

Digitalisierung von Gegenmacht: Gewerkschaftliche Konfliktfähigkeit und Arbeitskampf heute

Oppelt, Martin (Ed.); Blumenthal, Falko (Ed.)

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerk / collection

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
transcript Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Oppelt, M., & Blumenthal, F. (Hrsg.). (2023). *Digitalisierung von Gegenmacht: Gewerkschaftliche Konfliktfähigkeit und Arbeitskampf heute* (Politik in der digitalen Gesellschaft, 5). Bielefeld: transcript Verlag. <https://doi.org/10.14361/9783839465455>

Nutzungsbedingungen:

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

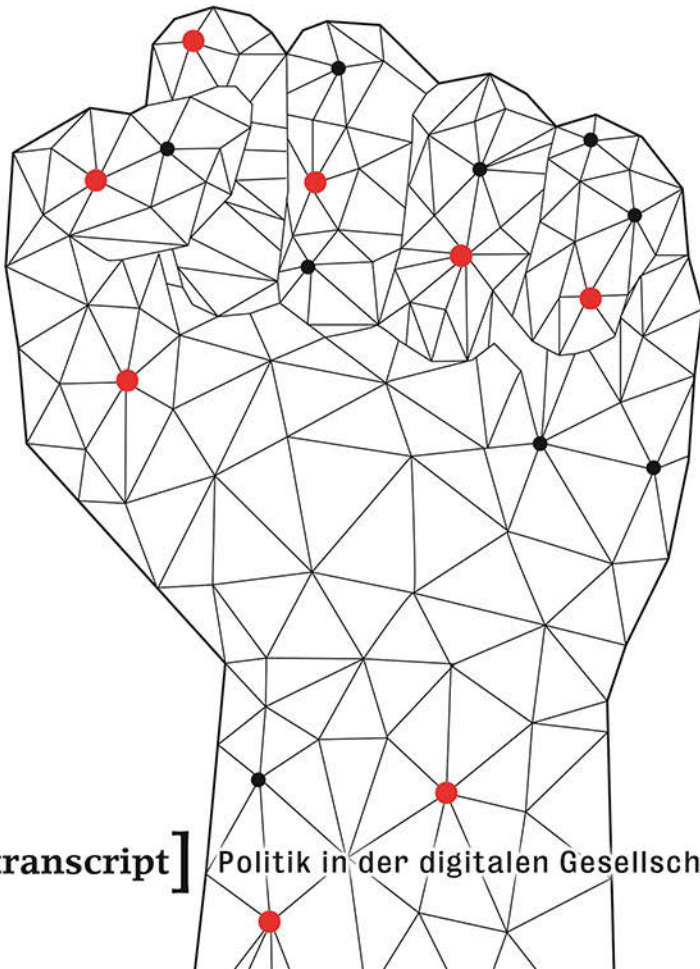
Terms of use:

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

Martin Oppelt, Falko Blumenthal (Hg.)

Digitalisierung von Gegenmacht

Gewerkschaftliche Konfliktfähigkeit
und Arbeitskampf heute



[transcript]

Politik in der digitalen Gesellschaft

Martin Oppelt, Falko Blumenthal (Hg.)
Digitalisierung von Gegenmacht

Die freie Verfügbarkeit der E-Book-Ausgabe dieser Publikation wurde ermöglicht durch **POLLUX – Informationsdienst Politikwissenschaft**



und die Open Library Community Politik 2023 – einem Netzwerk wissenschaftlicher Bibliotheken zur Förderung von Open Access in den Sozial- und Geisteswissenschaften:

Hauptsponsor: Fachinformationsdienst Politikwissenschaft – POLLUX

Vollponsoren: Technische Universität Braunschweig | Carl von Ossietzky-Universität Oldenburg | Universitätsbibliothek der FernUniversität Hagen | Freie Universität Berlin – Universitätsbibliothek | Niedersächsische Staats- und Universitätsbibliothek Göttingen | Goethe-Universität Frankfurt am Main | Gottfried Wilhelm Leibniz Bibliothek – Niedersächsische Landesbibliothek | TIB – Leibniz-Informationszentrum Technik und Naturwissenschaften und Universitätsbibliothek | Humboldt-Universität zu Berlin | Justus-Liebig-Universität Gießen | Universitätsbibliothek Eichstätt-Ingolstadt | Ludwig-Maximilians-Universität München | Max Planck Digital Library (MPDL) | Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn | Ruhr-Universität Bochum | Staats- und Universitätsbibliothek Carl von Ossietzky, Hamburg | SLUB Dresden | Staatsbibliothek zu Berlin | Universitätsbibliothek Chemnitz | Universitäts- und Landesbibliothek Darmstadt | Universitätsbibliothek „Georgius Agricola“ der TU Bergakademie Freiberg | Universitätsbibliothek Kiel (CAU) | Universitätsbibliothek Leipzig | Universität Wien | Universitäts- und Landesbibliothek Düsseldorf | Universitäts- und Landesbibliothek Münster | Universitäts- und Stadtbibliothek Köln | Universitätsbibliothek Bielefeld | Universitätsbibliothek der Bauhaus-Universität Weimar

| Universitätsbibliothek Kassel | Universitätsbibliothek Osnabrück | Universitätsbibliothek St. Gallen | Universitätsbibliothek Vechta | Vorarlberger Landesbibliothek | Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern | Zentralbibliothek Zürich | ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Hochschulbibliothek

Sponsoring Light: Bundesministerium der Verteidigung | Bibliothek der Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden | Bibliothek der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig | Bibliothek der Westsächsischen Hochschule Zwickau | Bibliothek der Hochschule Zittau/Görlitz | Hochschulbibliothek der Hochschule Mittweida | Institut für Auslandsbeziehungen (IfA) | Landesbibliothek Oldenburg | Österreichische Parlamentsbibliothek

Mikrosponsoring: Bibliothek der Berufsakademie Sachsen | Bibliothek der Evangelische Hochschule Dresden | Bibliothek der Hochschule für Musik und Theater „Felix Mendelssohn Bartholdy“ Leipzig | Bibliothek der Hochschule für Bildende Künste Dresden | Bibliothek der Hochschule für Musik „Carl Maria von Weber“ Dresden | Bibliothek der Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig | Bibliothek der Palucca-Hochschule für Tanz Dresden | Leibniz-Institut für Europäische Geschichte | Stiftung Wissenschaft und Politik (SWP) – Deutsches Institut für Internationale Politik und Sicherheit

Martin Oppelt, Falko Blumenthal (Hg.)

Digitalisierung von Gegenmacht

Gewerkschaftliche Konfliktfähigkeit
und Arbeitskampf heute

[transcript]

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://dnb.dnb.de> abrufbar.



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 Lizenz (BY-SA). Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell, sofern der neu entstandene Text unter derselben Lizenz wie das Original verbreitet wird.

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z.B. Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

Erschienen 2023 im transcript Verlag, Bielefeld

© **Martin Oppelt, Falko Blumenthal (Hg.)**

Umschlaggestaltung: Maria Arndt, Bielefeld

Umschlagabbildung: IG Metall FB Kommunikation, Presse und Medien, Mediensdesk, Frankfurt am Main

Druck: Majuskel Medienproduktion GmbH, Wetzlar

<https://doi.org/10.14361/9783839465455>

Print-ISBN: 978-3-8376-6545-1

PDF-ISBN: 978-3-8394-6545-5

EPUB-ISBN: 978-3-7328-6545-1

Buchreihen-ISSN: 2699-6626

Buchreihen-eISSN: 2703-111X

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier mit chlorfrei gebleichtem Zellstoff.

Inhalt

Digitalisierung und Gegenmacht – Erkundungen im politischen Denken und gewerkschaftlichen Handeln <i>Falko Blumenthal und Martin Oppelt</i>	7
Technik, Macht und Mitbestimmung <i>Johanna Wenckebach</i>	37
Digital mediatisierte Kollektivität und die physische Prägung der Versammlungsfreiheit <i>Niklas Rakowski</i>	57
Spekulative Konflikte – Zur strukturellen Macht Lohnabhängiger im finanzierten Kapitalismus <i>Franziska Cooman und Valentin Niebler</i>	81
Gegenöffentlichkeit folgt Singularisierung? Der Arbeitskampf bei Gorillas und die Herausforderungen gegenwärtiger Rider-Proteste <i>Janis Ewen, Heiner Heiland und Martin Seeliger</i>	103
Predictive Risk Intelligence – Macht und Gegenmacht bei digitaler Überwachung <i>Tim Laumann</i>	131

Digitale Organisation und Gewerkschaften: Zwischen der Krise der Repräsentation und der Notwendigkeit neuer Formen sozialer Organisation	
<i>Paolo Gerbaudo</i>	153
Autor*innen	177

Digitalisierung und Gegenmacht – Erkundungen im politischen Denken und gewerkschaftlichen Handeln

Falko Blumenthal und Martin Oppelt

1. Avanti popolo, alla riscossa

Neben der *Anlage und Pflege von Flechthecken* und der *Helgoländer Dampferbörte* zählt seit 2014 auch das *Singen der Lieder der deutschen Arbeiterbewegung* zum »immateriellen Kulturerbe« in Deutschland. Laut dem 2006 ratifizierten *UNESCO-Übereinkommen zur Erhaltung des immateriellen Kulturerbes* (UNESCO 2003) drückt sich dieses sowohl in mündlich überlieferten Traditionen, Bräuchen und Ritualen, als auch in »Formen gesellschaftlicher Selbstorganisation« (Deutsche UNESCO-Kommission 2023: 10) sowie in »Wissen [...] in Bezug auf die Natur und das Universum« (UNESCO 2003: 4) aus. Mit dem Übereinkommen sollen in Ergänzung zum *UNESCO-Übereinkommen zum Schutz des Kultur- und Naturerbes der Welt* von 1972 die »Wechselwirkungen zwischen immateriellem Kulturerbe und materiellem Welterbe« hervorgehoben werden. Dies geschehe in

»Anerkennung der Tatsache, dass die Prozesse der Globalisierung und des gesellschaftlichen Wandels neben den Voraussetzungen, die sie für einen neuerlichen Dialog zwischen den Gemeinschaften schaffen, auch – wie das Phänomen der Intoleranz – große Gefahren für den

Verfall, den Verlust und die Zerstörung des immateriellen Kulturerbes mit sich bringen« (UNESCO 2003: 1).¹

Die Bedeutung des immateriellen Kulturerbes, welches Gemeinschaften, Gruppen und mitunter Einzelpersonen in »Interaktion mit der Natur und mit ihrer Geschichte fortwährend neu gestalten«, liege dann darin, diesen »ein Gefühl von Identität und Kontinuität« zu vermitteln (UNESCO 2003: 3), weswegen sich die Vertragsstaaten unter anderem darauf verpflichten, »die Funktion des immateriellen Kulturerbes in der Gesellschaft aufzuwerten« (UNESCO 2003: 9).

Nun lässt sich – aus Perspektive der Sozialwissenschaften zumal – trefflich darüber streiten, welche Funktion ein immaterielles Kulturerbe konkret haben kann und was überhaupt ›die Gesellschaft‹ jenseits eines umstrittenen *unmöglichen Objekts* (Marchart 2013) sein soll. Über die Lieder der Arbeiterbewegung heißt es dazu konkret (Deutsche UNESCO-Kommission 2023: 128), dass ihr Singen »Ausdruck einerseits von Benachteiligung und Unterdrückung der lohnabhängigen Beschäftigten, andererseits aber auch von ihrer Gegenwehr und Zukunftsgewissheit« sei und sie ein Beispiel dafür abgäben, »wie Volkskultur aus fortschrittlichen und demokratischen Ansätzen neu gestaltet« werde. Heute komme die Praxis schließlich »bei Versammlungen, anlässlich von Streiks und anderen gewerkschaftlichen Aktivitäten zum Ausdruck«.

So liegt demnach die bewahrenswerte Funktion der Lieder der Arbeiter*innenbewegung (beziehungsweise ihres kollektiven Singens) darin, ein lebendiges Zeugnis über eine bestimmte Tradition gesellschaftlicher Selbstorganisation abzulegen, die Wissen über eine spezifische und historisch einflussreiche Form der Beziehung des Menschen zur Natur und zur Welt generiert und bewahrt, um dieses Wissen in einen Kampf gegen Unterdrückung und Ausbeutung einer gesellschaftlichen Gruppe (durch eine oder mehrere andere) als unmittelbare Folgen dieser konkreten Beziehung zu überführen. Dies leistet die Arbeiter*innen- und Gewerkschaftsbewegung im Bewusstsein der Möglichkeit der

1 Gemeint sind hier sicher die großen Gefahren *des* Verfalls, Verlusts und *der* Zerstörung dieses Erbes.

Gestaltbarkeit von ›Natur‹ und ›Geschichte‹ als kontingente, also nicht-notwendige und prinzipiell veränderbare gesellschaftliche Bedingungen und mittels Herstellung und (Re-)Aktivierung einer sinnstiftenden kollektiven Identität. Dabei geht es schließlich – was uns der hier bedeutendste Aspekt erscheint – nie um das partikulare Interesse der unterdrückten Gruppe allein. Vielmehr, so deuten wir den Text, wird der in den Liedern besungene und durch deren Singen beförderte Kampf auf eine quasi-universelle Ebene gehoben, wo er auf eine fortschrittlichere und demokratischere Zukunft für Alle, oder zumindest für das wie auch immer dann konkret zu fassende und in seiner Konstitution notwendig umstritten bleibende ›Volk‹ (Badiou et al. 2017) abzielt.

Und tatsächlich wird gerade im Vergleich zu etwa dem ebenso gelisteten *Spitzenklöppeln im Oberpfälzer Wald* oder der *Zubereitung und Anwendung von traditionellem Kalkmörtel* schnell einsichtig, dass die von der Arbeiter*innenbewegung über die Jahrzehnte (oder gar Jahrhunderte) hinweg am Leben gehaltenen epistemologischen, organisatorischen, historischen und politischen Ressourcen in ihrer Verbindung zu den allgemeinen Bedingungen und Gefährdungen der Freiheit, Gleichheit und Solidarität als Grundmarker demokratischer Gesellschaften eine gesamtgesellschaftliche Dimension aufweisen. Demokratie kann oder muss hier dann in einem *radikalen* Verständnis (Comtesse et al. 2019; Flügel-Martinsen 2020) gefasst werden, welches weniger auf die etablierten Institutionen, Regeln und Verfahren sich selbst als demokratisch verstehender Gesellschaften, als vielmehr auf das konfliktgeladene Offenhalten des Politischen und auf die emanzipatorischen Kämpfe der Unterdrückten und Marginalisierten um den Einschluss Aller in die demokratische Gemeinschaft der Gleichen und Freien beziehungsweise gegen deren exkludierende Praktiken fokussiert.

In diesem Verständnis sollten die Lieder der Arbeiter*innenbewegung und die in ihnen übermittelten Traditionen daher nicht als *an sich* beschützenswertes (immaterielles) Artefakt objektifiziert werden. Andernfalls bestünde schließlich die Gefahr, sie ihres politischen Gehalts zu berauben und zur Folklore verkommen zu lassen, wo sie etwa auf Versammlungen ehemals traditioneller Arbeiter*innenparteien inbrünstig geschmettert werden, nachdem man dort Arbeitsmarkt-re-

formen durchgewunken hat, die es gelinde gesagt an Solidarität mit mindestens den Adressierten missen lassen. Da es unserer Ansicht nach in und mit ihnen im Sinne der oben genannten »Wechselwirkungen zwischen immateriellem Kulturerbe und materiellem Welterbe« (UNESCO 2003: 1) vielmehr immer auch um den Kampf um den Erhalt oder die (Neu-)Schaffung der Voraussetzungen und Bedingungen der Demokratie beziehungsweise gegen ihre Gefährdungen unter den jeweiligen gesellschaftlichen, politischen, ökonomischen und technologischen Verhältnissen geht, sollten sie als ein wichtiger Bestandteil des Archivs und Arsenal der *politischen* Ideengeschichte (Llanque 2008) sowohl der Arbeiter*innenbewegung als eben auch der Demokratie behandelt werden. Inwiefern Staat, Politik und Parteien für deren Erhalt und Aufwertung dann wirklich Sorge tragen (können), muss freilich fraglich bleiben. Bereits ein flüchtiger Blick in die Geschichte legt schließlich offen, warum jene meist eher *ex negativo* als Angriffspunkt und Hemmschuh der anzustrebenden freieren und emanzipierteren Welt adressiert wurden. Daher widmen wir uns im vorliegenden Band auch den Gewerkschaften als Bewahrerinnen dieser Tradition kämpferischer gesellschaftlicher Selbstorganisation und zwar nicht nur als einer Institution *der Politik* im Sinne eines spezifischen Institutionensystems, welches gesamtgesellschaftliche Angelegenheiten (ver)regelt und koordiniert, sondern auch als einer Institution *des Politischen* (Hermann/Flatscher 2020; Marchart 2010), also der ontologischen Dimension der (Neu-)Gründung demokratischer Gesellschaften und politischer Systeme in kontingenten und konfliktgeladenen Auseinandersetzungen (auch) in Krisenzeiten und Transformationsprozessen.

Als Bestandteil der *politischen* Ideengeschichte der Demokratie sagen uns die Traditionen der Arbeiter*innen- und Gewerkschaftsbewegung daher also nicht nur etwas über längst vergangene Zeiten aus. Sie sind kein Gegenstand fürs Museum, sondern beanspruchen Relevanz für die Gegenwart sowie für eine mögliche, wenngleich heute noch mitunter utopisch erscheinende Zukunft, die jedoch in gegenwärtigen widerständigen Praktiken (vgl. Höntzsch/Celikates 2019) vielleicht schon vorgedacht und vorgeformt, sprich: *präfiguriert* wird (Sörensen 2023a; Sörensen 2023b). Politisch sind sie dann, weil mit ihnen »Normen in

Handlungen überführt werden und Orte, Räume, Regime geschaffen werden, in welchen sich dieses [politische] Handeln abspielt und koordiniert wird« (Llanque 2008: 1). Gleichzeitig dienen sie als ein Prüfstein, der an gegenwärtige Verhältnisse angelegt wird, um so (selbst-)kritisch zu eruieren, ob und welche möglichen Strategiewechsel angezeigt sind, um dem eigenen historischen Auftrag noch gerecht werden zu können. Versteht man also die Lieder der deutschsprachigen Arbeiter*innen- und Gewerkschaftsbewegung – ungeachtet deren Quellorganisationen in christlichen, jüdischen, liberalen, sozialistischen und anarchistischen Traditionen, vor allem aber deren Aufspaltung in mindestens einen sozialdemokratisch-reformistischen und einen kommunistisch-revolutionären Strang – nicht nur als Zeugnisse einer kollektiven Arbeiter*innen-Identität, sondern als Trägerinnen eines sinnstiftenden kämpferischen demokratischen Narrativs mit dem Ziel effizienter Mobilisierung und des Aufbaus schlagfertiger *Gegenmacht*, wird die Bedeutung organisierter Arbeitskämpfe für die Herstellung befreiter Verhältnisse für Alle erkennbar.

Auf die gegenwärtige Situation angewandt, fällt dann (neben der die Arbeiterinnen* konsequent verdeckenden Maskulinität der Texte) vor allem die Bedeutung körperlicher Ko-Präsenz als wesentliche Stütze der Hoffnung auf eine durch erfolgreiche Bildung von *Gegenmacht* erreichbare bessere Welt auf. So reihten sich in jenen Liedern die Kämpfer (Einheitsfrontlied) seit jeher »Seit an Seit« schreitend und durch »starke Arme« verbunden ein, während »Wort und Lied und Blick und Schritt« zusammenschlugen und das (einander) Sehen und Hören und (miteinander) Sprechen und Marschieren die »neue Zeit« fühlbar machten (Wann wir schreiten Seit an Seit). Jene starken Arme sollten dann auch alle Räder stillstehen lassen, sobald die eigene Macht erkannt und der entsprechende Wille geformt wäre (Bundeslied für den Allgemeinen Deutschen Arbeiterverein), so dass alle Brüder (!) sodann »in eins die Hände« legend den »Zug von Millionen« bilden und in eine strahlende Zukunft aufbrechen (Brüder zur Sonne). Wo also eine bessere Welt tatsächlich erreichbar scheint (Dem Morgenrot entgegen), sind es einander über geteilte *leibliche* Erfahrungen verbundene Körper, die den »langen schweren Weg« (Leben einzeln und frei) gemeinsam und mitunter auch

mittels physischer Anstrengung von allen Hindernissen freiräumend auf sich nehmen (Die Internationale) und die eigene Handlungsmacht in die »kommende Welt« tragen, die man nur selbst erschaffen kann (Der Arbeiter von Wien).

Und tatsächlich berichten auch Zeitzeug*innen der Widerbelebung der Arbeiterlieder als Mittel des politischen Kampfes nach Faschismus und Adenauer-Ära ab den 1960er Jahren von der Bedeutung genau jener körperlichen Dimension:

»Also wir wurden nachts angerufen und da wurde ein Termin gegeben, morgen früh 9 Uhr an dem und dem Tor. Und dann ins Auto steigen und dann die Anlage aufgebaut und dann mit den Leuten vor Ort singen. Wir haben Texte dabei gehabt, haben das verteilt und es war sofort eine neue Situation, die in diesem Streikalltag plötzlich ein neuer Höhepunkt war. Also man hat gemerkt, dass das nicht nur große Freude bereitet hat, sondern dass auch die Sinnhaftigkeit eine andere war, dessen, dass sie da gemeinsam auch was gesungen haben. Das war ein ganz, ganz wichtiges stabilisierendes Element in dieser Streikauseinandersetzung. [...] Es war nie tot, aber es wird erst dann interessant, wenn der Betrieb, in dem du arbeitest, in Schwierigkeiten gerät. Wenn du nachts als Streikender vor dem Tor stehst und die Nächte sind lang, dann ist es schön, wenn man ein Lied hat, das man singen kann« (Herzing 2016).

Wo nun jedoch die körperliche Dimension der Versammlung ein fundamentales Prinzip des Aufbaus erfolgreicher *Gegenmacht* ist, stellt sich mit Blick auf gegenwärtige gesellschaftliche Transformationsprozesse die Frage, ob und wie dies noch praktisch umsetzbar ist und weiterhin Relevanz beanspruchen kann. Wo nämlich aufgrund des *Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft* (Seeliger 2023) die Notwendigkeiten und Möglichkeiten der physischen Versammlung in Arbeitskontexten abnehmen, wo historische Kontinuitäten strukturell bedingt unterbrochen und damit die Grundlagen für die Herausbildung tragfähiger politischer Identitäten (systematisch) zerstört werden, wie kann dort das tradierte Wissen noch in politisches und vor allem schlagkräftiges Handeln übersetzt werden? Welche Orte und Räume kollektiven Handelns kann es noch be-

spielen oder selber schaffen, wo als Folge von Neoliberalisierung und Digitalisierung die Räder, die man stillstellen will, gar nicht mehr physisch greifbar sind, sei es, weil sie im Zuge von Standortwechseln verschifft, auf weit verstreute Standorte aufgeteilt oder aufgrund technologischer Fortschritte bereits komplett überflüssig geworden sind? Welchen Sinn macht es da noch, sich zu versammeln, worauf und wie kann und muss man die eigene (physische wie intellektuelle) Kraft noch werfen und welche Rolle kommt der Arbeiter*innen- und Gewerkschaftsbewegung hier noch zu?

Unbestreitbar haben Globalisierung, Neoliberalisierung und Digitalisierung auch in Deutschland massive Auswirkungen auf die Organisations- und Durchsetzungsfähigkeit von Gewerkschaften sowie auf deren Anspruch auf eine möglichst umfassende Repräsentation der lohnabhängig Beschäftigten und Arbeitenden, weswegen seit längerem eine Krise der Gewerkschaften zu konstituieren ist (Ebbinghaus 2002; Müller-Jentsch 2006). Die voranschreitenden politischen, ökonomischen, sozialen und technologischen Veränderungen haben sich stark auf das traditionelle Verständnis von Arbeit ausgewirkt, was auch am klassischen Verständnis von Arbeitskämpfen nicht spurlos vorbeigehen kann. Phänomene wie der Rückbau des Wohlfahrts- und Sozialstaates, der vermeintliche Rückgang nationalstaatlicher Souveränität und die Entstehung postindustrieller Gesellschaften stellen nicht zuletzt auch Gewerkschaften und Betriebsräte vor existenzielle Herausforderungen. Hinzu kommen Themen der Ökologie, der Geschlechtergerechtigkeit und des Anti-Rassismus, die es mit dem Anspruch der Vertretung der Interessen vor allem von Arbeiter*innen in Einklang zu bringen gilt, wo die Gewerkschaften eben gleichzeitig mit sinkenden Mitgliederzahlen zu kämpfen haben und entsprechend an Durchschlagskraft einbüßen. So werden Gewerkschaften und Betriebsräte mitunter auch von ihrem Kernklientel immer weniger als relevante Akteure auf dem klassischen Konfliktfeld zwischen Staat, Kapital und Arbeit angesehen, zugleich aber gelingt es ihnen nicht, ausreichend Strahlkraft auf neue Akteure des sozialen, politischen und ökonomischen Wandels auszuüben.

Vor diesem Hintergrund wird daher die Frage drängender, ob und inwiefern sich Gewerkschaften gerade unter den Bedingungen eines

digitalen Kapitalismus (Staab 2019) neu aufstellen müssen und überhaupt aufstellen können, um in der immer größer und wichtiger werdenden Netzwerk- und Informationsökonomie dem traditionellen Anspruch auf Verbesserung der Arbeitsbedingungen genüge leisten und effiziente Bündnisse »zum Kampf gegen die Übergriffe des Kapitals« (Engels 1987: 258) und gegen den Rückbau demokratischer Errungenschaften schmieden zu können. Die Bedeutung gerade der Digitalisierung für die traditionell von Gewerkschaften und Betriebsräten bespielten Arenen der Tarifpolitik und klassischen Interessensvertretung soll daher im vorliegenden Band diskutiert werden, nicht zuletzt weil sie die traditionellen Prinzipien des Aufbaus von *Gegenmacht* mit am stärksten betrifft. Zugleich soll auch nach ihren Auswirkungen auf die Bedeutung von Gewerkschaften als identitätsstiftende und zum politischen Kampf mobilisierende Solidargemeinschaften gefragt werden. Wir sehen die Rolle der Gewerkschaften als nach wie vor maßgeblich an, um *Gegenmacht* gegen politisch gesteuerte Transformationsprozesse aufzubauen, die wir mindestens als enorme Herausforderung, wenn nicht als Gefahr nicht nur für die Interessen und Lebensbedingungen der lohnabhängigen Beschäftigten, sondern für die Demokratie im Sinne eines emanzipatorischen Kampfes für Gleichheit und Freiheit für Alle begreifen.

