

Eine kleine Berliner Rätebewegung

Betriebsratsgründungen in den Berliner Tech-Branchen 2019 – 2024

Daniel Weidmann

Nachdem die Startup-Branchen in den ersten zwei Jahrzehnten des 21. Jahrhunderts als Mitbestimmungs-Niemandland galten, in dem sich Belegschaftsbeteiligung auf unverbindliche Gespräche zwischen Obstkorb und Kickertisch beschränkten und von Betriebsratsgründungen nur geträumt werden konnte, haben die Belegschaften von mehr als zwei Dutzend Berliner Büros bekannter Startup- und Scale-Up-Unternehmen wie etwa HelloFresh,¹ Delivery Hero, Urban Sports Club, Spotify oder Klarna in den vergangenen fünf Jahren nun relativ plötzlich erstmalig Betriebsräte gewählt – meist begleitet von der Berlin Tech Workers Coalition (TWC), einer Selbstorganisation von Beschäftigten der Berliner Tech-Branchen mit einem hohen Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund.² Die Motive für diese Betriebsrats-Initiativen sind vielfältig. Oft war es die Wut über intransparente und geschlechterdiskriminierende Vergütung oder die zunehmende Sorge um die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes beziehungsweise um sinkende Arbeitsmarktchancen. Aber auch der Ärger über die tatsächlich gar nicht besonders flachen Hierarchien der Tech-Branche spielte eine große Rolle. In einem Satz: Die Belegschaften haben die Alleinherrschaft des Managements über die Tech-Betriebe satt.

Daher eignen sich diese Tech-Betriebsratsgründungen gut als Anschauungsobjekt für das Otto-Brenner-Zitat, das Pate für den Titel des vorliegenden Sammelbandes steht: »Mitbestimmung in der Wirtschaft« kann heute immer noch als »Angriff auf die unternehmerische Autokratie«³ verstanden werden. Dabei meinte Brenner entgegen dem heute allgemein vorherrschenden Sprachgebrauch mit »Mitbestimmung« viel mehr als

1 Scale-Ups sind ehemalige Startups, die ihre betriebswirtschaftliche Selbstfindungsphase abgeschlossen haben und sich nun in der (oft rasanten) Wachstumsphase befinden.

2 Der Autor arbeitet als Rechtsanwalt in Berlin. Zusammen mit seinen Kolleg*innen der Kanzlei dka Rechtsanwälte hat er in den vergangenen fünf Jahren über ein Dutzend der hier beschriebenen Betriebsratsgremien anwaltlich begleitet.

3 Brenner 1997: 97.

nur die »betriebliche Mitbestimmung« im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). Die gewerkschaftliche Tarifpolitik und Vertrauensleutarbeit, die Aufsichtsratsarbeit und die parlamentarische Arbeit waren für ihn ebenso Teil der »Mitbestimmung in der Wirtschaft« wie die Betriebsratsarbeit.⁴ Das überzeugt, denn in Anbetracht der Begrenztheit der gesetzlichen Beteiligungsrechte von Betriebsräten und der vielen anderen politischen Handlungsmöglichkeiten der Belegschaften sollte die Forderung nach Mitbestimmung »nicht vorschnell auf eine einzelne institutionelle Ausgestaltung verkürzt werden.«⁵ Auch der vorliegende Aufsatz folgt diesem Ansatz, wenn auch freilich mit besonderer Berücksichtigung der Bemühungen der Tech-Belegschaften um die betriebliche Mitbestimmung im gesetzlichen Sinne. Zum Ende des Artikels wird der weite Begriff der Mitbestimmung aber noch einmal aufgegriffen.

Zunächst liegt der Fokus aber auf den Tech-Betrieben. Im Folgenden wird die Entwicklung der TWC und des Betriebsratsengagements der Berliner Tech-Beschäftigten nachgezeichnet. Im Anschluss wird von den Schwierigkeiten die Rede sein, mit denen die Interessenvertreter*innen wegen der Veränderungen der Branche und wegen ihrer Fokussierung auf die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des BetrVG derzeit konfrontiert sind. Der Artikel schließt mit einem Ausblick auf die gewerkschaftlichen Potenziale, die sich die Tech-Belegschaften in den kommenden Auseinandersetzungen erschließen können.

Autokratie in den Tech-Branchen?

Vor der Vorstellung der Betriebsratsgründungsbemühungen der Berliner Tech-Belegschaften sind ein paar Worte zur Frage angebracht, inwieweit sich die Berliner Tech-Branchen und ihr Management eigentlich als Beispiel für »Autokratie« im Sinne des Sammelband-Titels eignen. Eine trennscharfe Definition der Tech-Branchen fällt schwer.⁶ Gemeinhin werden als »Technologieunternehmen« alle Firmen mit digitalen Geschäftsmodellen bezeichnet, die Soft- oder Hardware herstellen und/oder Online-Dienstleistungen anbieten. Ihre Betriebe ähneln sich sehr. Die meisten Betriebsratswahlen, die im Folgenden besprochen werden sollen, haben in verspielten Großraumbüros mit ausgedehnten Sitzlandschaften stattgefunden. Per se demokratieförderlich ist diese Arbeitsplatzgestaltung nicht. Dass auch diese »New-Work«-Arbeitswelten mit ihren »Open Spaces«, Obstkörben, Müslispendern, Kickertischen und »offenen Türen« keine machtfreien Räume sind, ist zumindest der kritischen Öffentlichkeit heute hinreichend bekannt. Natürlich gilt das auch für den nominalen Abbau von Hierarchien und dem Ideal von flexiblen und hochqualifizierten Beschäftigten, die selbstverantwortlich Agile Arbeit leisten und bei alledem großen Spaß haben. Dass so die »Ausbeutung durch die Unternehmer [...] durch die Selbstaussbeutung der Arbeitskräfte ergänzt«⁷ wird und dass Beschäftigte oft gar nicht mehr wissen, ob sie gerade Freundschaften oder

4 Brenner 1997:104 und passim.

5 Demirovic 2007: 30.

6 Niebler 2025.

7 Brütt 2001: 32.

Geschäftskontakte pflegen, wenn die Grenzen von Arbeits- und Privatleben verschwimmen,⁸ das ist spätestens seit der Debatte um den »Arbeitskraftunternehmer«⁹ und um den »Neuen Geist des Kapitalismus«¹⁰ Ende der 90er Jahre Gegenstand der kritischen Arbeitssoziologie.

Die Tech-Branche dürfte ein gutes Beispiel für diese Problemstellungen sein – allerdings mit Einschränkungen, was die »flachen Hierarchien« betrifft. Denn zwar sind Hierarchien in agil arbeitenden Organisationen verpönt,¹¹ in den Berliner Tech-Betrieben stellen sie sich nach der eigenen Wahrnehmung des Autors und den Einlassungen der interviewten Tech-Betriebsräte in erster Linie jedoch alles andere als flach dar:¹²

»Nein, es gibt bei uns keine flachen Hierarchien. Offene Türen. Ja, vielleicht. Aber in Wirklichkeit gibt es eine Hierarchie, und mit Deinem Vorgesetzten kannst Du vielleicht ein Gespräch über eine offene Frage führen, aber letztendlich gilt, was er sagt. Zwar soll in unserem Unternehmen eine Atmosphäre gefördert werden, in der man als Beschäftigte zumindest Bedenken äußern kann. [...] Aber in Wirklichkeit ist der eigene Einfluss sehr gering. Alle Entscheidungen werden viele, viele Ebenen über einem getroffen, und dann wird einem etwas vorgegeben. Das ist meine Erfahrung. Wie auch immer. Ich muss immer lachen, wenn ich dieses Gerede von flachen Hierarchien höre, denn ich habe das nie erlebt.« (Betriebsratsmitglied CMS-Dienstleister)

