

„Das Wichtigste bleibt das Organisieren“



Interview mit Tech-Arbeiter*in Sam aus Berlin

Die Tech-Industrie mit ihrer Plattform-Ökonomie gehört zu den am schlechtesten regulierten Wirtschaftssektoren. Ein Gespräch über den Kampf gegen Überwachung, Ausbeutung und miserable Arbeitsbedingungen.

kritisch-lesen.de: Du bist als Tech-Arbeiter*in bei einem großen Onlinehändler angestellt. Wie ist es, dort zu arbeiten?

Sam: Als ich in dem Unternehmen anfang, war ich sehr zurückhaltend, gar nicht auffällig oder so etwas. Es ist das größte Unternehmen, in dem ich bisher gearbeitet habe. Das erste, was mir auffiel, war aber eine unterschwellige Wettbewerbskultur zwischen den Angestellten. Man wollte morgens nicht der Letzte sein, der zur Arbeit erscheint und abends nicht der Erste, der geht. Also haben ständig alle unvergütete Überstunden gemacht – und das wurde einfach so erwartet. Das Unternehmen hatte hier clevere Methoden, um sicherzustellen, dass auch ich das tat. Gleich am ersten Tag begann mein Chef beispielsweise eine Besprechung mit mir kurz vor Feierabend, also kurz bevor meine achteinhalb Stunden Arbeitszeit vorbei waren. Ich versuchte immer wieder aufzubrechen, aber er zog mich immer wieder ins Gespräch. Also blieb ich gleich am ersten Tag zwei Stunden länger.

Kurz nach meinem Einstand geriet das Unternehmen in die Schlagzeilen wegen Leistungsüberwachung seiner Mitarbeiter*innen. Man stand wirklich permanent unter Beobachtung.

In diesem Unternehmen gibt es einen Betriebsrat. Wäre das nicht die Anlaufstelle für solche Probleme?

In diesem Fall leider nicht wirklich. Was mich sofort stutzig machte, war, dass sowohl die Personalabteilung als auch Manager*innen im Wahlvorstand für diesen Betriebsrat saßen. Den Großteil der Kolleg*innen störte das nicht. Um ehrlich zu sein, fehlte vielen überhaupt das Bewusstsein dafür, sich als Arbeitnehmer*innen zu sehen.

Aber dann wurdest du selbst im Betriebsrat aktiv?

Ja, ich entschloss mich, für die Betriebsratswahl zu kandidieren. Aber kurz bevor die Wahlen anstanden, kam die Corona-Pandemie und mit ihr die ersten Lockdown- und Homeoffice-Maßnahmen. Ich stand also vor der Herausforderung, dass die ganze Organisation online ablaufen musste. Dafür habe ich mich mit Leuten verbündet, die auch für die Wahl kandidierten und sich arbeitnehmer*innenfreundlich zeigten. Ich habe aus strategischen Gründen darauf geachtet, halbwegs gemäßigt aufzutreten.

Es gab im Prinzip drei Gruppen: Die eine Gruppe war dem Management freundlich gesonnen; Das waren Leute, die vorher in einer Arbeitnehmer*innenvertretung waren – eine Strategie des Unternehmens, Betriebsräte zu umgehen. Man bildet Arbeitnehmer*innenvertretungen und sagt, nun brauchen wir keinen Betriebsrat mehr. Dann gab es eine Gruppe von Leuten, die zwar arbeitnehmer*innenfreundlich waren, aber kaum Erfahrung im Organisieren hatten, also nicht wussten, wie man die Handlungsmacht der Arbeitnehmer*innen strategisch einsetzt. Und dazwischen gab es schließlich Leute, die unentschieden waren. Um diese Leute in der Mitte entstand ein Wettrennen.

Wie sah deine Wahlstrategie aus?

Ich habe mit Hunderten von Kolleg*innen geschattet, noch vielen mehr eine Umfrage per E-Mail geschickt mit der Frage nach den drei größten Problemen am Arbeitsplatz. Diese Umfrage sendete ich an etwa die Hälfte der Stimmberechtigten, was für ziemliche Unruhe sorgte. Ich hatte aber darauf geachtet, keine Vertraulichkeitsregeln zu missachten. Die Leitung konnte diese Aktion also nicht verhindern. Jedenfalls habe ich den Mitarbeiter*innen versprochen, dass ich nicht mit einer eigenen Agenda antreten, sondern mich genau für die Dinge einsetzen werde, die mir gefeedbackt wurden. Das war wahrscheinlich einer der Gründe, warum ich am Ende gewählt wurde.

