

Klara-Aylin Wenten | Rezension | 17.01.2023

Von der Kraft, die es braucht, Widerstand zu leisten

Rezension zu „Die wunden Punkte von Google, Amazon, Deutsche Wohnen & Co.: Was tun gegen die Macht der Konzerne?“ von Nina Scholz



Nina Scholz

**Die wunden Punkte von Google, Amazon,
Deutsche Wohnen & Co. . Was tun gegen
die Macht der Konzerne?**

Deutschland

Berlin 2022: Bertz und Fischer

220 S., 10,00 EUR

ISBN 978-3-865-05766-2

Schon lange stehen Unternehmen wie Amazon oder Google aufgrund zunehmender Arbeitsbelastung, Überwachung und Diskriminierungen am Arbeitsplatz in der Kritik.¹ Inzwischen gibt es unterschiedliche Gegenpositionen, die sich in konkreten Streik- und Protestaktionen äußern. In dem Buch *Die wunden Punkte von Google, Amazon, Deutsche Wohnen & Co. Was tun gegen die Macht der Konzerne?* greift Nina Scholz die Kämpfe und Widerstände verschiedener Bewegungen auf, indem sie eine detaillierte Beschreibung der Bedingungen, Forderungen und Visionen liefert, die diese Kämpfe antreiben. Die Autorin befasst sich mit einem Umstand, den viele Studien und Analysen oft vernachlässigen, wenn sie sich mit der Macht von Großkonzernen beschäftigen: nämlich dem grundlegenden „Kraftakt“ (S. 19), den es bedeutet, Widerstand zu leisten und dadurch bessere Arbeits- und Lebensbedingungen zu ermöglichen. Scholz zeigt überzeugend, dass die Unternehmensstrukturen von beispielsweise Google oder Ryanair aktiv von unten gestaltet und verändert werden können. Damit liefert sie einen wichtigen Beitrag zu aktuellen Debatten um Arbeitskämpfe in der Tech-Industrie und in der Pflege; darüber hinaus beobachtet sie Bewegungen gegen die Entwicklungen auf dem Wohnungsmarkt, der zunehmend von Verdrängungen und Mieterhöhungen geprägt ist. Das Buch dokumentiert

ausführlich, wie selbstorganisierte Arbeitskämpfe mit basisdemokratisch und sozialpartnerschaftlich ausgerichteten Gewerkschaften zusammenwirken können und unter welchen Umständen sich Arbeits- sowie Lebensbedingungen verändern. Begleitet von zahlreichen Interviewausschnitten zeigt die Autorin auf, dass die Erfolge der jeweiligen Arbeitskämpfe auf Anstrengung, Mut, Solidarität und der Stärke eines Kollektivs basieren. Mit diesem Rückgriff auf Stimmen aus der Bewegung erweist sich das Buch als besonders reich an empirischen Beispielen. Scholz' ausführliche Beschreibungen bringen nicht zuletzt die häufig verborgenen internen Strategien des sogenannten *union busting* zum Vorschein, die die Arbeitskämpfe zwar erschweren, aber – so der Grundtenor der Autorin – sie am Ende nicht verhindern, sondern geradezu ermutigen.

Kapitel um Kapitel führt uns die Autorin in die (prekäre) Arbeitswelt wirtschaftlich mächtiger Großkonzerne ein, die oft ihrer Selbstbeschreibung als erfolgreiche, arbeitnehmer*innen-freundliche Unternehmen nicht gerecht werden. Die Struktur der Kapitel ist nicht immer nachvollziehbar, was das Lesen teilweise erschwert – so springt Scholz häufig zwischen Tech-Unternehmen und Lieferdienstanbietern hin und her. Trotzdem schafft sie es, auf die Vielzahl an gegenwärtigen Bündnissen hinzuweisen: in Unternehmen der Tech-Branche, im Tourismus sowie im Gesundheitswesen und im Wohnungsbau lassen sich aktuell Gegenbewegungen beobachten, die auf verschiedenste Art und Weise eine Verbesserung von Arbeits- und Lebensbedingungen anstreben.

Die ersten beiden Kapitel beginnen mit (gewerkschaftlich unterstützten) Arbeitskämpfen in den Tech-Unternehmen Amazon und Google. So gerieten etwa Streikaktionen bei Amazon in Bad Hersfeld (Kapitel 2) zu einem öffentlichkeitswirksamen Ereignis oder, in den Worten Scholz', „zur Keimzelle einer international vernetzten Gewerkschafts- und Protestbewegung gegen den Konzern“ (S. 25). Fast ein Drittel der Belegschaft trat 2013 aufgrund der Mobilisierungsstrategien von ver.di in Streik, wodurch unter anderem krankheitsbedingte Kündigungen verhindert sowie Lohnerhöhungen und die Auszahlung von Weihnachtsgeld vereinbart werden konnten.