2. Chancen auf Gegenmacht in der Digitalisierung

In der Bundesrepublik sind die Gewerkschaften insofern eine Besonderheit, als dass sie recht offen mit dem Begriff *Macht* arbeiten. Die autonome Handlungs- und Konfliktfähigkeit ist in der gewerkschaftstheoretischen Debatte die zentrale Kategorie, nach der diese beurteilt werden können (Kittner 2020: 103). In Abgrenzung zu einem Sozialverband, der durch Beratung und Petitionen wirkt, sind Gewerkschaften durch Streik und Boykott in der Lage, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, wie es die Arbeitgeber*innen nicht von sich aus gewähren möchten. Verwandt sind die Gewerkschaften mit den Sozialverbänden in der Hinsicht, als dass sie ihre Mitglieder in Fragen des Arbeits- und

Sozialrechts berater und vor Gericht vertreten, sozialpolitische Interessenvertretung auf allen Ebenen des politischen Systems betreiben und durch Bildungsarbeit sowie Kulturarbeit Identitäten stiften. In Abgrenzung zu Parteien und Initiativen gehen die Gewerkschaften als Solidargemeinschaften jedoch mit unmittelbar materiellen Leistungen für ihre Mitglieder über politische oder ideelle Beweggründe für eine Mitgliedschaft hinaus, was sich in ihrer um ein Vielfaches breiteren Mitgliederbasis gegenüber Parteien und verwandten Strukturen niederschlägt. In Verwandtschaft mit den Parteien und politischen Wahlämtern schafft das deutsche System der dualen Mitbestimmung eine Beziehung zwischen den gewerkschaftlichen Institutionen und Gremien einerseits und andererseits den gesetzlichen Interessenvertretungen in Betriebsräten, Personalräten, Mitarbeitendenvertretungen und, nicht zuletzt, in den Aufsichtsräten: Interessenvertretungen im Betrieb, in der Dienststelle oder auf übergeordneter Ebene greifen auf die Ressourcen der Gewerkschaften in Form von Expertise (einschließlich der Eigenschaft der Gewerkschaften als größter nicht-öffentlicher Bildungsanbieterin), politischem Druck und Wahlkampffinanzierung zurück. Sie verschränken ihre gesetzlichen Möglichkeiten mit der gewerkschaftlichen Mobilisierung, um Tarifrecht zu schaffen. Gegenläufig entwickeln die Gewerkschaften aus ihrem Austausch mit den gesetzlichen Interessenvertretungen politische Zielsetzungen genauso wie eine Sprechposition als Vertreterinnen der Arbeitswelt gegenüber den Akteuren des politischen Systems. Ihre Sichtbarkeit und Mitgliederentwicklung, vor allem aber auch ihre Mobilisierungsfähigkeit im Arbeitskampf, ist mit nur kleinen Unschärfen an die von den Belegschaften wahrgenommene Leistung ihrer Betriebsräte und Vertrauensleute gekoppelt.

Aus der Perspektive von Akteur*innen der politischen Arbeit der 2020er Jahre sind die Gewerkschaften die ressourcenstärksten Strukturen in der Bundesrepublik (Schroeder 2021: 40–41). Allein die IG Metall wandte 2019 insgesamt 46 Millionen Euro für die gesellschaftspolitische Dachverbandsarbeit des DGB und die internationale Gewerkschaftsarbeit auf, 33 Millionen Euro wurden in die Bildungsarbeit investiert (IG Metall 2020). Im Vergleich gab die SPD als mitgliederstärkste deutsche

Partei im selben Jahr 31,5 Millionen Euro für die allgemeine politische Arbeit ohne Wahlkampfausgaben aus (Deutscher Bundestag 2021). Die Treuhandverwaltung IGEMET GmbH betreut über einhundert Gewerkschaftshäuser, vier Bildungszentren der IG Metall, neuerdings die gewerkschaftseigene Hochschule *University of Labour* in Frankfurt am Main und weitere Liegenschaften. Die Mitgliederzeitung der IG Metall *metallzeitung* erreicht eine Mindestauflage von 2,15 Millionen Exemplaren. Nimmt man die weiteren Ressourcen der Gewerkschaften, ihrer Stiftungen und Treuhandgesellschaften hinzu, ist nachvollziehbar, welche Bedeutung die Gewerkschaften für das *agenda setting* in der Zivilgesellschaft haben: Busse zu Massendemonstrationen, Räume für Initiativen, Bündnisse und Jugendarbeit, Trainings zu Diskriminierungsthemen und Demokratiebildung, Finanzierung wissenschaftlicher Arbeit, logistische Strukturen für Volksbegehren und Bürger*innenentscheide oder Sensibilisierungsarbeit zu gesellschaftlichen Themen in das politische System multiplizieren die politische Handlungsfähigkeit der Bevölkerung – weit über die Grenzen des Betriebs hinaus. Diese aus Perspektive der 2020er Jahre bemerkenswerte Leistungsfähigkeit der Gewerkschaften als Transmissionsriemen scheint jedoch prekär.

Nicht nur in der Corona-Pandemie haben die deutschen Gewerkschaften weit über 100.000 Mitglieder verloren, vielmehr sank ihre Zahl an Mitgliedern seit Mitte der 1990er Jahre um gut vier Millionen. Zwar entscheiden sich jedes Jahr hunderttausende Menschen, in eine Gewerkschaft einzutreten, doch geht der absolute Organisationsgrad der Gewerkschaften trotz wachsender Erwerbsbevölkerung nach wie vor zurück. Die Gründe sind vielfältig und reichen vom mangelnden Erfolg der Ausdehnung der Gewerkschaften auf das Gebiet der ehemaligen DDR und der Einschränkung gewerkschaftlicher Kampffähigkeit durch die Legalisierung der kalten Aussperrung und damit des Endes des Flächenstreiks über Strukturwandel, die Akademisierung und Prekarisierung der Ware Arbeitskraft bis hin zum Wandel der Institutionen und der Kultur von Mitgliedschaft insgesamt. Folge des Gewerkschaftsschwunds ist ein Rückgang der Tarifbindung und ein Aufbrechen auch der großen Tarifsysteme wie etwa der Metall- und Elektroindustrie oder dem Öffentli-

chen Dienst durch Abweichungsverträge und tariflose Neugründungen von Unternehmen (Lübker/Schulten 2023: 3–4).

Die, vor allem soziologische, Literatur der Gewerkschaftsforschung geht historisch von einer institutionalisierten Rolle der Gewerkschaften aus und nennt sich *Industrielle Beziehungen*.² Der Begriff leitet sich von Ralf Dahrendorfs (1957: 70ff., 234ff.) Übersetzung der US-amerikanischen Begriffe *industrial relations* und *labour relations* ab. Aus Perspektive der kommunizierenden Röhren zwischen organisiertem Kapital und organisierter Arbeit scheint auch hier die Linie des Niedergangs der Gewerkschaften fortsetzbar, angefangen in den 1980er Jahren mit dem organisierten Industriearbeiter und der selbstbewussten Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst über die Krisen und Umbrüche 1989/90, 2001, 2009/10 und 2022/23 zum Leiharbeiter in der fossilen Zuliefererindustrie und der Servicekraft im privatisierten Dienstleistungsbetrieb ohne Betriebsrat und gewerkschaftliche Strukturen. Ausdruck dieser Perspektivlosigkeit der klassischen Deutung der Gewerkschaften sind Versuche, Begriffe wie *Gewerkschaftsdämmerung* zu prägen (Lorenz 2013). Aus der Beobachtung neuer Kämpfe und neuer Formen von Gewerkschaftlichkeit, auch unter der Konstellation der Post-Pandemie, etwa bei den Konflikten um die Einführung von Betriebsräten bei *Ryanair* oder *Lieferando* oder den bemerkenswerten Arbeitskämpfen für Tarifverträge bei *Vestas* und *Rohrwerk Maxhütte*, scheint eine Beobachtung von *Gegenmacht* weiterhin relevant zu sein (DGB Bildungswerk BUND 2019; Fritsche 2023; König 2022; Preuss 2023; Wigand 2020). Die Gewerkschaften öffnen sich für die Beschäftigten kleiner und mittelständischer Unternehmen, Betriebsrätegründungen werden als eigenständiger Aufgabenbereich verstanden und alle Beschäftigtengruppen, auch mit Studium oder ausländischer Qualifizierung, sollen gewonnen werden. Das Bemühen um Hochqualifizierte und um Macht in Branchen jenseits der industriellen Kerne ist jedoch nicht neu und Bestandteil insbesondere der linken Theoriearbeit in den Gewerkschaften, vor allem in der IG Metall (Brenner 1971; Urban, 1989). Das soziale Grundbedürfnis nach

2 Einen Überblick zu den *Theorien Industrieller Beziehungen* leistet Walther Müller-Jentsch (1996).

Gegenmacht zu Staat und Kapital scheint also auch in der *Netzwerkökonomie* und im *New Normal* zu wirken (Castells 2010: 419ff.). Doch was genau ist dann unter *Gegenmacht* zu verstehen?

Um die Wurzeln und Entwicklungslinien des Konzepts der *Gegenmacht* zu erhellen, bietet sich ein kurzer Streifzug durch das ideengeschichtliche Archiv an. Die Gewerkschaftstheorie, explizit ausgehend von Max Webers Machtbegriff als »jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung, den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen« (Weber 1922: 28), entwickelte einen *Machtressourcenansatz*, der implizit von Webers Kampfbegriff als »Handeln an der Absicht der Durchsetzung des eignen Willens gegen Widerstand des oder der Partner« (Weber 1922: 20) angeleitet wird: Strukturelle Macht, Organisationsmacht, institutionelle Macht und gesellschaftliche Macht bilden die analytische Basis zur Herleitung von Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften in ihrem Kontext (Schmalz/Dörre 2014: 222–230). Fundament dieser soziologisch gefassten Säulen ist jedoch der ursprüngliche politische Akt der (körperlichen) Versammlung (siehe auch Butler 2016), hier zur Konstituierung der Arbeitenden zum solidarischen Verband. Es waren die Aufstände und Streiks der Ruderer und Arbeiter Athens, die die Geburt der Politikwissenschaft auslösen (Wood 2011: 82ff.): Welche Form der Beteiligung an der Herrschaft ist hinreichend, um ohne Bürgerkrieg, ohne demokratischen Terror und ohne Verlust der militärischen Handlungsfähigkeit die Klassenkonflikte zu stabilisieren und institutionalisieren? Nach dem Scheitern der freien griechischen Städte in den Eroberungskriegen Alexanders von Makedonien und der Befriedung der hellenistischen Klassenkämpfe durch Militär und Massensklaverei ist es die römische Republik, die zuerst nichtadeligen Kaufmännern den Zutritt zu den Ämtern der Stadt zugestehen muss und dann das Bürgerrecht und eigene plebejische Ämter für die gesamte Stadtbevölkerung schaffen muss: Die *Secessio*, der Auszug der Proletarier aus der Stadt, wird für Niccolò Machiavelli zur Grundlage seiner Klassenkampftheorie, die er in seiner Konstruktion und Rekonstruktion der Wollweberaufstände im mittelalterlichen Florenz weiterentwickelt bis hin zur Möglichkeit eines Arbeiterfürsten und in der Konsequenz zur Möglichkeit des Volks als *Principe* (Machia-

velli 1934: III; Machiavelli 2000: I). In der frühkapitalistischen Stadt der italienischen Renaissance wird zum ersten Mal eine *Gegenmacht* denkbar.

Gegenmacht, gelesen als Alternative zur herrschenden Macht (Hardt 1999), wird also in dem Moment eine Möglichkeit des politischen Denkens, in dem nicht nur der Demagoge den Mob auf die Akropolis führt sondern, mit Machiavelli, die Masse sich als Volk konstituiert und ein eigenes Gemeinwesen begründen kann.³ In der marxistischen Theorie ist *Gegenmacht* möglich, sobald das Proletariat sich seiner selbst – seiner Stellung gegenüber den Produktionsverhältnissen – bewusst werden kann und die herrschende Klasse nicht mehr notwendigerweise herrschen muss – die Macht über die Produktionsmittel nicht mehr mit der Entwicklung der Produktivkräfte Schritt halten kann (Marx/Engels 1972). Diese politische Möglichkeit des Sozialismus ist mit der industriellen Revolution der westlichen Länder gegeben, dennoch muss auf empirischer Ebene Marx die Pariser Commune für ihr Scheitern an der Errichtung der Diktatur des Proletariats schelten (Marx 1976).

In dem Maße, wie sich die Kernorganisationen der industriellen Arbeiterbewegung von der revolutionären Ungeduld und der Naherwartung entfernen, wird *Gegenmacht* zu einem organisationspolitischen Projekt, welches homolog der herrschenden Macht entgegenstehen soll (Sperling/Ohm 1999). Die deutsche Sozialdemokratie des späten 19. und frühen 20. Jahrhunderts stellt, forciert auch durch die Illegalität, ihre Bildungsvereine und Parteischulen, ihre Unterstützungskassen und Versicherungsvereine, ihre Konsumgenossenschaften und Bauvereine, ihre Verlage und politischen wie intellektuellen Führungspersonlichkeiten dem Apparat des Staates gegenüber. Die rote Fahne ist die Alternative zu den Reichsfarben Schwarz, Weiß und Rot, der ›Arbeiterkaiser‹ August Bebel der Gegenentwurf zu Wilhelm von Hohenzollern.

Die Architektur der homologen *Gegenmacht* scheitert an ihrem Erfolg (Sperling/Ohm 1999). Gewerkschaften und Sozialdemokratie erreichen einerseits Schnittstellen zwischen Macht und *Gegenmacht* wie

3 Zu Machiavellis radikaler Demokratiekonzeption siehe McCormick (2011).

etwa die Anerkennung der Gewerkschaften als Verhandlungspartnerinnen und des kollektiven Arbeitsrechts, insbesondere der Tarifverträge. Andererseits erreichen sie eine Integration der Gegenmachtinstitutionen und ihrer Repräsentant*innen in den Staat als Minister*innen, Abgeordnete, Arbeitsdirektor*innen, Richter*innen und Lehrer*innen. Das lineare Hineinwachsen der *Gegenmacht* in die herrschende Macht scheint denkbar, die soziale Demokratie folgt der formalen Demokratie als deren qualitative Ausgestaltung. Die ideenpolitische und organisationspolitische Entledigung der revolutionären Intellektuellen an der Schwelle zum 20. Jahrhundert schafft jedoch die politischen Voraussetzungen zur Spaltung der Arbeiter*innenbewegungen und -organisationen insgesamt. Die Abspaltung der osteuropäischen Kommunist*innen von ihren sozialistischen Ursprungsorganisationen und die Erfolge der Bolschewiki stellen international das reformsozialistische Projekt in Frage. Mit der Vorbereitung des ersten Weltkriegs und der Mobilisierung der gewerkschaftlichen und sozialdemokratischen Strukturen für die Rüstungswirtschaft entlädt sich die Spannung in den Organisationen. Nur mit rigorosen Maßnahmen und listenweisen Ausschlüssen können die Spitzenapparate gehalten werden, zeitweise überflügelt die oppositionelle USPD ihre Mutterorganisation. Die Spaltung geht von den innersten Zirkeln der Partei- und Gewerkschaftsführungen bis in die Flächenorganisationen.

Nach den Erfahrungen der NS-Diktatur, des Weltkriegs und der Shoa steht der Begriff von *Gegenmacht* neu zur Diskussion. Die Nachkriegszeit ist noch von sozialdemokratischen Gewerkschaftsführern mit Orientierung an der Wirtschaftsdemokratie und institutionalisierter Macht beherrscht. Die stringente Politik der westlichen Alliierten und die Frontstellung der Bundesrepublik beendeten früh Bestrebungen hin zu einer sozialistischen Transformation der Wirtschaft und der Vergesellschaftung der Schlüsselindustrien (Schmidt 1971: 9–15). Schmidt (1971: 44) diagnostiziert das Scheitern einer anderen Wirtschaftsordnung durch die Entpolitisierung der Mitgliedschaft, den Verlust an Funktionär*innen im Faschismus, den Kalten Krieg, die mangelnde innergewerkschaftliche Demokratie und durch den Mangel einer antikapitalistischen Strategie. Angesichts ihrer gesellschaftspolitischen

Schwäche und des Scheiterns an einer Betriebsverfassung, die auch unternehmerische Entscheidungen der Mitbestimmung unterwirft, orientieren sich die Gewerkschaften spätestens 1951 auf Tarifpolitik statt Gesellschaftsreform. Institutionelle Macht und Austausch mit den Spitzen in Regierungen und Parteien statt politisierter Massenbasis prägen die deutschen Gewerkschaften der Nachkriegszeit.

In der Bandbreite der gewerkschaftlichen Diskussion von Co-Management und Sozialpartnerschaft bis zur konfliktorientierten und klassenautonomen Orientierung ist es insbesondere die IG Metall, in der mit der Person Otto Brenners bis an die Spitze der Organisation ein Begriff von *Gegenmacht* weiter lebendig bleibt. Die Modernisierung der betrieblichen Strukturen, insbesondere die Auflockerung der nach militärischen Vorbildern geschaffenen Unternehmenshierarchie, beeinflusst spätestens ab den 1960ern das gewerkschaftliche Selbstverständnis. Während Arbeit und politische Organisation seit den Anfängen der Arbeiter*innenbewegung als Lernprozess verstanden werden (Negt 2008), bringt die Debatte um selbständige Arbeitsgruppen und eigenverantwortliches Arbeiten innerhalb der betrieblichen Abläufe einen neuen Begriff von Politisierung hervor (Müller/Wentzel 2020: 438): Wenn der Inhalt von Arbeit der Urteilskraft der Beschäftigten unterliegt und nicht mehr per Befehl gearbeitet wird, wird Selbstbestimmung zum Antrieb gegen hierarchische, fachlich und organisatorisch nicht gerechtfertigte Strukturen (Hoffmann 1968: 84–86). In der IG Metall geht die Diskussion noch weiter und ihr Vorsitzender Otto Brenner argumentiert, dass eigenständig arbeitende Belegschaften einerseits und angestellte Manager andererseits die Rechtfertigung für das Privateigentum an Produktionsmitteln insgesamt infragestellen (Brenner 1997: 98).

Es ist also nicht rein zufällig, dass heute mit der Digitalisierung ein *Comeback der Gewerkschaften* zumindest wieder als eine Frage in den Raum gestellt wird (Schmalz/Dörre 2013). An der Universität Jena, in der gewerkschaftlichen Hauptamtlichenqualifizierung und in der weiteren gewerkschaftlichen Diskussion wurde der Ansatz der *Labour Revita-*

lization Studies in die deutsche Diskussion übernommen.⁴ Während einerseits Krisenerfahrungen von Beschäftigten – von der Industrie bis zum Finanz-Startup – gewerkschaftliche Schutzmacht ins Bewusstsein rücken und andererseits Veränderungsbereitschaft der Gewerkschaften wie etwa das Arbeiten mit basisorientierten *Organizing*-Ansätzen sichtbar wird, wächst das Interesse an Forschung zur Neubelebung der Gewerkschaften (Berhe/Tinger 2018; Hunter 2022; Schmalz/Thiel 2017). Die deutschen *Labour Revitalization Studies*, ursprünglich vor allem an der Übersetzung von *Organizing*-Kampagnen aus den USA orientiert,⁵ bemühen sich um einen erweiterten *Machtressourcenansatz*, etwa unter Einschluss von narrativen Ressourcen, und verbinden strukturelle Macht aus Bewegungen und Veto-Fähigkeiten von Beschäftigtengruppen auch mit der historisch gewachsenen institutionellen Macht der deutschen Gewerkschaften (Schmalz/Dörre 2014). Weiter verknüpft die neuere Machtressourcenforschung diese Ressourcen von Macht mit den Fähigkeiten der Akteur*innen, sie auch anzuwenden (Lévesque/Murray 2013: 41–42).⁶ Diese Erweiterung soll die ausschließliche Abfolge von Mobilisierung und Erschöpfung und damit die Wiederholung

4 Einen Überblick der internationalen Diskussion liefern Behrens et al. (2004), die deutsche Diskussion ist konzentriert vor allem im Sammelband *Comeback der Gewerkschaften* (Schmalz/Dörre 2013) und der Studie *Strategic Unionism* (Brinkmann et al. 2008) nachzuvollziehen.

5 *Organizing* war ursprünglich ein Ansatz der radikalen Gewerkschaften und linken Strukturen zur Entwicklung von sozialen und politischen Gegenstrukturen in Betrieben und Stadtvierteln, oft verbunden mit dem Namen Saul Alinsky (2011). Überlagert wird der Begriff durch ein kampagnenförmiges, beschäftigtenzentriertes Auftreten von Gewerkschaftsvertreter*innen in strategisch ausgesuchten Betrieben und Einrichtungen zur raschen Gewinnung von Mehrheiten für eine Anerkennung der Gewerkschaft durch den Arbeitgeber (McAlevey 2021). Einen Überblick zur *Organizing*-Debatte in Deutschland bietet der Sammelband *Never work alone* (Bremme et al. 2007), die Kritik des *Organizing* findet sich bei Hans-Jürgen Urban (2008).

6 Die Diskussion um den Machtressourcenansatz und die Neubelebung der Gewerkschaften findet unter anderem eingebettet in die Diskurse um eine *Neue Klassenpolitik* und bündnispolitische Konzepte für eine sozial-ökologische Transformation – wie etwa die *Mosaiklinke* – statt (Riexinger 2018; Urban 2018).

der Betriebsgruppendifkussion der 1960er überwinden und alle Kanäle gewerkschaftlicher Wirkfähigkeit in einen Zusammenhang bringen (Gorz 1967).

Die Digitalisierung in all ihren Facetten konfiguriert nun diese *Machtressourcen* neu:⁷ Digitale und hybride Versammlungen, Online-Phänomene wie *Shitstorms* und *Candystorms* aber auch neue Selbstverständnisse und Kulturen der Digitalität relativieren klassische gewerkschaftliche Aktionsformen, können sie unter Umständen aber auch bereichern. Insbesondere ein digitalisierter Produzentenstolz im Sinne von Richard Sennetts (2009) progressivem *Craftsman* und digitales Bürger*innenbewusstsein mit weitreichenden Ansprüchen auf Gestaltung und Mitgestaltung schaffen eine mögliche Brücke zwischen den demokratisierenden Zielen der Arbeiter*innenbewegungen und Arbeiter*innenorganisationen und den Bewegungen für digitale Demokratie, Datenethik und Transparenz (August 2022: 120ff.; Hofmann/Benner 2020: 614ff.). Andererseits sind die gewerkschaftlichen Strukturen durch die vielleicht fragwürdigen, aber sozial wirksamen Narrative der Dichotomien der Generationen, aber auch der *Anywheres* und *Somewheres* (Goodhardt 2017) herausgefordert. Mittelständische, beruflich qualifizierte Beschäftigte in den größeren Unternehmen und Verwaltungen erleben andere wirtschaftliche, soziale und kulturelle Realitäten als urbane, non-formal und akademisch qualifizierte Menschen mit von multiplen Krisen und immer weiter auch von Migrationserfahrung geprägten Lebensläufen. Konzepte wie *New Work* sollen deliberative Angebote zur Beteiligung von Beschäftigten schaffen und einen dritten Weg zwischen libertärer Unternehmer*innenmacht und Antikapitalismus schaffen (Bergmann 2004; Glaser 2022). Indirekte Steuerung und hochselbständige Gruppenprozesse in der *Agilen Arbeit* überwinden segmentierte Rollenbilder und Abwehrreflexe gegenüber

7 Die Diskussion von Digitalisierung unter dem Kontext der Corona-Pandemie im gewerkschaftlichen und betriebspolitischen Kontext kann im Jahrbuch *Gute Arbeit* 2021, insbesondere in den Beiträgen von Jerchel (2021) Mayer-Ahuja (2021) und Nies (2021) nachgelesen werden.

Veränderungen. Auch entwickeln sich Partizipationsformen aus digitalen technischen Möglichkeiten und aus den Kulturen der Digitalität (Herzog 2019: 143ff.; Himanen 2001: 111ff.): In den digitalen Räumen auf betrieblicher Ebene – *Town Hall Meetings* und *People & Culture Boards* – wie im politischen Bereich – *Clicktivism* und *Issue Campaigning* – als Konkurrenz zur Organisationspolitik der lebenslangen Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Verbänden. Gleichzeitig wirken digitale Arbeit, algorithmisches Management und hybride oder mobile Formen der verteilten Arbeit entsolidarisierend und atomisierend. Neue Formen einer organischen Solidarität bilden sich erst und sind noch nicht von den Gewerkschaften erfasst (Heiland 2023; Lee/Staples 2018).

3. Beiträge in diesem Band

Wo Gewerkschaften also zweifelsohne als »Faktor auch der Demokratisierung des Wirtschaftslebens« (Brinkmann/Nachtwey 2017: 7) relevant sind, verstehen wir sie anknüpfend an die historische Gegenmachtdiskussion der IG Metall (Brenner 1954; Hofmann/Benner 2020; Urban 1989) auch als relevante Akteurinnen des Kampfes um die Demokratie und gegen die Gefährdungen der Gleichheit und Freiheit für Alle. Unter den Bedingungen der Digitalisierung stellen sich nun aber die Fragen nach erfolgversprechenden Strategien für gewerkschaftliche Kämpfe und den Aufbau von (demokratischer) *Gegenmacht* neu. Bietet sich für Gewerkschaften und Betriebsräten zum Beispiel wirklich die Möglichkeit, sich strategisch neu aufzustellen und sich parallel zur transnationalen Verflechtung von Arbeitsmärkten und globalen Wertschöpfungsketten international stärker zu vernetzen, um so den territorialen und sozialen Standortgebundenheiten zu entkommen, die sich angesichts gegenwärtiger Entwicklungen mehr und mehr als Hemmschuh für progressive Arbeitskämpfe erweisen? Gibt es theoretische Modelle und praktische Erfahrungen mit Formen des Streiks in der postindustriellen Gesellschaft der Dienstleistungsarbeit und Plattformökonomie, die sich übertragen, weiterentwickeln und gewinnbringend anwenden lassen? Sind darüber hinaus digitale Formen

des Streiks denkbar oder sogar schon praktiziert worden, an denen sich gegenwärtige Arbeitskämpfe orientieren können, so dass hochmobile Beschäftigte in ortsflexiblen und ortlosen Betrieben eine neue politische Kultur der digitalen Partizipation schaffen können? Und bietet die Digitalisierung dann vielleicht auch die Möglichkeit, neue Mitglieder und Unterstützer*innen zu gewinnen, um schlagkräftige Allianzen und Bündnisse zu schmieden?

Welche arbeitsrechtlichen Handlungsmöglichkeiten, aber auch welche zu überwindenden Hindernisse bestehen schließlich für einen wie auch immer gearteten Streik im Digitalen? Wie sieht es mit den grundrechtlichen Voraussetzungen für einen solchen Streik aus, der wesentlich durch das Fehlen körperlicher Ko-Präsenz, also die physische Abwesenheit der Streikenden selbst charakterisiert und bedingt ist? Welche Formen der Macht beziehungsweise Gegenmacht haben Beschäftigte unter den Bedingungen der Digitalisierung und dem Wandel der klassischen Arbeitswelt, um erfolgreiche Arbeitskämpfe zu initiieren, zu organisieren und zu gewinnen? Und welche Rolle spielen Gewerkschaften hier überhaupt noch, beziehungsweise welche können Sie (zukünftig) spielen, wenn sie ihrem Anspruch weiterhin gerecht werden wollen?