Wenn überhaupt, ist der Begriff der »flachen Hierarchien« für die interviewten Betriebsräte eher negativ konnotiert, weil er mit dem weit verbreiteten Problem assoziiert wird, dass im mittleren Management der Tech-Betriebe vermieden wird, Verantwortung für einzelne Entscheidungen zu übernehmen. Am Ende will es nie jemand gewesen sein:

»Ja, dann gibt es auf einmal eine flache Hierarchie – wenn niemand zur Rechenschaft gezogen werden will. Man bekommt von der Personalabteilung plötzlich einen Aufhebungsvertrag angeboten, aber warum – wer hat das entschieden? Die Personalabteilung sagt: Sie waren in einem PIP-Gespräch auf Veranlassung ihres Vorgesetzten, also muss ich sie zu einem Aufhebungsvertragsgespräch einladen. Dein Vorgesetzter weiß auf Nachfrage aber angeblich von nichts. Also fragt die Personalerin den Abteilungs-Direktor. Der will aber auch von nichts gewusst haben. Aber wer hat entschieden? Ich weiß es bis heute nicht. Jeder zeigt auf jemand anderen. Flache Hierarchien, nicht wahr?« (Betriebsratsmitglied Lieferdienst-App)

Dass es tatsächlich sehr starre Hierarchien gibt, wird den Beschäftigten außerdem auch mit den alljährlichen Leistungsbewertungsgesprächen vor Augen geführt, auf deren Grundlage über (meist recht überschaubare) Entgeltsteigerungen und Beförderungen entschieden wird. Diese oft anhand intransparenter Kriterien und ohne faire Verfahren

8 Dazu bereits Boltanski/Chiapello 2003: 209–210, 493–494.

9 Pongratz/Voß 2003.

10 Boltanski/Chiapello 2003.

11 Daum 2020: 133.

12 Der Autor hat im November 2024 ein Gruppen-Interview mit vier Betriebsratsmitgliedern aus vier verschiedenen Berliner Tech-Betrieben geführt.

ablaufenden Prozesse verdeutlichen den Tech-Belegschaften in regelmäßigen Abständen, wie begrenzt die angebliche Augenhöhe zwischen ihnen und Ihren Vorgesetzten tatsächlich ist. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Vorgesetzten Leistungsdefizite behaupten und den Abschluss einer Zielvereinbarung zur Verbesserung der Leistung »Performance Improvement Plan«, PIP) verlangen. Nach deutschem Recht ist derlei mindestens fragwürdig. Seinen Zweck, Beschäftigte einzuschüchtern und zu demütigen, erfüllt so ein Ansinnen aber so oder so.

Hinzu kommt die fast schon sprichwörtliche Problematik des »Gründer-Narzissmus« der Startup-Galionsfiguren, der nicht nur aus einer herrschaftskritischen, sondern seit geraumer Zeit auch aus einer affirmativen Unternehmensberater-Perspektive für Kopfschütteln sorgt und den Gegenstand warnender Studien der Managementforschung bildet.¹³ Diese Branchen-Prädisposition für Beratungsresistenz und Egomane wirkt sich ebenfalls alles andere als demokratieförderlich aus.

Auch die seit ihrer flächendeckenden Einführung in Software- und App-Entwicklungsbetrieben Anfang der 2010er Jahre als eine neue Demokratisierung der Arbeitswelt gefeierte »Agile Arbeit«¹⁴ stellt sich in der Praxis als zumindest zweischneidiges Schwert dar. Zwar schätzen viele Beschäftigte die mit den agilen Arbeitsformen einhergehende Autonomie und Flexibilität der Entwickler-Teams. Zum alten »Wasserfallmodell«¹¹ der Softwareentwicklung will niemand zurückkehren. Beschäftigte beklagen aber auch »Mikromanagement, Entmündigung, Infantilisierung, Verschulung, Kontrollwahn«¹⁵. Kritiker Timo Daum sieht in den agilen Arbeitsformen »die Methoden der Wahl für die Dressur der kognitiven Arbeit«¹⁶.

Schließlich muss hier auch die technische Überwachung am Arbeitsplatz Erwähnung finden. Auch Tech-Beschäftigte sind durch die in ihren Betrieben zum Einsatz kommenden Ressourcenmanagement- und Personalinformationssysteme zunehmend mit modernen Kontrollformen des algorithmischen Managements konfrontiert.¹⁷ Hinzu kommen die »klassischen« Überwachungseffekte digitaler Arbeitsmittel, die trotz aller datenschutzrechtlicher Beschränkungen und Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte nur schwer begrenzt werden können. Zwar sollte man die Kontrolleffekte der modernen Personalinformationssysteme nicht überbewerten.¹⁸ Ernst zu nehmen ist die Gefahr, durch lückenlose Personaldatenverarbeitung zum »gläsernen Beschäftigten« zu werden, aber durchaus. Dies gilt auch für klassische EDV-Anwendungen, deren Primärzweck gar nicht die Überwachung der Beschäftigten ist, solange sie Leistungs- und Verhaltensdaten einzelner Beschäftigter später verfügbar machen können. Schon mit solchen bloßen Überwachungs-Möglichkeiten wird »die Wirkung der Überwachung

13 Burger 2023.

14 »Agile Arbeit« bezeichnet die heute vorherrschende Methode der Softwareentwicklung, die von kurzen Projektzyklen und (teil-)autonomer Gruppenarbeit geprägt ist. Sie hat die bis Ende der 2000er Jahre vorherrschende lineare Langfristprojektplanung (das »Wasserfallmodell«) abgelöst. Näheres bei Daum 2020.

15 Daum 2020: 42.

16 Daum 2020: 168.

17 Staab/Geschke 2020 passim.

18 Butollo/Hellbach/Wotschack 2024: 651, 658.

[...] permanent, auch wenn ihre Durchführung sporadisch ist.«¹⁹ Denn »wer unsicher ist, ob abweichende Verhaltensweisen jederzeit notiert und als Information dauerhaft gespeichert, verwendet oder weitergegeben werden, wird versuchen, nicht durch solche Verhaltensweisen aufzufallen.«²⁰

Die Tech-Branche ist somit zwar vielleicht kein besonders drastisches, jedenfalls aber ein ebenso gutes Beispiel für »Autokratie« im Sinne des Brenner-Zitats wie der Rest der Arbeitswelt auch.

Die Berlin Tech Workers Coalition

Auch eine genauere Definition der Selbstbezeichnung ›Tech-Worker‹ fällt schwer.²¹ Die TWC selbst hat zwar den Anspruch »alle Beschäftigten in der Tech-Industrie im weitesten Sinne« zu unterstützen.²² Tatsächlich haben sich in der TWC bisher aber vor allem die Belegschaften der Tech-Bürobetriebe organisiert. Allerdings pflegen die TWC-Aktivist*innen gute Kontakte zu anderen (Selbst-)Organisationsansätzen, insbesondere auch von Plattformarbeiter*innen,²³ die zuletzt im Fokus der Literatur zur Arbeit im Digitalen Kapitalismus standen. Die Arbeitsbedingungen und Organisationsansätze der App- und Software-Entwickler*innen, Data-Analyst*innen, Webseitengestalter*innen, Kundencenter-Agent*innen oder Vertriebler*innen, die in den zahlreichen Berliner Tech-Büros beschäftigt sind, haben hingegen bisher nur überschaubar viel Aufmerksamkeit erregt.²⁴

Viele Tech-Beschäftigte beziehen ein überdurchschnittlich hohes Salär – vor allem Entwickler*innen. Sie werden oft als eine Art ›Arbeiteraristokratie‹ der Tech-Branche angesehen.²⁵ Und auch die weniger üppig vergüteten Kundendienstler*innen, Content-Moderator*innen und Sachbearbeiter*innen sind von Armutslöhnen meist ein ganzes Stück weit entfernt und werden auf Grundlage regulärer Arbeitsverträge beschäftigt. Berliner Tech Worker haben Anspruch auf Jahresurlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Elternzeit. Sie sind weder ›Crowd‹- noch ›Gigworker‹ und nur ein Teil von ihnen kann als ›Clickworker‹ bezeichnet werden. Vielmehr programmieren, pflegen und verwalten sie (unter anderem) die Plattformen, auf denen dann deutlich prekärer beschäftigte Essenslieferant*innen, Taxifahrer*innen, Yogalehrer*innen und viele andere

19 Foucault 2008: 906.

20 So bereits das Bundesverfassungsgericht im »Volkszählungsurteil« vom 15. Dezember 1983 (1 BvR 209/83 u.a.).

21 Zu den Schwierigkeiten ausführlich Niebler 2025.

22 So die am 11. Januar 2025 abgerufene Selbstdarstellung unter <https://techworkersberlin.com/>.

23 Die TWC hat etwa die Betriebsratswahlen der beim Lieferdienst Gorillas beschäftigten Fahrradkurier*innen mit Rat und Tat begleitet und intensive Unterstützungsarbeit geleistet (vergleiche Niebler 2023).

