

Ein offenes Geheimnis: Rezension zu "Voices from the Valley. Tech Workers Talk About What They Do - and How They Do It" von Ben Tarnoff und Moira Weigel

Lühr, Thomas; Ziegler, Alexander

Veröffentlichungsversion / Published Version

Rezension / review

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Lühr, T., & Ziegler, A. (2021). Ein offenes Geheimnis: Rezension zu "Voices from the Valley. Tech Workers Talk About What They Do - and How They Do It" von Ben Tarnoff und Moira Weigel. *Soziopolis: Gesellschaft beobachten*. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-80721-3>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Thomas Lühr, Alexander Ziegler | Rezension | 31.08.2021

Ein offenes Geheimnis

Rezension zu „Voices from the Valley. Tech Workers Talk About What They Do – and How They Do It“ von Ben Tarnoff und Moira Weigel



Ben Tarnoff, Moira Weigel

Voices from the Valley . Tech Workers Talk About What They Do – and How They Do It

USA

New York 2020: Farrar, Straus and Giroux

176 S., \$ 15.00

ISBN 9780374538675

Große Tech-Unternehmen wie Amazon, Google oder TikToks Mutterkonzern Bytedance stehen im Zentrum der Diskussionen um die digitale Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft. In der öffentlichen Wahrnehmung hat sich dabei ein Bild von den Tech-Konzernen eingeprägt, das sie als abstrakte Herrschaft gigantischer automatischer Algorithmen darstellt. Auch viele kritische Zeitdiagnosen tragen implizit zur Verfestigung dieses Bildes bei, indem sie Tech-Unternehmen als „Informationsmaschinen“¹ fassen, welche ein tendenziell leistungsloses Einkommen für ihre Stakeholder generieren. Ben Tarnoff und Moira Weigel wollen genau das Gegenteil offenbaren und umreißen ihr Vorhaben gleich mit dem ersten Satz ihres Buches: „This book is a tell-all about an open secret: platforms are made by people.“ (S. 3) In ihrer Einleitung stellen sie heraus, dass es vor allem die Tech-Unternehmen selbst sind, die ihre eigene Mystifikation in der Öffentlichkeit vorantreiben: „To obscure the human work involved in training an algorithm or moderating a social media feed is both a sales pitch and an evasion.“ (ebd.) Gegenüber dem anlagesuchenden Risikokapital solle dieser Pitch nahelegen, dass die Unternehmen mit übermenschlicher Geschwindigkeit wachsen; gegenüber der Öffentlichkeit versucht man, sich für das aus der Verantwortung zu stehlen, was mit den eigenen Anwendungen

passiert, bei sozialen Medien etwa hinsichtlich der Inhalte, die auf den Plattformen geteilt werden.

Tarnoff, selbst ehemaliger Tech-Arbeiter, und die Kulturwissenschaftlerin Weigel wollen dem Mythos der seelenlosen Informationsmaschinen entgegenwirken. Im Jahr 2017 gründeten sie gemeinsam das *Logic Magazine*, das sich auf die Fahnen geschrieben hat, die Logik unserer zunehmend auf „Tech“ basierenden Gesellschaft zu durchdringen.² Mit dem hier zu besprechenden Buch gewähren sie einen Blick hinter die Kulissen großer Tech-Unternehmen, in denen eine stetig wachsende Zahl von Menschen durch die Verausgabung ihrer Arbeitskraft ihren Lebensunterhalt verdient. In insgesamt sieben Interviews werden unterschiedliche Sozialfiguren des Valleys portraitiert. Das männerdominierte Sample (nur zwei der insgesamt sieben Interviews wurden mit Frauen geführt) reicht vom eifrigen Gründer über den idealistischen Software-Entwickler bis hin zum gewerkschaftlich organisierten Koch in der Kantine eines Tech-Unternehmens. Sie alle repräsentieren je unterschiedliche Perspektiven auf die Arbeits- und Lebensbedingungen im Valley. Die anonymisierten Interviews zielen darauf, ihre Erwerbsverläufe und Erfahrungen im Arbeitsleben zu rekonstruieren. Sie eröffnen spannende, teilweise auch überraschende Einblicke in die widersprüchlichen Entwicklungen der Tech-Unternehmen. Besonders bemerkenswert ist, dass es Tarnoff und Weigel gelungen ist, trotz bestehender Geheimhaltungsvereinbarungen sehr nah an die Beschäftigten der Tech-Konzerne aus dem Silicon Valley heran- und Informationen jenseits der üblichen Hochglanzrhetorik aus ihnen herauszubekommen. In ihrer Einleitung betonen Tarnoff und Weigel, was auch wir aus unserer eigenen Forschung in der Bay Area bestätigen können, wenn es um kritische Statements geht: „[I]t was hard to get anyone on record.“ (S. 7)