Leider gab es dann innerhalb des Betriebsrats trotzdem eine arbeitgebernahe Mehrheit. Als dann auch noch einige meiner Mitstreiter*innen krank wurden, hatten wir kaum eine Chance, unsere Interessen und Forderungen durchzusetzen. Unsere ganze Energie wurde in langen Sitzungen aufgesaugt. Das Unternehmen war wirklich gut organisiert, wir aber nicht; wir waren einfach zu wenige Leute. Wir haben in allen Abstimmungen verloren. Wir konnten nichts von dem umsetzen, was wir vorhatten. Wir hatten keine Mehrheit, das Management schon.

Welche Methoden setzte dein Arbeitgeber ein?

Während des Wahlkampfes hat die Personalabteilung beispielsweise eine der arbeitnehmer*innenfreundlichen Gruppen angeschrieben und behauptet, sie hätten gegen Wahlkampfregeln verstoßen, da sie vertrauliche Mails herumgeschickt hätten. Sie drohten damit, diese Gruppe zu disqualifizieren. Das verursachte enorme Unsicherheit innerhalb dieser Gruppe. Ein paar Tage später folgte eine weitere Nachricht, in der es sinngemäß hieß: „Sorry, das war ein Versehen, es ist doch alles in Ordnung.“ Das waren einfach Strategien, Leute unter Stress zu setzen und sie gegeneinander aufzubringen. Ich wurde hingegen gedrängt, ein Beratungstreffen abzusagen, sie holten sich sogar einen Anwalt, um mir das mitzuteilen. Es wurde einem immer wieder unterstellt, gegen Regeln zu verstoßen, sodass die Leute irgendwann einknickten.

Dann haben sie mich monatelang nicht bezahlt, bis heute. Das ist bereits das dritte Mal, dass sie das tun. Das erste Mal war ich krankgeschrieben wegen einer großen OP und habe Krankengeld beantragt, das Unternehmen wollte der Krankenkasse aber keine Krankschreibung vorlegen. So konnte die Krankenkasse mich nicht bezahlen. Ich habe mit der Personalabteilung des Unternehmens gesprochen, und sie haben gesagt, sie hätten bereits alles geschickt. Was natürlich nicht stimmte. Die Krankenkasse sagte mir irgendwann unter der Hand, dass diese Firmen genau wissen was sie tun. Es hat sich hier also um ganz bewusste Verzögerungstaktiken gehandelt – eigentlich klassische Strategien des Lohndiebstahls und der Gewerkschaftsfeindlichkeit. Am Ende habe ich meine Gehaltsnachzahlung erhalten. Das war jedoch nur der erste Fall. Später warfen sie mir unentschuldigtes Fehlen vor. Das war während der Homeoffice-Phasen. Glücklicherweise hatte ich E-Mails, die bewiesen, dass ich gearbeitet habe. Und dann ging es wieder um Streitigkeiten bezüglich einer Krankschreibung und einem Hin und Her zwischen dem Unternehmen und der Krankenkasse und wer für meinen Lohn aufkommen muss. Weil ich auch hier wieder nicht entlohnt wurde, musste ich am Ende eine Klage gegen meinen Arbeitgeber einreichen.

Neben den Kämpfen, die du innerhalb dieses Unternehmens führst, engagierst du dich auch für Gig-Arbeiter*innen und Kurierfahrer*innen in Berlin. Wie kam es dazu?

Recht simpel – nachdem ich die Betriebsratswahlen gewonnen hatte, kam das Gorillas Workers Collective auf mich zu und bat mich, meine Erfahrungen im Arbeitskampf mit ihnen zu teilen, um ihnen bei ihrer eigenen Betriebsratswahl zu helfen, nachdem sie ja bereits mit wilden Streiks erfolgreich gewesen waren. Viele meiner Freunde arbeiten bei Gorillas, Flink und all diesen Unternehmen, so habe ich angefangen, auch dort aktiv zu werden.

