

Start-up für den Betriebsrat

Darum tun sich junge Unternehmen mit der Gründung einer Interessenvertretung (scheinbar) schwer

Start-ups gelten als modern, dynamisch und hip. Für viele junge Arbeitnehmer ist es ein Traum, in einem solchen Unternehmen die berufliche Karriere zu starten. Geraten Start-ups allerdings in eine Schieflage, entpuppt sich gerade die typische Start-up-Mentalität für Arbeitnehmer als Stolperstein. Das Problem: Fehlt eine organisierte Interessenvertretung, ist es schnell vorbei mit der Mitsprache – flache Hierarchien hin oder her. Doch warum tun sich gerade Start-ups so schwer, einen Betriebsrat zu gründen?



Redaktion

Stand: 31.10.2022

Lesezeit: 02:30 min



© AdobeStock | thodonal

Während in vielen Branchen Betriebsräte seit Jahrzehnten völlig selbstverständlich sind, haben Start-ups mit dieser Form der Interessenvertretung offenbar ein Problem. Das zeigen einige aktuelle Beispiele von (eigentlich) „ultramodernen“ Unternehmen ganz deutlich. Erst vor Kurzem haben die Kuriers des Berliner Lieferdienstes Lieferando einen Betriebsrat gewählt. Die Freude war groß, hielt aber nicht lange. Presseberichten zufolge soll rund der Hälfte der Mitglieder außerordentlich gekündigt werden. Der Vorwurf: Sie sollen zu viel Arbeitsstunden für die Wahl-Vorbereitungen angegeben haben, der Betriebsrat bestreitet dies. ([Hier lesen Sie mehr zum Fall!](#))

Einige Fälle schon vor Gericht

Lieferando ist kein Einzelfall. So hat der Lebensmittellieferdienst Gorillas im Herbst 2021, also kurz vor der letzten Betriebsratswahl, mit einer umfassenden Umstrukturierung begonnen hin zu mehr als einem Dutzend Sub-Betrieben. Selbst die Süddeutsche Zeitung titelte „Dreist, dreister, Gorillas“. Mittlerweile haben die Gorillas-Beschäftigten einen Betriebsrat gewählt.

Beim On-Demand-Lieferservice Flink ist die Auseinandersetzung zwischen Management und Angestellten, die einen Betriebsrat gründen wollen, ebenso vor Gericht gelandet wie beim Versender von Kochboxen Hellofresh. Auch hier hatten Beschäftigte den Versuch gestartet, einen Betriebsrat zu initiieren. „Allerdings versucht der Arbeitgeber unter anderem mit einer Desinformationskampagne die Bildung eines Betriebsrates zu verhindern. Außerdem werden die Gewerkschafter/innen offen eingeschüchtert“, kommentierte Franziska Foullong, zuständige Gewerkschaftssekretärin im ver.di-Fachbereich Handel Berlin-Brandenburg, in einer Pressemitteilung. Ver.di unterstützt das Vorhaben der Mitarbeiter von Hellofresh, mittlerweile übrigens ein DAX-Konzern! Ähnlich wie bei anderen Start-ups (Gorillas, Flaschenpost oder N26) sollen die Hellofresh-Verantwortlichen wohl versucht haben, eine alternative Arbeitnehmervertretung ins Leben zu rufen. Dies sei von ver.di abgelehnt worden, da das Konstrukt nicht die gleichen Rechte vorsieht wie die von Betriebsräten.

Ich bin eh nicht so lange dabei, was interessieren mich da die langfristigen Arbeitsbedingungen?

Veränderte Strukturen führen zu veränderten Problemen

Auch der schwedische Zahlungsanbieter Klarna hat keine einfache Zeit hinter sich: Insgesamt mussten laut Medienberichten im Frühjahr 2022 rund 700 Mitarbeiter entlassen werden. Die Bewertung des Unternehmens fiel von 45,6 Milliarden (Nummer eins der wertvollsten Unternehmen aus der Finanztechnologie) auf 6,7 Milliarden Euro. Neben Krieg und Inflation wird das ungünstige Marktumfeld als Grund angegeben. Im Juni taten sich rund 200 Mitarbeiter zusammen, um einen Betriebsrat zu gründen – dieser hat mittlerweile seine Arbeit aufgenommen.

Warum tun sich Start-ups scheinbar so schwer mit Betriebsräten? Ein Aspekt dürfte sein, dass Mitbestimmung hier und da eine gewisse Zeit in Anspruch nimmt und diese scheinbare Verlangsamung so gar nicht in die Start-up-Kultur passt. Hinzu kommt, dass es in jungen Unternehmen häufig eine – teils ganz bewusst – hohe Fluktuation gibt. Nach dem Motto: „Ich bin eh nicht so lange dabei, was interessieren mich da die langfristigen Arbeitsbedingungen?“ Ein weiteres Problem: In der Gründungsphase und im Anfangsstadium läuft bei Start-ups vieles freundschaftlich und locker ab. Wird das Unternehmen oder der Druck größer, verändern sich auch die Strukturen trotz etwaiger Bemühungen.

Umso wichtiger ist es, sich gemeinschaftlich für das Recht auf Mitbestimmung einzusetzen.

Vernetzung als Hürde bei der Betriebsratswahl

Das ist insbesondere dann zu beobachten, wenn der Verkauf oder die Beteiligung eines Investors ansteht. Oftmals gehören flache Hierarchien schnell der Vergangenheit an. Dies registrieren die Mitarbeiter aber zumeist erst, wenn es schon schwerwiegende Probleme gibt und es eigentlich schon zu spät ist. Geht es um Existenzielles, wie etwa Massenentlassungen, ist das natürlich doppelt bitter. Gerade deshalb findet betriebliche Mitbestimmung in der Start-up-Szene immer mehr Gehör, auch, wenn es noch Schwierigkeiten gibt. Bei Lieferando beispielsweise fährt jeder Kurier einzeln, mit Kollegen kommt man wenig in Kontakt. Eine Vernetzung ist daher nicht ganz einfach, wenn es weder Fabrik noch Werkstatt oder Büro gibt, wo man sich trifft. Umso wichtiger ist es, sich gemeinschaftlich für das Recht auf Mitbestimmung einzusetzen. Es funktioniert, auch das haben die Beispiele gezeigt. (tis)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025