Um Fragen wie diese zu diskutieren, haben wir für vorliegenden Band Sozialwissenschaftler*innen und Gewerkschaftsaktivist*innen eingeladen und gebeten, die theoretischen Möglichkeiten und praktischen Erfahrungen mit dem Aufbau *digitaler Gegenmacht* beziehungsweise von *Gegenmacht im Digitalen* zu thematisieren und aus ihren jeweiligen wissenschaftlichen und praxisnahen Blickwinkeln zu beleuchten. Darunter können ebenso Formen von Arbeitskämpfen im digitalen Sektor, als auch die Organisation und konkrete Praxis neuer widerständiger Praktiken im Rahmen der digitalen Infrastruktur von Unternehmen und Konzernen gefasst werden. Bewusst offengelassen haben wir dabei, ob Digitalisierung in ihrer diskursiven, technologischen, wirtschaftlichen oder politischen Dimension (Ewen/Nies/Seeliger 2022: 13–16) adressiert wird.

Die beiden ersten Beiträge nehmen rechtliche Aspekte des Aufbaus von Gegenmacht in den Blick. *Johanna Wenckebach* hebt die kollektive Dimension des arbeitsrechtlichen Regulierungsbedarfes mit Blick auf Al-

gorithmen hervor. Unter dem Begriff der *Demokratisierung von Algorithmen* in der Arbeitswelt fasst sie dabei Mitbestimmung als Kernbestandteil jedes vorgeschlagenen Rechtsrahmens. Vor dem Hintergrund einer Rekonstruktion bestehender Handlungsmöglichkeiten und rechtspolitischer Reformbedarfe betrieblicher Mitbestimmung diskutiert sie sodann, inwiefern zum Beispiel digitale Zugangsrechte und das Instrument des Streiks unter den Bedingungen der Digitalisierung die Herstellung von Gegenmacht erschweren oder neu ermöglichen können.

Niklas Rakowski befasst sich anschließend aus einer verfassungsrechtlichen Perspektive mit der Frage, ob digital mediatisierte Aktionsformen dem Schutz der Versammlungsfreiheit unterfallen. Als Hindernis könnte sich hier die besondere körperliche Prägung des Grundrechts erweisen, insofern die vorausgesetzte physische Zusammenkunft dem versammlungsfreiheitlichen Schutz räumlich disparater Protestformen vielleicht entgegensteht. In Auseinandersetzung mit gängigen Begründungssträngen in der juristischen Literatur zeigt Rakowski jedoch, warum diese Argumentation nicht verfängt. Gleichzeitig müssen sich auch digital vermittelte Kollektivformen bei der grundrechtlichen Würdigung an bestimmten Funktionen messen lassen, die gemeinhin an die Anwesenheit menschlicher Körper in der Versammlung geknüpft werden.

In den beiden folgenden Beiträgen wird die Frage nach Digitalisierung und Gegenmacht im Kontext der Plattformökonomie am Beispiel konkreter Konflikte von Lieferdiensten diskutiert. *Franziska Cooman* und *Valentin Niebler* zeigen anhand der Auseinandersetzungen um den Börsengang des Lieferdienstunternehmens *Deliveroo*, inwiefern die Verwobenheit der Digitalwirtschaft mit Finanzmärkten und Finanzakteuren Arbeiter*innen und Gewerkschaften mit einem Interventionspotenzial ausstattet, das mit Pierre Bourdieu als *strukturelle Macht* konzeptualisiert und für gegenwärtige Arbeitskämpfe nutzbar gemacht werden kann. Darunter sei zum Beispiel die Möglichkeit Lohnabhängiger zu fassen, ihre Position in *Investitionsketten* zu nutzen, um mittels der Schaffung von öffentlicher Aufmerksamkeit den Reputationswert einer Firma und deren Kapitalzugang zu gefährden und so die eigenen Interessen durchzusetzen.

Janis Ewen, Heiner Heiland und *Martin Seeliger* verstehen Lieferdienste mit *Andreas Reckwitz* als Resultat der *Singularisierung* moderner Gesellschaften und die Proteste ihrer Beschäftigten als eine Form *arbeitspolitischer Öffentlichkeit*. Vor diesem Hintergrund fragen sie, ob die digitale Transformation kollektive Handlungsfähigkeit am Arbeitsplatz erschwert oder befördert, wo digitale Kommunikation ebenso Selbst-Organisation wie Überwachung und Kontrolle ermögliche. Am Beispiel der Arbeitskämpfe von beim Lieferdienst *Gorillas* angestellter *Rider* zeigen sie, wie interessenpolitische Mobilisierungen fern der etablierten Strukturen gewerkschaftlicher Organisation entstehen können.

Tim Laumann befasst sich sodann mit den konkreten Auswirkungen der *Predictive Risk Intelligence* (PRI), wofür er auch Stimmen Betroffener zu Wort kommen lässt. PRI bezeichnet algorithmische Verfahren, die mittels *Künstlicher Intelligenz* Streiks oder andere Formen der Arbeitsniederlegung vorhersagen. Laumann begreift PRI als bewusst eingesetztes Kampfmittel und plädiert für ein instrumentelles Verständnis von Digitalisierung, statt diese als Quasi-Subjekt oder Schicksal zu abstrahieren. Überlegungen zur *Gegenmacht* im Digitalen müssten daher den Kampf um die Nutzung digitaler Technik als Bestandteil der Klassenauseinandersetzung beinhalten.

Im abschließenden Beitrag des Bandes diskutiert *Paolo Gerbaudo* die Schwäche der Gewerkschaften als Folge der Zersplitterung neoliberaler Gesellschaften. Wo Gewerkschaften traditionell in Bereichen mit hoher Arbeiter*innendichte erfolgreich waren, richte sich das neoliberale Modell auf kleine und mittelgroße Unternehmen und lange Lieferketten aus, um die Organisation der Arbeiter*innen zu verhindern und so die Gewinne der Unternehmen zu schützen. Hieraus biete die Idee des *Hyperleaders* in Verbindung mit einer linkspopulistischen Strategie und den Vorteilen digitaler Kommunikation einen Ausweg, sofern die Gewerkschaften bereit sind, von den *Neuen Sozialen Bewegungen* zu lernen.

Wir bedanken uns bei allen Beitragenden sowie bei den Teilnehmenden des von der IG Metall München ermöglichten Workshops *Digitalisierung von Gegenmacht* im Januar 2022, aus dem der vorliegende Sammelband hervorgegangen ist. Ebenso danken wir den Reihenherausgeber*innen *Jeanette Hofmann, Norbert Kersting, Claudia Ritzi*

und Wolf J. Schünemann für die Aufnahme in die Reihe *Politik in der digitalen Gesellschaft*. Vor allen anderen gilt unser Dank dem Bildungsteam der IG Metall München, Martina Braun und Nina Beilhack, und den Mitgliedern des Ortsvorstands, Sibylle Wankel, Stefanie Krammer, Daniele Frijia, Jörg Ahrens, Elisabeth Altmann-Rackl, Karsten Bronnert, Giuseppe Ciccone, Norbert Dürmeier, Alexander Farrenkopf, Leonidas Kiriakidis, Harald Koblizek, Oliver Kranz, Josef Mailer, Susanne Meyer, Hubert Otto, Carsten Riedl, Karina Schnur, Klaus-Dieter Weber und Benedikt Weinz, stellvertretend für alle Mitglieder der IG Metall in München, die diesen Sammelband durch ihre Mitgliedsbeiträge möglich gemacht haben.

Literatur

- Alinsky, Saul D. 2011. *Call Me a Radical. Organizing und Empowerment*. Göttingen: Lamuv Verlag.
- August, Vincent. 2022. Solidarität. Konstellationen und Dynamiken in der Spätmoderne. In: Otto Brenner Stiftung (Hg.). *Welche Arbeit machen wir? Zur Zukunft von Wirtschaft, Natur und Kultur*. Frankfurt a.M.: Otto Brenner Stiftung, 109–128.
- Badiou, Alain/Bourdieu, Pierre/Butler, Judith/Didi-Huberman, Georges/Khiari, Sadri/Rancière, Jacques. 2017. *Was ist ein Volk?* Hamburg: Laika.
- Behrens, Martin/Hamann, Kerstin/Hurd, Richard. 2004. Conceptualizing Labour Union Revitalization. In: Frege, Carola/Kelly John (Hg.). *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford/New York: Oxford University Press, 11–29.
- Bergmann, Frithjof. 2004. *Neue Arbeit, Neue Kultur*. Freiburg: Arbor.
- Berhe, Jonas/Tinger, Marc. 2018. Wo es uns gelingt, Strukturen aufzubauen, können wir auch Kämpfe führen. In: IG Metall Bezirk Baden-Württemberg (Hg.). *Aufrecht gehen. Wie Beschäftigte durch Organizing zu ihrem Recht kommen*. Hamburg: VSA, 32–48.

- Bremme, Peter/Fürniß, Ulrike/Meinecke, Ulrich (Hg.). 2007. Never work alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften. Hamburg: VSA.
- Brenner, Otto. 1997. Perspektiven der deutschen Mitbestimmung. In: IG Metall-Vorstand (Hg.). Visionen lohnen. Otto Brenner 1907–1972. Texte, Reden und Aufsätze. Köln: Bund, 96–111.
- Brenner, Otto. 1971. Selbstverwirklichung der Arbeitnehmer durch Demokratisierung der Wirtschaft. *Neue Gesellschaft* 18: 321–324.
- Brenner, Otto. 1954. Die Aufgaben unserer Gewerkschaft in der gegenwärtigen Situation (=Schriftenreihe der Industriegewerkschaft Metall). Frankfurt a.M.: Union-Druckerei und Verlagsanstalt. <https://library.fes.de/prodok/falt-a33r-ko0734b.pdf>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Brinkmann, Ulrich/Choi, Hae-Lin/Detje, Richard/Dörre, Klaus/Holst, Hajo/Karakayali, Serhat/Schmalstieg, Catharina. 2008. Strategic Unionism. Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Brinkmann, Ulrich/Nachtwey, Oliver. 2017. Postdemokratie und Industrial Citizenship. Erosionsprozesse von Demokratie und Mitbestimmung. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Butler, Judith. Anmerkungen zu einer performativen Theorie der Versammlung. Berlin: Suhrkamp.
- Castells, Manuel. 2011. The Power of Identity (=The Information Age: Economy, Society, and Culture, Band 2). 2. Aufl. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Comtesse, Dagmar/Flügel-Martinsen, Oliver/Martinsen, Franziska/Nonhoff, Martin (Hg.). 2019. Radikale Demokratietheorie. Ein Handbuch. Berlin: Suhrkamp.
- Dahrendorf, Ralf. 1957. Soziale Klassen und Klassenkonflikt in der industriellen Gesellschaft (=Soziologische Gegenwartsfragen. Neue Folge). Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.
- Deutsche UNESCO-Kommission. 2023. Wissen. Können. Weitergeben. Bundesweites Verzeichnis immaterielles Kulturerbe. Bonn. <https://>

- www.unesco.de/sites/default/files/2023-06/IKE_Verzeichnis_2023_web.pdf. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Deutscher Bundestag (Hg.). 2021. Sozialdemokratische Partei Deutschlands. Rechenschaftsbericht für das Jahr 2019 gemäß §§ 23ff. Parteiengesetz (PartG) (Drucksache 19/27595). Bekanntmachung von Rechenschaftsberichten politischer Parteien für das Kalenderjahr 2019 (1. Teil – Bundestagsparteien, Band 2) Berlin, 3–64. <https://dserver.bundestag.de/btd/19/275/1927595.pdf>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- DGB Bildungswerk BUND. 2019. Kämpfe in der Lieferbranche. *Forum Migration* 7(3). <https://www.dgb-bildungswerk.de/migration/kaempfe-der-lieferbranche>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Ebbinghaus, Bernhard. 2002. Dinosaurier der Dienstleistungsgesellschaft? Der Mitgliederchwund deutscher Gewerkschaften im historischen und internationalen Vergleich. MPIfG Working Paper 02/3. Köln.
- Engels, Friedrich. 1987. Die Trade-Unions. In: Institut für Marxismus-Leninismus beim ZK der SED (Hg.). Marx-Engels-Werke Band 19. Berlin: Dietz, 254–260.
- Ewen, Janis/Nies, Sarah/Seeliger, Martin (Hg.). 2022. Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Flügel-Martinsen, Oliver. 2020. Radikale Demokratietheorien zur Einführung. Hamburg: Junius.
- Fritsche, Andreas. 2023. Starterlaubnis für den Betriebsrat. *Neues Deutschland*, 22. Februar 2023.
- Glaser, Lena Marie. 2022. Arbeit auf Augenhöhe. Die New Work Revolution: Kreativ denken, neue Wege wagen und die Arbeit der Zukunft solidarisch gestalten (=UM/WELT 4). Wien: Kremayr & Scheriau.
- Goodhardt, David. 2017. The Road to Somewhere. The Populist Revolt and the Future of Politics. London: Hurst & Company.
- Gorz, André. 1967. Zur Strategie der Arbeiterbewegung im Neokapitalismus. Frankfurt a.M.: Europäische Verlagsanstalt.

- Hardt, Michael. 1999. Gegenmacht. In: Haug, Wolfgang Fritz (Hg.). Historisch-Kritisches Wörterbuch des Marxismus, Band 4, Fabel – Gegenmacht. Hamburg: Argument, 1359–1360.
- Heiland, Heiner. 2023. Algorithmische Gegenmacht. Algorithmisches Management und Widerstand. In: Heiland, Heiner/Schaupp, Simon (Hg.). Widerstand im Arbeitsprozess. Eine arbeitssoziologische Einführung. Bielefeld: transcript, 301–326.
- Hermann, Steffen/Flatscher, Matthias. 2020. Institutionen des Politischen. Perspektiven der radikalen Demokratietheorie. Baden-Baden: Nomos.
- Herzing, Johanna. 2016. Schwarze Hände, rote Lieder. Arbeiterliedgut als Kulturelles Erbe. *Deutschlandfunk Kultur*, 12. Januar 2016. <https://www.deutschlandfunkkultur.de/schwarze-haende-rote-lieder-arbeiterliedgut-als-kulturelles-100.html>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Herzog, Lisa. 2019. Die Rettung der Arbeit. Ein politischer Aufruf. Berlin: Hanser.
- Himanen, Pekka. 2001. The Hacker Ethic and the Spirit of the Information Age. New York: Random House.
- Höntzsch, Frauke/Celikates, Robin (Hg.). 2019. Themenschwerpunkt: Widerstand, transnational. *Zeitschrift für Politische Theorie* 10(1).
- Hoffmann, Reinhard. 1968. Rechtsfortschritt durch gewerkschaftliche Gegenmacht (=Theorie und Praxis der Gewerkschaften). Frankfurt a.M.: Europäische Verlagsanstalt.
- Hofmann, Jörg/Benner, Christiane. 2020. Wie lassen sich Durchsetzungsmacht und Gestaltungskraft der IG Metall für die Zukunft sichern? In: Hofmann, Jörg/Benner, Christiane (Hg.). Geschichte der IG Metall. Zur Entwicklung von Autonomie und Gestaltungskraft. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag, 607–627.
- Hunter, John S. 2022. Neuer Betriebsrat bei N26 gewählt – ehemaliges Mitglied zieht positive Bilanz. *FinanceFWD*, 3. Juni 2022. <https://financefwd.com/de/n26-betriebsratswahlen-2022/>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.

- IG Metall. 2020. Was passiert mit den Beiträgen unserer Mitglieder? <https://www.igmetall.de/ueber-uns/was-passiert-mit-den-beitraegen-unserer-mitglieder>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Jerchel, Kerstin. 2021. Mehr Demokratie durch mehr Mitbestimmung in der digitalen Arbeitswelt. In: Schmitz Christoph/Urban, Hans-Jürgen (Hg.). Demokratie in der Arbeit. Eine vergessene Dimension der Arbeitspolitik? (=Gute Arbeit Ausgabe 2021). Frankfurt a.M.: Bund, 145–157.
- Kittner, Michael. 2020. Autonome Handlungs- und Konfliktfähigkeit von DMV und IG Metall. Mitglieder, Tarifbindung, Arbeitskampf. In: Hofmann, Jörg/Benner, Christiane (Hg.). Geschichte der IG Metall. Zur Entwicklung von Autonomie und Gestaltungskraft. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag, 101–226.
- König, Karl-Heinz. 2022. Die Arbeiter ziehen sich selbst aus dem Schlamassel. *Jacobin Deutschland*, 11. Mai 2022. <https://jacobin.de/artikel/die-arbeiter-ziehen-sich-selbst-aus-dem-schlamassel-rohrwerk-maxhutte-stahlindustrie-gruner-stahl-strukturwandel-energie-wende-ig-metall/>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Laclau, Ernesto/Mouffe, Chantal. 2006. Hegemonie und radikale Demokratie. Zur Dekonstruktion des Marxismus. Wien: Passagen.
- Lee, Horan/Staples, Ronald. 2018. Digitale Solidarität unter Arbeitnehmer*innen. *Industrielle Beziehungen* 25(4): 495–517.
- Lévesque, Christian/Murray, Gregor. 2013. Gewerkschaftsmacht verstehen. Ressourcen und Fähigkeiten zur Erneuerung strategischen Handlungsvermögens. In: Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hg.). Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven (=International Labour Studies – Internationale Arbeitsstudien, Band 5). Frankfurt a.M./New York: Campus
- Llanque, Marcus. 2008. Politische Ideengeschichte. Ein Gewebe politischer Diskurse. München: Oldenburg.
- Lorenz, Robert. 2013. Gewerkschaftsdämmerung. Geschichte und Perspektiven deutscher Gewerkschaften (=Studien des Göttinger Instituts für Demokratieforschung, Band 6). Bielefeld: transcript.

- Lübker, Malte/Schulten, Thorsten. 2023. Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten (=Analysen zur Tarifpolitik 96). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008594/p_ta_analyse_n_tarifpolitik_96_2023.pdf. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Machiavelli, Niccolò. 2000. Vom Staate. In: Ulfig, Alexander (Hg.). Hauptwerke. Köln: Parkland, 11–39.
- Machiavelli, Niccolò. 1934. Geschichte von Florenz. Wien: Phaidon.
- Marchart, Oliver. 2013. Das unmögliche Objekt. Eine postfundamentalistische Theorie der Gesellschaft. Berlin: Suhrkamp.
- Marchart, Oliver. 2010. Die politische Differenz. Zum Denken des Politischen bei Nancy, Lefort, Badiou, Laclau und Agamben. Berlin: Suhrkamp.
- Marx, Karl. 1976. Brief vom 12.04.1871 an Ludwig Kugelmann. In: Institut für Marxismus-Leninismus beim ZK der SED (Hg.). Marx-Engels-Werke, Band 33, 3. Aufl. Berlin: Dietz: 204–205.
- Marx, Karl/Engels, Friedrich. 1972. Manifest der Kommunistischen Partei. In: Institut für Marxismus-Leninismus beim ZK der SED (Hg.). Marx-Engels-Werke, Band 4, 6. Aufl. Berlin: Dietz, 459–493.
- Mayer-Ahuja, Nicole. 2021. Demokratie in Zeiten der Digitalisierung. In: Schmitz, Christoph/Urban, Hans-Jürgen (Hg.). Demokratie in der Arbeit. Eine vergessene Dimension der Arbeitspolitik? (=Gute Arbeit Ausgabe 2021). Frankfurt a.M.: Bund-Verlag, 77–88.
- McAlevey, Jane. 2021. Macht. Gemeinsame Sache. Gewerkschaften, Organizing und der Kampf um die Demokratie. Hamburg: VSA.
- McCormick, John P. 2011. Machiavellian Democracy. Cambridge: Cambridge University Press.
- Müller, Stefan/Wentzel, Lothar. 2020. Die Verhältnisse klären, das Handeln stärken. Die Bildungsarbeit des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes und der IG Metall. In: Hofmann, Jörg/Benner, Christiane (Hg.). Geschichte der IG Metall. Zur Entwicklung von Autonomie und Gestaltungskraft. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag, 438–464.
- Müller-Jentsch, Walther. 2006. Kapitalismus ohne Gewerkschaften? *Blätter für deutsche und internationale Politik* 55: 1234–1243.

- Müller-Jentsch, Walther. 1996. Theorien Industrieller Beziehungen. *Industrielle Beziehungen* 3(1): 36–64.
- Negt, Oskar. 2008. Die Gewalt der Ökonomie oder Wie viel Wirtschafts-demokratie benötigt die Zivilgesellschaft? *Neue Gesellschaft | Frankfurter Hefte* 11: 62–65.
- Nies, Sarah. 2021. Eingehegte Autonomie und Perspektiven der Demokratisierung. Probleme der digitalen Transformation des Betriebs. In: Schmitz, Christoph/Urban, Hans-Jürgen (Hg.). *Demokratie in der Arbeit. Eine vergessene Dimension der Arbeitspolitik?* (=Gute Arbeit Ausgabe 2021). Frankfurt a.M.: Bund-Verlag, 89–103.
- Preuss, Susanne. 2023. Nach 123 Streiktagen steht ein Tarifvertrag für Vestas. *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 11. Juli 2023. <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/ig-metall-und-vestas-einigen-sich-nach-123-streiktagen-19025720.html>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Riexinger, Bernd. 2018. Neue Klassenpolitik. Solidarität der Vielen statt Herrschaft der Wenigen. Hamburg: VSA.
- Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus. 2014. Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations* 21 (3): 217–237.
- Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hg.). 2013. Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven (=International Labour Studies – Internationale Arbeitsstudien, Band 5). Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Schmalz, Stefan/Thiel, Marcel. 2017. IG Metall's comeback: Trade union renewal in times of crisis. *Journal of Industrial Relations* 59 (4): 465–486.
- Schmidt, Eberhard. 1971. Ordnungsfaktor oder Gegenmacht. Die politische Rolle der Gewerkschaften. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Schroeder, Wolfgang. 2021. Gewerkschaften als zivilgesellschaftliche Akteure in der Bundesrepublik. In: Grande, Brigitte/Grande, Edgar/Hahn, Udo (Hg.). *Zivilgesellschaft in der Bundesrepublik Deutschland. Aufbrüche, Umbrüche, Ausblicke*. Bielefeld: transcript, 37–58.
- Seeliger, Martin (Hg.). 2023. *Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

- Sennett, Richard. 2009. *The Craftsman*. London: Penguin.
- Sörensen, Paul. 2023a. *Präfigurative Politik. Eine Einführung*. Wien/Berlin: Mandelbaum Verlag.
- Sörensen, Paul. 2023b. *Präfiguration. Zur Politizität einer transformativen Praxis* (=Philosophie und Kritik Band 1, hg. v. Julia Christ, Titus Stahl, Daniel Loick, Frieder Vogelmann). Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Sperling, Hans-Joachim/Ohm, Christof. 1999. *Gegenmacht*. In: Haug, Wolfgang Fritz. (Hg.). *Historisch-Kritisches Wörterbuch des Marxismus*, Band 4, Fabel – Gegenmacht. Hamburg: Argument, 1360–1362.
- Staab, Philipp. 2019. *Digitaler Kapitalismus. Markt und Herrschaft in der Ökonomie der Unknappheit*. Suhrkamp: Berlin.
- UNESCO. 2003. *Übereinkommen zur Erhaltung des immateriellen Kulturerbes*. https://www.unesco.de/sites/default/files/2023-03/%C3%9CEK_IKE_D_040313.pdf. Abgerufen am 9. Oktober 2023.
- Urban, Hans-Jürgen. 2018. *Ein Marxist in der Gewerkschaft – Hans-Jürgen Urban über Klassenpolitik im Zeitalter der Mosaiklinken*. <https://platypus1917.org/2018/09/15/marxist-gewerkschaft-hans-juergen-urban-klassenpolitik-mosaiklinke/>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Urban, Hans-Jürgen. 2008. *Vorwort*. In: Brinkmann, Ulrich/Choi, Hae-Lin/Detje, Richard/Dörre, Klaus/Holst, Hajo/Karakayali, Serhat/Schmalstieg, Catharina. 2008. *Strategic Unionism. Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 7–13.
- Urban, Hans-Jürgen. 1989. *Angestellte und gewerkschaftliche Gegenmacht. Zur Angestelltenpolitik der IG Metall in der Umbruchkrise* (=Schriftenreihe der Studiengesellschaft für Sozialgeschichte und Arbeiterbewegung, Band 78). Marburg: Verlag Arbeiterbewegung und Gesellschaftswissenschaft.
- Weber, Max. 1922. *Wirtschaft und Gesellschaft (Grundriss der Sozialökonomik)*. Tübingen: J. C. B. Mohr. <https://archive.org/details/wirtschaftundgesoowebeuoft>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.

Wigand, Elmar. 2020. Lieferando mit neuem Betriebsrat. *Junge Welt*, 14. Mai 2020. <https://www.jungewelt.de/artikel/376388.arbeitskampfd-der-radkuriere-lieferando-mit-neuem-betriebsrat.html>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.

Wood, Ellen Meiksins. 2011. *Citizens to Lords. A Social History of Western Political Thought from Antiquity to the Late Middle Ages*. London/New York: Verso.

Technik, Macht und Mitbestimmung

Johanna Wenckeback

1. Technik und Macht: arbeitsrechtlicher Handlungsbedarf

In zahlreichen Beiträgen zum arbeitsrechtlichen Regulierungsbedarf im Hinblick auf Algorithmen wird zu Recht die Notwendigkeit einer kollektiven Dimension, also bestimmte Elemente von Mitbestimmung als Kernbestandteil jedes vorgeschlagenen Rechtsrahmens, diskutiert (De Stefano/Taes 2021; De Stefano 2019; Todolí-Signes 2019; Danaher et al. 2017; Lehdonvirta 2016).¹ Diesen Aspekt der Demokratisierung von Algorithmen in der Arbeitswelt nimmt dieser Text in den Blick. Dabei wird zunächst die betriebliche Mitbestimmung als konkretes, rechtlich gerahmtes Instrument zur Herstellung von Gegenmacht im Zusammenhang mit Algorithmen erläutert. Dabei werden bestehende Handlungsmöglichkeiten aus Perspektive der Beschäftigten, aber auch rechtspolitische Reformbedarfe aufgezeigt. Sodann geht es um weitere Aspekte kollektiven Handelns wie digitale Zugangsrechte oder Streik und die Frage, inwieweit Digitalisierung Gegenmacht erschwert oder neu ermöglicht.

Im Folgenden wird das algorithmische Management als eine spezifische Form oder Manifestation des kapitalistischen Managements betrachtet. Wenn es um die kollektive Regulierung des algorithmischen

¹ Dieser Text ist eine überarbeitete und übersetzte Version von Teilen von Adams, Zoe/Wenckeback, Johanna. 2024. Collective Regulation of Algorithmic Management. ELLJ Special Issue 2024.

Managements geht, steht nicht die Regulierung von Technik im Zentrum, sondern die Regulierung von Machtbeziehungen und zwar ausgehend von der These, dass Technik innerhalb dieser Machtbeziehungen für bestimmte strukturell bedingte Ziele oder Zwecke mobilisiert wird (Edwards 1980). In einem ersten wichtigen Präzedenzfall zum Status von Plattformarbeit hat das Bundesarbeitsgericht die zentrale Bedeutung von Macht im Kontext der Regulierung von algorithmischem Management bereits ausdrücklich anerkannt (Bundesarbeitsgericht 2020). Forschung zum Gender Digital Gap verdeutlicht, dass gerade digitale Technik geeignet ist, nicht nur kapitalistische, sondern auch patriarchale Machtstrukturen zu reproduzieren (Lott 2023). Persönliche Abhängigkeit Arbeitnehmender und ungleiche Vertragsbeziehungen rechtfertigen nicht nur staatliche Eingriffe durch Arbeitsrecht, sie erfordern sie (Deinert 2019).

