke man, dass der Betriebsrat so egal nicht sein kann: »Die Unternehmen würden die Betriebsräte nicht so hart bekämpfen, wenn sie unwichtig wären.« Mit seinem Verein berät Wigand Betriebsräte (in Gründung), die solchen Maßnahmen ausgesetzt sind: »Da gibt es mittlerweile eine neue Qualität. Union Busting wird jetzt ausgelagert. Das entspricht der neoliberalen Denke und wird den Unternehmen von Beratungen wie McKinsey auch empfohlen. Früher wurde das noch *in-house* geregelt. Mittlerweile wird es in Beratungsagenturen und Kanzleien ausgelagert, die bringen die ganzen Methoden mit, die es in den USA schon viel länger gibt. Das ist ein großer Markt mit sehr viel Nachfrage. Wenn es keinen Betriebsrat und kein Tarifvertrag gibt, ist ein Unternehmen gleich ein paar Millionen mehr wert. Diese Kanzleien beraten Unternehmen, wie sie mit ›Störenfrieden‹ wie Betriebsräten umgehen können. Meist kommt die Zermürbungstaktik zum Einsatz.«

Wigand und sein Verein kritisieren, dass Betriebsräte bis heute – trotz der rechtlichen Verankerung und des Kündigungsschutzes – relativ ungeschützt dastehen. Da hat auch die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Frühjahr 2021 nicht viel geholfen: »Betriebsratsgründer*innen werden

minimal stärker geschützt. Statt drei haben jetzt sechs Kündigungsschutz, und sie müssen auch ihren Namen nicht mehr veröffentlichen«, kritisiert Wigand. »Das ist viel zu wenig, und da haben wir auch stark gegen protestiert und zum Beispiel Unterschriften bei Betriebsräten gesammelt.« Für ihn müsste die Verhinderung von Gewerkschaftsarbeit tatsächlich strafrechtlich relevant verfolgt werden: »Ansetzen müsste man am Strafmaß. Zur Zeit wird das Verhindern von Betriebsratsarbeit als Bagatelle behandelt. Das steht strafrechtlich auf der gleichen Stufe wie Beleidigung. Da muss bei den Staatsanwaltschaften Kompetenz aufgebaut werden, und das geht Hand in Hand: Weil das Strafmaß so niedrig ist, wird das in der Regel gar nicht bearbeitet. Da werden höchstens schon mal 20.000 Euro verhängt. Und das auch nur sehr selten. Das ist ein Bruchteil von dem, was die Unternehmen für ihre Anwälte und Berater ausgeben.« Der Koalitionsvertrag der Ampel-Regierung im November 2021 macht Wigand etwas Hoffnung. Dort steht: »Die Behinderung der demokratischen Mitbestimmung stufen wir künftig als Offizialdelikt ein.« In einer Pressemitteilung seines Vereins heißt es dazu: »Offizialdelikte müssen von Amts wegen (also selbsttätig) verfolgt werden, sobald Staatsanwaltschaft oder

Polizei Kenntnis erlangen. Sie können also auch von Bürger*innen, Presse oder Initiativen wie der ›Aktion gegen Arbeitsunrecht‹ zur Anzeige gebracht werden.« Sie hoffen auf »konsequente Abschreckung«. Und bei allen Defiziten, die ein Betriebsrat auch haben mag, gibt Wigand zu bedenken: »Man darf dabei natürlich nicht aus den Augen verlieren, dass diejenigen, die einen Betriebsrat gründen können, heute fast schon in einer privilegierten Position sind, weil das bedeutet, dass die Arbeiter*innen in relativ gesicherten Arbeitsverhältnissen sind. Im Gegensatz zu den Branchen, in denen es fast nur noch Leiharbeit gibt.«

Anmerkungen

- 1 Gewerkschaften und Startup: Pionierarbeit in der Tech-Szene. Deutscher Gewerkschaftsbund (Website), 28.2.2020, www.dgb.de [29.12.2021].
- 2 European Startup Report 2017, <https://cosmic-s3.imgix.net> [29.12.2021].

Die Interviews mit Torsten Brenner, Martina Maschewski und Yonatan Miller wurden im Winter 2019/2020 geführt. Das Interview mit Elmar Wigand fand im November 2021 statt. Teile dieses Kapitels über die Betriebsratsgründungen bei N26 sind am 3.12.2020 in der Wochenzeitung *Der Freitag* (»Die Chefs sind gescheitert«) erschienen.