24 Gegenbeispiele sind insb. die hier zitierten Aufsätze von Niebler und Staab/Geschke 2020. Beispiele für Medienberichterstattung sind etwa Dziedzic 2020, Ziegner 2020, Mustroph 2021, Business Insider 2022.

25 Dazu kritisch Niebler 2023: 57 und Niebler 2025 passim.

Plattformarbeiter*innen tätig werden. Damit fallen sie aus dem Fokus vieler Veröffentlichungen zum Thema Arbeit im digitalen Kapitalismus heraus. Das ist in Anbetracht der besorgniserregenden Entwicklung der Plattformarbeit nachvollziehbar, gleichwohl aber schade. Schließlich haben auch Plattform- und Social-Media-Apps, Onlinebanken und Fast-Fashion-Webshops eine »verborgne Stätte der Produktion«²⁶, die zu erkunden sich aus vielen Gründen lohnt.

Spannend ist bereits die zahlenmäßige Dimension der Bewegung. Seit dem Sommer 2019 haben sich viele hundert Menschen auf der Berliner TWC-Webseite registriert. Ihre sehr aktive Messenger-Chatgruppe zählt über 620 Mitglieder (Stand Januar 2025), die sich in über einem Dutzend Subforen täglich mehrfach über höchst kleinteilige Sachverhalte austauschen – von Stellengesuchen bis hin zu hochkomplexen individual- und kollektivarbeitsrechtlichen Fragen. In den fünf Jahren seit der Gründung der TWC wurden allein in Berlin 25 Betriebsratswahlen initiiert. Damit werden nun fast 20.000 Tech-Beschäftigte von einem Betriebsrat vertreten, die noch vor wenigen Jahren allesamt in »mitbestimmungsfreien Zonen« gearbeitet haben. Dies stellt einen extremen Gegentrend zu dem aktuell konstatierten drastischen Rückgang der Betriebsratsabdeckung dar.²⁷

Tabelle 1: Erstmalige Betriebsratswahlen in Berliner Tech-Bürobetrieben²⁸

	Betrieb	Erste BR-Wahl	Wahlberechtigte*
1	Cariad	Jul 04	60
2	Here	Sep 16	1010
3	Fyber	Nov 17	150
4	Zalando Studios	Feb 19	310
5	Native Instruments	Jan 20	350
6	Babbel	Feb 20	350
7	Bonial	Feb 20	260
8	Zalando SE	Okt 20	5030
9	N26 GmbH	Nov 20	560
10	N26 Operations	Nov 20	470
11	Soundcloud	Mrz 21	270
12	ICE	Mai 21	180
13	Klarna	Jun 22	1100
14	Mbition	Jun 22	610
15	Contentful	Jul 22	370
16	Share Now/Free2Move	Aug 22	350

26 Marx 1962: 189.

27 Demnach seien Betriebsräte bundesweit nur noch in 7 % der Betriebe anzutreffen und ihr Verbreitungsgrad im langfristigen Trend deutlich gesunken (vergleiche Stettes 2025: 4 und passim).

28 Vier der aufgeführten Gremien stammen aus der Zeit vor der TWC-Gründung, gehören der Vollständigkeit halber aber mit in diese Übersicht.

	Betrieb	Erste BR-Wahl	Wahlberechtigte*
17	TikTok	Okt 22	450
18	TomTom	Dez 22	220
19	SumUp	Feb 23	750
20	Spotify	Apr 23	330
21	HelloFresh	Mai 23	1700
22	Ableton	Jun 23	490
23	Thoughtworks	Sep 23	140
24	Gropys	Mrz 24	220
25	Kleinanzeigen.de	Mai 24	400
26	macmon	Mai 24	70
27	Delivery Hero	Jun 24	3200
28	Urban Sports Club	Jul 24	280
29	Visable Labs	Nov 24	80
* bei der ersten Wahl, gerundet		Insgesamt	19760

Quelle: Eigene Zusammenstellung des Autors; Wahlberechtigtenzahlen gerundet.

Angesichts dieser Zahlen kann die TWC mit ein bisschen Pathos durchaus als eine kleine Berliner Rätebewegung bezeichnet werden. Diese Zahlen werden noch bedeutender, wenn man bedenkt, dass die Betriebsratsgründungen nicht das Ergebnis einer ressourcenaufwändigen ›top down‹-Erschließungskampagne der DGB-Gewerkschaften, sondern einer Grassroots-Initiative der Beschäftigten selbst waren. Zwar bestanden von Anfang an sehr gute Beziehungen zwischen TWC, IG Metall und ver.di und auch wurden die einzelnen Wahlen von je einem hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär mit Rat und Tat unterstützt. Die Initiativen zu den einzelnen Wahlen ging aber stets ›bottom up‹ von den Belegschaften aus. Die Hauptamtlichen kamen mit ihrer Unterstützungsarbeit teilweise kaum noch hinterher.

Hinzu kommt die Migrationsdimension der Betriebsratsgründungen. Die neuen Betriebsratsgremien sind genauso divers wie die Belegschaften, die sie vertreten. Viele ihrer Mitglieder wohnen erst seit wenigen Jahren in Berlin. Wie in der Branche insgesamt üblich, verständigen sich auch die Tech-Betriebsräte untereinander allesamt fast ausschließlich auf Englisch. Deutsch spielt als Verkehrssprache allenfalls eine untergeordnete Rolle. Deutsche Staatsangehörige, EU-Bürger*innen und Zuwanderer aus anderen Kontinenten arbeiten in den Gremien gleichberechtigt auf Augenhöhe. Dies spiegelt sich insbesondere auch in den Ergebnissen der gremieninternen Wahlen wider. Obwohl in den meisten (aber keineswegs allen) Gremien auch deutsche Staatsbürger*innen aktiv sind, haben nur wenige der Betriebsratsvorsitzenden einen deutschen Pass. Die interviewten Betriebsräte verneinen die Frage nach gremiumsinternen Hierarchien unisono:

»Ich denke, das ist für uns eher weniger relevant, weil wir im Betrieb ja ausschließlich auf Englisch arbeiten. Es gibt also nicht wirklich diese Trennung zwischen Englisch- und Deutschsprachigen, weil wahrscheinlich die Mehrheit der Leute in unserem Unternehmen überhaupt kein Deutsch spricht, so dass es im täglichen Umgang keine Art von Hierarchie gibt, was die Aufteilung der Aufgaben betrifft. Ja, wir schicken unsere Deutschsprachigen beispielsweise in den Arbeitssicherheitsausschuss [...] und in die Einigungsstellensitzungen [...]. Aber insgesamt gibt es keinen großen Unterschied.« (Betriebsratsmitglied CMS-Dienstleister)