Gerade die hochqualifizierten Tech-Arbeiter aus den technischen Kernbereichen werden von ihren Unternehmen meist sehr stark abgeschottet. Mit dem „Founder“, dem „Engineer“ und dem „Data Scientist“ kommen im Buch gleich drei Vertreter dieser Beschäftigtengruppe zu Wort. Ihre Schilderungen ermöglichen es unter anderem nachzuvollziehen, wie sich die Tech-Unternehmen über die Jahre verändert haben. So beschreibt etwa der Engineer Googles Entwicklung als Transformation von einem „eccentric underdog“ zu einem „corporate leviathan“ (S. 77) mit einer zunehmend bürokratischen, in mächtige Fürstentümer („fiefdoms“, S. 97) unterteilten Organisation. Mit diesem Wandel einhergehe unter anderem eine stärkere Kostenorientierung, was sich nicht zuletzt auf die Belegschaftsstruktur auswirkt. Während schon seit vielen Jahren der Personalbedarf für unternehmenseigene Kantinen, Gebäudetechnik oder Bus-Shuttle zum Campus über Subunternehmen abgedeckt wird, werden gegenwärtig von der Software-

Entwicklung bis hin zum Personalmanagement immer mehr sogenannte White-Collar-Jobs in höherqualifizierten Angestelltenbereichen als Vertragsarbeit vergeben. Dadurch gewinnt Leiharbeit auch im Valley als „strategisches Instrument der Unternehmensführung“³ an Bedeutung. Bei Google etwa machen die sogenannten TVCs (temporary, vendor and contractual employees) mittlerweile bereits die Mehrheit der Belegschaft aus (S. 87).⁴

Bisher sind die hochqualifizierten Entwickler der Tech-Unternehmen von dieser Entwicklung verschont geblieben.⁵ Die Interviews veranschaulichen auf der einen Seite die hohe intrinsische Motivation und Begeisterung, mit der diese Beschäftigtengruppe ihren Tätigkeiten nachgeht, auf der anderen Seite wird aber auch deutlich, wie schnell diese Einstellung zu ihrer Arbeit kippen kann. Ihr subjektives Arbeitserleben erscheint in zunehmendem Maße durch andere Widersprüche geprägt: „It's far less of the freewheeling atmosphere of, „Sure we can have ten or fifty people working on this experimental thing whether there is revenue there or not““ (S. 98), bemerkt beispielsweise der Engineer, der in seinen neun Jahren bei Google vor allem Lösungen für die Digitalisierung des globalen Buchbestands entwickelt hat. Gleichzeitig beklagt er einen Vertrauensverlust und eine neue Distanz des Managements gegenüber den Tech-Arbeitern. Im Gegensatz zu seiner Anfangszeit kam es ihm zuletzt so vor, als hätte er keinerlei Möglichkeiten mehr, Einfluss auf Entscheidungen bei der Gestaltung von Produkten und der Geschäftspolitik zu nehmen. Auch der Founder, der nach der Übernahme seines Start-ups ebenfalls als Entwickler in einem großen Internetkonzern tätig ist, beschreibt, wie bei ihm über die Jahre hinweg eine große Desillusionierung eingesetzt habe: Die kalifornische Ideologie des „Solutionismus“⁶, „that building a business was the best way to make the world a better place“ (S. 29), die sein Denken und Handeln von Collegezeiten an instruiert habe, decke sich immer weniger mit seinen tatsächlichen Erfahrungen. Stattdessen gewinne er immer mehr den Eindruck, dass die Produktinnovationen der Tech-Konzerne vor allem darauf zielen, die „time spent“ (also die Zeit, die die Menschen auf den Plattformen verbringen) zu verlängern, damit mehr Werbung verkauft werden kann, „which means making more money“ (S. 31).