Bei unternehmerischen Entscheidungen nach der Logik des Marktes werden – aufgrund der strukturellen Ungleichheit zwischen Arbeit und Kapital und wegen des fehlenden Zugangs der Arbeitnehmenden zu entscheidenden Ressourcen – die Interessen der Arbeitnehmenden systematisch an den Rand gedrängt (Adams 2022; Taylor 2017). Arbeitskräfte sind strukturell unterlegen,² wenn es darum geht, die verschiedenen Entscheidungsprozesse zu beeinflussen, die sich letztlich auf die Organisation ihrer Arbeit auswirken: Das betrifft die Ebene der Beziehungen zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern, die Interaktionen zwischen den Organisationen, die Wettbewerbsbedingungen beeinflussen, sowie die Ebene von Recht und Politik. Denn auch Lobbyarbeit erfordert Ressourcen. Es ist diese systematische Benachteiligung, die die Notwendigkeit von Gewerkschaften und Tarifautonomie

2 Der Begriff *Arbeit* wird hier im Marx'schen Sinne verwendet und bezieht sich auf die lohnabhängige Klasse. Sie umfasst diejenigen, die von den Löhnen anderer abhängig sind, wie z.B. diejenigen, die Reproduktionsarbeit leisten, sowie diejenigen, die derzeit nicht in der Lage sind zu arbeiten, wie z.B. junge, gebrechliche oder ältere Menschen. Für die Grundlage dieser Definition siehe Bhattacharya (2017).

(Art.9 Abs.3 Grundgesetz) – und einer kollektiven Vertretung im Allgemeinen – erklärt und wiederum die kollektive Regulierung in Form der Mitbestimmung begründet, die Ausdruck der Notwendigkeit ist, diese Benachteiligung zu beheben. Mitbestimmung ist Ausdruck eines autonomen Menschenbildes, der emanzipatorischen Kraft der Menschenwürde und einer Verfassung, die auch eine Demokratisierung der Wirtschaft will (Däubler 2022). Darunter ist die direkte Beteiligung derjenigen zu verstehen, deren Interessen im Rahmen des Kapitalismus systematisch an den Rand gedrängt werden, als Mittel zur schrittweisen Überwindung des Demokratiedefizits, das dem kapitalistischen System innewohnt (Taylor 2017). Beteiligung im Sinne einer Anhörung ist zwar nützlich, bleibt aber hinter diesem demokratischen Anspruch echter Mitbestimmung zurück, da sie immer noch den Vorrang derjenigen voraussetzt, die im Besitz und unter Kontrolle der Produktionsmittel sind. Die Mitbestimmung ist demnach wichtig, um sicherzustellen, dass die Interessen der Lohnabhängigen effektiv berücksichtigt werden, wenn Entscheidungen getroffen werden, die sich auf ihre Arbeit und damit auch auf ihr Leben auswirken. Angesichts der völlig unterschiedlichen Auswirkungen des Einsatzes algorithmischer Systeme in verschiedenen Branchen, aber auch auf die Abläufe innerhalb einer Branche – möglicherweise sogar innerhalb eines Unternehmens – ermöglicht die betriebliche Mitbestimmung auch präzisere Lösungen als allgemein gehaltene Gesetze. Es geht um Rahmenbedingungen, die vor Ort und von den Betroffenen selbst verhandelt werden. Gleichzeitig kann kollektive Interessenvertretung durch Mitbestimmung dazu beitragen, einzelne Arbeitnehmende von der Last zu befreien, als Einzelperson einen Rechtsstreit mit dem Arbeitgeber zu führen, zu dem ein Abhängigkeitsverhältnis besteht. Es geht also auch um effektive Durchsetzung individueller Rechte, zum Beispiel Arbeitsschutz, Antidiskriminierung oder Datenschutz.

2. Betriebliche Mitbestimmungsrechte in Bezug auf Algorithmen und ihre Entwicklung

Die betriebliche Mitbestimmung ist neben der Mitbestimmung in den Aufsichtsräten und den gewerkschaftlichen Rechten (Tarifverträgen) nach Artikel 9 des Grundgesetzes eine der Säulen der Arbeitnehmerbeteiligung in Deutschland (Fulton 2020; Weiss/Schmidt/Hlava 2020: Rn. 577). Die gesetzliche Regelung der betrieblichen Mitbestimmung hat eine über hundertjährige Geschichte (Däubler/Kittner 2022). Nach der Zerstörung der Mitbestimmung und der Gewerkschaftsrechte durch die Nationalsozialisten wurde 1952 das heute noch gültige Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) erlassen. Wichtige Änderungen erfolgten 1972, 2001 und zuletzt 2021 (siehe unten). Das BetrVG sieht vor, dass die Arbeitnehmenden in Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten einen Betriebsrat wählen können. Die Entscheidung, einen Betriebsrat zu wählen, ist immer freiwillig. Aber wenn es eine Initiative der Arbeitnehmenden zur Wahl gibt, darf der Arbeitgeber sie nicht behindern. Leider ist die Behinderung solcher demokratischen Wahlen in der Praxis zu häufig der Fall (für ein aktuelles Beispiel siehe Krantz 2022). Betriebsräte sind keine Gewerkschaftsorgane, aber es besteht eine enge Verbindung zwischen den beiden – viele Betriebsratsmitglieder sind aktive Gewerkschaftsmitglieder, die Gewerkschaften haben ein Vorschlagsrecht und zum Beispiel das Recht, an Sitzungen und Versammlungen teilzunehmen (Wenckebach 2023).

Betriebsräte haben kein Streikrecht wie Gewerkschaften, sondern verschiedene gesetzlich festgelegte Beteiligungsrechte, bei deren Wahrnehmung in der Regel ein konstruktiver Ansatz verfolgt wird. Das Gesetz gibt »vertrauensvolle Zusammenarbeit« als Maßstab vor. Die Beteiligungsrechte reichen von Informationsrechten und der Überwachung der Einhaltung des Arbeitsrechts bis hin zu erzwingbaren Mitbestimmungsrechten, insbesondere bei kollektiven Themen – den so genannten »sozialen Angelegenheiten« – während Themen wie Arbeitszeit und Entlohnung den Tarifverträgen der Gewerkschaften vorbehalten sind. Die Mitbestimmung spielt auch beim Einsatz von IT eine wichtige Rolle. Im besten Fall gestalten Betriebsräte die Prozesse zur Einführung,

Anwendung, Bewertung und Weiterentwicklung neuer technischer Systeme im Betrieb mit. Die von Betriebsräten abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen haben einen geringeren rechtlichen Status als die von Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge, die Vorrang gegenüber betrieblichen Regeln haben. Die Größe eines Betriebsrats hängt von der Zahl der Beschäftigten im Betrieb ab: In kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten besteht er aus einer einzigen Person und wächst mit der Größe des Unternehmens. In Betrieben mit mehr als 7.000 Beschäftigten wird ein Betriebsrat mit 35 Mitgliedern gewählt – und noch größere Gremien sind möglich.

2.1 Viel zu tun für Betriebsrätinnen und Betriebsräte

Die Einführung und Nutzung algorithmischer Systeme ist bereits nach geltendem Recht mitbestimmungspflichtig. Selbst gänzlich neue Technik kann unter die älteren Regelungen des BetrVG subsumiert werden, die größtenteils zu einer Zeit entstanden sind, als Faxgeräte technische Innovationen waren (Klebe 2019). Betriebsrätinnen und Betriebsräte haben bereits seit langem viel zu tun in Sachen technische Neuerungen im Betrieb: So ist der Betriebsrat über die Planungen des Arbeitgebers hinsichtlich der technischen Einrichtungen, der Arbeitsabläufe und der Personalplanung zu informieren (§§ 90 und 92 BetrVG). Die Informationen des Arbeitgebers müssen umfassend sein und dem Betriebsrat rechtzeitig zur Verfügung gestellt werden, damit das Gremium seine gesetzlich festgelegten Aufgaben erfüllen kann. Die Betriebsräte wiederum haben bei der Einführung von KI nach geltendem Recht mehrere Funktionen. So überwachen sie beispielsweise die Einhaltung der individuellen Rechte der Arbeitnehmenden, zu denen Gesundheit, Privatsphäre und Schutz vor Diskriminierung gehören. Für den Fall, dass der Einsatz von *Künstlicher Intelligenz* (KI) zu Arbeitsplatzverlusten führt, haben Betriebsräte wichtige Möglichkeiten, die Folgen für die Beschäftigten abzumildern. Vor allem Weiterbildung und Qualifizierung sind entscheidend, um Arbeitsplatzverluste durch die Digitalisierung zu verhindern und auch hier spielen Betriebsräte eine Rolle. Sowohl der grundlegenden Veränderung der Anforderungsprofile durch KI als auch dem

langfristigen Wegfall von Arbeitsplätzen muss durch Bildung entgegen gewirkt werden. Die berufsbegleitende Qualifizierung von Arbeitnehmenden, deren Arbeitsplätze durch die künftige Digitalisierung und die dazu parallele *ökologische Transformation* wegfallen werden, ist eine zentrale Strategie der deutschen Arbeitsmarktpolitik, um Arbeitslosigkeit und die Verschärfung der sozioökonomischen Spaltung zu verhindern (BMAS 2018). Umso wichtiger sind die bestehenden Mitbestimmungsrechte bei Qualifizierung und beruflicher Weiterbildung.

Darüber hinaus kann die Einführung von KI-Technologien zu einer erhöhten Arbeitsintensität und einer erhöhten Belastung durch Überwachung führen, so dass in diesem Zusammenhang ein zwingendes Mitbestimmungsrecht besteht (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG). Besonders hervorzuheben sind die Rechte des Betriebsrats in Bezug auf den Persönlichkeitsschutz, der auch den Schutz personenbezogener Daten umfasst.³ Der einschlägige § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ist allerdings in den 1970-er Jahren erlassen worden, als die technischen Möglichkeiten noch recht rudimentär waren.⁴ Die Gefahren der Überwachung und Leistungskontrolle haben seitdem zugenommen, Algorithmen weiten die Möglichkeiten, Beschäftigtendaten auszuwerten, enorm aus. Die Rechtsprechung geht davon aus, dass die Einführung und Veränderung aller technischen Einrichtungen (einschließlich Software), die Arbeitnehmerdaten verarbeiten – wie es bei KI-Anwendungen üblich ist – von diesem Mitbestimmungsrecht erfasst wird (Fitting et al. 2020: § 87 Rn. 226).⁵ Das bedeutet, dass ein entsprechendes Tool erst dann eingesetzt werden darf, wenn der Betriebsrat zugestimmt hat oder die Zustimmung durch eine so genannte Einigungsstelle erteilt wurde (vgl. Klebe 2022). Diese Einigungsstellen sind gesetzlich vorgesehen (§ 76 BetrVG),

3 Der Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsschutz und Datenschutz geht auf ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts zurück. Vgl. *BVerfG*, Urteil v 15.12.1983, Az 1 BvR 209, 269, 362, 420, 440, 484/83 (*Volkszählungsurteil*).

4 Für weitere Einzelheiten zum Konzept der Mitbestimmung siehe Weiss/Schmidt/Hlava 2020: Rn. 620ff.

5 Ständige Rechtsprechung vgl. Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 14.5.1974-1 ABR 45/73.

wenn Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber scheitern. Sie sind paritätisch mit Personen beider Seiten besetzt und haben einen unparteiischen Vorsitzenden. Was allerdings im bestehenden Arbeitsrecht fehlt, ist ein gesetzliches Initiativrecht des Betriebsrats zum Daten- und Persönlichkeitsschutz.⁶ Weitere Mitbestimmungsrechte beziehen sich schließlich auf Richtlinien zur Personalauswahl.

In der Praxis stellt sich häufig das Problem, dass Betriebsräte zu spät über den geplanten Einsatz neuer Technologien informiert werden, um die Folgen abschätzen und eigene Untersuchungen einleiten zu können. Generell werden die Rechte des Betriebsrats vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen oft missachtet. In viel zu vielen Fällen gibt es gar keine Arbeitnehmervertretung. Vor allem in der IT-Branche werden Betriebsräte oft erst gegründet, wenn Unternehmen in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten.⁷ Die Zahl der Arbeitnehmenden, die von Betriebsräten vertreten werden, nimmt stetig ab: In Ostdeutschland sind es 34 %, in Westdeutschland 39 %. Noch stärker ist der Rückgang bei den Unternehmen mit Betriebsräten: nur 8 % der Unternehmen, für die dies im Gesetz vorgesehen ist, haben einen Betriebsrat. Der Unterschied lässt sich damit erklären, dass die Mitbestimmung vor allem in großen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten etabliert ist (Ellguth/Kohaut 2021).

Die Digitalisierung, aber auch die Globalisierung, stellt das Arbeitsrecht insgesamt vor große Herausforderungen. Es stellt sich die Frage, ob zentrale arbeitsrechtliche Begriffe wie *Arbeitnehmer*, *Arbeitgeber* und *Betrieb* die Realität der Arbeitswelt der Zukunft abbilden können (Arellano Ortiz 2020; Forsyth 2020; Garofalo 2020; Hirsch 2020; Westregård 2020). Die Veränderungen betreffen nicht nur neue Beschäftigungsformen wie die Plattformarbeit, sondern auch traditionelle Industrieunternehmen, in denen Instrumente wie Aufspaltung von

6 Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 28.11.1989, 1 ABR 97/88, eine Position, die derzeit zunehmend in Frage gestellt wird. Siehe z.B. Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 27. Juli 2021—7 TaBV 79/20.

7 Ein prominentes öffentliches Beispiel ist der Fall von Twitter Deutschland; siehe Oswald 2022.

Betrieben und Outsourcing Mitbestimmungsrechte umgehen oder unwirksam machen. Zudem sind viele Betriebsräte weit davon entfernt, die ihnen auf dem Papier zustehenden Rechte in der Praxis wahrnehmen zu können. Oft fehlt es an Ressourcen, um sich mit den komplexen und – angesichts der Vielzahl der eingesetzten Systeme – umfangreichen Fragen zu befassen. Betriebsräte sind anfällig für Druck, vor allem in schwierigen wirtschaftlichen Situationen, z.B. wenn Arbeitgeber mit Verlagerungen drohen.

2.2 Trotz Modernisierung nicht auf der Höhe der Zeit

Das im Frühjahr 2021 von der großen Koalition verabschiedete »Betriebsräte-Modernisierungsgesetz« zur Reform der betrieblichen Mitbestimmung (Deutscher Bundestag 2021: 12–26) hat diese Fragen teilweise aufgegriffen (Wenckebach 2021). Die letzte große Überarbeitung des Gesetzes zur betrieblichen Mitbestimmung vor 2021 liegt Jahrzehnte zurück und fiel in eine Zeit, in der die technischen Entwicklungen von heute utopisch erschienen. Neben der etwas vereinfachten und besser geschützten Wahl von Betriebsräten standen bei der jüngsten Reform neue Regelungen zur Mitbestimmung beim Einsatz von KI im Unternehmen im Mittelpunkt: Die Rechte des Betriebsrats bei der Gestaltung der Arbeitsumgebung und der Arbeitsabläufe und -vorgänge umfassen nun ausdrücklich auch den Einsatz von KI. Bei der Aufstellung von Richtlinien für die Personalauswahl gelten Mitbestimmungsrechte nun explizit auch dann, wenn diese von oder mit Hilfe von Algorithmen erstellt wurden.

Diese neuen Regelungen sind kein großer Wurf, schaffen aber eine gewisse Klarheit über die Relevanz von Mitbestimmung beim Einsatz von KI (Klebe 2021). Mit dem neuen Gesetz wurde immerhin klargestellt, dass der Betriebsrat zur Erfüllung seiner Aufgaben nach dem BetrVG die Einführung oder Anwendung von KI beurteilen muss und Sachverständige hinzuziehen kann, die vom Arbeitgeber bezahlt werden müssen. Damit hat der Gesetzgeber auf die Bedürfnisse der Praxis reagiert. Um Algorithmen beurteilen zu können, braucht es Know-how. Demokratische Rechte sind nur dann sinnvoll, wenn die Interessenvertretungen

Zugang zu dem nötigen Wissen haben und die Finanzierung der technischen Expertise sichergestellt ist. Auch wenn es irgendwann zertifizierte KI-Anwendungen geben wird, wird dieser praktische Beratungsbedarf nicht verschwinden.

Die ersten Betriebsvereinbarungen dienen als Best-Practice-Beispiele für einen effektiven Schutz der Arbeitnehmerrechte beim Einsatz von KI durch Mitbestimmung. So hat der Betriebsrat von IBM eine Rahmenvereinbarung abgeschlossen, die einen KI-Ethikrat einrichtet und Risikokategorien für KI im Unternehmen definiert, an die verschiedene Verfahrensregeln geknüpft sind. Die Vereinbarung verbietet automatisierte Entscheidungen ohne vorherige Kontrolle durch einen Menschen (Knödl 2022; Seibold/Grasy 2022).

Die aktuellen Entwicklungen zeigen also die rechtspolitischen Handlungsmöglichkeiten, aber auch den weiteren Handlungsbedarf: Die Anwendung bestehender Mitbestimmungssysteme auf die digitalisierte Arbeitswelt ist nicht einfach oder unproblematisch, aber für die Demokratisierung von KI dringend notwendig. Um Algorithmen effektiver zu demokratisieren und tatsächlich Gegenmacht in digitalen Transformationsprozessen zu sichern, bräuchte es eine grundlegende Reform des BetrVG. Der DGB hat hierfür den Entwurf einer Expert*innengruppe vorgelegt (Allgaier et al. 2022; Klapp/Wenckebach 2022), der sich intensiv auch mit spezifischem Reformbedarf unter dem Gesichtspunkt der Digitalisierung befasst.

3. Kollektives Handeln insgesamt stärken

Neben diesen spezifischen Fragen der betrieblichen Mitbestimmung und ihrer gesetzlichen Stärkung muss von Praxis, Forschung und Rechtspolitik unbedingt auch in den Blick genommen werden, was Arbeitnehmende und Gewerkschaften tun können, um Kapazitäten für eine autonome kollektive Selbstregulierung der Arbeit im Allgemeinen und für algorithmisches Management im Besonderen aufzubauen. Für digitale Gegenmacht sind dabei vor allem zeitgemäße Gewerkschaftsrechte von Bedeutung. Gewerkschaften spielen eine wichtige

Rolle bei der Aufklärung von Beschäftigten über ihre Rechte und über den Wert und die Möglichkeiten einer Kollektivierung, sowie für die Durchsetzung von Arbeitsrecht.

3.1 Austausch als Grundvoraussetzung für kollektive Gegenmacht

Sowohl für Betriebsräte als auch für Gewerkschaften ist die durch die Digitalisierung weiter voranschreitende Isolierung und Individualisierung der arbeitenden Menschen ein Problem. Es geht nicht nur um die Frage, wie Solidarität unter Beschäftigten organisiert werden kann, wenn sich z.B. Menschenmengen immer seltener physisch begegnen und *remote*, jenseits kollektiver Arbeitsorte arbeiten. Es geht auch darum, dass die direkte Kommunikation zwischen Arbeitnehmenden und Gewerkschaften – der Ausgangspunkt jeder kollektiven Bewegung und Solidarität – nicht mehr an allen Arbeitsplätzen der digitalisierten Arbeitswelt stattfindet (siehe auch Kessem 2022). Als Reaktion auf diese Herausforderung haben die Gewerkschaften in einer Reihe europäischer Länder bereits damit begonnen, die Möglichkeiten digitaler Technologien für ihre Bemühungen um die Mobilisierung der Arbeitnehmenden zu nutzen (Cecchinato/Gould/Pitts 2021; Heiland/Schaupp 2021). Die *Prospect Union* im Vereinigten Königreich beispielsweise nutzt die Plattform *ThoughtExchange*, um die direkte Beteiligung von Beschäftigten an gewerkschaftlichen Entscheidungsprozessen zu erleichtern (Pakes 2020). Der Vorteil dieser Plattform besteht darin, dass sie es ermöglicht, die Meinungen (potenzieller) Mitglieder auf transparente und gemeinschaftsstiftende Weise einzuholen. Denn auf der Plattform sehen die Beschäftigten auch die Antworten ihrer Kolleg*innen und sie können direkt miteinander interagieren, was bei herkömmlichen Umfragen nicht möglich war. Zudem haben gewerkschaftlich Aktive – und das nicht nur in Branchen wie der Plattformökonomie – festgestellt, dass Messenger-Dienste und Social-Media-Plattformen durchaus nützlich für die Mobilisierung von Beschäftigten und die Überwindung der Fragmentierung und Isolation sind, die das algorithmische Management oft verursacht. Diese Plattformen können dazu beitragen, digitale Interaktion zu fördern und ein Gemeinschaftsgefühl auch zwischen

Arbeitnehmenden zu schaffen, die keinen gemeinsamen Arbeitsplatz (mehr) haben (Cecchinato/Gould/Pitts 2021; Heiland/Schaupp 2021). Diese digitalen Werkzeuge können daher eine wichtige Ressource für die Organisation und Mobilisierung von Arbeitnehmenden darstellen, um neue Basisstrukturen für die kollektive Organisation von Gegenmacht zu schaffen oder sie zu erhalten.

3.2 Digitales Zugangsrecht

In Deutschland haben sich die Sozialpartner in der chemischen Industrie 2022 auf ein digitales Zugangsrecht geeinigt. Dieser Tarifvertrag garantiert der Gewerkschaft, dass alle digitalen Kommunikationskanäle des Arbeitgebers für die Kommunikation zwischen der Gewerkschaft und ihren Mitgliedern offen sind. Dies ist für 580.000 Beschäftigte in dieser Branche von Bedeutung. Mögliche Zugangswege sind ein digitales Schwarzes Brett im Intranet oder Links zu Gewerkschaftsinformationen in den betrieblichen Informationssystemen. Die Gewerkschaft kann auch bestehende Videokonferenzsysteme für Online-Sitzungen oder digitale Betriebsversammlungen nutzen (Specht 2022). Darüber hinaus wird über die gesetzliche Regulierung digitaler Zugangsrechte für Gewerkschaften und Betriebsräte diskutiert, die der Koalitionsvertrag der Ampelkoalition vorsieht (siehe Däubler 2021).

Ein wichtiges rechtspolitisches Vorhaben ist auch Artikel 15 des Entwurfs der Richtlinie über Plattformarbeit der EU-Kommission, wobei die dort vorgesehene Bestimmung über den Bereich der Plattformarbeit hinaus erweitert werden müsste: Mit diesem Artikel sollen digitale Arbeitsplattformen verpflichtet werden, sicherzustellen, dass digitale Arbeitsplattformen den Personen, die Plattformarbeit leisten, die Möglichkeit bieten, über die digitale Infrastruktur der digitalen Arbeitsplattformen selbst oder über ähnlich wirksame Mittel miteinander in Kontakt zu treten und zu kommunizieren, sowie von ihren Interessenvertretungen kontaktiert zu werden. Ziel dieses Regelungsvorhabens ist es dabei ausdrücklich, den Personen, die Plattformarbeit leisten, die Möglichkeit zu geben, sich kennenzulernen und miteinander zu kommunizieren, auch im Hinblick auf die Vertretung ihrer Interessen – obwohl es

eben keinen gemeinsamen, physischen Arbeitsplatz gibt. Zudem sollen die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten, den Zugriff auf oder die Überwachung von Kontakten und Kommunikation zwischen Arbeitnehmenden zu unterlassen. Der Grund für die Bedeutung dieses Satzes im Entwurf liegt auf der Hand: Eine Überwachung der digitalen Kommunikation durch die Arbeitgeber würde das Recht auf Zugang unterlaufen: gerade dort, wo es aufgrund von Konflikten auf eine effektive Interessenvertretung ankäme, würden Beschäftigte aus Angst vor Sanktionen nach einer möglichen Überwachung von einer Kollektivierung abgehalten.

3.3 Neue gewerkschaftliche Strategien und Ressourcen?

Darüber hinaus haben die Gewerkschaften in Schweden bereits damit begonnen, Algorithmen zu nutzen, die dabei helfen können, vorherzusagen, in welchen Branchen – und sogar in welchen Unternehmen – aufgrund der wirtschaftlichen Lage mit Entlassungen oder Lohnkürzungen zu rechnen ist (Maxwell 2018). Der Einsatz von KI auf diese Weise kann es den Gewerkschaften ermöglichen, sich früher zu organisieren und wirksamere Maßnahmen zu ergreifen. Zeitgewinn und mehr Informationen können ihnen auch dabei helfen, effektiver zu verhandeln und ihre Ressourcen effizienter einzusetzen.

3.4 Zeit als Voraussetzung von Solidarität und Kollektivierung

Das Recht der Gewerkschaften auf Zugang zu den Arbeitsplätzen zu diesen Zwecken könnte durch die Einführung einer obligatorischen *Demokratiezeit* weiter ausgebaut werden, wie sie der Reformvorschlag für ein zeitgemäßes BetrVG vorsieht (Allgaier et al. 2022). Solidarität und Demokratie erfordern Wissen und Zeit für Diskussionen – dies gilt auch für das Vertrauen in neue Technologien und deren sinnvolle Nutzung. Beides ist für abhängig Beschäftigte in einer zunehmend fragmentierten und unter Zeitdruck stehenden Arbeitswelt nicht ohne weiteres verfügbar. Dies käme auch den Frauen zugute, die außerhalb der bezahlten Arbeitszeit immer noch weit mehr Sorgearbeit leisten als Männer

(OECD 2023; Europäische Union 2010). Die fehlende Zeit schließt Frauen nach wie vor zu häufig aus betrieblichen, gewerkschaftlichen und politischen Debatten aus. Dieser Vorschlag einer *Demokratiezeit* im Betrieb hätte ganz im Sinne Hugo Sinzheimers das Potenzial, die grundlegenden Bürgerrechte auch im Betrieb zu schützen und gleichzeitig die Fähigkeit der Arbeitnehmenden zur Selbstorganisation im Interesse ihrer Anliegen zu fördern.⁸

3.5 Algorithmen und Streik

Die Forschung darüber, wie Algorithmen und insbesondere prädiktive Risikoanalyse die betriebliche und überbetriebliche Mitbestimmung in Wertschöpfungsnetzwerken beeinflussen und wie Gewerkschaften und Interessenverbände darauf reagieren, steht erst am Anfang (Heimstädt/Dobusch/Klausner 2023). Das betrifft insbesondere auch das Streikrecht. Teilweise wird angenommen, dass Algorithmen Streiks ineffizient machen würden, weil sie besser vorherzusagen sein würden und zugleich Arbeitgebern die Umorganisation erleichtert würde (Fuest 2019). Angesichts der technischen Möglichkeiten, Aussagen, Vernetzung und politisches Interesse von Beschäftigten auch mit Hinblick auf eine Gewerkschaftsmitgliedschaft im Netz zu überwachen und auszuwerten, erscheinen Dystopien nicht völlig abwegig. Sicher wird hier die Funktion des Datenschutzes nicht nur für Persönlichkeitsrechte, sondern auch für den Schutz von Demokratie und als Machtfrage – auch jenseits der Arbeitswelt – sehr deutlich. Allerdings ist zum einen fraglich, ob Technologieanbieter das Versprechen, derartige Vorhersagen über Streiks machen zu können, tatsächlich einlösen können. Zum anderen ist das algorithmische Management Ausdruck klassischer kapitalistischer Methoden, um gewerkschaftliche Organisation zu verhindern und die Streikbereitschaft zu brechen, etwa durch die Fragmentierung von Belegschaften, die Auslagerung von Leiharbeit,

8 Hugo Sinzheimer veröffentlichte 1927 seine Idee eines Übergangs von der »wirtschaftlichen Untertanenschaft zum Wirtschaftsbürgertum«; siehe Sinzheimer (1927).

befristete Verträge und/oder die Schaffung eines Klimas der Angst. Dieses Klima könnte durch die Erzählung von überwältigenden Spionagealgorithmen noch verschärft werden.⁹ Es ist noch zu früh, um die Auswirkungen algorithmischer Systeme auf Streiks und autonome Kollektivität zu beurteilen. Werden Algorithmen als *übermenschliche Intelligenz* als übermächtig überzeichnet, kann das von konkreten Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte und Gewerkschaften ablenken und verschleiern, dass stets Menschen die Technik programmieren und einsetzen, womit eine allgemeine Entmutigung einhergehen kann. Kollektive Gegenmacht und Streik werden allerdings mit Sicherheit in jeder längerfristigen Strategie zur Bewältigung der Herausforderungen, die sich durch das algorithmische Management wahrscheinlich stellen werden, relevantes Mittel abhängig Beschäftigter bleiben. Es ist klar, dass die ›alte Idee‹ der Gegenmacht durch Streiks und Solidarität durch die Technologie nicht beseitigt werden wird.