Dies steht in deutlichem Kontrast zum Ergebnis jüngerer Studien zum Betriebsrats-Engagement von Migrant*innen, denen zufolge Beschäftigte mit Migrationshintergrund zwar überdurchschnittlich gut in Betriebsratsgremien vertreten sind, aber nur eher selten das Amt der bzw. des Betriebsratsvorsitzenden übernehmen.²⁹ Obwohl bis heute quasi keinerlei betriebsverfassungsrechtliche Ratgeberliteratur in englischer Sprache existiert, bilden sich in den Gremien nur ausnahmsweise Wissenshierarchien aus. Fremdsprachler*innen nutzen intensiv KI-Übersetzungstools und haben in Berlin außerdem Zugriff auf betriebsverfassungsrechtliche Beratung und Betriebsrätefortbildungen in englischer Sprache. Die juristische Sprache der Gesetze und der Fachliteratur stellt zwar ebenfalls eine nicht unerhebliche Hürde dar. Dies gilt für deutschsprachige Betriebsratsmitglieder aber auch:

»Anfangs dachte ich, dass die Sprachbarriere das größte Hindernis sein würde, aber dann traf ich auf so viele deutschsprachige Betriebsratsmitglieder, die die Gesetzestexte selbst regelmäßig missverstehen. Und es gibt ja einige Gesetze, wie das Betriebsverfassungsgesetz oder die Wahlordnung, die ins Englische übersetzt sind. Aber die Wahlordnung, – ach du meine Güte – für Leute, die keine Betriebsratserfahrung haben, ist das so oder so kaum zu verstehen.« (Betriebsratsmitglied Mobilitäts-Dienstleister)

Außerdem ist das Motiv für die Gründung der TWC und der Betriebsratsgremien bemerkenswert: Fast bei jeder Wahlinitiative wurden bisher Entgeltintransparenz, der Gender Pay Gap der Branche beziehungsweise des jeweiligen Betriebs, Frauendiskriminierung bei Beförderungsentscheidungen und sexualisierte Grenzverletzungen durch Kollegen und Vorgesetzte als Begründung für Notwendigkeit einer Betriebsratswahl benannt. Auch das Selbstverständnis der TWC macht diesen Punkt sehr stark. Zwar stellt sich die Praxis der gewählten Betriebsräte als vielfältiger dar, weil die Gremien auch allerlei andere Aufgaben meistern müssen. Die Einhelligkeit, mit der diese Themen als Anlass für die Betriebsratsgründungen benannt werden, lässt die TWC-Rätebewegung aber als ein genuin feministisches Projekt erscheinen.

Auch dürften die Betriebsratswahlen ein Indikator für ein steigendes Bedürfnis nach Arbeitsplatzkontinuität sein. Denn wer es als mehr oder weniger normal empfindet, regelmäßig den Arbeitgeber zu wechseln, wie es in den Berliner Kreativbranchen der 2010er Jahre ja tatsächlich gang und gäbe war,³⁰ für den ist ein auf mittel- bis langfristige Arbeit ausgerichtetes Betriebsratsgremium eher kein geeignetes Forum. Im

29 Zum Organisationsbereich der IG Metall vergleiche Karakayalı/Bouali 2021: 40, 44.

30 Dazu Business-Insider 2022.

Umkehrschluss dürfte das große Interesse an Betriebsratsgründungen daher durchaus als Beleg für eine stark sinkende Bereitschaft zum Arbeitgeberwechsel bewertet werden – was ja durchaus auch mit den zunehmend finsternerem Arbeitsmarktaussichten auch für IT-Fachkräfte korreliert.³¹

»Ich denke, die Prekarität, die fehlende Arbeitsplatzsicherheit ist das Hauptproblem. In der Tech-Branche kann man mit der ganzen Familie wegen eines Jobs um die halbe Welt ziehen und dann in der Probezeit entlassen werden. Der Job kann an das Visum gebunden sein. Selbst Menschen mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag haben Angst, ihren Job zu verlieren [...]. Früher hörte ich oft: ›Oh, hier gefällt es mir nicht. Ich suche mir einfach einen anderen Job.‹ Das lag daran, dass Jobs leicht zu bekommen waren. Wenn man jetzt einen unbefristeten Arbeitsvertrag hat, bleibt man, es sei denn, es ist wirklich, wirklich schlimm, denn das Arbeitsmarkt-Klima ist so schwierig und die Dinge sind so unsicher, dass die Menschen wirklich Angst haben, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, und das gilt insbesondere für Menschen, die Zeit und Geld in den Umzug in ein anderes Land investiert haben.« (Betriebsratsmitglied CMS-Dienstleister)

Schließlich sind die Betriebsratsgründungen ein Beweis für die Risse im Putz der schönen neuen Arbeitswelt, die der Solutionismus der ›kalifornischen Ideologie‹ und die mit ihr eng verbundene ›New-Work‹-Bürokultur verspricht. Denn wer einen Betriebsrat gründet, der bringt damit unmissverständlich zum Ausdruck, dass ihn vorgeblich flache Hierarchien, ein verspieltes ›Open-Space‹-Büro und ein gut gefüllter Craftbier-Kühlschrank über die tatsächlich fortbestehenden Macht- und Herrschaftsverhältnisse an seinem Arbeitsplatz nicht mehr hinwegtäuschen können und er sein Heil lieber in einer als altmodisch verschrienem Interessenvertretung sucht, als weiter auf die angeblich ›offenen Türen‹ und ›kurzen Wege‹ zu vertrauen, die ihm das Management anbietet. Auch dem Solutionismus des Silicon Valley mit seinem »Bestreben, alle komplexen sozialen Zusammenhänge so umzudeuten, dass sie entweder als genau umrissene Probleme mit ganz bestimmten, berechenbaren Lösungen oder als transparente, selbstevidente Prozesse erscheinen, die sich – mit den richtigen Algorithmen! – leicht optimieren lassen«³², wird einer Betriebsratsgründung eine Absage erteilt. Mit dem disruptiven Fortschrittsverständnis der Tech-Branche (»move fast and break things«³³) lässt sich der Rückgriff auf das bereits seit 1952 bestehende BetrVG, das einen nicht auflösbaren Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit ausdrücklich anerkennt,³⁴ nicht vereinbaren. Dementsprechend werden die Berliner Gründer der Tech-Unternehmen auch nicht müde zu betonen, dass sie Betriebsräte als bürokratische Bremse ihrer Workflows und daher als »nicht zeitgemäß«³⁵ erachten und dass in ihren Augen »eine zeitgemäßere

31 Zwar besteht weiter ein IT-Fachkräftebedarf, die Fachkräftelücke wird aber kleiner und hat sich im Q1 2024 im Vergleich zu Q1 2023 halbiert (vergleiche Ziegeler 2024).

32 Morozov 2013: 25.

33 So lautete bis 2014 das interne Arbeitscredo bei Facebook.

34 Das bejaht ausdrücklich auch das Bundesarbeitsgericht (vergleiche BAG v. 21. April 1983 – 6 ABR 70/82).

35 So etwa der N26-Gründer Valentin Stalf im Manager Magazin (2020) (vergleiche auch Ziegeler 2020).

Form der Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden und Unternehmensleitung [...] zielführender wäre als ein klassischer Betriebsrat.«³⁶ Die Betriebsratsinitiator*innen lassen sich mit solchen Floskeln aber nicht mehr abspeisen.

Jeder dieser Aspekte würde bereits für sich allein betrachtet ein größeres Interesse an der TWC und ihren Betriebsratsgründungsinitiativen rechtfertigen. Spätestens in der Gesamtschau dürfte aber deutlich werden, warum der Autor die Aktivitäten der TWC trotz der vermeintlich »privilegierten«³⁷ Position ihrer Akteur*innen derart aufregend findet.