Unterhalb dieser „privileged caste“ (S. 5), die bei Unternehmen wie Google, Facebook oder Apple zu 77 % aus männlichen Tech-Arbeitern besteht, existieren auch eine Reihe von Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen, die als „non-technical“ gelten und aufgrund dessen in den Tech-Unternehmen häufig weniger Anerkennung erfahren. Diese Jobs werden nicht nur schlechter bezahlt, sie bilden auch eine Domäne für Frauenerwerbstätigkeit im Valley. Dass diese Tätigkeiten nicht zuletzt auch durch Übergänge in Leiharbeitsverhältnisse („contract jobs“) geprägt sind, veranschaulicht das Interview mit einer technischen Redakteurin („Technical Writer“). In ihrem Arbeitsleben hat sie eine Reihe von

Diskriminierungserfahrungen gemacht, die darin kulminierten, dass ihr aufgrund einer Schwangerschaft ihre unbefristete Vollzeitstelle gekündigt wurde. Um weiterhin zum Familieneinkommen beitragen zu können – was in Anbetracht der horrenden Lebenshaltungskosten nötig ist, da Familien mit nur einem Vollzeiteinkommen im Valley nicht über die Runden kommen –, musste sie daraufhin für zwei Jahre in eine Zeitarbeitsfirma wechseln. Nachdem sie kurzzeitig mit einem Ausstieg aus der Tech-Branche geliebäugelt hatte, trat sie schließlich doch wieder eine Vollzeitstelle in der Branche an, bei der sie allerdings ausschließlich im Homeoffice arbeitet und nicht mehr täglich den langen Pendlerweg zur Arbeitsstätte aus der Peripherie des Valley auf sich nehmen muss: „I shouldn’t have to choose between my kids and my work. Working remotely means I don’t have to.“ (S. 49)⁷

Die Benachteiligung von Frauen steht im eklatanten Widerspruch zum liberalen und fortschrittlichen Image der Tech-Unternehmen. Die Interviewte führt die Benachteiligung insbesondere auf eine fehlende Professionalisierung und Versachlichung im Management zurück: „It all comes down to the individual manager“, fasst sie die Situation zusammen (S. 52). Aus ihrer Sicht fehle es an einheitlichen Kriterien für Beförderungen und an systematischen Qualifizierungsprogrammen.

Interessante Einblicke liefern die Interviews auch in die unterschiedlichen (individuellen und gesellschaftspolitischen) Handlungsstrategien, welche die Tech-Arbeiterinnen und Tech-Arbeiter in Auseinandersetzung mit den Widersprüchen entwickeln. Während die technische Redakteurin eine individuelle Nische gefunden hat, in der sie sogar zur Führungskraft aufsteigen konnte, suchen die interviewten Vertreter der „privileged caste“ nach gesellschaftlichen Alternativen. Der Founder etwa denkt über grundlegende Alternativen zum „Hyperkapitalismus“⁸ der Tech-Konzerne nach: „[Y]ou’re not going to tackle the core problem until you tackle the profit motive.“ (S. 31) Er sympathisiert mit der Gründung von Plattform-Kooperativen, die ein gesellschaftliches Gegengewicht zu den Tech-Konzernen schaffen sollen. Ein Koch wiederum, dessen Interview die Perspektive des „Dienstleistungsproletariats“⁹ im Valley repräsentiert, ist hingegen bestrebt, innerhalb der Tech-Unternehmen eine Gegenmacht aufzubauen. Im Interview schildert er, wie es gelang, die Kantinenarbeiter/-innen eines Tech-Unternehmens, bei dem er eingesetzt wird, zur Gründung einer Gewerkschaft zu bewegen. Im Ergebnis konnten sie in den Verhandlungen mit der Zeitarbeitsfirma nicht nur bessere Löhne und Arbeitsbedingungen durchsetzen, sie wurden von ihren Vorgesetzten plötzlich auch ganz anders behandelt: „My coworkers and I laughed about it actually: ‚He just asked me how my day was!‘ ‚He just said thank you‘. They started treating us like people. That was a good feeling. That was a really, really good

feeling.“ (S. 70)