4. Fazit: Spielräume für Gegenmacht nutzen und erweitern

Auch der rechtliche Rahmen für eine digitalisierte Gegenmacht ist ›in Arbeit‹. Betriebsräte und Gewerkschaften haben bereits rechtlich abgesicherte Handlungsmöglichkeiten, insbesondere Mitbestimmungsrechte. Sicher bedarf es, um diesen Rahmen durch Praxis gänzlich auszunutzen, eines Ausprobierens neuer Taktiken und technischer Möglichkeiten auf der Arbeitnehmerseite. Ohne Zweifel aber schreibt Digitalisierung auch Machtstrukturen fort, die den Gesetzgeber zu Intervention auffordern, um Grundrechte und Demokratie in der Arbeitswelt zu sichern. Weder betriebliche Mitbestimmung noch digitale Zugangsrechte oder der Datenschutz – und nur diese Aspekte wurden hier, unter vielen anderen relevanten Regelungsbereichen, beleuchtet –

9 Ein Amazon-Mitarbeiter sagt: »Wir stehen nicht unter der Tyrannei des Algorithmus. Das ist nicht unsere Erfahrung. Im Lager selbst sind wir immer noch in der Unterzahl. Wir sind Tausende von Arbeitern, und wenn wir uns zusammenschließen, können wir das Gleichgewicht der Kräfte verändern« (Press 2021).

sind aber auf der Höhe der Zeit. Hier besteht also auch rechtspolitischer Handlungsbedarf.

Literatur

- Adams, Zoe. 2022. A Structural Approach to Labour Law. *Cambridge Journal of Economics* 46(3): 447–463.
- Allgaier, Antonius/Bolte, Michael/Buschmann, Rudolf/Däubler, Wolfgang/Deinert, Olaf/Zu Dohna, Verena/Eder, Isabel/Heilmann, Micha/Jerchel, Kerstin/Klapp Micha/Klebe, Thomas/Wenckebach, Johanna. 2022. Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert. Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz. Arbeit und Recht, Sonderausgabe April 2022. https://www.boeckler.de/pdf/arbeit_und_recht_dgb_betrvg_reformentwurf.pdf. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Arellano Ortiz, Pablo. 2020. The regulation of the notion of employer in an overregulated framework: The case of the Chilean labour law. *Italian Labour Law e-Journal* 13(1): 1–12. <https://illej.unibo.it/issue/view/887>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Bhattacharya, Tithi (Hg.). 2017. *Social Reproduction Theory: Remapping Class, Recentring Oppression*. London: Pluto Press.
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales. 2018. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz) vom 19. September 2018. <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/qualifizierungschancengesetz.html;jsessionid=90572B9411AFADB80713BB3DA44555E5.delivery1-master>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Bundesarbeitsgericht. Neunter Senat. 2020. 9 AZR 102/20. Arbeitnehmerstatus eines Crowdworkers. <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2021/07/9-AZR-102-20.pdf>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Cecchinato, Marta E./Gould, Sandy/Pitts, Frederick H. 2021. Self-Tracking and Sousveillance at Work: Insights from Human-Computer In-

- teraction and Social Science. In: Moore, Phoebe/Woodcock, Jamie (Hg.). *Augmented Exploitation: Artificial Intelligence, Automation and Work*. London: Pluto Press, 127–137.
- Däubler, Wolfgang. 2022. Einl. Rn.47ff. In: Däubler, Wolfgang/Klebe, Thomas/Wedde, Peter (Hg.). *BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz. Mit Wahlordnung und EBR-Gesetz*. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag.
- Däubler, Wolfgang. 2021. *Interessenvertretung durch Betriebsrat und Gewerkschaften im digitalen Betrieb (= HSI-Schriftenreihe 41)*. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag.
- Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael. 2022. *Geschichte der Betriebsverfassung*. 2. Aufl. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag.
- Danaher, John/Hogan, Michael J./Noone, Chris/Kennedy, Rónán/Behan, Anthony/De Paor, Aisling/Felzmann, Heike/Haklay, Muki/Khoo, Su-Ming/Morison, John/Murphy, Maria Helen/O’Brochain, Niall/Schafer, Burkhard/Shankar, Kalpana. 2017. *Algorithmic Governance: Developing a research agenda through the power of collective intelligence*. *Big Data & Society* 4(2). DOI: 2053951717726554.
- Deinert, Olaf. 2019. § 1, Rn.3. In: Deinert, Olaf/Heuschmid, Johannes/Zwanziger, Bertram (Hg.). *Arbeitsrecht. Handbuch für die Praxis*. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag.
- De Stefano, Valerio. 2019. »Negotiating the Algorithm«: Automation, Artificial Intelligence and Labor Protection. *Comparative Labor Law & Policy Journal* 41(1): 1–32.
- De Stefano, Valerio/Taes, Simon. 2021. *Algorithmic Management and Collective Bargaining*. In: Degryse, Christophe (Hg.). *Foresight Brief*, 10. Mai 2021, Brüssel: ETUI – The European Trade Union Institute.
- Deutscher Bundestag. 2021. *Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz)*. Begründung. Drucksache 19/28899 vom 22. April 2021, 12–26. <https://dserver.bundestag.de/btd/19/288/1928899.pdf>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Dimick, Matthew. 2019. *Counterfeit Liberty*. *Catalyst. A Journal of Theory and Strategy* 3(1). <https://catalyst-journal.com/2019/07/counterfeit-liberty>. Aufgerufen am 26. Mai 2023.

- Edwards, Richards. 1980. *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books.
- Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne. 2021. Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021. *WSI-Mitteilungen* 4/2022: 328–337.
- Europäische Union. 2010. Amtsblatt der Europäischen Union. Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:de:PDF>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Fitting, Karl/Engels, Gerd/Schmidt, Ingrid/Treibinger, Yvonne/Linsenmaier, Wolfgang (Hg.). 2020. *Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung*. Handkommentar. 30. Auflage. München: Franz Vahlen.
- Forsyth, Anthony. 2020. The identity of the ›employer‹ in Australian labour law: Moving beyond the unitary conception of the employer. *Italian Labour Law e-Journal* 13(1): 13–28. <https://illej.unibo.it/issue/view/887>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Fuest, Benedikt. 2019. Der Amazon-Algorithmus lässt jeden Streik wirkungslos verpuffen. *Welt.de.*, 30. Dezember 2019. <https://www.welt.de/wirtschaft/article204657962/Wie-der-Amazon-Algorithmus-die-Wirkung-des-Ver-di-Streiks-verpuffen-laesst.html>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Fulton, Lionel. 2020. *Codetermination in Germany: A Beginner's Guide (= Mitbestimmungspraxis 32)*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung.
- Garofalo, Domenico. 2020. The identification of the employer in the context of organisational fragmentation: the Italian legal framework. *Italian Labour Law e-Journal* 13(1): 29–53. <https://illej.unibo.it/issue/view/887>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Heiland, Heiner/Schaupp, Simon. 2021. Breaking digital atomisation: Resistant cultures of solidarity in platform-based courier work. In: Moore, Phoebe/Woodcock, Jamie (Hg.). *Augmented Exploitation: Artificial Intelligence, Automation and Work*. London: Pluto Press, 138–148.
- Heimstädt, Maximilian/Dobusch, Leonhard/Klausner, Lukas Daniel. 2023. *Algorithmische Vorhersage und Mitbestimmung: Eine Studie*

- zum Verhältnis von ›Predictive Risk Intelligence‹ und Interessenvertretung. <https://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschung-sfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2021-200-3>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Hirsch, Jeffrey M. 2020. Joint Employment in the United States. *Italian Labour Law e-Journal* 13(1): 55–69. <https://illej.unibo.it/issue/view/887>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Kessem, Sarrah. 2022. Labour realities at Amazon and COVID-19: Obstacles and collective possibilities for its warehouse workers and MTurk workers. *Global Political Economy* 1(1): 59–79.
- Klapp, Micha/Wenckebach, Johanna. 2022. So wäre es zeitgemäß. *Magazin Mitbestimmung* 2/2022. <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-so-ware-es-zeitgemass-40571.htm>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Klebe, Thomas. 2022. § 87 Rn. 5ff. In: Däubler, Wolfgang/Klebe, Thomas/Wedde, Peter (Hg.). *BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz. Mit Wahlordnung und EBR-Gesetz*. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag.
- Klebe, Thomas. 2021. Nur ein Schritt in die richtige Richtung. <https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/aktuellesbr~Nur-ein-Schritt-in-die-richtige-Richtung~.html>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Klebe, Thomas. 2019. Künstliche Intelligenz – eine Herausforderung für die Mitbestimmung. *Soziales Recht. Wissenschaftliche Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht* 9(3): 128–137.
- Knödl, Maren. 2022. Das Letzte Wort hat der Mensch. *Magazin Mitbestimmung* 1/2022. <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-das-letzte-wort-hat-der-mensch-36555.htm>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Krantz, Paul. 2022. Employees say meal-kit provider HelloFresh is union busting. *DW.com*, 27. August 2022. <https://p.dw.com/p/4FreO>. Aufgerufen 15. Oktober 2023.
- Lehdonvirta, Vili. 2016. Algorithms that divide and unite: Delocalisation, Identity and Collective Action in ›Microwork‹. In: Flecker, Jörg (Hg.). *Space, Place and Global Digital Work*. Basingstoke: Palgrave MacMillan, 53–80.

- Lott, Yvonne. 2023. Der Gender Digital Gap in Transformation? Verwendung digitaler Technologien und Einschätzung der Berufschancen in einem digitalisierten Arbeitsmarkt. WSI-Report 81 (Februar 2023). Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.
- Maxwell, Hamie. 2018. How a Labor Union is using an algorithm to predict when to organize. ViceNews, 14. Dezember 2018. <https://www.vice.com/en/article/nep5wb/how-a-labor-union-is-using-an-algorithm-to-predict-when-to-organize>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- OECD. 2023. OECD.stat. Employment: Time Spent in Paid and Unpaid Work, by Sex. <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Oswald, Bernd. 2022. Deutsche Twitter-Mitarbeiter klagen gegen Kündigung. br.de, 23. November 2022. <https://www.br.de/nachrichten/netzwelt/deutsche-twitter-mitarbeiter-klagen-gegen-kuendigung,TOoHNlP>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Pakes, Andrew. 2020. Collective Voices on Data. Prospect.org.uk, 15. September 2020. <https://prospect.org.uk/news/collective-voices-on-data>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Press, Alex N. 2021. Wir stehen nicht unter der Tyrannei des Algorithmus. Jacobin, 13. August 2021. <https://jacobin.de/artikel/amazon-polen-arbeiter-interview-awi-gewerkschaft-algorithmus-tyrannei-amazon-workers-international-logistikzentrum-poznan-poses/>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Seibold, Bettina/Grasy, Jonas. 2022. KI verstehen, bewerten und begrenzen. In: Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (Hg.). Betriebs- und Dienstvereinbarungen 26 (November 2022). https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008451. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Sinzheimer, Hugo. 1927. Das Wesen des Arbeitsrechts. In: Hermes, Gertrud (Hg.). Grundfragen des Arbeitsrechts: Fünf Vorträge von Hugo Sinzheimer, Georg Flatow, Heinz Potthoff, Clemens Nörpel, Lutz Richter. Berlin: Verlag des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, 4–9.

- Specht, Frank. 2022. Chemie-Sozialpartner einigen sich: Gewerkschaften erhalten digitalen Zugang zum Betrieb. *Handelsblatt.com*, 11. August 2022. <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/arbeitsmarkt-chemie-sozialpartner-einigen-sich-gewerkschaften-erhalten-digitalen-zugang-zum-betrieb/28592886.html>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Taylor, Daniel. 2017. Capitalism's democratic deficit. *Socialist-Worker.org*, 2. März 2017. <http://socialistworker.org/2017/03/02/capitalisms-democratic-deficit>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Todolí-Signes, Adrián. 2019. Algorithms, Artificial Intelligence and automated decisions concerning workers and the risks of discrimination: The necessary collective governance of data protection. *Transfer: European Review of Labour and Research* 25(4): 465–481.
- Weiss, Manfred/Schmidt, Marlene/Hlava, Daniel. 2020. *Labour Law and Industrial Relations in Germany*. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer.
- Wenckebach, Johanna. 2023. Stärkung der Tarifbindung durch Erweiterung betrieblicher Mitbestimmung. *WSI Mitteilungen* 3/2023: 228–233.
- Wenckebach, Johanna. 2021. Eine echte Modernisierung steht weiterhin aus. *Boeckler.de*, Oktober 2021. <https://www.boeckler.de/newsletter-rest/t/review/ANONYMOUS.2H3SZ.3CoB6F1843878586EC95A652D52FEA52/>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Westregård, Annamaria. 2020. Who counts as an employer in Sweden? *Italian Labour Law e-Journal* 13(1): 71–83. <https://illej.unibo.it/issue/viaw/887>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.

Digital mediatisierte Kollektivität und die physische Prägung der Versammlungsfreiheit

Niklas Rakowski

1. Versammlung im Wandel

Das Grundrecht der Versammlungsfreiheit ist in der öffentlichen Wahrnehmung schwankenden Konjunkturen ausgesetzt. Zunächst schien es nach Inkrafttreten des Grundgesetzes bis in die 1960er Jahre im »Dornröschenschlaf« zu verweilen (Hoffmann-Riem 2004: 2778), wurde sodann jedoch in seiner Ausübung stilprägend für die Generationen der Studierendenproteste, Friedenskundgebungen und Anti-Atomkraft-Bewegung (vgl. Brüning 2002: 213). Mal gilt sie als »vergessenes« (Inazu 2010) oder »vernachlässigtes« (Abu El-Haj 2009) Grundrecht, dann wieder erscheinen Versammlungen aus dem politischen Geschehen nicht mehr wegzudenken; umkämpft, umstritten, »unbequem« (Geis 2004: Art. 8 Rn. 141), dabei unumwunden grundrechtlich verbürgt und trotz oder gerade wegen ihres Facettenreichtums aus verfassungsrechtlicher Perspektive nur schwer zu umreißen. Die Coronapandemie führte zum einen das weite Spektrum versammlungsfreiheitlicher Entfaltungsformen und den Wandel der »Rahmenbedingungen« (vgl. Krisor-Wietfeld 2016) physischer Versammlungen vor Augen, fügte zum anderen aber auch der juristischen Debatte um die »digitale Dimension« (vgl. Hoffmann et al. 2015) des Grundrechts neue Aspekte hinzu. Waren es zunächst im Jahr 2001 eine DDoS-Attacke gegen die Server der Luft-hansa und die sich daran anschließenden strafrechtlichen Verfahren,

die den Anstoß für eine erste Welle juristischer Arbeiten zu sogenannten virtuellen Sit-Ins gaben (vgl. Kraft/Meister 2003; Dißmann 2017), entfachte die Coronakrise ein erneutes Interesse für die grundrechtliche Einordnung digitaler Protestformen, denen sich gleich mehrere Autor:innen in ausführlichen Einlassungen widmeten. So suchte Sinder (2021: 103–104) etwa eine intensive Auseinandersetzung mit den geschichtlichen Wurzeln der Versammlungsfreiheit und folgerte aus der abwehrrechtlichen Prägung das Erfordernis einer körperlichen Kopräsenz von Versammlungsteilnehmenden. Peters und Janz (2021: 162) schlossen aus dem körperlichen Fernbleiben der Teilnehmenden von digitalen Protestaktionen auf den bewussten Verzicht der versammlungsfreiheitlichen Grundrechtsausübung. Welzel (2021) wiederum versuchte unter Anwendung des juristischen Auslegungskanons darzulegen, dass Art. 8 Abs. 1 GG durchaus die während der Pandemie stattfindenden virtuellen Versammlungen erfassen könne. Der Wortlaut stehe, so Welzel, einer offenen Grundrechtsauslegung nicht entgegen, sowohl eine grundrechtssystematische Betrachtung als auch teleologische Anhaltspunkte sprechen derweil für die Einbeziehung virtueller Versammlungen in den Gewährleistungsgehalt der Versammlungsfreiheit. An diese Ausführungen anknüpfend, unternimmt der vorliegende Beitrag den Versuch einer tiefergehenden Auseinandersetzung mit den üblicherweise für die körperliche Prägung der Versammlungsfreiheit angeführten Argumentationslinien. Die Coronapandemie verdeutlichte dabei besonders gut die spezielle Wirkmacht menschlicher Körper im öffentlichen Raum, brachte jedoch zugleich eine Vielzahl kreativer, kollektiver und digital mediatisierter Handlungsformen hervor, die sich für eine Konturierung des versammlungsfreiheitlichen Gewährleistungsgehalts und dessen vermeintliche Beschränkung auf physische Zusammenkünfte anbieten. Im folgenden Abschnitt sollen daher zunächst einige Spielarten digitaler Kollektivität in der frühen Phase der Coronapandemie dargestellt werden (2). Anschließend werden die Charakteristika des Grundrechts der Versammlungsfreiheit umrissen (3), bevor sodann vier Begründungslinien identifiziert werden, die regelmäßig für die körperliche Prägung des Grundrechts angeführt werden (4). Abschließend wird ein Perspektivwechsel vorgeschlagen, um sich den

Funktionen physischer Kopräsenz in der Versammlung zu nähern (5). Die gewonnenen Befunde lassen sich auch über die Coronapandemie hinaus für eine grundrechtliche Einordnung digitaler Protestformen fruchtbar machen.

2. Digital mediatisierte Kollektivität in der Coronapandemie

Die Coronakrise brachte als Moment radikaler Offenheit neue zivilgesellschaftliche Handlungsformen im Möglichkeitsraum der Demokratie hervor (vgl. Berg et al. 2020; 2021).

In Krisen wie der Covid-19-Pandemie sind es oftmals Protestbewegungen, die Sichtbarkeit für durch die Krise hervorgerufene und in ihr zu verarbeitende Problemlagen schaffen, Lösungswege aufzeigen und den diskursiven Rahmen der Krisenpolitik beeinflussen (Zajak 2021: 244–245). Denn auch wenn das alltägliche Leben einer Vielzahl von Beschränkungen ausgesetzt war, kamen politische Auseinandersetzungen freilich nicht zum Erliegen. Dabei handelte es sich jedoch nicht allein um eine epidemiologische Krisensituation; auch zivilgesellschaftliche Akteur:innen, soziale Bewegungen und politische Aktivist:innen fanden sich in der Coronapandemie in einer Handlungssituation mit geänderten Vorzeichen wieder (Della Porta 2021: 209). Zwar machte sich vielerorts ein Digitalisierungsschub bemerkbar, in vielen Hauptbetätigungsfeldern zivilgesellschaftlicher Organisationen ließen sich zunächst jedoch nur verringerte Aktivitäten verzeichnen (Hutter et al. 2021: 285–290). Die verordneten Kontaktbeschränkungen erschwerten persönliche Interaktionen und steigerten den Koordinierungsaufwand. Überdies wurden soziale Bewegungen einer Grundressource beraubt, indem der Zugang zu physischer Öffentlichkeit beschränkt und die Zusammenkunft mehrerer Personen stark limitiert wurde. All dies erfolgte zu einem Zeitpunkt, an dem die Tragweite der zu treffenden politischen Entscheidungen einen breiten gesellschaftlichen Diskurs erforderten. Um daher dennoch ihre Anliegen in die Öffentlichkeit zu tragen, griffen zivilgesellschaftliche Organisationen auf viele unkonventionelle Artikulationsformen zurück; etwa um unter Wahrung

von Abstandsregeln auf Missstände im Gesundheitswesen aufmerksam zu machen oder Solidarität mit sogenannten systemrelevanten Berufen zum Ausdruck zu bringen (Gerbaudo 2020: 66ff.). Auch ließ sich beobachten, wie vermehrt auf ein digitales oder hybrides Handlungsrepertoire zurückgegriffen wurde. Diesen Handlungsformen ist gemein, dass sie digitale Kommunikationsmittel zur Erreichung der eigenen Anliegen für sich zu nutzen wissen. Technik ist hierbei zwar nicht in der Lage, die Ausgestaltung der Praktiken von vornherein zu determinieren, jedoch eröffnet sie Angebotsstrukturen, in deren Möglichkeitsräumen sich Protestbewegungen entfalten und materialisieren können (vgl. Berg/Rakowski/Thiel 2020). Auch während der digitalen Protestaktionen während der Coronapandemie boten sich »[d]ie digitalen Medien [...] den Kräften des demokratischen Formwandels als Ressourcen an« (vgl. Hofmann 2020: 38).

So organisierten etwa Aktivist:innen der Klimabewegung *Fridays for Future* unter dem Motto *#FightEveryCrisis* einen »Netzstreik fürs Klima«, der allerdings nur aus einem Live-Stream von Sprecher:innen, Künstler:innen und Aktivist:innen bestand und dennoch rund 19.000 Zuschauer:innen erreichte (Hunger/Hutter 2021: 223). Die Protestaktionen erinnerten eher an eine kuratierte Fernsehübertragung als an die lebendigen und dynamischen Kundgebungen auf Straßen und Plätzen, allerdings wurde durchaus versucht, »Bilder zu evozieren, die die Gleichzeitigkeit und die Masse des Protestes sichtbar machen« (Teune 2020: 139) und durch vergleichbare Abläufe und Rituale Referenzen zu den gewohnten allwöchentlichen Protestveranstaltungen herzustellen. Zudem wurde bereits durch die Wahl des Protestmottos das Bestreben deutlich, klimapolitische Anliegen mit Botschaften der Pandemiebekämpfung zu verknüpfen, um sich in der durch das Pandemiegeschehen bestimmten Öffentlichkeit Gehör zu verschaffen (Sorce/Dumitrica 2021). Auch migrationspolitische Bewegungen wie die *Seebrücke* oder *#Unteilbar* griffen diesen Ansatz auf und wählten das Motto *#LeaveNoOneBehind*, um trotz der pandemiebedingten Grenzschließungen auf das Schicksal von sich auf der Flucht befindenden Menschen aufmerksam zu machen (Schwenken/Schwartz 2021: 181). Hierbei wurden hybride Modi des Online- und Offline-Protests erprobt, indem

Protestinterventionen im physischen öffentlichen Raum durch digitale Proteststrategien auf *Twitter* und *YouTube* flankiert wurden (Zajak/Stjepandić/Steinhilper 2021: 179–180.). Und auch die Gewerkschaften ließen den ›Tag der Arbeit‹ nicht ungenutzt verstreichen und riefen zur Teilnahme an einer virtuellen Maikundgebung auf (Zajak 2021: 247). Der DGB veranstaltete einen mehrstündigen Livestream mit kulturellem Rahmenprogramm und Wortbeiträgen von Gewerkschafter:innen und Politiker:innen. Unter dem Hashtag *#SolidarischNichtAlleine* sollten sich Nutzer:innen sozialer Netzwerke an der Aktion beteiligen, deren Beiträge dann wiederum auf einer Webseite des Gewerkschaftsbundes gesammelt angezeigt wurden. Als Mittel des *digital organizing* sind diese Handlungsformen zwar nicht mit der Wirkmacht klassischer Maidemonstrationen vergleichbar, sie erlauben jedoch eine Mobilisierung einer mitunter räumlich fragmentierten Belegschaft (vgl. Butollo/Gaus 2021: 4).

Neben der Pluralisierung zivilgesellschaftlicher Handlungsmöglichkeiten führte die Coronapandemie im internationalen Kontext derweil neuerlich vor Augen, dass sich im Zuge des digitalen Wandels auch das Repertoire staatlicher Repressions- und Überwachungsmaßnahmen erweitert (Bethke/Wolff 2020: 370ff.). Auch in Deutschland zeigt sich während der Coronapandemie die aktuelle Bedeutung der juristischen Kontroverse. Erst kürzlich berichtete *The Intercept* über eine Cyber-Sicherheitswarnung des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik, in der *Twitter* vor einer Kampagne der *People's Vaccine* Bewegung gewarnt wurde. Die Behörde verglich dabei das Vorgehen der Aktivist:innen, die auf der Plattform die Freigabe von Impfstoffpatenten forderten, mit einer DDoS-Attacke. Laut des Berichts empfahl eine *Twitter*-Mitarbeiterin daraufhin ihren Kolleg:innen, bestimmte Hashtags der Kampagne gesondert zu beobachten und kritische Beiträge auf den Accounts der Hersteller für zwei Tage auszublenden (Fang 2023). Kollektive Kommunikation in digitalisierten Umgebungen ist derweil nicht bloß der Gefahr ausgesetzt, unter einfacheren Bedingungen überwacht oder unterbunden zu werden, etwa indem eine kollektive Kommunikationsinfrastruktur gelöscht wird, sondern kann auch dadurch erschwert werden, dass die Reichweite einzelner Beiträge verringert wird. Die be-

sondere Gefahr liegt aus grundrechtlicher Perspektive darin, dass es für die Betroffenen in vielen Fällen schwer ersichtlich ist, ob ihre Beiträge in der algorithmischen Selektion ›herunterpriorisiert‹ wurden. Dies kann nicht bloß kollektive Protestkampagnen be- oder verhindern, sondern erschwert mitunter auch digitale Formen des Arbeitskampfes und der digitalen Mobilisierung von Mitarbeitenden. Vor diesem Hintergrund erscheinen Bestrebungen nachvollziehbar, dem Mehr an potenzieller individueller Vulnerabilität in digitalen Umgebungen mit einem gefestigten grundrechtlichen Schutzensemble zu begegnen. Ob und inwieweit die Versammlungsfreiheit hierzu einen Beitrag leisten kann, lässt sich erst bestimmen, wenn man sich den Grundzügen des Grundrechts aus einer funktionalen Perspektive nähert.