Jetzt unterstütze ich Arbeiter*innen aus der Gig-Economy beim Organisieren, zeige ihnen, wie sie ihre Chefs verklagen können, helfe dabei, ein Workers Center in Berlin aufzubauen, wo Leute über einen Solidaritätsfond finanziell unterstützt werden, die auch von Lohndiebstahl betroffen sind.

Wir zeigen, wie man Betriebsräte so arbeitnehmer*innenfreundlich wie möglich aufbaut. Und wir versuchen, das an so vielen Orten wie möglich zu machen.

An welchen Stellen überschneiden sich die strukturellen Probleme der Tech-Branche mit denen der Gig-Economy?

Ganz wesentlich in der Form der Überwachung der Arbeiter*innen. Über die Überwachungsmechanismen in der Tech-Branche habe ich bereits gesprochen. Die Kurierfahrer*innen haben noch einmal viel stärker mit Ortung zu kämpfen, mit dem Einsatz von Überwachungskameras in den Lagerhäusern und ganz allgemein mit einer paranoiden Arbeitskultur, in der man ständig überwacht wird.

Das ist eine Seite der Digitalisierung und der Überwachungskultur, mit der die Arbeiter*innen ständig konfrontiert sind. Und diese permanente Kontrolle im Zusammenhang mit der Marketingstrategie, in weniger als 10 Minuten liefern zu können, bedeutet, dass die Fahrer*innen egal bei welchem Wetter auf die Straße müssen, dabei Gesundheitsrisiken eingehen, und sich manchmal dauerhaft verletzen. Ohne Überwachung würde sich wohl kaum jemand so sehr unter Druck setzen. Die Digitalisierung hat einen enormen Einfluss auf unser Arbeiten, egal ob Tech-Worker, Kurierfahrer*in, im Call-Center oder sonstwo. In diesen Bereichen werden Überwachungstechnologien erprobt, die letztlich in jeder Branche eingesetzt werden können.

Du hattest kurz angedeutet, dass eines der wesentlichen Probleme innerhalb eines Arbeitskampfes die Frage ist, wie man Menschen, die noch nicht politisiert sind, in einen Kampf für ihre Arbeitsrechte einbeziehen kann.

Ja, das ist die große Frage. Um Handlungsmacht aufzubauen, muss man zunächst einmal das Wesen der Arbeit verstehen. Und man muss verstehen, wer die Arbeiter*innenbasis ist, mit der man spricht. Ich organisiere zum Beispiel Tech-Arbeiter*innen im Onlinehandel und Kurierfahrer*innen hier bei Gorillas, und das sind zwei völlig unterschiedliche Gruppen von Arbeiter*innen. Unternehmen der Gig-Economy zielen bei der Akquise jeweils auf Migrant*innen aus bestimmten Ländern, Flink zum Beispiel insbesondere auf Arbeiter*innen aus Indien. Amazon wendet sich an westafrikanische Arbeiter*innen und an arabische Arbeiter*innen und Geflüchtete. Aus strategischer Sicht ist es wichtig, Gruppen zu organisieren, die einen ähnlichen Hintergrund haben oder zumindest, sich auf einer bestimmten Ebene miteinander identifizieren zu können.

In der Beratung zeigen wir außerdem, was jede*r selbst machen kann. Wir haben zum Beispiel Kontakte zu Anwält*innen und sind recht versiert im Arbeitsrecht. In letzter Zeit sind Leute mit Visa- oder Vertragsproblemen zu uns gekommen. Wir zeigen ihnen, wie sie gegen die Arbeitgeber klagen und einen unbefristeten Vertrag bekommen können.

Hier bleiben Betriebsräte, wenn sie gut aufgestellt sind, weiterhin ein sinnvolles Instrument. Wenn ich nicht im Betriebsrat wäre, hätte man mich schon längst entlassen. Der einzige Grund, warum mich das Unternehmen noch immer beschäftigt, ist, dass sie mich nicht feuern können. Und wenn man erst einmal diesen rechtlichen Schutz hat, kann man offener mit den Kolleg*innen sprechen und größere Risiken eingehen.