Auch der Großkonzern Google (Kapitel 2) und mittelständische Software-Unternehmen (Kapitel 6), die lange Zeit für die „Verwirklichung des Silicon-Valley-Versprechens eines besseren, freundlicheren, netteren Kapitalismus mit digitalen Mitteln“ (S. 40) standen, sind zunehmend in Kritik geraten. Anders als der von ver.di maßgeblich vorangetriebene Streik bei Amazon organisierten die Mitarbeitenden in diesen beiden Fällen gewerkschaftsunabhängige Protestaktionen, bei denen sie auf die Intransparenz von Gehältern und auf Diskriminierungen am Arbeitsplatz hinwiesen. Sie erreichten

schlussendlich die Etablierung von Interessenvertretungen in Form von Gewerkschaften und Betriebsräten. In der Folge sorgten die Betriebsräte für eine spürbare Verbesserung der Arbeitsbedingungen, woraus Scholz schließt, dass solche Gremien in der Lage sind, die Arbeitsbedingungen im Sinne der Arbeitnehmer*innen zu verbessern. Ihre Einschätzung steht in starkem Kontrast zu wissenschaftlichen Studien, die eine einseitige Beteiligung von Betriebsräten an wirtschaftlichen Entscheidungen und ihre defensive, vermittelnde Rolle zwischen Arbeitnehmer*innen und Führungskräften kritisieren.² Die von Scholz angeführten Beispiele wie die Tech Workers Coalition, die in Deutschland unter anderem Trainings für die Gründung von Betriebsräten anbietet, sollen – gerade vor dem Hintergrund der neoliberalen New-Work-Mentalität in der IT-Branche³ – verdeutlichen, dass Betriebsräte selbst in diesen Arbeitsfeldern die Einhaltung des Arbeitsschutzes und Reduzierung von Überstunden bewirken können.

Besonders bemerkenswert sind Scholz' Einblicke in die Abwehrstrategien der Unternehmen, um beispielsweise Betriebsratswahlen zu verhindern. Neben derartigen Union-Busting-Methoden bei Amazon hebt sie vor allem die Praktiken bei Lieferdienstanbietern wie Deliveroo und Gorillas (Kapitel 4) und Unternehmen aus der Tourismusbranche wie Booking.com, Ryanair oder Airbnb (Kapitel 5) hervor. Sie schildert, wie die Unternehmen ihren Mitarbeitenden mit fristlosen Kündigungen drohen, um sie einzuschüchtern und Widerstand sowie Protestaktionen möglichst klein zu halten. Die Autorin mutmaßt, dass bei Gorillas explizit Führungspersonal eingestellt worden sei, dem bereits an anderen Stellen Einschüchterungsversuche vorgeworfen wurden und das demzufolge auf Erfahrungen mit derartigen strategischen Mitteln zurückgreifen könne (S. 65). Trotz (oder gerade wegen) mangelnder Interessenvertretung und obwohl die Unternehmen penetrantes *union busting* betreiben, gelang es den Belegschaften, nennenswerte Erfolge zu erzielen: unter anderem ein gesichertes Einkommen bei Ryanair, die Gründung eines Betriebsrats bei Booking.com und erste Lohnerhöhungen beim Lieferdienst Gorillas.

Neben ihrem Fokus auf Widerstandspraktiken in privatwirtschaftlichen Unternehmen stellt Scholz auch Alternativvorschläge wie Genossenschaften und die Kooperative Khora in Berlin vor (Kapitel 7). Im letztgenannten Gegenmodell sind die Mitarbeitenden gleichberechtigte Anteilseigner*innen, das heißt, sie bestimmen gemeinsam und selbstorganisiert die Ausrichtung und Weiterentwicklung der Kooperative. Auch über Arbeitsstunden und Lohn wird kollektiv entschieden. Obwohl Khora mittlerweile nicht mehr aktiv ist, bleibt sie dennoch ein eindruckliches Gegenbeispiel zu Lieferdiensten wie Deliveroo. Neben den juristischen, strukturellen, finanziellen und organisatorischen

Hürden konzentriert sich Scholz auch in diesem Kapitel auf die Chancen und Potenziale, die in ihren Augen darauf verweisen, „dass anderes Arbeiten möglich ist“ (S. 126).