3. Ein widersprüchliches Grundrecht

In der Versammlungsfreiheit scheinen sich kollektive Entfaltungsmöglichkeiten mit dem vermeintlich destruktiven Gebaren der Masse zu vereinen. Wird einerseits das emanzipatorische Potenzial von Straßenprotest gepriesen, lässt sich andernorts auch ein Unbehagen gegenüber dem Eskalationspotenzial kollektiver Bewegungen erkennen. Im Versammlungsrecht spiegeln sich daher stets auch die »Ängste der Mehrheitsgesellschaft« (Koll 2015: 33). Diese Widersprüchlichkeit der Versammlungsfreiheit trat auch während der Coronapandemie immer wieder zutage. Zunächst wegen der den versammlungsfreiheitlichen Gewährleistungsgehalt sehr weitreichend einschränkenden Coronaverordnungen, dann wegen sogenannter ›Querdenker-Demonstrationen‹, die ihren Gipfel am 29. August 2020 fanden, als eine sich mit dem rechtsradikalen Milieu verschmelzende Protestgruppe zum »Sturm auf den Reichstag« aufrief (Meier 2022: 363–364.). Hinzu kamen Spontandemonstrationen in Gestalt von ›Corona-Spaziergängen‹, die einer Versamlungsuntersagung durch gewandelte Etikettierung zuvor kommen wollten, dabei jedoch einmal mehr Fragen zur Anmeldefreiheit und der spontanen Grundrechtsausübung aufwarfen (Eibenstein/Greve 2022).

Ein Kernbestandteil der frühen Corona-Verordnungen bestand in der Untersagung oder drastischen Beschränkung von Zusammenkünften von Personenmehrheiten. Neben anderen Grundrechten wurde also auch die Versammlungsfreiheit in einem seit Inkrafttreten des Grundgesetzes unbekanntem Ausmaß durch die neuen Regelungen eingeschränkt. Die Verwaltungsgerichte rangen schon früh um die Herstellung praktischer Konkordanz zwischen Versammlungsfreiheit und dem Recht auf körperliche Unversehrtheit (Sinder 2021: 104) und reagierten trotz Umkehrung des versammlungsfreiheitlichen Grundsatzes der Erlaubnisfreiheit zunächst mit Zurückhaltung (Arzt 2022), stärkten jedoch in der Folge die Versammlungsfreiheit gegen zu weitreichende Beschränkungen (Kruse/Langner 2021).

Das Bundesverfassungsgericht gab schließlich im April 2020 einem Antrag gegen eine Versammlungsuntersagung im Eilverfahren statt und verwies dabei auf seine ständige Rechtsprechung zur Bedeutung der Versammlungsfreiheit für den demokratischen Willensbildungsprozess (BVerfG, NVwZ 2020, 711, 712).

Im grundlegenden *Brokdorf*-Beschluss bezog das Gericht zwar erstmals 1985 zur versammlungsfreiheitlichen Tragweite Stellung, arbeitete hierbei jedoch sogleich die konstituierende Bedeutung des Grundrechts für eine freiheitlich demokratische Staatsordnung heraus (BVerfGE 69, 315 (344)). Versammlungen enthalten, so das Gericht, »ein Stück ursprünglich-ungebändigter unmittelbarer Demokratie« (BVerfGE 69, 315 (346f.)). Die Versammlungsfreiheit eröffnet »Rückkopplungsmechanismen« (Kniesel/Poscher, 2018: J Rn. 46) im repräsentativ-demokratischen System, kann als »politisches Frühwarnsystem« dienen, Integrationsdefizite aufzeigen und Störpotenziale sichtbar machen und so zu notwendigen Kurskorrekturen der Politik führen (BVerfGE 69, 315 (347)). Da es zur Organisation und Teilnahme an einer Versammlung keiner größeren finanziellen Mittel bedarf, hilft die Versammlungsfreiheit, gesellschaftliche Machtasymmetrien auszugleichen, indem sie Gruppen öffentliche Sichtbarkeit verschafft, denen sonst der Zugang zu auflagenstarken Medien oder die Unterstützung durch große Verbände fehlt (BVerfGE 69, 315 (346)). Protestinszenierungen liefern das passende Bildmaterial für öffentliche Berichterstattung und sorgen für

mediale Aufmerksamkeit, wodurch es jedoch leicht zu einer verzerrten Wahrnehmung politischer Mehrheitsverhältnisse kommen kann. Insbesondere im Hinblick auf die frühen sogenannten ›Hygiene-Demos‹ wirkten menschliche Körper im öffentlichen Raum als »ungeheuer wirksame Machtinstrumente« (Jacobsen 2020), wohnte ihrer Zusammenkunft doch eine besondere Infektionsgefahr inne. Bereits durch das Zusammentreten größerer Menschengruppen sollten der Staat und die von ihm erlassenen Infektionsschutzmaßnahmen herausgefordert werden. Da größere Gegendemonstrationen *für* konsequentere Covid-Schutzmaßnahmen den eigenen Versammlungszweck zwangsläufig unterlaufen hätten, unterblieben sie zumindest in der frühen Phase der Pandemie zumeist. So konnten Gegner:innen der Coronapolitik ihren Protest medienwirksam inszenieren und beherrschten über Wochen die öffentliche Berichterstattung (vgl. Zajak 2021: 248).

Die Versammlungsfreiheit kann jedoch nicht allein auf ihren disruptiven Charakter beschränkt werden. Indem sie unterlegenen Minderheiten die Möglichkeit gibt, sich in den politischen Willensbildungsprozess einzubringen, stabilisiert sie gleichsam politische Mehrheitsentscheidungen. Auch kann sie dazu beitragen, flüchtigen Straßenprotest in stärker verfestigte Formen wie Vereine, Verbände oder politische Parteien zu überführen, welches sich beispielhaft in der Bildung der Partei dieBasis zeigte, in der das sogenannte Querdenker-Milieu seinen parteipolitischen Niederschlag fand. Als eine Art Stellvertreter-Grundrecht kann in und durch Versammlungen auch stets auf die Wahrung anderer Grundrechte hingewirkt werden, etwa indem wie in den eingangs angesprochenen Aktionen der *Seebrücke* die Beachtung des Grundrechts auf Asyl aus Art. 16a Abs. 1 GG eingefordert wird. Überdies bieten Versammlungen die Möglichkeit, Meinungen sichtbar zu verleihen und können dadurch Anknüpfungspunkte für Gegenproteste bilden. Sie tragen so dazu bei, Meinungsartikulation und Kontestation einander gegenüberzustellen und dem Wettbewerb konkurrierender Meinungen Ausdruck zu verleihen.

Die durch Versammlungen erzeugte Sichtbarkeit von Meinungen beschränkt sich derweil nicht bloß nach außen, sondern wirkt auch in die Versammlung hinein. Indem Versammlungsteilnehmende auf

Gleichgesinnte treffen, können sie sich wechselseitig in ihren Ansichten bestärken, untereinander Argumente austauschen und sich darüber gewiss werden, mit ihren Anliegen nicht alleine dazustehen. Gleichzeitig stellen Versammlungen auch gesellschaftliche Ereignisse dar, bringen Menschen zusammen und schützen vor sozialer Isolation (Kniesel/Poscher 2018: J Rn. 48).

Allerdings bleibt politische Rede das »Gravitationszentrum« der Versammlungsfreiheit (Hong 2009: 157). Das Bundesverfassungsgericht vollzog daher in seiner Rechtsprechung eine terminologische Engführung und versteht unter Versammlungen »örtliche Zusammenkünfte mehrerer Personen zur gemeinschaftlichen, auf die Teilhabe an der öffentlichen Meinungsbildung gerichteten Erörterung oder Kundgebung« (BVerfGE 104, 92 (104)). Erforderlich ist mithin, dass sich die Versammlung auf ein Anliegen der Allgemeinheit bezieht. Ob derweil auch die private Willensbildung oder eine rein soziale Zusammenkunft ausreichend ist, bleibt in der juristischen Literatur umstritten (Schwäble 1975: 97ff.; Flitsch 1998: 118ff.; Kraujuttis 2005: 112ff.). In diesem Zusammenhang werden oftmals die demokratiefunktionalen und abwehrrechtlichen Wurzeln der Versammlungsfreiheit einander gegenübergestellt, wobei erstere die zum Staat hinführende Bedeutung von Versammlungen unterstreichen, letztere den Schutz einzelner Versammlungsteilnehmender vor staatlichen Übergriffen betonen. Historische und funktionale Gesichtspunkte dürften zwar eher dafür sprechen, grundrechtliche Versammlungsgegenstände auf – sehr weit zu verstehende – öffentliche Anliegen zu beschränken. Wenn Sinder jedoch zu dem Schluss kommt, dass bei versammlungsfreiheitlicher Anerkennung digitaler Zusammenkünfte dem abwehrrechtlichen Gehalt nicht in hinreichendem Maße Rechnung getragen werde, da die »grundrechtstypische[] Bedrohungslage« (Sinder 2020: 243) anwesende menschliche Körper als Anknüpfungspunkt vorsieht, so übersieht sie bereits, dass ein abwehrrechtliches Interesse auch bei Teilnehmenden physisch disparater Zusammenkünfte besteht (Busch 2022: 138–139.). Mag die Untersuchung liberaler und demokratiefunktionaler Traditionslinien gewiss Anhaltspunkte zur Ausgestaltung des Versammlungszwecks liefern, so ist die dichotome Gegenüberstel-

lung beider Funktionssphären für den hier zu klärenden Sachverhalt wenig gewinnbringend, da sie sich nicht trennscharf voneinander unterscheiden lassen und sie gemeinsam, sich dabei mitunter wechselseitig bedingend, zur Konturierung des versammlungsfreiheitlichen Gewährleistungsgehalts beitragen.

Dennoch ist es augenfällig, dass während anderen Freiheitsrechten, etwa der Meinungs- oder Vereinigungsfreiheit, die Anerkennung digitaler Entfaltungsformen innerhalb des grundrechtlichen Gewährleistungsgehalts nicht verwehrt bleibt, die Versammlungsfreiheit bisweilen als ein Grundrecht verstanden wird, das »der Digitalisierung nur sehr beschränkt zugänglich ist« (Peters/Janz 2021: 164). Mitunter wird ihr sogar gänzlich eine »Digitalisierungsfeindlichkeit« unterstellt (Sinder 2021: 103). Daraus wäre zu schließen, dass das Fehlen einer Zusammenkunft menschlicher Körper im physischen Raum zwar dem Schutz anderer grundrechtlicher Gewährleistungen unterfallen könnte, die Versammlungsfreiheit in diesem Fall allerdings nicht einschlägig sei (Poscher 2021: 998). Einzelne Mitglieder des Kollektivs könnten sich demnach bei Beeinträchtigungen mitunter zwar auf die Meinungs- oder allgemeine Handlungsfreiheit berufen, anders als im physisch-realen Raum bestünde jedoch kein besonderer Schutz der die kollektive Interaktion ermöglichenden Struktur. Ebenso würden die Schrankenregelungen des Art. 8 Abs. 2 GG nicht zur Anwendung kommen und der Versammlungsfreiheit würde bei konkurrierenden Grundrechtsabwägungen in digital mediatisierten Konfliktkonstellationen kein Gewicht zukommen. Ohne an dieser Stelle in aller Ausführlichkeit auf die Anwendbarkeit der Versammlungsfreiheit auf digital mediatisierte Kollektivität einzugehen, soll im nun folgenden Abschnitt ein Teilbereich dieser Problemkonstellation genauer untersucht werden.

4. Körperliche Prägung der Versammlungsfreiheit

Als Einwand gegen die Erstreckung des versammlungsfreiheitlichen Gewährleistungsgehalts auf digital mediatisierte Kollektivformationen wird oftmals die besondere körperliche Prägung des Grundrechts ange-

führt (Depenheuer 2020: Art. 8 Rn. 3 u. 6; Kingreen/Poscher 2022: 242). Ihr Schutz fußt demnach auf der »Möglichkeit der Kollektivwerdung, um in der manifesten Präsenz des Versammlungskörpers aufzugehen« (Hartmann 2018: 200). Physisch disparaten Zusammenkünften fehle demgegenüber gerade »das entscheidende Moment der physischen Präsenz: das ›Argument des Körpers‹« (Depenheuer 2020: Art. 8 Rn. 7). Die vorgetragenen Begründungen lassen sich dabei in vier verschiedene Stränge unterteilen: das Erfordernis eines verfassungssystematischen Abgrenzungskriteriums (4.1.), massenpsychologische Gefahrendiagnosen (4.2.), die besondere körperliche Vulnerabilität der Versammlungsteilnehmenden (4.3.) und die gesteigerte Bedeutungszuschreibung des vorgebrachten Anliegens durch das Entstehen mit dem eigenen Körper (4.4.). Wirken viele der angeführten Argumente auf den ersten Blick schlüssig, treten Widersprüche bei genauerer Betrachtung dennoch zutage.

4.1 Grundrechtliches Abgrenzungskriterium

Eine Begründungslinie erkennt in der körperlichen Zusammenkunft mehrerer Personen ein notwendiges Kriterium, um die Versammlungsfreiheit von anderen Grundrechten, etwa der Meinungs- oder Vereinigungsfreiheit, abzugrenzen. Die Meinungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 S. 1 Hs. 1 GG schützt das Äußern und Verbreiten subjektiver Werturteile (vgl. BVerfGE 90, 241 (247)). Während die »geistige Dimension« demnach von der Meinungsfreiheit adressiert werde, erfasse die Versammlungsfreiheit *ex contrario* gerade nur die »körperliche Dimension« (Bertuleit 1994: 87). Allerdings ist zu beachten, dass auch die Meinungsfreiheit Handlungsweisen schützt, die *körperlich* im physischen Raum ihre Wirkung entfalten, etwa indem Meinungen über Flugblätter in der Öffentlichkeit verbreitet werden (Schemmer 2020: Art. 5 Rn. 14). In den Worten des Bundesverfassungsgerichts stellt zudem auch die Versammlungsfreiheit gleichsam ein »Mittel zur geistigen Auseinandersetzung« bereit (BVerfGE 69, 315 (360)). Eine Abgrenzung nach der grundrechtlichen Wirkungsweise ist demnach zu unpräzise, um die Gewährleistungsgehalte beider Grundrechte zu bestimmen. Vielmehr

erscheint es zielführender, sie danach zu vollziehen, ob die einschränkende Maßnahme Inhalt (Meinungsfreiheit) oder Form (ggf. Versammlungsfreiheit) der Meinungskundgabe betrifft (Jarass 2020: Art. 8 Rn. 2). Ebenso wie die Versammlungsfreiheit schützt die Vereinigungsfreiheit aus Art. 9 Abs. 1 GG kollektive menschliche Entfaltungsformen das »Prinzip freier sozialer Gruppenbildung zu selbst definierten Zwecken« (BVerfGE 146, 164 (194)). Beide Grundrechte sind nicht nur wegen ihrer textlichen Nähe, sondern auch durch ihre gemeinsamen historischen Wurzeln eng miteinander verbunden. Eine Vereinigung im Sinne des Grundgesetzes entsteht, wenn sich eine Personenmehrheit »für längere Zeit zur Verfolgung eines gemeinsamen Zwecks zusammenschließt und einer einheitlichen Willensbildung unterwirft« (BVerwGE 106, 117 (181)). Die körperliche Kopräsenz der flüchtigen, physischen Versammlung könnte folglich das entscheidende Unterscheidungskriterium zur durch körperlose Strukturen geprägten Vereinigungsfreiheit darstellen. Dabei wird jedoch übersehen, dass auch Art. 9 Abs. 1 GG physische Tätigkeiten der Vereinigungsmitglieder erfasst. Im Gegenzug fallen auch räumlich disparate Vorbereitungshandlungen der Versammlungsteilnehmenden unter den Gewährleistungsgehalt von Art. 8 Abs. 1 GG. Es erscheint daher passender, eine Unterteilung anhand der strukturellen und organisationalen Verfestigung des Kollektivs zu vollziehen (so auch Jarass 2020: Art. 9 Rn. 2). Die körperliche Anwesenheit könnte somit allein indizielle Aussagekraft für die Abgrenzung der Versammlungsfreiheit von anderen Grundrechten besitzen.

4.2 Gefahrenpotenzial der Masse

Eine weitere Begründungslinie sieht in der Versammlungsfreiheit eine Antwort auf das spezifische Gefahrenpotenzial von Menschenmassen. Die sich aus der physischen Zusammenkunft menschlicher Körper ergebende Einheit weise eigene psychologische Merkmale auf, denen durch eine spezielle grundrechtliche Norm begegnet werden müsse. Denn Versammlungen dienen dazu, »Macht durch Masse« (Blanke 2019: Art. 8 Rn. 20) zu erzeugen. Der oder die Einzelne könne sich der massensuggestiven Wirkung und dem »emotionale[n] Potential der

Masse« mitunter »kaum noch entziehen« (Depenheuer 2020: Art. 8 Rn. 2). Dies führe zu erratischem und irrationalen Verhalten, aus dem sich das gesteigerte Gefahrenpotenzial der Versammlung ergebe. Zwar ist dieser Betrachtungsweise zunächst zuzugestehen, dass durch die grundgesetzliche Normierung ein Kompromiss zwischen dem emanzipativen Potenzial kollektiver Entfaltungsformen und den von ihnen ausgehenden Gefahren getroffen werden sollte. Allerdings ist zu beachten, dass auch wenn mitunter ein Verhaltenswandel Einzelner innerhalb sozialer Gruppen nicht von der Hand zu weisen ist, uniforme psychische Zuschreibungen eines einheitlich gedachten Versammlungskörpers ins Leere laufen (Ott 1969: 29). Die oftmals unternommene Gleichsetzung der Versammlungsfreiheit mit Massenprotesten und stark frequentierten Kundgebungen übersieht, dass das Grundrecht eine Vielzahl verschiedener Erscheinungsformen erfasst (Möhlen 2014: 208). Der weit überwiegende Teil zeichnet sich gerade durch das Fehlen des hier vermuteten Eskalationspotenzials aus. Das Grundrecht begegnet diesen Bedenken zudem durch die tatbestandlichen Vorbehalte der Friedlichkeit und Waffenlosigkeit. Überdies und wohl noch viel grundlegender ist zu bedenken, dass der grundrechtliche Gewährleistungsgehalt nicht mit den Gründen seiner Einschränkung vermengt werden darf (Kersten 2017: 198). Anders ausgedrückt, kann nicht von der Gefahrgeneigntheit menschlichen Verhaltens auf dessen grundrechtliche Schutzbedürftigkeit geschlossen werden. Führte man diesen Gedanken zu Ende, käme man zum widersinnigen Ergebnis, dass ein Kollektiv erst eine latente Gewaltbereitschaft aufweisen müsste, um versammlungsfreiheitlichen Schutz zu erlangen (Vogelsang 2017: 134). Da dies erkennbar nicht der grundrechtlichen Intention entspricht, scheidet auch das Gefahrenpotenzial einer körperlich anwesenden Menschenmasse als kennzeichnendes Kriterium der Versammlungsfreiheit aus.

4.3 Körperliche Gefährdungslagen

Die Wirkmacht der Versammlungsfreiheit tritt insbesondere in autoritären Systemen besonders deutlich zutage. Jüngere Protestbewegungen in Russland, Iran oder Afghanistan zeigen eindringlich, dass Ver-

sammlungsteilnehmende vielerorts ihr Leben und ihre Gesundheit aufs Spiel setzen, um auf gesellschaftliche Missstände aufmerksam zu machen. Körper, die kollektiv für politische Inhalte eintreten, sind einer besonderen Gefahr ausgesetzt (vgl. Tufekci 2017). Es könnte daher gerade Aufgabe der Versammlungsfreiheit sein, den menschlichen Körper im Kollektiv zu schützen (Poscher 2021: 995–996). Zwar ist zu beachten, dass auch Teilnehmende physisch disparater Zusammenkünfte spezifischen Gefährdungslagen ausgesetzt sind, denn »es ist nicht nur eine Hand nötig, die etwas tippt und versendet, es ist auch ein Körper in Gefahr, wenn dieses Tippen und Versenden nachverfolgt wird« (Butler 2018: 127). Allerdings gestaltet sich in diesem Fall die Gefährdungslage grundlegend anders, fehlt doch zum Versammlungszeitpunkt der unmittelbare physische Zugriff der Hoheitsgewalt auf das Grundrechtssubjekt (Sinder 2020: 240). Doch vermag auch diese Begründungslinie bei genauerer Betrachtung nicht zu überzeugen. Zum einen lässt sich auch hier einwenden, dass die Versammlungsfreiheit eine Vielzahl von Erscheinungsformen umfasst, auch nicht-öffentliche Versammlungen im kleinen Kreis, bei denen eine gesteigerte körperliche Gefährdungslage nicht zwangsläufig vorliegt (Welzel 2021: 224). Zum anderen besteht mit dem Recht auf körperliche Unversehrtheit aus Art. 2 Abs. 2 S. 1 GG bereits ein Grundrecht, dass das Individuum vor körperlichen Beeinträchtigungen durch die staatliche Hoheitsgewalt schützt, ohne dass es dabei einen Unterschied macht, ob das Grundrechtssubjekt allein oder im Kollektiv handelt. Warum mit der Versammlungsfreiheit ein zweites auf die körperliche Unversehrtheit abzielendes Grundrecht geschaffen werden sollte, lässt sich nicht schlüssig begründen. Dass mit der besonderen körperlichen Gefährdung des menschlichen Körpers in der Versammlung automatisch eine physische Lesart der Versammlungsfreiheit einhergeht, überzeugt somit nicht.

4.4 Bedeutungs-Attribution

Auch wenn die physische Gefährdungslage für sich genommen keine hinreichende Begründung darstellt, so könnte aus ihr jedoch zumindest ein besonderer Wert erwachsen, den der oder die Versammlungsteil-

nehmende dem Versammlungszweck beimisst, indem er oder sie durch die Versammlungsteilnahme physisch für die kundgetane Meinung einsteht (Kingreen/Poscher 2022: 242). Auch sei der Aufwand zu honorieren, der mit Anfahrt, Teilnahme und Abreise einer Versammlung einhergeht. Wer sich demgegenüber für eine digitale Zusammenkunft entscheidet, kann diese relativ leicht wieder verlassen und verzichtet demnach bewusst auf den Schutz durch Art. 8 Abs. 1 GG (Peters/Janz 2021: 162). Von dieser Warte aus wird digitaler Aktivismus schnell als niedrigschwelliger und trivialer *Slackivismus* (vgl. Morozov 2009) abgetan. Dem ist nicht nur mit dem Hinweis auf die produktiven Potenziale von digitalem Klick-Aktivismus zu begegnen (Fielitz/Staemmler 2020: 430). Auch handelt es sich bei der Wahl eines Protestmittels aus dem zivilgesellschaftlichen Handlungsrepertoire um eine höchst subjektive Entscheidung, die nicht zuletzt durch das angestrebte Ziel des Protestes, äußere Umstände und persönliche Mobilitätsbeschränkungen beeinflusst und beeinträchtigt wird. Die besondere Wertigkeit eines Anliegens oder die Exponiertheit ihrer Artikulationsform sind derweil keine Kategorien, in denen sich grundrechtliche Bewertungen vollziehen. Würde man grundrechtliche Gewährleistungen von einer externen Bedeutungszuschreibung abhängig machen, würde der Schutz vor staatlichen Beeinträchtigungen unterlaufen werden, wenn Dritte das Anliegen des Protestes in Abrede stellen. Folglich ist auch nicht die bei physischer Kopräsenz unterstellte gesteigerte Bedeutungszuschreibung in der Lage, die physische Prägung der Versammlungsfreiheit zu begründen.

5. Vom Wesen zum Wesentlichen

Es zeigt sich, dass keine der angeführten Begründungslinien überzeugt. Und dennoch fragt es sich, weshalb der Versammlungsfreiheit regelmäßig eine »[e]ssentielle Körperlichkeit« (Sinder 2020: 238–239) zugeschrieben oder zumindest die Essenz der Versammlungsfreiheit in der physischen Präsenz verortet wird (Heyns 2021: Min. 32:44). Lässt man ihre etwas archaisch anmutenden Charakterisierungen als »Argu-

ment des Körpers« oder »Argument der Masse« (Depenheuer 2020: Art. 8 Rn. 3 u. 6) einmal beiseite, richtet sich der Blick schnell auf eine weitere Eigenheit der Versammlung. So konstatiert Jan-Werner Müller (2018), dass die Versammlung im physischen Raum Funktionen erfülle, die sich durch Handlungsweisen im Digitalen nicht in gleicher Weise erbringen lassen und führt dabei insbesondere an, dass es digitaler Kollektivität regelmäßig an einer vergleichbaren äußeren Sichtbarkeit fehle. Zwar unterschätzt Müller die Potenziale numerischer Sichtbarmachung digitaler Kollektivität, jedoch ist ihm dahingehend zuzustimmen, dass die Bestimmbarkeit der Versammlungsteilnehmenden und die Sichtbarmachung ihrer Anliegen eine grundlegende Voraussetzung zur Erfüllung versammlungsfreiheitlicher Funktionsleistungen darstellt. Menschliche Körper im Raum bieten einen einfachen Marker, um Versammlungen als solche zu identifizieren. Zudem schafft die physische Kopräsenz zwischen den Teilnehmenden die Möglichkeit der wechselseitigen Bezugnahme, wodurch eigene Überzeugungen sowohl für Gleichgesinnte als auch für Außenstehende sichtbar gemacht werden. Versammlungsteilnehmende können eine innere Bestärkung erfahren und Dritte die vorgebrachten Standpunkte als solche wahrnehmen und adressieren. An diesen Anforderungen müssen sich auch Netzstreik, hybride Protestformen und virtuelle Mäi-Kundgebungen messen lassen, möchten sie sich grundsätzlich für einen versammlungsfreiheitlichen Schutz qualifizieren. Folgt man diesem Gedanken, ist also weniger die Frage »wieviel Körper [...] die Versammlung des Grundgesetzes [braucht]?« (Sinder 2020: 241) wesentlich, als jene, die untersucht, *warum* die Versammlung des Grundgesetzes die Präsenz menschlicher Körper erfordert. Dieser Beitrag findet die Antwort nicht im Erfordernis eines grundrechtlichen Abgrenzungskriteriums, dem Eskalationspotenzial von Massenphänomenen, einer besonderen physischen Vulnerabilität der Versammelten oder der subjektiven Bedeutungszuschreibung des Protestanliegens. Vielmehr benötigt die Versammlung des Grundgesetzes menschliche Körper, um als solche in Erscheinung treten zu können und eine Interaktionsmöglichkeit nach innen und außen zu begründen. Denn indem sich menschliche Körper physisch zu einer Versammlung zusammenfinden, entsteht

erst eine wechselseitige Wahrnehmbarkeit und die Möglichkeit zur fortwährenden Interaktion zwischen individualisierbaren Teilnehmenden der Versammlung. Um einem versammlungsfreiheitlichem Schutz zugänglich zu sein, ist gleiches auch für Formen digitaler Kollektivität zu fordern (vgl. Vogelsang 2017: 133–134; Welzel 2021: 224–225; Busch 2022: 142ff., 213). Werden Online-Demonstrationen etwa im Wege eines vorab produzierten Streams von Videobotschaften inszeniert, fehlt es gerade an eben jener fortwährenden Interaktionsmöglichkeit zwischen den Teilnehmenden. Zwar bleiben auch nach der Coronapandemie menschliche Körper, die sich zu einer Versammlung zusammenfinden, ungeheuer wirksame Machtinstrumente; aus einer verfassungsrechtlichen Perspektive stellen sie zugleich jedoch Funktionsträger dar, durch die sich der Interaktionsrahmen einer Versammlung eröffnet und sich versammlungsfreiheitliche Funktionen materialisieren können. Wenn diese Funktionen jedoch in der konkreten Ausgestaltung digitaler Kollektivität erfüllt werden, steht die traditionell angenommene physische Prägung des Grundrechts einem versammlungsfreiheitlichen Schutz von digital mediatisierten Handlungsformen, kollektiver Arbeitnehmer:innenmobilisierung oder digitalem Aktivismus grundsätzlich nicht entgegen.