Aber nachdem ich in den Betriebsrat gewählt wurde, war es mir wirklich wichtig, nicht zu sehr in bürokratische Verwaltungsaufgaben hineingezogen zu werden, sondern weiter zu organisieren und mit den Leuten zu reden. Nutzt eure rechtlichen Befugnisse, das Arbeitsrecht ist in Deutschland recht stark. Das Wichtigste bleibt aber das Organisieren.

Was ist die Idee hinter dem Aufbau des Workers Center?

Vieles davon ist aus den Kämpfen bei Gorillas hervorgegangen. Hier gibt es ein erdgeschossiges Büro in Berlin-Friedrichshain. Die Kurierfahrer*innen kommen also immer wieder daran vorbei. Es entwickelte sich ganz natürlich zu einem Anlaufpunkt. Irgendwann kamen nicht mehr nur Gorillas-

Leute, sondern auch andere Kurierfahrer*innen vorbei und baten um Hilfe.

Dann hatte eine Uni-Gruppe und andere die Idee, ein Workers Center in größerem Maßstab zu etablieren. Das Projekt läuft seit Sommer letzten Jahres. Wir haben eine Art Popup Workers Center aufgebaut und dort Info- und Filmabende und andere Veranstaltungen organisiert. Wir bieten außerdem offene Sprechstunden für alle Arbeiter*innen an. Und damit meine ich wirklich auch Arbeiter*innen von anderen Unternehmen. Das ist wichtig, weil wir in teils abgeschlossenen Ökosystemen existieren, deren Wege sich nicht immer kreuzen. Mir ist es ein Anliegen, zum Beispiel auch Amazon-Arbeiter*innen zu unterstützen, denn dort arbeiten viele Geflüchtete und Migrant*innen aus afrikanischen und arabischen Ländern. Sie gehören zu den am stärksten unterdrückten Arbeiter*innen, leben meist außerhalb von Berlin in miserablen Unterkünften und es ist sehr schwer, mit ihnen in Kontakt zu kommen.

Im Zusammenhang mit dem Thema Arbeitsmigration: In welche Abhängigkeitsverhältnisse geraten diese Arbeiter*innen?

Ich beschreibe es einmal aus eigener Erfahrung: Ich war in den USA in einer wirklich schlechten finanziellen Situation. Die wirtschaftliche Lage für Arbeitnehmer*innen ist dort absolut furchtbar. Ich musste unbedingt raus. Und wenn ich den Job in diesem Unternehmen nicht bekommen hätte, hätte ich auch nicht nach Deutschland kommen können. Denn ich brauchte ein Visum. Man ist also abhängig von seinem Arbeitgeber, damit man im Ausland bleiben kann. Darum sind Migrant*innen von diesen Ausbeutungsverhältnissen besonders betroffen. Das Visum ist wie eine Art Zuckerbrot. Bei Gorillas oder anderen Kurierfahrer*innen arbeiten viele Studierende, da sie schnell einen Mini-Job brauchen oder eben ein Visum beantragen müssen.

Wenn man „Tech-Jobs“ googelt, findet man große Tech-Unternehmen wie Amazon, Google, HelloFresh, Zalando. Wenn man nach „Minijobs“ sucht, wird man Zenjobs, Gorillas, Flink und so weiter finden. Allein über Suchmaschinenoptimierung können diese Unternehmen eine große Menge Leute anziehen – oft auch mit einem rassistischen Einschlag. Die Unternehmen zielen auf bestimmte Gruppen und sprechen beispielsweise gezielt indische Gemeinschaften auf Hindi an. So entsteht eine Kluft zu Arbeiter*innen. Die Unternehmen versuchen, Identitätspolitik und kulturelle Verbindungen als Mittel einzusetzen, um separierte Gruppen von Arbeiter*innen aufzubauen und sie in ein Konkurrenzverhältnis zu anderen zu bringen. So verhindern sie eine breitere Organisierung der Belegschaft.

Da es sich bei vielen dieser Unternehmen um internationale Firmen handelt, muss doch auch eine gewerkschaftliche Organisierung beziehungsweise generell der Arbeitskampf auf internationaler Ebene stattfinden.