Insgesamt ist Tarnoff und Weigel ein Band gelungen, der ein Novum in der Forschung zum digitalen Kapitalismus markiert. Statt wie bisher üblich, Tech-Unternehmen primär in Auseinandersetzung mit ihren Strategiemustern, der Entwicklung ihrer Geschäftszahlen oder der Rhetorik ihrer schillernden Gründerfiguren und CEOs zu analysieren, eröffnen sie die Möglichkeit, diese Unternehmen aus der Perspektive der heterogenen Subjekte zu betrachten, die dort tagein, tagaus arbeiten. Ein zentraler Aspekt, der in den Interviews wiederkehrend und aus unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchtet wird, sind die Brüche zwischen den (selbst hochqualifizierten) Tech-Arbeiter/-innen und ihrem Management. Die Hintergründe und Dynamiken der darin zu Tage tretenden Interessengegensätze, wie sie exemplarisch im Januar diesen Jahres zur Gründung einer Gewerkschaft bei Googles Mutterkonzern Alphabet geführt haben, werden mit Hilfe dieses Buches besser nachvollziehbar.¹⁰

Tarnoff und Weigel evozieren mit der Konzeption ihres Buches als eine Sammlung von Zeugnissen aus dem Inneren der Tech-Unternehmen Erinnerungen an das *Elend der Welt* des Autorenkollektivs um Pierre Bourdieu. Sie lassen die in diesen Unternehmen Beschäftigten ungefiltert („in ordinary words“) zu Wort kommen und eröffnen den Leser/-innen so einen Weg, um nachzuvollziehen, warum sie sich „so verhalten wie sie sich verhalten, denken was sie denken und leben wie sie leben“. ¹¹ Diese Vorgehensweise ermöglicht es, die Tech-Arbeiter/-innen als Menschen kennenzulernen – mit ihren persönlichen Sorgen und Hoffnungen, ihrem individuellen Ringen mit den Widersprüchen und ihren gemeinsamen Kämpfen. Der Band bietet damit eine hervorragende Materialsammlung nicht nur für eine verstehende sozialwissenschaftliche Digitalisierungsforschung im Allgemeinen, sondern im Besonderen auch für die gegenwärtige Renaissance einer arbeitssoziologischen Bewusstseinsforschung.¹²

Besondere Relevanz erhält dieser Interviewband dadurch, dass „Tech“ weder ein branchenspezifisches noch ein örtlich gebundenes Phänomen ist, das sich zwischen San José und San Francisco konzentriert. Dazu bemerken Tarnoff und Weigel in ihrer Einleitung treffend: „We still talk about ‚the‘ tech industry. But increasingly tech is a layer of every industry.“ (S. 8) In der Tat entstehen nicht nur überall auf der Welt – von Shenzhen bis Berlin – mit dem Silicon Valley vergleichbare Innovationssysteme, in denen beständig neue Tech-Unternehmen gegründet werden. Auch außerhalb von Consumer-Branchen wie dem Werbegeschäft und dem Einzelhandel, in denen sie ursprünglich entstanden sind, werden in zunehmendem Maße Tech-Arbeiter/-innen angestellt.

Nicht zuletzt orientieren sich klassische Industrieunternehmen bei der Bewältigung der digitalen Transformation an den Tech-Unternehmen als Vorbilder – etwa bei der Gründung dezidierter Tech-Einheiten, wie etwa der CARIAD SE im VW-Konzern oder Mbition bei Mercedes, in denen die Automobilkonzerne aktuell ihre Software-Entwicklung bündeln und einheitliche updatefähige Softwarebetriebssysteme für ihre Fahrzeuge entwickeln.¹³ All diese Aspekte verdeutlichen: Tech-Unternehmen sind ein Teil unserer Lebenswirklichkeit und werden die Zukunft der Arbeitswelt weiter prägen. Tech-Arbeiter/-innen sind in allen Branchen mehr und mehr gefragt, weshalb sie auch politisch zunehmend an Relevanz gewinnen werden. Daher lohnt es, ihnen auch hierzulande nicht nur von Seiten der Sozialforschung, sondern beispielsweise auch von Seiten der Politik oder der Gewerkschaften einen „verständnisvollen und verstehenden Blick“ (Bourdieu) zuteilwerden zu lassen. Das Buch von Tarnoff und Weigel bietet hierfür einen fabelhaften Einstieg.