Literatur

- Abu El-Haj, Tabatha. 2009. The Neglected Right of Assembly. *UCLA Law Review* 56(3): 543–589.
- Arzt, Clemens. 2022. Versammlungsfreiheit unter Druck. Verfassungsblog. <https://verfassungsblog.de/versammlungsfreiheit-unter-druck/>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Berg, Sebastian/Clute-Simon, Veza/Freudl, Rebecca-Lea/Rakowski, Niklas/Thiel, Thorsten. 2021. Civic Hackathons und der Formwandel der Demokratie. *Politische Vierteljahresschrift* 62(4): 621–642.
- Berg, Sebastian/Clute-Simon, Veza/Korinek, Rebecca-Lea/Rakowski, Niklas/Thiel, Thorsten. 2020. Krisen-Experiment. Wie der Hacka-

- thon #WirVsVirus neue Formen demokratischer Beteiligung erprobt. *WZB Mitteilungen* 168, 30–32.
- Berg, Sebastian/Rakowski, Niklas/Thiel, Thorsten. 2020. Die digitale Konstellation. Eine Positionsbestimmung. *Zeitschrift für Politikwissenschaft* 30(2): 171–191.
- Bertuleit, Achim. 1994. Sitzdemonstrationen zwischen prozedural geschützter Versammlungsfreiheit und verwaltungsrechtsakzessorischer Nötigung: ein Beitrag zur Harmonisierung von Art. 8 GG, § 15 VersG und § 240 StGB. Schriften zum Strafrecht. Berlin: Duncker und Humblot.
- Bethke, Felix S./Wolff, Jonas. 2020. COVID-19 and shrinking civic spaces: patterns and consequences. *Zeitschrift für Friedens- und Konfliktforschung* 9(2): 363–374.
- Blanke, Hermann-Josef. 2019. In: Stern, Klaus/Becker, Florian (Hg.). Grundrechte-Kommentar. 3. Auflage. Köln: Carl Heymanns Verlag.
- Brüning, Christoph. 2002. Das Grundrecht der Versammlungsfreiheit in der ›streitbaren Demokratie‹: Rechtsextremistische Demonstrationen im Streit der Gerichte. *Der Staat* 41(2): 213–243.
- Busch, Theresa. 2022. Digitale Transformation des Versammlungsrechts – Gewährleistungsgehalt des Versammlungsgrundrechts und digitaler staatlicher Zugriff auf Versammlungen (= digital | recht – Staat und digitale Gesellschaft, Band 2). Trier. DOI: 10.25358/openscience-6909.
- Butler, Judith. 2018. Anmerkungen zu einer performativen Theorie der Versammlung. Berlin: Suhrkamp.
- Butollo, Florian/Gaus, Jobst. 2021. Digital Organizing: Potenziale neuer Technologien für gewerkschaftliche Organisationsmacht (= Luxemburg Beiträge 6). Berlin: Rosa Luxemburg Stiftung.
- Della Porta, Donatella. 2021. Progressive Social Movements, Democracy and the Pandemic. In: Delanty, Gerard (Hrsg). *Pandemics, Politics, and Society*. Berlin: De Gruyter, 209–226.
- Dißmann, Leonie. 2017. Das virtuelle Sit-in als grundrechtlich geschützte Protestform? Betrachtung der verfassungsrechtlichen Rechtslage und deren Einfluss auf das Privatrecht. Schriften zum Informati-

- ons-, Telekommunikations- und Medienrecht. Berlin/Münster: LIT Verlag.
- Eibenstein, Henrik/Greve, Holger. 2022. »Corona-Spaziergänge« und die Versammlungsfreiheit. *Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht – Extra* 41(4a): 1–8.
- Fang, Lee. 2023. Covid-19 drugmakers pressured Twitter to censor activists pushing for generic vaccine. *The Intercept*. <https://theintercept.com/2023/01/16/twitter-covid-vaccine-pharma/>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Fielitz, Maik/Staemmler, Daniel. 2020. Hashtags, Tweets, Protest? Varianten des digitalen Aktivismus. *Forschungsjournal Soziale Bewegungen* 33(2): 425–441.
- Flitsch, Michael. 1998. Die Funktionalisierung der Kommunikationsgrundrechte. Schriften zum öffentlichen Recht. Berlin: Duncker und Humblot.
- Gerbaudo, Paolo. 2020. The pandemic crowd: Protest in the time of Covid-19. *Journal of International Affairs* 73(2): 61–76.
- Geis, Max-Emanuel. 2004. In: Friauf, Karl Heinrich/Höfling, Wolfram (Hg.). Berliner Kommentar zum Grundgesetz. 11. Erg. Lfg. XII/04. Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Hartmann, Moritz. 2018. Protestcamps als Versammlungen iSv Art. 8 I Grundgesetz? *Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht* (4): 200–206.
- Heyns, Christof. 2021. The UN Human Rights Committee’s General Comment 37 on the Right of Peaceful Assembly: A Conversation. <https://www.youtube.com/watch?v=N5ZGGpCHpnc>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Hoffmann, Christian/Luch, Anika D./Schulz, Sönke E./Borchers, Kim C. 2015. Die digitale Dimension der Grundrechte. Baden-Baden: Nomos.
- Hoffmann-Riem, Wolfgang. 2004. Demonstrationsfreiheit auch für Rechtsextremisten? *Neue Juristische Wochenschrift* (39): 2777–2782.
- Hofmann, Jeanette. 2020. Mediatisierte Demokratie in Zeiten der Digitalisierung – Eine Forschungsperspektive. In: Hofmann, Jeanette/Kersting, Norbert/Ritzi, Claudia/Schünemann, Wolf J. (Hg.). Po-

- litik in der digitalen Gesellschaft. Zentrale Problemfelder und Forschungsperspektiven. Bielefeld: transcript, 27–46.
- Hong, Mathias. 2009. Die Versammlungsfreiheit in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts. In: Rensen, Hartmut/Brink, Stefan (Hg.). *Linien der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts. Band 1*. Berlin: De Gruyter Recht, 155–198.
- Hunger, Sophia/Hutter, Swen. 2021. Fridays for Future in der Corona-Krise: Welche Mobilisierungskraft haben Online-Proteste? *Forschungsjournal Soziale Bewegungen* 34(2): 218–234.
- Hutter, Swen/Teune, Simon/Daphi, Priska/Nikolas, Ana-Maria/Schäfer, Ines/Sommer, Moritz/Steinhilper, Elias/Zajak, Sabrina. 2021. Die Zivilgesellschaft in der Krise. *Forschungsjournal Soziale Bewegungen* 34(2): 281–292.
- Inazu, John D. 2010. The Forgotten Freedom of Assembly. *Tulane Law Review* 84: 565–612.
- Jacobsen, Lenz. 2020. Corona-Proteste: Keine Macht den Rücksichtslosen. *Zeit Online*, 12. Mai 2020. <https://www.zeit.de/gesellschaft/zeit-geschehen/2020-05/corona-proteste-schutzmassnahmen-demonstrationen>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Jarass, Hans. 2020. In: Jarass, Hans/Pieroth, Bodo (Hg.). *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Kommentar*. München: C.H. Beck.
- Kersten, Jens. 2017. Anonymität in der liberalen Demokratie. *Juristische Schulung* 57(3): 193–203.
- Kingreen, Thorsten/Poscher, Ralf. 2022. *Grundrechte – Staatsrecht II*. 38. Auflage. Heidelberg: C.F. Müller.
- Kniessel, Michael/Poscher, Ralf. 2018. In: Bäcker, Matthias/Denninger, Erhard/Graulich, Kurt/Lisken, Hans (Hg.). *Handbuch des Polizeirechts. Gefahrenabwehr – Strafverfolgung – Rechtsschutz*. 6. Auflage. München: C.H. Beck.
- Koll, Berend. 2015. *Liberales Versammlungsrecht: Zum Stellenwert der Freiheit in den Versammlungsgesetzen*. Studien zum öffentlichen Recht. Baden-Baden: Nomos.
- Kraft, Dennis/Meister, Johannes. 2003. Rechtsprobleme virtueller Sit-ins. *Multimedia und Recht* 6(6): 366–374.

- Kraujuttis, Sigrid Michele. 2005. Versammlungsfreiheit zwischen liberaler Tradition und Funktionalisierung: zum Begriff der Versammlung im Sinne des Art. 8 Abs. 1 GG. Osnabrücker rechtswissenschaftliche Abhandlungen. Köln: Heymann.
- Krisor-Wietfeld, Katharina. 2016. Rahmenbedingungen der Grundrechtsausübung: insbesondere zu öffentlichen Foren als Rahmenbedingung der Versammlungsfreiheit. Studien und Beiträge zum öffentlichen Recht. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Kruse, Johannes/Langner, Christian. 2021. Covid-19 vor Gericht: Eine quantitative Auswertung der verwaltungsgerichtlichen Judikatur. *Neue Juristische Wochenschrift* 74(51): 3707–3712.
- Meier, Horst. 2022. Politische Einheit im Dissens. Variationen über Bürgerrechte und Politik. Baden-Baden: Nomos.
- Möhlen, Christian. 2014. Versammlungen und Internet im Internationalen Recht. Kollektives politisches Handeln und Bürgerprotest mit digitalen Mitteln. Wien: Universität Wien.
- Morozov, Evgeny. 2009. From slacktivism to activism. *Foreign Policy*. <https://foreignpolicy.com/2009/09/05/from-slacktivism-to-activism>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Müller, Jan-Werner. 2018. Why Freedom of Assembly still matters. *Project Syndicate*. <https://www.project-syndicate.org/commentary/freedom-of-assembly-protests-still-matter-by-jan-werner-mueller-2018-11>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Ott, Sieghart. 1969. Das Recht auf freie Demonstration. 2. Auflage. Luchterhand Texte. Neuwied und Berlin: Luchterhand.
- Peters, Wilfried/Janz, Norbert. 2021. Digitales Versammlungsrecht? *Zeitschrift für das gesamte Sicherheitsrecht*, 161–164.
- Poscher, Ralf. 2021. Virtuelle Versammlungen und Versammlungsfreiheit. In: Engelhart, Marc/Kudlich, Hans/Vogel, Benjamin (Hg.). Digitalisierung, Globalisierung und Risikoprävention: Festschrift für Ulrich Sieber zum 70. Geburtstag. Schriften zum Strafrecht. Berlin: Duncker und Humblot, 989–999.
- Schemmer, Franz. 2020. In: Epping, Volker/Hillgruber, Christian (Hg.). Grundgesetz Kommentar. 3. Auflage. München: C.H. Beck.

- Schwäble, Ulrich. 1975. Das Grundrecht der Versammlungsfreiheit: Art. 8 GG. Schriften zum öffentlichen Recht. Berlin: Duncker und Humblot.
- Schwenken, Helen/Schwartz, Helge. 2021. Transversale und inklusive Solidaritäten im Kontext politischer Mobilisierungen für sichere Fluchtwege und gegen Abschiebungen. In: Dinkelaker, Samia/Huke, Nikolai/Tietje, Olaf. (Hg.). Nach der »Willkommenskultur«. Bielefeld: transcript, 165–192.
- Sinder, Rike. 2020. Versammlungskörper. Zum Schutz von hybriden und *online*-Versammlungen unter dem Grundgesetz. In: Greve, Ruth/Gwiasda, Benjamin/Kemper, Thomas/Moir, Joshua/Müller, Sabrina/Schönberger, Arno/Stöcker, Sebastian/Wagner, Julia/Wolff, Lydia (Hrsg.). Der digitalisierte Staat – Chancen und Herausforderungen für den modernen Staat. 60. Assistententagung Öffentliches Recht, Trier 2020. Tagung der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten. Baden-Baden: Nomos, 223–244.
- Sinder, Rike. 2021. Versammlungsfreiheit unter Pandemiebedingungen. *Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht* 40 (3): 103–108.
- Sorce, Giuliana/Dumitrica, Delia. 2021. #fighteverycrisis: Pandemic shifts in Fridays for Future's protest communication frames. *Environmental Communication* 17(3): 1–13.
- Teune, Simon. 2020. Schulstreik: Geschichte einer Aktionsform und die Debatte über zivilen Ungehorsam. In: Haunss, Sebastian/Sommer, Moritz (Hg.). Fridays for Future – Die Jugend gegen den Klimawandel. Bielefeld: transcript, 131–146.
- Tufekci, Zeynep. 2017. Twitter and Tear Gas: The Power and Fragility of Networked Protest. London: Yale University Press.
- Vogelsang, Jennifer. 2017. Kommunikationsformen des Internetzeitalters im Lichte der Kommunikationsfreiheiten des Grundgesetzes. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Welzel, Tobias. 2021. Virtuelle Versammlungsfreiheit in Zeiten der Pandemie. *Multimedia und Recht* 24(3): 220–225.

- Zajak, Sabrina. 2021. Protest und Beteiligung in der Corona-Krise. In: Bundeszentrale für Politische Bildung (Hg.). Corona: Pandemie und Krise. Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung, 243–253.
- Zajak, Sabrina/Stjepandić, Katarina/Steinhilper, Elias. 2021. Pro-migrant protest in times of COVID-19: intersectional boundary spanning and hybrid protest practices. *European Societies* 23(1): 172–183.

Spekulative Konflikte – Zur strukturellen Macht Lohnabhängiger im finanzierten Kapitalismus

Franziska Cooman und Valentin Niebler

1. Einleitung

Der finanzierte Kapitalismus scheint seine Grundlage und seine einzige Gegnerin, menschliche Arbeit, endgültig unterworfen zu haben. Prekäre Arbeiter*innen und eine globale Reservearmee haben dem Kapital wenig entgegenzusetzen, was seinen Siegeszug auch in Zeiten fallender Profitraten fortsetzt. Trotzdem gibt es auch Lichtblicke in der Organisierung gegen Kapitalinteressen. Wir möchten im vorliegenden Beitrag einen solchen Lichtblick empirisch erfassen, theoretisch verständlich und praktisch nutzbar machen. Konkret zeigen wir am Konflikt um den Börsengang des Lieferdienstunternehmens *Deliveroo*, wie die Verwobenheit der Digitalwirtschaft mit Finanzmärkten und -akteur*innen für Arbeitskämpfe nutzbar gemacht werden kann und so Potenziale für Gegenmacht entstehen.

Die Digitalwirtschaft ist eng mit der Finanzwirtschaft verbunden. Die meisten Startups bedienen sich vor allem einer Finanzierungsquelle: Risikokapital (Cooman 2021; Staab 2019). In Europa wurden 87 % aller zwischen 2010 und 2020 gegründeten Startup-Unternehmen, die eine Bewertung von über 1 Mrd. USD erreichten – sogenannte *Einhörner* –, durch Risikokapital (im Folgenden auch *Venture Capital* oder VC) finanziert (Atomico 2021). Wer groß werden will, braucht Risikokapital. Das spiegelt sich auch in der Struktur der global führenden Unterneh-

men wider: Sieben der zehn nach Marktkapitalisierung größten Konzerne haben vor ihrem Börsengang Risikokapital erhalten, das sind *Tesla, Apple, Amazon, Alphabet, Meta, Alibaba* und *Tencent*. Die Logik der Investoren prägt sich dabei in die entstehenden Unternehmen ein. Startups suchen das Hyperwachstum in leicht skalierbaren digitalen Geschäftsmodellen. Bewertungen entsprechen der Exitorientierung des Risikokapitals mehr als den wirtschaftlichen Grundlagen der Unternehmen (Cooman 2022).

Menschliche Arbeit erscheint in diesen Geschäftsmodellen weitgehend irrelevant. Versteckt hinter Narrativen der Automatisierung oder Innovation, besitzt die ohnehin »verborgene Stätte der Produktion« (Marx 2017: 189) kaum Sichtbarkeit. Auf empirischer Ebene haben sich inzwischen einige Autor*innen der Aufgabe angenommen, die durchaus stattfindende und notwendige Arbeit zu beleuchten (Altenried 2020; van Doorn/Badger 2020). Doch, wie wir in diesem Beitrag anhand eines Fallbeispiels argumentieren, liegt hier, in der Verbindung zwischen Finanzlogik und Digitalwirtschaft, auch widerständiges Potenzial brach. In *finanzialisierten Arbeitskonflikten* lässt sich die Logik der Investoren aneignen und gegen diese ausspielen. Der Einbezug von Risikokapitalinvestitionsketten und den Mechanismen des Risikokapitalgeschäftes stattet Arbeiter*innen und Gewerkschaften mit einem Interventionspotenzial aus, das wir im Anschluss an bestehende Ansätze als *strukturelle Macht* konzeptualisieren. Beispielsweise können zu strategisch relevanten Zeitpunkten prospektiven Anleger*innen fehlende wirtschaftliche Grundlagen sichtbar gemacht werden. Eine andere Möglichkeit ist das gezielte Skandalisieren von ethisch fragwürdigen Unternehmenspraktiken gegenüber staatlichen oder mit sozialen Kriterien operierenden Anleger*innenn, die Teil der Investitionsketten sind.

Unser Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Wir beginnen mit einem kurzen Überblick über die bisherige Forschung zu Arbeitskämpfen in der Digitalwirtschaft (2). Theoretisch erarbeiten wir daraufhin ein Verständnis *struktureller Macht*, das auf die Gegebenheiten des gegenwärtigen Kapitalismus aufbaut (3). Hierfür arbeiten wir mit den Konzepten der *Logik* nach Pierre Bourdieu (1990) und der *Investitionsketten* nach Arjaliès et al. (2017). Als Grundlage für die Analyse unseres Falls erarbeiten wir die trei-

bende Logik von Risikokapitalinvestoren und die sie umgebenden Investitionsketten. Anschließend diskutieren wir mithilfe dieser konzeptuellen Werkzeuge die Streiks rund um den Börsengang von *Deliveroo* in London im Jahr 2021 (4). Auf Basis dieses Falls argumentieren wir, dass sich Arbeitskämpfe unter bestimmten Bedingungen sichtbar auf Firmenbewertungen und ihren Zugang zu Kapital auswirken können und darin eine Machtressource für Arbeiter*innen liegt (5). Nach einer Reflexion zur Bedeutung unserer Erkenntnisse für die Rolle von Gewerkschaften (6) präsentieren wir abschließend Anknüpfungsmöglichkeiten unserer Ergebnisse (7).

2. Arbeitskämpfe und Gegenmacht im gegenwärtigen Kapitalismus

Debatten um den Stand gewerkschaftlicher Gegenmacht drehten sich im letzten Jahrzehnt um eine ›Zukunft der Arbeit‹ (Urban 2019). Diskutiert wird dabei, dass der technologische Wandel das Verhältnis von Unternehmen, Beschäftigten und Staat zu Ungunsten von Arbeiter*innen verändert (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2017; Schaupt 2021). Während im Zuge dieser Entwicklungen zunächst eine weitgehende Ohnmacht der Beschäftigten vermutet wurde, haben sich mittlerweile in mehreren Branchen größere Organisierungskampagnen gebildet, die mitunter transnational koordiniert und durch die Gründung von Basisgewerkschaften begleitet werden (Vandaele 2018). Die Strategien reichen dabei von wilden Streiks, Blockaden und Sabotageakten bis hin zu Betriebsratsgründungen, Medienkampagnen und Tarifverhandlungen (Animento/Cesare/Sica 2017; Niebler/Kern 2020; Tassinari/Maccarrone 2017). Hinzu kam in den letzten Jahren die Organisierung von höherbezahlten *Tech Workers*, die mit Protestformen wie öffentlichen *Walk-outs*, Gewerkschaftsgründungen und durch Zusammenschlüsse mit Niedriglohnbeschäftigten Unternehmen unter Druck setzen konnten (Niebler 2023; Tarnoff 2020; Weigel 2017). Die genannten Arbeitskonflikte erscheinen uns bemerkenswert, weil sie in an zwei Punkten ansetzen, an denen gemeinhin eben eine Ohnmacht von

Arbeiter*innen und Gewerkschaften vermutet wird: der Technologisierung der Arbeitswelt, vor allem durch digitale Technologien, und der Finanzialisierung der Ökonomie. Auf die angenommene Ohnmachtdynamik gehen wir im Folgenden kurz ein – um daraufhin im nächsten Kapitel die oft übersehenen Handlungspotenziale herauszuarbeiten.

Die Finanzialisierung des gegenwärtigen Kapitalismus ist eine weitgehend anerkannte Bewegung. Finanzen nehmen eine immer größere Rolle in verschiedenen Sphären unserer Gesellschaft ein und im Besonderen die Digitalwirtschaft ist durchzogen von der Logik der Finanzialisierung (Epstein 2005; Krippner 2005). Die Beziehung zwischen Finanzialisierung und Arbeitsbeziehungen erscheint dabei in der bestehenden Literatur oft einseitig. Präsent sind vor allem Analysen, die den zersetzenden Einfluss auf Arbeitsbedingungen belegen – etwa durch Deregulierung von Arbeitsmärkten, Abbau von Wohlfahrtsstaatlichkeit und eine Krise der sozialen Reproduktion (Appelbaum/Batt 2014; Fraser/Jaeggi 2018; Harvey 2011). Innerhalb von Gewerkschaften, sozialen Bewegungen und Parteien machte sich vor allem nach der Finanzkrise 2008 eine Form der Ratlosigkeit mit Blick auf Gegenstrategien breit, die auch die darauf folgenden Platzbesetzungen und Aufstände in verschiedenen Teilen der Welt nicht nachhaltig zu beantworten wussten (Clover 2016; Dyer-Witheford 2015). Insbesondere bei Arbeitskonflikten mit Finanzmarkt-Akteuren (etwa bei Standortschließungen in Einzelhandel und Industrie) hat sich daher bis heute der Eindruck einer dem Kapital ausgelieferten Arbeiter*innenschaft ohne Handlungsmacht bewahrt, dem bislang schwierig beizukommen war.

Das Bild von der ausgelieferten Arbeitskraft erhielt mit dem Aufstieg großer Digitalkonzerne noch eine zusätzliche Dimension. Mit deren Verbreitung ging die populäre Erzählung einher, Beschäftigte seien einer Reihe von technologischen Wellen wie *Künstlicher Intelligenz*, *Industrie 4.0* oder *Algorithmischem Management* mehr oder weniger machtlos erlegen (Zuboff 2018). Ausgegangen wird also in der gegenwärtigen Arbeitswelt oft von einer Art *doppelt determiniertem Arbeitssubjekt*, das der Willkür von Finanzmärkten und der Kontrolle von Technologien weitgehend alternativlos ausgeliefert ist. Während kritische Autor*innen diese Argumente mit Blick auf die Digitalisierung in den letzten

Jahren zurückgewiesen haben (Schaupp/Heiland 2022), hat sich das Bild allmächtiger Finanzmarkt-Akteure jedoch weitgehend gehalten. Im Folgenden sollen daher die wunden Punkte und Abhängigkeiten der neuen Tech-Unternehmen und ihrer Investoren herausgearbeitet werden. Denn, so die These dieses Beitrags, Arbeiter*innen und Gewerkschaften in der Tech-Branche haben mehr Einfluss und strategische Möglichkeiten als gemeinhin angenommen.

3. Strukturelle Macht im finanzialisierten Kapitalismus

Um Ansatzpunkte für neue Formen der Handlungsmacht herauszuarbeiten, führen wir zunächst in unser Verständnis *struktureller Macht* ein. *Strukturelle Macht* problematisiert die prägende Position von Kapitalbesitzenden- und verwaltenden im Kapitalismus. Weil sie Investitionsentscheidungen fällen, die das Wohlergehen der nationalen Ökonomie beeinträchtigen, so die Argumentation, richten sich Politiker*innen oft implizit an den Interessen von Investoren und Geschäftsleuten aus (Braun 2022; Culpepper 2015). Doch auch andere Akteure können strukturell mächtig sein, also über Macht, die sich aus ihrer strukturellen Position in einem Feld herleitet, verfügen. So bezeichnet *strukturelle Macht* in der Gewerkschafts- und Organisationsforschung Macht, die durch die Position von Lohnabhängigen in »der Wirtschaft« entsteht (Schmalz/Dörre 2014). Je nachdem, ob es sich um die Position im Betriebsablauf der Produktion oder von Arbeiter*innen auf dem Arbeitsmarkt handelt, wird dabei zwischen Produktionsmacht und Marktmacht unterschieden (Schmalz/Dörre 2014: 222–223). Wichtig ist, dass *strukturelle Macht* in diesem Kontext nicht unbedingt die Macht beschreibt, die es ermöglicht, die Regeln des Spiels zu bestimmen, wie es etwa Kapitalbesitzer*innen können (Strange 1990), sondern eher »die Fähigkeiten, die eigenen Interessen unter den gegebenen Rahmenbedingungen durchzusetzen« (Schmalz/Dörre 2014: 221).

Wir möchten hier ein Verständnis *struktureller Macht* vorschlagen, das unter den Rahmenbedingungen des gegenwärtigen finanzialisierten Kapitalismus operiert. *Strukturelle Macht* bezeichnet demnach die

Fähigkeit Lohnabhängiger, ihre Position in Investitionsketten zu nutzen, um die eigenen Interessen durchzusetzen. Arbeiter*innen haben oft – wenn überhaupt – nur direkten Kontakt zur eigenen Geschäftsführung und Arbeitskämpfe werden entsprechend oft im Spannungsfeld zwischen Betrieb, Markt und Politik gedacht. Die Geldgeber*innen der Unternehmen spielen keine Rolle. Historisch ist das auch verständlich – die meisten Unternehmen waren über Bankkredite, Aktien oder eigenes Kapital finanziert und dort gab es kaum Ansatzpunkte für Arbeitskämpfe. Im heutigen finanzierten Kapitalismus hat sich die Finanzierungsstruktur jedoch geändert. An Aktienmärkten haben sich in den letzten Jahren große institutionelle Anleger wie BlackRock oder Vanguard etabliert (Braun 2021, 2022; Fichtner/Heemskerck 2020), die wiederum das Geld von zum Beispiel Pensionskassen verwalten. Die Digitalwirtschaft wird durch Risikokapital finanziert, das wiederum Geld einer Vielzahl von anderen Investoren, unter anderem staatlichen Institutionen, verwaltet. Hier regiert also, wenn man so will, eine neue Struktur, die eben auch neue Formen von *struktureller Macht* mit sich bringt.

Um diese Struktur und ihre Implikationen herzuleiten, arbeiten wir mit den Begriffen der *Investitionskette* und *Logik*. Die Perspektive der *Investitionskette* erlaubt die Finanzstruktur über die direkten Interaktionspunkte zwischen Arbeiter*innen und Geschäftsführung hinaus zu analysieren. Die Investitionskette beschreibt die Kette von Intermediären, die sich zwischen Sparer*innen und Unternehmen oder Regierungen aufspannt, entlang der also gewissermaßen das Kapital fließt (Arjalies et al. 2017: 4). In den letzten Jahrzehnten ist das Finanzwesen gewachsen und damit sind auch immer mehr Intermediäre entstanden, die spezifische Finanzdienstleistungen anbieten. Diese in den Analyserahmen miteinzubeziehen, verlangt die *Investitionskette*. Denn Finanzakteure sind niemals neutral, sondern prägen sich eben in ihrer *Logik* in den Kapitalfluss ein.