Ja, es gibt Konferenzen, auf denen Arbeiter*innen aus ganz verschiedenen Ländern zusammenkommen. Es ist gut und wichtig, dass es diese Konferenzen gibt. Es sind gute Gelegenheiten, sich zu vernetzen und Aktivist*innen oder Organisator*innen aus anderen Ländern kennen zu lernen. Aber in der Regel werden sie von großen Institutionen finanziert, was eine Art Filtereffekt zur Folge hat, so dass man am Ende doch eher auf Leute aus relativ sicheren Verhältnissen trifft. Man wird dort zum Beispiel kaum mit Geflüchteten zusammenkommen. Eine Ausnahme stellen die Konferenzen dar, die in Los Angeles von der SEIU (Service Employees International Union) organisiert werden. Dort geht es um autonome Organisationsformen abseits von Gewerkschaften und anderen Institutionen. Gewerkschaften leisten zwar wichtige Arbeit, aber sie sind oft nicht radikal genug. Ihre Institutionalisierung und Bürokratisierung wirkt sich auch darauf aus, für wessen Interessen sie eintreten und dass es Arbeiter*innen gibt, die nicht mehr adressiert werden. Eine autonome Organisierung kann diese Lücken füllen. Und das ist die Mentalität hinter dieser Konferenz, obwohl sie von einer Gewerkschaft unterstützt wird.

Ein wichtiger Punkt bei der internationalen Organisierung ist es, eine stabile Basis von Arbeiter*innen vor Ort zu haben. In Berlin ist das mit dem Gorillas Workers Collective und der

Tech Workers Coalition bereits der Fall, auch wenn die kritische Masse, die man braucht, um die Produktion lahmzulegen, noch nicht erreicht wurde, jedenfalls nicht über Ländergrenzen hinweg. Doch genau das wäre der Ansatz: dass man in verschiedenen Städten Organisierungsbasen aufbaut, um gemeinsam und vor allem schnell handeln zu können.

Bietet die Digitalisierung an dieser Stelle nicht auch Werkzeuge für das Organisieren?

Heutzutage ist es aus technologischer Sicht zwar relativ einfach, sich online zu organisieren, aber eine gute Organisation baut immer noch auf persönliche Gespräche und zwischenmenschliche Interaktionen. Das kann man nicht ersetzen. Da immer mehr Menschen isoliert von zu Hause aus arbeiten, gehen Räume, in denen man sich treffen könnte, verloren. Das erschwert das Organisieren ungemein. Und auch wenn es wichtig ist, dass in den Gewerkschaften und Parteien gute Leute sitzen und von innen heraus versuchen, Veränderungen anzustoßen, reicht dieses Engagement bisher nicht aus, um die Organisierungsbemühungen wirklich zu unterstützen. Hier müssen wir den politischen Druck erhöhen, damit radikale Veränderungen stattfinden – und dieser Druck wird von der Basis aus kommen müssen.

**

Sam (Name geändert) ist Tech-Arbeiter*in und Aktivist*in in Berlin und unterstützt die Arbeitskämpfe von Kurierfahrer*innen.

Das Interview führte Sascha Kellermann mit Unterstützung der restlichen Redaktion.

Zitathinweis: kritisch-lesen.de Redaktion: „Das Wichtigste bleibt das Organisieren“. Erschienen in: Ausbeutung. 67/ 2023. URL: <https://kritisch-lesen.de/c/1819>. Abgerufen am: 11. 04. 2023 12:43.

Lizenzhinweise

Copyright © 2010 - 2023 kritisch-lesen.de Redaktion - Einige Rechte vorbehalten

Die Inhalte dieser Website bzw. Dokuments stehen unter der [Creative Commons Namensnennung-NichtKommerziell-KeineBearbeitung 3.0 Deutschland Lizenz](#). Über diese Lizenz hinausgehende Erlaubnisse können Sie über unsere [Kontaktseite](#) erhalten.

Sämtliche Bilder sind, soweit nicht anders angegeben, von dieser Lizenzierung ausgeschlossen! Dies betrifft insbesondere die Abbildungen der Bücher und die Ausgabenbilder.