Vorbild Kalifornien

Die Entstehung der Berlin Tech Workers Coalition (TWC) kann exakt datiert werden. Am 10. Juni 2019 diskutierten die beiden Vertreter*innen der US-amerikanischen Tech Workers Coalition und Logic-Magazine-Autor*innen Moira Weigel und Ben Tarnoff auf Einladung der Rosa Luxemburg Stiftung und des Podcasts halbzehn.fm in Berlin mit der heutigen Vorsitzenden der Linkspartei Ines Schwerdtner über die Schattenseiten des Silicon Valley. Besondere Aufmerksamkeit galt dabei den Arbeitsbedingungen der in den dort ansässigen Tech-Firmen beschäftigten Menschen und dem Widerstand der Tech-Belegschaften gegen die Kooperation ihrer Arbeitgeber mit dem US-Außenministerium und der für ihre rigide Abschiebe-Politik berückichtigten US-Zuwanderungsbehörde ICE.³⁸ Insbesondere der »Google-Walkout« vom 1. November 2018, bei dem weltweit ca. 20.000 Google-Beschäftigte für eine halbe Stunde die Arbeit niederlegten und sich vor ihren Firmengebäuden versammelten, um gegen Geschlechterdiskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu protestieren, erregte bei den weit über 100 anwesenden Berliner*innen großes Interesse. Am Ende der Veranstaltung erhob sich der heutige Free2Move-Gesamtbetriebsratsvorsitzende Yonatan Miller plötzlich aus dem Publikum, erklärte, dass es in Berlin auch eine solche Initiative brauche und lud die Anwesenden zu einem Gründungstreffen in der darauffolgenden Woche ein.

Nach einigen internen Treffen in den folgenden Monaten wurde schnell deutlich, dass die Berliner TWC keine Eintagsfliege bleiben würde. Die Aktivist*innen fanden schnell zahlreiche Handlungsfelder. Sie engagieren sich seitdem intensiv in verschiedenen sozialen Kämpfen der Hauptstadt – etwa im Widerstand gegen das neue Amazon-Hochhaus in Berlin-Friedrichshain. Aber die Frage nach Möglichkeiten der Selbstorganisation am eigenen Arbeitsplatz rückte schnell in den Vordergrund. Daher suchten die TWC-Aktivist*innen im Herbst 2019 verstärkt Kontakt zu den DGB-Gewerkschaften. Die Kontaktaufnahme gelang auf Veranstaltung zum Thema Betriebsratswahlen auf dem 36. Chaos Computer Congress in Leipzig im Dezember 2019 und wurde wenige Wochen später in Berlin Kreuzberg mit einem sehr kleinteiligen Workshop zu den Einzelheiten der Betriebsratswahl und -arbeit vertieft. Die beiden anwesenden ver.di- und IG-Metall-Hauptamtlichen konnten diese Veranstaltungen nutzen, um

36 So die HelloFresh-Pressestelle gegenüber der Wirtschaftswoche (Knieps 2023).

37 Dazu, warum die Rede von »Privilegien« hier Unfug ist, vergleiche Weidmann 2022.

38 Mehr dazu bei Tarnoff 2020 und bei Dziedzic 2020.

dem interessierten Publikum ein zeitgemäßeres Bild ihrer beiden Organisationen zu präsentieren, während die zahlreichen Anwesenden sie mit Fragen löcherten. Die mit diesen beiden Terminen besiegelte Allianz zwischen ver.di, IG Metall und TWC sollte sich für die kommenden Jahre als das Rückgrat der Organisierung der Berliner Tech-Branche erweisen.

Grassroots-Aktivist*innen und DGB-Gewerkschaften

Für Außenstehende mag die Kooperation zwischen der TWC und den beiden im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) organisierten Gewerkschaften als selbstverständlich erscheinen – schließlich verbindet alle drei Organisationen das gemeinsame Interesse, die Beschäftigten der Berliner Tech-Betriebe zu organisieren und ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Eingeweihte wissen aber, wie schwierig solche Kooperationen in der Praxis zu bewerkstelligen sind. In jüngerer Vergangenheit waren zahlreiche Organisationsversuche von Plattformarbeiter*innen durch eine von Vorurteilen und fehlendem Vertrauen geprägte Konkurrenz von neuen Grassroots-Organisierungsansätzen einerseits und alteingesessenen DGB-Gewerkschaften andererseits geprägt.³⁹ Es hätte daher nicht überrascht, wenn die überwiegend ziemlich jungen Aktivist*innen der TWC, von denen viele bereits als Oberschüler*innen oder Student*innen politisiert wurden – manche sogar in recht dramatischen Kontexten, etwa auf dem Syntagma-Platz oder bei der Occupy-Wall-Street-Besetzung – ein Bedürfnis nach politischer Abgrenzung von den DGB-Gewerkschaften entwickelt hätten. Doch obwohl die TWC als eigenständige Organisation konzipiert ist, ist die Mitgliedschaft in der TWC ausdrücklich nicht als Alternative, sondern als Ergänzung zur Mitgliedschaft in der jeweils zuständigen DGB-Gewerkschaft konzipiert. Und auch dass die Kooperation zwischen den beiden Gewerkschaften ver.di und IG Metall bei der Tech-Workers-Organisierung seitdem so reibungsarm verläuft, verdient hier besondere Erwähnung. Schließlich ist so eine Politik der kurzen Dienstwege im Alltag der DGB-Gewerkschaftsarbeit leider keineswegs selbstverständlich. Denn zwar sind die Organisationsbereiche der unter dem Dach des Deutschen Gewerkschaftsbunds wirkenden Gewerkschaften durch das im DGB geltende Branchenprinzip grundsätzlich gut voneinander abgegrenzt, so dass ein Wettbewerb um Mitglieder zwischen einzelnen DGB-Mitgliedsorganisationen nicht die Regel, sondern die absolute Ausnahme ist. In den Grauzonen, die sich an den Rändern zweier Organisationsbereiche bilden können, kommt es aber durchaus zu Abgrenzungskonflikten und zu Konkurrenzsituationen. Was die Berliner Tech-Büros betrifft, so lassen sich viele Betriebe nach dem Branchenprinzip leicht zuordnen. Online-Banken und ähnliche »Fintech«-Unternehmen gehören natürlich zum ver.di-Fachbereich A. Betriebe, in denen die Cockpit-Software für die nächsten VW- oder Mercedes-Automobilgenerationen entwickelt werden, sind hingegen eindeutig der IG Metall zuzuordnen. Auch Drumcomputer-Softwareentwickler oder CMS-Dienstleister lassen sich mit ein wenig Fantasie noch unter einen der beiden Organisationsbereiche der beiden DGB-Gewerkschaften subsumieren.

39 Pöttsch/Schamberger 2022: 93–94.

Aber wohin gehören all die App-Entwickler*innen? Kommt das darauf an, welche Produkte (etwa Kochboxen von HelloFresh) oder Dienstleistungen (zum Beispiel Fitnessstudio-Abonnements mit dem Urban Sports Club oder Taxifahrten mit Uber) verkauft beziehungsweise vermittelt werden? Abschließend befriedigende Antworten dürfte es auf diese Fragen nicht geben – jedenfalls nicht in jedem Einzelfall. Hier hätte daher durchaus Raum für Reibungen zwischen den Einzelgewerkschaften bestanden. Dass es dazu fast überhaupt nicht gekommen ist, ist der intensiven Netzwerkarbeit zwischen den Akteur*innen geschuldet.