Wie schwer es ist, Mitstreiter*innen zu mobilisieren oder über Alternativen wie Khora überhaupt nachzudenken, zeigt Scholz gegen Ende ihres Buchs am Beispiel der Arbeitskämpfe in der Pflege und Saisonarbeit (Kapitel 8 und 9). Hier sind die Arbeitsbedingungen oft noch viel intransparenter und willkürlicher geregelt, entsprechend gering sind die Möglichkeiten, sich überhaupt für ihre Verbesserung einzusetzen. In den beiden Kapiteln kommen pendelnde Pfleger*innen, Saisonarbeiter*innen bei Erntetätigkeiten und Beschäftigte in Krankenhäusern zu Wort. Sie erzählen von starken Lohnunterschieden, physischer sowie psychischer Belastung, 24-Stunden-Bereitschaftsdienst, personeller Unterbesetzung und unsichtbarer Care-Arbeit. Scholz' Rekapitulation macht deutlich, dass die Kraft- und Zeitressourcen zum Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen knapp sind, obwohl alle unter den gegenwärtigen Bedingungen massiv leiden. Außerdem ist die Angst vor Kündigungen hoch. Dennoch weist Scholz auf Initiativen wie das Netzwerk Respekt oder Faire Mobilität vom Deutschen Gewerkschaftsbund hin, die Forderungen nach der Einhaltung des Mindestlohns, regulierten Arbeitszeiten, Selbstermächtigung, geregelten Dienstplänen oder einem Tarifvertrag konkretisieren. Aufgrund der genannten Umstände (wenig Zeit und Kraft, Angst vor Kündigung) können die Betroffenen allerdings selten kontinuierlich an den Treffen solcher Bündnisse teilnehmen. Es gibt jedoch auch Gegenbeispiele: Für Scholz zeigen die Streiks in den Berliner Krankenhäusern, dass trotz der schwierigen Umstände „gemeinsam und organisiert Macht gegen ökonomischen Druck und Privatisierungen“ (S.166) der Krankenhäuser aufgebaut werden kann.

In den letzten zwei Kapiteln stellt Scholz Proteste gegen die Wohnungspolitik in deutschen Großstädten vor, die die zunehmende Verdrängung von Wohnraum, Mieterhöhungen und die Privatisierung von Wohnungen kritisieren. Dazu zählen Aktionen gegen den Bau neuer Büros von Google oder Amazon und Initiativen wie das Bündnis für den Berliner Volksentscheid Deutsche Wohnen & Co enteignen, das 2021 den Volksentscheid zur Enteignung und Vergesellschaftung von privaten Wohnungsbaugesellschaften in Berlin organisierte. Scholz berichtet von den verschiedenen Aktivitäten und Mobilisierungsstrategien im Rahmen der Kampagne von Deutsche Wohnen & Co enteignen, an denen sie selbst beteiligt war. Die persönlichen Einblicke der Autorin in die verschiedenen Strategien sind bemerkenswert und legen die Herausforderungen und Potenziale offen, aus denen sicherlich auch zukünftige Bewegungen lernen können. Neben der Arbeitspolitik lassen sich auch Wohn- und Stadtpolitik von unten gestalten, dies

machen die beiden Kapitel deutlich, denn die vorgestellten Widerstände zielen diesmal nicht auf Arbeitsbedingungen, sondern vielmehr auf die Lebens- und Wohnqualität ab.

Das Buch fordert die Leser*innen auf, in die verschiedenen Branchen, Kampagnen, Visionen und Strategien einzutauchen; eine Lektüreerfahrung, die viele Fragen aufwirft. In ihrer Einleitung spricht sich Scholz „gegen einen im Utopismus verharrenden Technikdeterminismus [aus], in dem die Menschen, um die es geht und die die Zukunft gestalten müssen, nur eine Nebenrolle spielen“ (S. 9 f.). Diese Abgrenzung ist nachvollziehbar, besonders vor dem Hintergrund aktueller Debatten um digitale Arbeit und die Einführung neuer Technologien wie Künstliche Intelligenz.⁴ Die Autorin wird auf diesem Weg ihrem Anliegen gerecht, sich vor allem auf die Rolle der Mitarbeitenden zu fokussieren, die von der Einführung neuer Technologien betroffen sind. Es bleibt allerdings fragwürdig, ob sich die Abkehr vom Technikdeterminismus damit bewerkstelligen lässt, den Einfluss von Technik komplett außer Acht zu lassen. Denn besonders bei den Arbeitskämpfen von Deliveroo und Gorillas oder auch Amazon und Google spielt sie eine wichtige Rolle, um sich gemeinsam zu organisieren oder Widerstand zu leisten.⁵