Endnoten

1. Joseph Vogl, Kapital und Ressentiment. Eine kurze Theorie der Gegenwart, München 2021, S. 103.
2. Disruption: A Manifesto, in: Logic 01 (March 2017), <https://logicmag.io/intelligence/disruption-a-manifesto/>.
3. Hajo Holst, „Die Flexibilität unbezahlter Zeit“ – Die strategische Nutzung von Leiharbeit, in: Arbeit 19 (2010), 2/3, S. 164–177.
4. Im Mai 2019 belief sich die Zahl der Beschäftigten bei Google internen Dokumenten zufolge, die der New York Times zugespielt wurden, auf 223.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 102.000 Vollzeitbeschäftigte und 121.000 TVCs.
5. Im sogenannten „Krieg um Talente“ werden für diese Beschäftigtengruppe bisweilen, wie das Interview mit dem Founder veranschaulicht, astronomische Summen gezahlt, die im Rahmen von Unternehmensübernahmen als Handgeld an die Entwickler fließen. Einer der Hintergründe für diese „talent acquisitions“, bei denen es häufig weniger um die Akquisition der technologischen Innovationen der Start-ups gehe, als um die Fähigkeiten ihrer Entwickler-Teams, sei, „that most projects in software fail. Finding a team that can actually ship something that gets out of the door is rare.“ (S. 19).
6. Evgeny Morozov, To Save Everything Click Here: The Folly of Technological Solutionism, New York 2013.
7. „Remote work“ ist eine Beschäftigungsstrategie vieler Frauen im Valley, um Arbeit und (Familien-)Leben miteinander zu vereinbaren. Vgl. Andreas Boes et al., Silicon Valley: Vorreiter im digitalen Umbruch. Folgen für Deutschland und Europa, München 2018, S. 54 f. Im Zuge der Coronapandemie hat mobile Arbeit auch in den Beschäftigungsstrategien männlicher Tech-Arbeiter an Bedeutung gewonnen. Viele Anzeichen sprechen aktuell dafür, dass dies auch in Zukunft der Fall sein wird.
8. Philipp Staab, Digitaler Kapitalismus. Markt und Herrschaft in der Ökonomie der Unknappheit, Frankfurt am Main 2019, hier S. 82.
9. Friederike Bahl / Philipp Staab, Die Proletarisierung der Dienstleistungsarbeit.

Institutionelle Selektivität, Arbeitsprozess und Zukunftsperspektive im Segment einfacher Dienstleistungsarbeit, in: Soziale Welt 66 (2015), 4, S. 371–387.

10. Grundsätzlich zur Entstehung und Analyse der neuen Techarbeiterbewegung: Ben Tarnoff, [The Making of the Tech Worker Moment](#), May 2020; dt.: Die Entstehung der Techarbeiterbewegung als Lernprozess, in: Das Argument 335 (2020), 181–203.
11. Franz Schultheis, Vorwort zur Studienausgabe, in: Pierre Bourdieu et al., Das Elend der Welt, gekürzte Studienausgabe, Konstanz 2005, S. 9–11, hier: S. 10.
12. Vgl. zum Beispiel den Call for Papers zur Herbsttagung 2021 der DGS-Sektion Arbeits- und Industriesoziologie: [Arbeitssoziologische Bewusstseinsforschung revisited! Neue Herausforderungen und Befunde einer Forschungstradition](#).
13. Vgl. Andreas Boes / Alexander Ziegler, [Umbruch in der Automobilindustrie. Analyse der Strategien von Schlüsselunternehmen an der Schwelle zur Informationsökonomie](#), ISF München 2021.

Thomas Lühr

Thomas Lühr (Dipl.-Pol.) ist Wissenschaftler am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München. Er forscht aus subjektwissenschaftlicher Perspektive zur digitalen Transformation und dem Wandel in der Arbeitswelt sowie zu den Implikationen für die Stellung der Mittelschichten und gesellschaftliche (Des-)Integration. Letzte Veröffentlichung: #UmbruchErleben – Wie erleben die Menschen die digitale Transformation? (2020; zusammen mit Alexander Ziegler, Elisabeth Vogl und Andreas Boes).

Alexander Ziegler

Dr. Alexander Ziegler arbeitet als Wissenschaftler am ISF München e.V. In seiner Forschung untersucht er den Wandel von Unternehmen in der digitalen Transformation mit Schwerpunkten auf den Dimensionen Arbeitsorganisation & -beziehungen, Strategiebildung & Managementpraxis sowie der unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit.

Dieser Beitrag wurde redaktionell betreut von Stephanie Kappacher.

Artikel auf soziopolis.de:

<https://www.sozopolis.de/ein-offenes-geheimnis.html>