Betriebsratsgründungen und Unternehmerwiderstand

Freilich ließen die Eigner der Berliner Tech Betriebe die Betriebsratsgründungen keineswegs alle widerstandslos über sich ergehen. Dass die meisten Betriebsratswahlen anderes als in anderen Branchen, in denen Wahlinitiativen mit heftiger Gegenwehr des Managements konfrontiert sind, relativ ruhig vonstattengehen konnten, dürfte vor allem mit der Bauchlandung zu tun haben, die die Online-Bank N26 beim Versuch der Betriebsratswahlbehinderung im Sommer 2020 vor den Augen der interessierten Öffentlichkeit hingelegt hat. Dort hatte das Management mit dem Vorwand fehlender Pandemie-Hygienekonzepte einstweilige Verfügungen gegen die Durchführung der für die Wahl erforderlichen Belegschaftsversammlungen erwirkt. Dank der ›Amtshilfe‹ der IG Metall, die die Wahlversammlung kurzerhand an Stelle der durch die gerichtliche Verfügung schachmatt gesetzten Schwestergewerkschaft durchgeführt hat, und dank eines Online-Twitter-Shitstorms der TWC musste das N26-Management nach harscher Kritik einiger Prominenter (unter anderem des Kabarettisten Jan Böhmermann und der SPD-Vorsitzenden Saskia Esken) öffentlichkeitswirksam kapitulieren und sich entschuldigen.⁴⁰ Ohne die zuvor geknüpften engen Kontakte zwischen der TWC und den DGB-Hauptamtlichen wäre eine so kurzfristige Intervention niemals möglich gewesen. Nach dieser öffentlichen Blamage des N26-Managements, deren Firma in den Medien noch wenige Monate zuvor als Überflieger gefeiert worden war, hatten die meisten Tech-Arbeitgeber die Lust am Widerstand gegen Betriebsratsgründungen verloren und ließen die BR-Wahlen in ihren Betrieben meist kampflos über sich ergehen. So wurden binnen weniger Monate über ein Dutzend weitere Betriebsratsgremien gewählt. Widerstand wurde nur vereinzelt geleistet: Im Berliner Callcenter eines Überwachungskameraherstellers wurden drei junge Wahlinitiator*innen brutal vor die Tür gesetzt und die Wahl verhindert. Bei einem Computerspieleentwickler konnte das Management im Januar 2022 eine Abstimmung gegen die Betriebsratswahl forcieren und knapp für sich entscheiden. In zwei weiteren Betrieben wurde schließlich kein Betriebsrat, sondern eine ›alternative Mitarbeitervertretung‹ gewählt. Und bei HelloFresh konnte das Management die BR-Wahlen unter den Augen der Öffentlichkeit um ein knappes Jahr verzögern.⁴¹ Bei den übrigen Betriebsratsgründungen gab es zwar durchaus immer wieder Reibungen und einige juristische Management-Tricks, weitere genuine Union-

40 Einzelheiten dazu bei Weidmann 2020.

41 Knieps 2023.

Busting-Versuche blieben aber aus. Bei alledem waren die Akteur*innen mit der bereits beschriebenen Messenger-Chat-Gruppe, regelmäßigen Treffen und zwei großen Betriebsrätekonferenzen überbetrieblich gut vernetzt und konnten sich mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Die Mühen der Ebene

Im nun eingelehrten Mitbestimmungs-Alltag bewerten die interviewten Betriebsratsmitglieder ihre Arbeit weit überwiegend sehr positiv. Viele Aspekte der Betriebsratsarbeit erweisen sich aber auch als extrem frustrierend für die neuen Interessenvertreter*innen. Auf der Haben-Seite stehen in den Gremien vor allem die erfolgreiche Unterstützung einzelner Beschäftigter, die sich mit ihren Arbeitsplatz-Problemen an die Betriebsräte wenden. Mit ihren in zahlreichen Betriebsratsfortbildungen erworbenen arbeitsrechtlichen Kenntnissen können sie hier punkten. Im Zweifelsfall erfragen sie Rat bei ihren englischsprachigen Anwält*innen. Viele Angelegenheiten werden regelmäßig auch in anonymisierter Form in der Messenger-Chat-Gruppe mit Betriebsräten aus anderen Tech-Betrieben (vor-)besprochen. Insbesondere die zugewanderten Beschäftigten der Tech-Betriebe wissen nur wenig über das deutsche Arbeitsrecht. Sowohl Beschäftigte als auch operative Manager*innen gehen unter dem Eindruck der US-amerikanisch geprägten Tech-Bürokultur irrig davon aus, dass es in ihren Betrieben allenfalls rudimentäre arbeitsrechtliche Regelungen gibt. Umso größer ist die Freude bei den Beschäftigten (und der Schrecken beim Management), wenn die Betriebsratsmitglieder in ihren Sprechstunden von Kündigungsschutz, Befristungskontrolle, Schriftformerfordernissen und Mutterschutz zu berichten wissen. Da bisher noch nicht allzu viele Tech-Beschäftigte gewerkschaftlich organisiert sind, die organisierten Kolleg*innen über Sprachbarrieren beim gewerkschaftlichen Rechtsschutz klagen und selbst gut verdienende Programmierer*innen nur selten rechtsschutzversichert sind, ist die (Erst-)Beratung beim Betriebsrat für die Beschäftigten von sehr großem Wert.

Dementsprechend verweisen die Betriebsräte im Interview bei der Frage nach ihren schönsten Betriebsrats-Erfahrungen allesamt eher auf Einzelfall-Erfolge statt auf die bereits abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen:

»Mein befriedigendstes Erlebnis? Wir hatten eine Kollegin mit einem befristeten Arbeitsvertrag, zu der meinten sie plötzlich: »Schluss, aus, Du arbeitest hier nicht mehr«. Nach der Beratung mit dem Betriebsrat hat sie geklagt und gewonnen und hat ihren Job wiederbekommen. Das hat sich verdammt gut angefühlt. Sie hat nicht mal eine Abfindung genommen, sie arbeitet bis heute bei uns und kommt jeden Tag ins Büro. Sie arbeitet gerade auf ihre Einbürgerung hin, daher war das für sie extrem wichtig. Das ist bislang unser größter Erfolg, denke ich.« (Betriebsratsmitglied CMS-Dienstleister)

In einzelnen Tech-Betrieben nutzen Beschäftigte zunehmend auch das im Betriebsverfassungsgesetz verankerte Beschwerderecht und machen mit Hilfe des Betriebsrats

Misstände zum Thema, die nicht Gegenstand eines Arbeitsgerichtsverfahrens sein können:

»Ich denke, am befriedigendsten waren die vielen Beratungsgespräche, die ich mit den Kolleg*innen geführt habe, bei denen man merkt, dass sie den Rat, den ich ihnen gebe, wirklich brauchen können und dass Ihnen das auch bewusst ist. Es gab auch zwei förmliche Beschwerdeverfahren [...] dank derer die Leute immer noch im Unternehmen arbeiten. Beide sind mit einem Visum hier und beide haben chronische Krankheiten. In einem der beiden Fälle mussten wir sogar die Einigungsstelle einschalten. Das ist sehr befriedigend, dass diese beiden Menschen immer noch ihren Job haben, weil es einen Betriebsrat gibt.« (Betriebsratsmitglied Lieferdienst-App)

Dabei bleibt es aber nicht. Viele Gremien konnten auch bereits erste kollektivarbeitsrechtliche Erfolge feiern, teilweise sogar sehr beachtliche. Bei einem Mobilitäts-Dienstleister wurde aus Anlass eines Personalabbaus ein Sozialplan mit sehr hohen Abfindungen erzwungen, der unter anderem erhebliche Zusatzleistungen für gekündigte Beschäftigte vorsah, deren Aufenthaltsstatus in der Bundesrepublik an den Bestand eines Arbeitsverhältnisses gekoppelt war. Weitere wichtige Betriebsvereinbarungsthemen waren die mobile Arbeit während und nach der Covid19-Pandemie, die Rufbereitschaft für Nacht- und Wochenendarbeit, die Urlaubsgestaltung und die Kriterien und Verfahrensregeln bei Gehaltserhöhungen bzw. bei der Leistung von Boni.