Ebenso wären eine abschließende Einordnung und Zusammenführung der vereinzelt aufgeführten Arbeitskämpfe wünschenswert gewesen. Gelegentlich – aber leider etwas zusammenhangslos – betont die Autorin zwar, dass die unterschiedlichen Kampagnen, Projekte und Bündnisse vieles gemeinsam haben, beispielsweise die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Unterstützung und Solidarität. Auch könnte man sie alle „implizit als Klassenkämpfe“ definieren (S. 21). Um diese Aktionen aber tatsächlich als „erste Schritte“ (S. 197) deuten und von der gemeinsamen Kraft unterschiedlicher Visionen, Strategien und Mitteln schöpfen zu können, wäre eine abschließende Reflexion hilfreich gewesen. Alles in allem hält das Buch, was es verspricht: Es stößt eine Diskussion an und versucht, „mehr und offene Gespräche über die Frage ‚wie weiter?‘“ zu generieren (S. 22). Damit ist das Buch für alle, die mehr über aktuelle Arbeitskämpfe und ihre Visionen und Strategien erfahren wollen, äußerst lesenswert.

Endnoten

1. Vgl. Peter Birke, Grenzen aus Glas. Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland, Wien/Berlin 2022; Jodi Kantor / David Streitfeld, Inside Amazon. Wrestling Big Ideas in a Bruising Workplace, in: The New York Times, 15.8.2015; Sam Levin, [Women Say They Quit Google Because of Racial Discrimination: „I Was Invisible“](#) [7.12.2022], in: The Guardian, 18.8.2017.
2. Vgl. Rainer Berger / Malte Meyer, Linkes Co-Management. Kritische Bemerkungen zu Ideologie und Praxis gewerkschaftlichen Organizings, in: Michael Bruch / Wolfram Schaffar / Peter Scheiffele (Hg.), Organisation und Kritik, Münster 2011, S. 247–280; Udo Klitzke / Heinrich Betz / Mathias Möreke (Hg.), Vom Klassenkampf zum Co-Management? Perspektiven gewerkschaftlicher Betriebspolitik. Wolfgang Klever zum 60. Geburtstag, Hamburg 2000.
3. Richard Barbrook / Andy Cameron, The Californian Ideology, in: Science as Culture 6 (1996), 1, S. 44–72; Marina Levina / Amy Adele Hasinoff, The Silicon Valley Ethos. Tech Industry Products, Discourses, and Practices, in: Television & New Media 18 (2017), 6, S. 489–495; Klara-Aylin Wenten, Controlling Labor in Makeathons. On the Recuperation of Emancipation in Industrial Labor Processes, in: Uli Meyer / Simon Schaupp / David Seibt (Hg.), Digitalization in Industry. Between Domination and Emancipation, Cham 2019, S. 153–177.
4. Kendra Briken / Shiona Chillas / Martin Krzywdzinski / Abigail Marks (Hg.), The New Digital Workplace. How New Technologies Revolutionise Work, London 2017; Nathalie Mitev / Jeremy Aroles / Kathleen A. Stephenson / Julien Malaurent (Hg.), New Ways of Working. Organizations and Organizing in the Digital Age, Cham 2021.
5. Vgl. Callum Cant, Riding for Deliveroo. Resistance in the New Economy, Cambridge / Medford, MA 2019; Simon Schaupp, Technopolitik von unten. Algorithmische Arbeitssteuerung und kybernetische Proletarisierung, Berlin 2021.

Klara-Aylin Wenten

Klara-Aylin Wenten ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und forscht an der Schnittstelle zwischen Science and Technology Studies, Organization and Management Studies und Arbeitssoziologie. Ihre

Forschungsschwerpunkte sind (agile) Arbeitssteuerung, Affekt und Emotionen in der Technikentwicklung sowie die Rolle von Materialität im Arbeitsprozess.

Dieser Beitrag wurde redaktionell betreut von Henriette Liebhart.

Artikel auf soziopolis.de:

<https://www.sozopolis.de/von-der-kraft-die-es-braucht-widerstand-zu-leisten.html>