Hinzu kommen die Schutz- und Infrastruktur-Rechte der Betriebsratsgremien. Ohne Sonderkündigungsschutz, Freistellungsrechte und das Recht auf ein eigenes Büro, eine eigene betriebliche Öffentlichkeitsarbeit oder Sprechstunden wären die Betriebsräte nicht da, wo sie heute sind. Insbesondere für die Öffentlichkeitsarbeit bekommen die Gremien sehr positives Feedback aus den Belegschaften. Die interviewten Betriebsräte sehen allesamt eine positive Veränderung der Kommunikationskultur in ihren Betrieben, weg von der bewusst vage gehaltenen modernen Tech-Unternehmenskommunikation hin zu konkreten und belastbaren Aussagen, die einer breiten Diskussion zugänglich sind.

Angesichts dieser Erfolge kann durchaus von einem »Angriff auf die Autokratie« im Sinne einer Einschränkung der unternehmerischen Alleinherrschaft durch die Betriebsratsinitiativen gesprochen werden. Trotz alledem ist die Frustration bei einigen Betriebsratsmitgliedern aber deutlich spürbar. Die Tech-Arbeitgeber geben viel Geld für Großkanzleien aus, die den Gremien das Leben schwer machen. Zwar haben sich die Unternehmer mit der Existenz der Betriebsräte und mit ihren kritischen Mitgliedern grundsätzlich arrangiert. Bei den einzelnen Mitbestimmungsprojekten werden den Interessenvertreter*innen aber in der Regel viele Steine in den Weg gelegt. Bereits die Ausübung der im Betriebsverfassungsgesetz geregelten Informationsrechte oder die Unterstützung der Beschäftigten bei der Wahrnehmung ihrer Rechte aus dem Entgelttransparenzgesetz gestaltet sich so als wahnsinnig kleinteilig, zeitaufwendig und frustrierend für die Betriebsratsmitglieder. Große Mitbestimmungsprojekte fallen noch schwerer:

»Mir fällt es schwer, unsere Erfolge zu feiern, weil mich oft Dinge, die eigentlich Anlass zur Freude sein sollten, wütend machen, z.B. unsere erste Betriebsvereinbarung. Sie ist richtig gut gelungen. Aber es ist schwer, sich hinterher über den Abschluss zu freuen, weil es mehrere Jahre gedauert hat, um sie abzuschließen. Alles dauert immer ein paar Jahre, weil das Unternehmen nicht gewillt ist, sich zu arrangieren und Dinge zum Abschluss zu bringen und Prioritäten zu setzen. Das ist wirklich frustrierend. Das betrifft auch die Gesetzeslage. Ich würde mir mehr Klarheit, eine höhere Verbindlichkeit und bessere Durchsetzbarkeit wünschen. Wenn das Gesetz besagt, dass man sich auf bestimmte Dinge einigen muss, dann kann es nicht sein, dass Arbeitgeber z.B. eine Einigungsstelle monatelang aufschieben und damit dann ohne Ausreden durchkommen.« (Betriebsratsmitglied Fintech)

Hinzu kommt die strukturelle Beschränktheit des BetrVG. Viele Themen, die die Tech-Betriebsräte gerne bearbeiten würden, sind mit den rechtlichen Mitteln, die es bietet, gar nicht lösbar. Das betrifft zum Beispiel die Arbeitsbedingungen vieler auf Werkvertragsgrundlage eingesetzter »Contractors«, die oft nicht zur Belegschaft des mitbestimmten Betriebs zählen (von den Plattformarbeiter*innen selbst ganz zu schweigen). Auch die vom Gesetzgeber oft bewusst eng gefassten Anwendungsbereiche einzelner gesetzlicher Beteiligungsrechte – etwa des neuen Mitbestimmungsrechts bei der mobilen Arbeit, dass dem Betriebsrat nur die Mitbestimmung bei der »Ausgestaltung«, nicht aber auch bei der Entscheidung über die Einführung oder Abschaffung von Home-Office-Regelungen einräumt – strapaziert die Geduldsfäden der Interessenvertreter*innen. Schließlich macht die kleinteilige Verrechtlichung der Betriebsratspraxis die Betriebsratsgremien auch viel zu abhängig von ihren Anwält*innen. Oft kann ein Betriebsrat einzelne Mitbestimmungsprojekte wochenweise nicht weiter bearbeiten, weil der oder die Betriebsratsanwält*in gerade zu stark anderweitig eingebunden ist und das Gremium auf die Folgeweche vertröstet. Das ist ein allgemein zu beklagender Missstand der Betriebsverfassung, der nicht spezifisch für die Tech-Branche ist. Auf den Elan der Berliner Tech-Newcomer wirkt sich das aber besonders nachteilig aus.

Potentiale jenseits der Betriebsverfassung

Mit der einsetzenden Ernüchterung angesichts der Begrenztheit ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Handlungsmöglichkeiten rückt die Gewerkschafts-Option mehr und mehr ins Blickfeld der betrieblichen Akteur*innen. Bislang hielt sich die Begeisterung der meisten Tech-Beschäftigten für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft in Grenzen, was auf Nachfrage stets vor allem mit den hohen Mitgliedsbeiträgen begründet wird. In den Betrieben, für die die DGB-Gewerkschaften den Belegschaften keinen konkreten »Plan to Win« vorlegen, der verdeutlicht, wie sich eine kostspielige Gewerkschaftsmitgliedschaft in absehbarer Zukunft positiv auf die eigenen Arbeitsbedingungen auswirkt, wird sich daran so bald auch nicht viel ändern. Aktuell sind die Rahmenbedingungen für Gewerkschaftskampagnen aber günstig. Zwar stellt die eigene Entgeltentwicklung aus Sicht der überdurchschnittlich gut vergüteten Software- und App-Entwickler*innen auch Ende 2024 noch kein gewerkschaftliches Handlungsfeld dar. Diese Beschäftigten vertrauen

bislang weiter auf die branchentypischen jährlichen Gehaltserhöhungen. Aber bei den weniger üppig vergüteten Clickworker*innen, Kundenberater*innen oder Content-Moderator*innen wächst angesichts der steigenden Lebenshaltungskosten das Interesse an derart »klassischen« gewerkschaftlichen Handlungsansätzen. Außerdem kristallisieren sich in vielen Berliner Tech-Büros betriebspezifische Reizthemen heraus, die die Betriebsräte mit den Bordmitteln der Betriebsverfassung nicht bearbeiten können. Insbesondere die jüngst immer penetranter artikulierte Forderung der Tech-Geschäftsführer*innen, dass die Belegschaften die mobile Arbeit einstellen und ihre Tätigkeiten wieder vom Büro aus verrichten, lässt eine tarifliche Lösung dieses Konflikts als immer attraktiver erscheinen. Im Organisationsbereich der DGB-Gewerkschaften existieren zur mobilen Arbeit bereits tarifliche Regelungen. Hier muss das Rad also nicht neu erfunden werden. In den Betrieben, wo die Betriebsratsmitglieder sich bereits als Gewerkschaftsaktivist*innen verstehen und aktiv Gewerkschaftswerbung machen, steigen die Organisationsgrade daher bereits deutlich. Zwar sind die Riesenbetriebe weiterhin unerschlossen. Aber insbesondere die mittelgroßen Betriebe geraten in Bewegung. Die VW-Mobilitätstochter Cariad musste bereits einen Tarifvertrag mit der IG Metall abschließen. In zwei weiteren Betrieben sind bereits circa ein Drittel der Beschäftigten in der IG Metall organisiert. In einem Social-Media-Betrieb mit ähnlich hohen Organisationsgraden wurde im Herbst 2024 die erste Berliner ver.di-Tech-Tarifkommission gebildet.⁴² Die 2024 bei beiden Gewerkschaften neu geschaffenen Hauptamtlichen-Stellen dürften ihr Übriges dazu beitragen, dass es in nächster Zeit mit der gewerkschaftlichen Organisation der Tech-Büros weiter vorangeht – zumindest wenn TWC, ver.di und IG Metall weiter auf Augenhöhe zusammenarbeiten wie bisher, in den Gewerkschaftshäusern einige Sprach- und organisationskulturelle Barrieren überwunden und die Freiräume, die sich die Tech-Beschäftigten mit ihrer Selbstorganisation geschaffen haben, von den Gewerkschaften weiter respektiert werden. Das ist auch erforderlich, nicht nur um dem eingangs dargestellten weiten Mitbestimmungsbegriff gerecht zu werden. Denn wenn dieser im Jahr 2019 gestartete »Angriff auf die unternehmerische Autokratie« von Dauer sein soll, wird es eines langfristigen kollektiven Zusammenwirkens der Beschäftigten bedürfen. Allein mit dem BetrVG ist das nicht zu leisten.

Literatur

- Boltanski, Luc/Chiapello, Ève (2003): Der neue Geist des Kapitalismus, UVK.
- Brenner, Otto (1997): Perspektiven der deutschen Mitbestimmung, in IG-Metall-Vorstand (Hg.), Visionen lohnen. Otto Brenner 1907–1972. Texte, Reden und Aufsätze, Bund-Verlag, S. 96–111.
- Brütt, Christian (2001): Der Kapitalist in uns allen. »Arbeitskraftunternehmer« als neues Leitbild der Ware Arbeitskraft, Analyse & Kritik, 450, 10. Mai 2001, S. 32.

42 Nachtrag: Im September 2025 hat ver.di dort einen viertägigen Arbeitskampf gegen Stellenabbau durchgeführt.

- Burger, Bastian/Kanbach, Dominik K./Kraus, Sascha (2023): The role of narcissism in entrepreneurial activity: A systematic literature review, *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 18, 2, S. 222–245.
- Business Insider (2022): Warum viele Startups keinen Betriebsrat haben: »Ich arbeite hier sowieso nicht lange.« <https://www.businessinsider.de/gruenderszene/business/startups-betriebsrat-gruende/>. Zuletzt aufgerufen am 06.01.2025.
- Butollo, Florian/Hellbach, Leon/Wotschack Philip (2024): Algorithmus und Kontrolle. Die Grenzen von »Algorithmischem Management« als analytischer Kategorie, *PROK-LA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, 217, S. 651–664.
- Daum, Timo (2020): *Agiler Kapitalismus. Das Leben als Projekt*, Edition Nautilus.
- Demirovic, Alex (2007): *Demokratie in der Wirtschaft. Positionen, Probleme, Perspektiven*, Westfälisches Dampfboot.
- Dziedzic, Paul (2020): Momente des Aufruhrs. Die Tech-Branche könnte gestärkt aus der Krise hervorgehen – und mit ihr auch eine neue Gegenbewegung von innen. <https://www.akweb.de/gesellschaft/momente-des-aufruhrs/>. Zuletzt aufgerufen am 17.09.2024.
- Foucault, Michel (2008): Überwachen und Strafen, in Foucault Michel, *Die Hauptwerke*, Suhrkamp, S. 701–1020.
- Knieps, Stephan (2023): Hellofresh: Streit um Betriebsratswahl eskaliert weiter. <https://www.wiwo.de/unternehmen/handel/kochboxen-versender-hellofresh-streit-um-betriebsratswahl-eskaliert-weiter/28917280.html>. Zuletzt aufgerufen am 06.01.2025.
- Karakayali, Serhat/Bouali, Celia (2021): Migrantische Aktive in der betrieblichen Mitbestimmung, Working Paper der Böckler-Stiftungs-Forschungsförderung Nr. 228. https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008115/p_fofoe_WP_228_2021.pdf. Zuletzt aufgerufen am 12.05.2025.
- Manager Magazin (2020): Betriebsratswahl bei Fintech. Gewerkschaften bieten N26 die Stirn. <https://www.manager-magazin.de/unternehmen/banken/n26-wahlvorstand-fuer-betriebsrat-gebildet-verdi-kontert-valentin-stalf-a-56d44dc6-c45d-4d98-afed-4911740cideo>. Zuletzt aufgerufen am 06.01.2024.
- Marx, Karl [1962] (2021): *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band (= Marx-Engels-Werke Band 23)* Dietz.
- Morozov, Evgeny (2013): *Smarte neue Welt: Digitale Technik und die Freiheit des Menschen*, Blessing.
- Mustroph, Tom (2021): Gegen Gehaltsunterschiede und Raubrittermentalität. <https://www.nd-aktuell.de/artikel/1150338.tech-workers-coalition-gegen-gehaltsunterschiede-und-raubrittermentalitaet.html?sstr=yonatan|miller>. Zuletzt aufgerufen am 19.09.2024.
- Niebler, Valentin (2025): What is a Tech Worker, Really? On the Meanings and Meaning-Making of a Term, *Work, Organization, Labour & Globalization*, 19, 1, S. 14–30.
- Niebler, Valentin (2023): Transcending Borders? Horizons and Challenges of Global Tech Worker Solidarity, *Journal of Political Sociology*, 1, 2, S. 57–66.
- Niebler, Valentin (2022): Coalitional Power in the Digital Economy: Alliances of Gig and Tech Workers <https://edoc.hu-berlin.de/items/6350efad-a9ff-419a-b082-1dade10298cc>. Zuletzt aufgerufen am 11.01.2025.

- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2003): *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*, Edition Sigma.
- Pötzsch, Holger/Schamberger Kerem (2022): *Labour Struggles in Digital Capitalism: Challenges and Opportunities for Worker Organization, Mobilization, and Activism in Germany*, Triple C. *Journal for a Global Sustainable Information Society*, 20, 1, S. 82–100. <https://www.triple-c.at/index.php/tripleC/article/view/1314>. Zuletzt aufgerufen am 08.01.2024.
- Staab, Philipp/Geschke Sascha (2020): Ratings als arbeitspolitisches Konfliktfeld. Das Beispiel Zalando. https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007864. Zuletzt aufgerufen am 12.05.2025.
- Stettes, Oliver (2025): Verbreitung von Betriebsräten und der Wunsch nach Interessenvertretung. Eine Analyse auf Basis der IW-Beschäftigtenbefragung, IW-Report, 1. <https://www.iwkoeln.de/studien/oliver-stettes-verbreitung-von-betriebsraeten-und-der-wunsch-nach-interessenvertretung.html>. Zuletzt aufgerufen am 12.05.2025.
- Tarnoff, Ben (2020): The Making of the Tech Worker Movement. <https://logicmag.io/the-making-of-the-tech-worker-movement/full-text/>. Zuletzt aufgerufen am 18.09.2024.
- Weidmann, Daniel (2022): Vom Kickertisch ins Personalbüro, Express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit 10. https://www.express-afp.info/wp-content/uploads/22-10_weidmann_vom-kickertisch.pdf. Zuletzt aufgerufen am 20.09.2024.
- Weidmann, Daniel (2020): Die Macht des Shitstorms. Die Betriebsratswahl bei N26 zeigt neue politische Spielräume im Startup-Sektor auf. <https://www.akweb.de/bewegung/g/die-macht-des-shitstorms/>. Zuletzt aufgerufen am 15.09.2020.
- Ziegner, Daniel (2024): Fachkräftelücke schrumpft wegen schlechter Wirtschaftslage. <https://www.golem.de/news/nachfrage-nach-it-lern-fachkraefteluecke-schrumpft-wegen-schlechter-wirtschaftslage-2405-185266.html>. Zuletzt aufgerufen am 20.09.2024.
- Ziegner, Daniel (2020): Betriebsräte in der Tech-Branche: Freunde sein reicht manchmal nicht. <https://karrierewelt.golem.de/blogs/karriere-ratgeber/betriebsraete-in-der-tech-branche-freunde-sein-reicht-manchmal-nicht>. Zuletzt aufgerufen am 06.01.2025.