Das Konzept der *Logik* erlaubt es, den Einfluss von Investor*innen zu entschlüsseln und nutzbar zu machen. Im Sinne Pierre Bourdieus beziehen wir uns mit *Logik* auf Muster oder Prinzipien, die in konkreten Praktiken zu finden sind (Bourdieu 1990: 11; siehe auch Cooman 2022:

4). Die Analyse konkreter *Logiken* hilft dabei, die Handlungsfähigkeit von Arbeiter*innen aufzuzeigen. Anstatt die leitende *Logik* kapitalistischer Akteure auf Gewinnmaximierung zu reduzieren (vgl. z.B. Fairfield 2015: 412), wird eine Analyse konkreter *Logiken* der Vielfalt der Finanzakteure in der Gegenwart gerecht. Ein Unternehmen etwa, das im Besitz von *Private-Equity*-Investoren ist (vgl. Appelbaum/Batt 2014) wird von einer anderen *Logik* regiert und zeigt entsprechend andere Verletzlichkeiten in Arbeitskonflikten auf, als eines, das hauptsächlich von Vermögensverwaltern (vgl. Braun 2022) oder eben Risikokapital finanziert wird (vgl. Cooman 2022).¹ Entgegen der geläufigen Darstellung der homogenen *Logik* der Profitmaximierung als leitend im Kapitalismus, sind es auch feinere *Logiken*, die ›Geschichte schreiben‹. In einem seiner berühmteren Zitate erläutert Karl Marx, dass Menschen ihre eigene Geschichte machen aber eben nicht »aus freien Stücken, nicht unter selbstgewählten, sondern unter unmittelbar vorgefundenen, gegebenen und überlieferten Umständen« (Marx/Engels 2009: 115). Zu diesen Umständen zählen wir die konkreten *Logiken* und Finanzstrukturen, in denen heutige Arbeitskämpfe zwangsläufig stattfinden. Um das erarbeitete konzeptuelle Werkzeug zu konkretisieren und zugleich die Analyse unseres Fallbeispiels vorzubereiten, arbeiten wir nun die konkrete *Logik* und die *Investitionsketten* rund um Risikokapital und die Digitalwirtschaft heraus.

Risikokapitalinvestoren sind Investoren, die sich gegen Eigenkapitalanteile an Unternehmen in der Frühphase beteiligen (Kupor 2019). Sie fungieren dabei als Intermediäre zwischen Kapitalgebern und Startups in Investitionsketten. Sie sammeln also Kapital von anderen Investoren, ihren Kapitalgebern, ein und investieren es für sie. In Europa sind die

1 *Private Equity* bezeichnet außerbörsliches Beteiligungskapital – also Beteiligungen an Unternehmen, die nicht an der Börse gelistet sind. *Private Equity* unterscheidet sich von Risikokapital in Bezug auf die angestrebten Anteile (PE: 100 %; VC 5–50 %) und die Entwicklungsphase der Unternehmen (PE: ausgewachsenes Unternehmen; VC: Startup). Vermögensverwalter, oder im englischen *Asset Manager*, verwalten das Geld von privaten und institutionellen Anlegern und investieren es oftmals in Aktienmärkte.

größten Kapitalgeber staatliche Institutionen, Unternehmen, Privatpersonen, Pensionskassen, Versicherungen, Dachfonds und Familienbüros (Alemany/Andreoli 2018: 107). Diese Kapitalgeber sind wichtige mögliche Ansatzpunkte, um Interessen durchzusetzen und Missstände zu kommunizieren. Während Risikokapitalinvestoren selbst womöglich keine offenen Ohren haben, sind beispielsweise staatliche Institutionen und Pensionskassen, die »weiter oben« in den Investitionsketten sitzen, also im Kapitalfluss vor den Risikokapitalinvestoren stehen, politisch rechenschaftspflichtig und damit auch unter Druck zu setzen.

Grundsätzlich zielen Risikokapitalinvestoren darauf ab, aus ihren Anteilen an Startups Vermögenswerte beziehungsweise *Assets* zu erzielen. Zu einem Vermögenswert wird etwas dann, wenn aus dem Besitz langfristig Renditen geschöpft werden können. Das klassische Beispiel hierfür sind Immobilien. Doch auch Anteile an Startups können zu Vermögenswerten gemacht werden. Das geschieht über die Fondsstruktur. Grundsätzlich bündeln Fonds verschiedene Wertpapiere in einer Geldanlage. Im Risikokapitalgeschäft bedeutet das, dass der Fond das von den Kapitalgebern eingesammelte Geld bündelt und damit Anteile an Startups kauft und hält. Die Kapitalgeber geben die Verfügungsmacht über ihr Kapital an die VC-Investoren ab. So können Kapitalgeber Renditen erlangen, ohne selber weitere Investitionsentscheidungen zu treffen. Die Risikokapitalinvestoren wählen Startups aus, helfen ihnen zu wachsen, und versuchen sie dann gewinnbringend zu verkaufen. Wichtiges Element dabei ist der *Exit*. Anteile an Startups werden gekauft, um sie nach einigen Jahren mit möglichst viel Wertsteigerung zu verkaufen, also einen »Exit zu machen«. Dieser findet meist in Form eines Börsengangs oder eines Verkaufs an ein größeres Unternehmen statt. Dann zahlen die Investoren die Kapitalgeber und sich selber aus. Typischerweise beträgt die Gewinnbeteiligung der Investoren rund 20 %. Risikokapitalinvestoren finanzieren Startups nicht nur, sondern sind auch stark involviert im Management der Unternehmen und können sie so grundlegend strukturieren. Wir arbeiten mit dem Begriff des *Einprägens* (Cooiman 2022), um zu beschreiben, wie Investoren ihre *Logik* in von ihnen finanzierte Unternehmen einschreiben.

Das Startup Geschäft ist sehr unsicher. Es kursieren unterschiedliche Faustregeln, denen jedoch allen gemein ist, dass es nur die wenigsten Startups schaffen, wirklich groß und gewinnbringend verkauft zu werden. Daher müssen diese wenigen sehr wertvoll werden, um genug Renditen zu erwirtschaften. Diese notorische Unsicherheit beziehen VCs also in ihre Logik der *Assetization*, der Verwandlung von Startups in erfolgreiche Vermögenswerte, ein. Die goldene Regel der VCs, formuliert von Peter Thiel, *paypal* Gründer und Teil der US-amerikanischen *Neuen Rechten* (*New Right*) lautet daher: Investiere nur in Startups, die das Potenzial haben, sehr wertvoll zu werden (*law of power* (Thiel 2014: 84)).² Es werden also solche Startups finanziert, die das Potenzial für *Hyperwachstum* haben und somit große Märkte ansprechen, leicht skalierbar sind und ein begrenztes technologisches Risiko aufweisen. *Hyperwachstum* ist neben der *Assetization* ein zentraler Bestandteil der *Logik* des Risikokapitalgeschäfts und schreibt sich auch in die Bewertungsverläufe und Geschäftspraktiken ein. Bewertungen werden künstlich »aufgeblasen«, um einen erfolgreichen Exit wahrscheinlicher zu machen und Geschäftspraktiken versuchen entsprechend kurzfristig den Unternehmenswert zu maximieren, anstatt langfristig nachhaltige Praktiken zu etablieren.

Die Dynamik, die wir hier mit der *Logik* der *Assetization* und des *Hyperwachstums* beschreiben, mag vielen Arbeiter*innen auf einer praktischen Erfahrungsebene klar sein, doch kann es hilfreich sein, das auch explizit herzuleiten. Die erfolgreiche Verwandlung in einen Vermögenswert erfordert beispielsweise hohe Bewertungen und dass diese oft ohne ökonomische Grundlage sind, können Beschäftigte möglicherweise glaubwürdiger aufzeigen, als Außenstehende. Damit halten sie also aufgrund ihrer Position als Arbeiter*innen auch in den *Investitionsketten strukturelle Macht* inne und können daher Druck ausüben, um ihre Interessen durchzusetzen, wie wir im Folgenden am Fallbeispiel *Deliveroo* in London und einem kleineren Kontrastbeispiel aus Berlin aufzeigen wollen.

2 Zur aufschlussreichen Verbindung zwischen *Tech* und *New Right* siehe Daub (2020).

4. Fallbeispiel: Deliveroo in London

Im Folgenden nehmen wir das erarbeitete Verständnis von *struktureller Macht*, *Finanz-Logik* und *Investitionsketten* als Grundlage, um die Arbeitskämpfe rund um den Börsengang des Unternehmens *Deliveroo* im März 2020 zu analysieren. Der Börsengang der Lieferdienst-Firma war der größte seiner Art in fast zehn Jahren am Londoner Aktienmarkt LSE (Watchman/Buttle 2021). Das erste Zeichnungsangebot zum Börsengang lag bei 7,6 Milliarden Britischen Pfund, obwohl das Unternehmen bis dato unprofitabel war und Verluste in dreistelliger Millionenhöhe verzeichnete (ebd.). Diese Entkopplung von bis dahin gängigen Grundlagen für hohe Bewertungen, meist Profitabilitätsraten, ist bei vielen risikokapitalfinanzierten Unternehmen zu beobachten. Der Börsengang wird hier zum entscheidenden Moment. Schafft es das Unternehmen, die VC-Logik des vielen Geldes und schnellen Wachstums um jeden Preis in die öffentlichen Märkte mitzunehmen? Können also klassische Aktionäre wie die großen Vermögensverwalter oder Pensionskassen überzeugt werden, dass es sich lohnt, zu diesen Bewertungen zu investieren? Investieren bedeutet immer auch Spekulation. Das faszinierende an Finanzmärkten ist, dass es – trotz aller suggerierten Rationalität – letztlich keine absoluten Wahrheiten gibt. Ein von allen Analysten als ›todsichere‹ Anlage gehandeltes Unternehmen kann plötzlich ›flop­pen‹ und eine hoch-riskante Wette ›durch die Decke gehen‹. Es geht also auch bei VC-finanzierten Startups, die an die Börse wollen, darum, Anleger zu überzeugen. Schon einige Startups sind am Wechsel von der VC-Logik (*Assetization*, *Hyperwachstum*) auf die *Aktionärslogik* gescheitert (z.B. *WeWork*, *Uber*).

Auch *Deliveroo* hat in seiner Gründungsphase Risikokapital von zahlreichen VC-Firmen erhalten, darunter auch der Risikokapital-Arm von *Amazon*. Dass der Börsengang von *Deliveroo* schließlich als »schlechtester IPO der Geschichte« (Bradshaw/Mooney 2021) bezeichnet wurde, lag laut Beobachter*innen an mehreren Faktoren: einem erzwungenen Zeitpunkt, drohenden Regulierungsklagen und einem eigenwilligen *Governance*-Modell des Gründers (ebd.).

Maßgeblich für die Sichtbarkeit dieser Themen und den vorzeitigen Rückzug zahlreicher institutioneller Anleger war dabei eine Kampagne von *Deliveroo*-Arbeiter*innen und der Basisgewerkschaft IWGB (Woodcock/Cant 2022). Die Kampagne arbeitete mit dem britischen *Bureau of Investigative Journalism* zusammen, welches über eine eigens entwickelte App für Fahrer*innen niedrige Stundenlöhne von bis zu zwei Pfund nachweisen (ebd.) und so die Konsequenzen der Hyperwachstums-*Logik* von VC sichtbar machen konnte. Daraufhin organisierte der Interessensverband *Share Action* eine Konferenz mit über 20 Asset Manager*innen, Fahrer*innen von *Deliveroo* und der IWGB, um auf die sozialen Risiken des Geschäftsmodells aufmerksam zu machen (Watchman/Buttle 2021). Die Kampagne bezog also systematisch Teile der *Investitionskette* ein. Nach diesem Treffen zogen sich mehrere große Investmentfirmen wie *Legal & General Investment Management*, *Aviva Investors* und *M&G Investments* von der Bieterinnenrunde zurück (ebd.). Der Rückzug von Geboten und die Debatte um die Grundlagen des Firmenwerts hatten einen deutlichen Wertverfall zur Folge. Bereits am ersten Tag nach dem Börsengang wurden Anteile nur mehr zu 2,87 Pfund pro Stück (statt 3,90 Pfund) gehandelt, ein Verfall von 26 % der einen Wertverlust von über zwei Milliarden Pfund zur Folge hatte (Bradshaw/Mooney 2021). Nach einem Jahr hatte die Aktie 71 % an Wert verloren. Allein der Investor *Amazon* verzeichnete in diesem Jahr nach dem Börsengang Verluste von etwa 600 Millionen Pfund (Heimlich 2022).

Wesentlich für die erfolgreiche Kampagne der *Deliveroo*-Arbeiter*innen, IWGB und *Share Action* war ein Fokus auf institutionelle Anleger mit einem Fokus auf ESG (*Environmental, Social, and Corporate Governance*). Die Abkürzung bezeichnet Finanzprodukte und Geschäftsmodelle, die eine nachhaltige Struktur hinsichtlich Ökologie, sozialer Sicherheit und *Governance* vorweisen können. Vor allem auf soziale Gesichtspunkte konnte die Kampagne durch den direkten Austausch zwischen Asset-Manager*innen, Arbeiter*innen und Gewerkschaften aufmerksam machen. Für die nach ESG ausgerichteten potenziellen Anleger waren drei Aspekte relevant: die rechtlichen und regulatorischen Risiken rund um den Status von Fahrer*innen, die körperliche und soziale Sicherheit der Fahrer*innen sowie deren Menschen- und

Grundrechte (Watchman/Buttle 2021). Der Investmentfonds *Eden Tree* begründete den Rückzug seiner Teilnahme damit, das Geschäftsmodell der Firma könne »am besten als ein ›race to the bottom‹ charakterisiert werden, bei dem Beschäftigte im Wesentlichen als überflüssige Größe behandelt werden – was das genaue Gegenteil eines nachhaltigen Geschäftsmodells darstellt« (Topham 2021, unsere Übersetzung).

Die Investitionsdynamiken eines Börsengangs lassen sich schwer genau nachvollziehen, doch zusammenfassend wird klar, dass die Kampagne der *Deliveroo*-Arbeiter*innen und der IWGB in London zu Verlusten in mehrstelliger Millionenhöhe beigetragen und damit erheblichen Druck ausgeübt hat. *Investitionsketten* (also die Ansprache von potenziellen Anlegerinnen) wurden ebenso wie die *Logik* Risikokapitalfinanzierter Unternehmen (der Fokus auf nicht nachhaltige Geschäftspraktiken) in die Aktionen einbezogen. Die Kursverluste führten dann auch zu Versuchen seitens der Firma, auf Gewerkschaften zuzugehen, etwa indem eine (jedoch umstrittene) Einigung mit der Gewerkschaft GMB (*General, Municipal, Boilermakers and Allied Trade Union*) zur Absicherung selbstständiger Fahrer*innen getroffen wurde.

Ein ähnlicher Fall mit jedoch anderem Ausgang ereignete sich einige Jahre früher im Rahmen des Börsengangs des *Deliveroo*-Konkurrenten *Delivery Hero*, welcher Firmen wie *Deliveroo* und *Food Panda* besitzt. Anlässlich des Börsengangs am 30. Juni 2017 fand in Berlin, dem Hauptsitz der Unternehmensgruppe, eine Demonstration von Fahrer*innen statt, die eine konkrete Verbesserung ihrer Bedingungen forderten. Zusammen mit der Basisgewerkschaft FAU forderten die Kuriere eine Bezahlung aller Arbeitsmittel (Fahrrad, Reparaturen und Smartphone) vom Unternehmen (Lehmann 2017). Gut sichtbar und im Verbund mit Journalist*innen führen die Kuriere des *Delivery-Hero* Ablegers *Foodora* vier Tage vor dem Börsengang zusammen mit anderen Kurieren in einer Fahrrad-Demonstration durch die Stadt und platzierten Reparaturmaterialien öffentlichkeitswirksam vor einer Firmenzentrale. Vorab wurde dazu eine Pressekonferenz veranstaltet. Der organisierte Protest zeigte seine Wirkung schon vor dem Demonstrationsdatum: das Management von *Delivery Hero* sagte bereits vorab Gespräche zu und ließ verlauten, dass Reparaturen in Zukunft erstattbar sind. Im Unterschied

zu *Deliveroo* konnte der Börsengang von *Delivery Hero* als Erfolg gewertet werden, es erfolgte kein Kursabstieg. Bereits einige Jahre später konnte das Unternehmen sogar in den deutschen Aktienindex aufsteigen, aus dem es nun aber wieder ausgestiegen ist (*Delivery Hero 2022*). Der vor dem Börsengang aufgebaute Druck trug gleichzeitig mit dazu bei, dass sich das Modell der festen Beschäftigung für Lieferdienst-Kuriere in Deutschland etablieren konnte. Im Fall von *Foodora* und *Delivery Hero* konnte der Börsengang von Arbeiter*innen also genutzt werden, um Konzessionen zu erzwingen oder regulatorische Innovationen erleichtern.

5. Erfolgsbedingungen, Leerstellen und offene Fragen

Was lässt sich aus diesen Fällen lernen und inwiefern lässt sich das hier aufgezeigte Handlungspotenzial als *strukturelle Macht* begreifen? Die *Logik* des Risikokapitalgeschäftes führt zu aufgeblähten Bewertungen und der *Exit* ist ein absolut kritischer Punkt. Hier liegen also wunde Punkte, an denen Arbeitskämpfe, wie in den Fällen von *Deliveroo* und *Delivery Hero* gezeigt, ansetzen können. Arbeiter*innen sind aufgrund ihrer Position in der Produktion des Unternehmens möglicherweise dazu in der Lage, Informationen zu sammeln, die zeigen, dass Unternehmenspraktiken wirtschaftlich und/oder ethisch nicht nachhaltig sind und dies können sie zu kritischen Zeitpunkten gegenüber öffentlich rechenschaftspflichtigen Akteuren der *Investitionskette* problematisieren.

Die hier beschriebenen Interventionen von Arbeiter*innen und Gewerkschaften finden oft im Verbund mit Akteuren der kritischen Öffentlichkeit statt und mitunter kommt es zum direkten Austausch mit Anlegern. Arbeiter*innen und Gewerkschaften können hier von Praktiken des *Divestments* lernen, wie sie weltweit rund um Umwelt- oder Infrastrukturanliegen entstanden sind (ebd.). *Divestment*-Kampagnen konzentrieren sich nicht primär auf Öffentlichkeitsarbeit, sondern auf die gezielte Kommunikation mit Investoren in *Investitionsketten* über deren eigene Risiken: »Ihr Hauptzweck besteht darin, das spekulative Mindset von Liquiditätsgebern zu modifizieren und diese dazu zu

bringen, sich Gedanken über die Auswirkungen unverantwortlicher Investitionen [...] auf den Gesamtwert ihres Portfolios zu machen« (Feher 2019, unsere Übersetzung). Klassische Formen des Arbeitskampfes wie der Streik oder die Demonstration werden dabei weiterhin angewendet, verändern jedoch ihren Zweck. Waren sie bisher vorwiegend dazu gedacht, direkten ökonomischen Druck durch den Entzug der Arbeitskraft auszuüben, können sie sich durch die hier aufgezeigten Praktiken die spekulative *Logik* der Finanzwelt aneignen.

Zentral für die Nutzung solcher spekulativer Potenziale ist das *reputational capital* (Feher 2018: 205) eines Unternehmens, das sich beispielsweise in Kredit- und ESG-Ratings widerspiegelt. Solche Ratings sind selbst Resultate von spekulativen Praktiken: »Ratings sind letztlich das Produkt von Spekulation, nicht von Verhandlungen« (Feher 2019, unsere Übersetzung). Sie stellen den Versuch einer Messung dar, der aber eine absolute Grundlage fehlt. So wird die Kreditwürdigkeit von Unternehmen und ihre Glaubwürdigkeit in Bezug auf soziale und ökologische Praktiken reguliert und bewertet. Ultimativ setzen *spekulative Konflikte* hier an, um den Liquiditätszugang von Unternehmen und damit die Grundlage ihres Daseins zu beeinflussen. Wichtig ist dabei das gezielte Ansprechen von Teilen der Investitionskette, wie etwa nachhaltigkeitsfokussierten institutionellen Anlegern oder staatlichen Institutionen. Dabei können Arbeiter*innen, Gewerkschaften und andere Akteure etwa auf bestehende staatliche Regulierungen, die Verletzung von Grundrechten sowie die Nichteinhaltung von Nachhaltigkeits-Leitlinien zu Ökologie, sozialen Standards und *Governance* (ESG) hinweisen. Insbesondere ESG-Indikatoren sind komplex und nicht einfach zu überblicken (Waas 2021), weswegen sich eine Zuspitzung und Kommunikation möglicher Inkohärenzen lohnt.³ Wie

3 Dass *ESG-Investments* Chancen zur strategischen Intervention für Beschäftigte eröffnen, sollte jedoch nicht darauf schließen lassen, dass vom Einsatz von ESG-Indikatoren ein Wandel hin zu nachhaltigem oder sozial verantwortlichem Wirtschaften ausgeht (vgl. Parfitt 2020). Wir verstehen *ESG-Investments* vielmehr eine aktuelle Spielart der Finanzialisierung, die neben neuen Problemen auch eigene Strategien der Gegenmacht birgt.

bereits erwähnt, beschränken sich die genannten Möglichkeiten nicht auf Arbeitskonflikte der Digitalwirtschaft, sondern sind ebenso relevant in anderen Bereichen der Wirtschaft, etwa bei organisierten Schuldenstreiks, Pipeline-Protesten oder städtischen Initiativen gegen Wohnungsräumungen (Feher 2018).

Eine über die *Logik* der Finanzmärkte informierte Praxis zeigt also Handlungsspielräume auf und kann so *strukturelle Macht* gewinnen – etwa durch die Sichtbarmachung, Zuspitzung oder Skandalisierung von investitionsrelevanten Informationen, die wiederum die Liquiditätsbedingungen für Unternehmen einschränken. Dafür bietet sich etwa die strategische Zusammenarbeit mit Interessensverbänden oder Rechercheverbänden an, aber auch die direkte Kommunikation mit Investoren. Strategien, die in klassischen Arbeitskonflikten als »Diskursmacht« (Schmalz/Dörre 2014) oder »gesellschaftliche Macht« (ibid.) eher im Hintergrund eine Rolle spielten, erhalten in finanzierten Arbeitskonflikten mitunter strukturellen Charakter.

6. Die Rolle von Gewerkschaften

Mit Bezug auf Gewerkschaften fallen hier zwei Aspekte auf. Erstens bedienen sich Akteure in den diskutierten Fällen nicht des üblichen Arsenal des gewerkschaftlichen Arbeitskonflikts – breite Mobilisierung einer Mitgliederbasis, Streiks oder Tarifverhandlungen spielen zunächst keine Rolle. Stattdessen finden strategische Kooperationen und Mobilisierungen statt, die etwa die Gefährdung des *Reputationswerts* einer Firma und Kapitalzugang in *Investitionsketten* zur Folge haben. Daraus lassen sich dann Machtpotenziale für Konzessionen und Verhandlungen ableiten. Zweitens sind, für Konflikte in der Digitalökonomie relativ üblich, ausschließlich Basisgewerkschaften an den Mobilisierungen beteiligt und keine der großen Mitgliedergewerkschaften. Wie sind diese Punkte mit Blick auf gewerkschaftliche Formen der Gegenmacht zu beurteilen?

Zunächst lässt sich hier ein Potenzial identifizieren, das auch für etablierte Gewerkschaften das spärliche Arsenal an Konfliktmitteln ge-

genüber multinationalen, durch Risikokapital abgesicherten Akteuren erweitert. Vor allem große Mitgliedergewerkschaften können auf eine große Anzahl von Ressourcen zugreifen, die sie für diese Art von Aktionen (etwa Recherchetätigkeiten) zu einem geeigneten Akteur machen. Vor allem aber besitzen große Gewerkschaften eigene Formen institutioneller und vor allem gesellschaftlicher Macht, die für die strategische Skandalisierung von Börsengängen oder Finanzierungsrunden geeignet sind. Gleichzeitig sind die Spielräume hierfür mitunter rechtlich begrenzt.

Für subversivere Spielarten der Gegen-Spekulation eignen sich wiederum Basisgewerkschaften gut, die weniger den institutionellen Spielregeln der *Sozialpartnerschaft* unterliegen. Dabei können mitunter auch kreative Kooperationen zwischen beiden Gruppenformen entstehen (Niebler 2020). Auf einer breiteren Ebene bringen die von uns aufgezeigten *spekulativen Konflikte* die Frage mit sich, ob die Grenzen gewerkschaftlichen Kernhandelns an den Betriebstoren enden (sofern es diese noch gibt), oder sich bis an die Börse fortsetzen sollten. Mit Blick auf die mittlerweile stark finanzialisierte Unternehmenslandschaft und die noch stärker finanzialisierte Digitalökonomie sind dabei durchaus Anlässe für eine Kalibrierung etablierter Handlungsansätze gegeben.

7. Ausblick und Anknüpfungen

Die hier analysierten Fälle zeigen, dass und wie Arbeiter*innen und Gewerkschaften Gegenmacht gegenüber Finanzmarkt-Akteuren der Digitalökonomie mobilisieren können. Ihre Interventionen können mitunter drastische Kosten verursachen (*Deliveroo*) oder dem Unternehmen lang geforderte Konzessionen abringen (*Foodora*). Erfolgreich erscheinen vor allem jene Strategien, die sich auf die Liquiditätsbeschaffung für Unternehmen und die dafür notwendigen spekulativen Praktiken der Investition einlassen. Daraus erwachsen Möglichkeiten, die Akteure globaler Finanzmärkte »auf ihrem eigenen Terrain heraus[zufordern« (Komporozos-Athanasiou 2022: 126). In diesem Sinne haben wir die *Logik* und *Investitionsketten* rund um Risikokapital erar-

beitet. Ähnliches ist auch für andere Finanzintermediäre gefragt, um diese Form von *struktureller Macht* auch für Beschäftigte zu etablieren, die etwa in einem *Private-Equity*-finanzierten oder in börsennotierten Unternehmen arbeiten.

Etablierte Werkzeuge des Arbeitskampfs transformieren sich dabei mitunter, nehmen stärker symbolische Rollen an (Streiks), werden ausgebaut (strategische Kommunikation mit Stakeholdern) oder zurückgestellt (klassische Verhandlungen mit Unternehmensleitungen). In den von uns aufgezeigten Fällen zeigen Arbeiter*innen und Gewerkschaften aus ihrem Erfahrungswissen heraus Risiken für Investoren auf, spitzen dieses zu oder skandalisieren Geschäftspraktiken. Dabei greifen sie auf Werkzeuge von *Divestment*-Kampagnen, Interessensverbänden, investigativem Journalismus oder Diskussionen um ESG-*Investments* zurück. Im Erfolgsfall können so durch die (drohende oder bereits erfolgte) Einschränkung des Kapitalzugangs von Unternehmen Zugeständnisse erzwungen werden.

Für die Zukunft erscheint relevant, sich über Strategien der Gegenspekulation in beschäftigungsintensiven Branchen breiter auszutauschen, um diese auszubauen oder mit neuen Formen zu experimentieren. Dazu kann auch das Erfahrungswissen von Gewerkschaften beitragen, wenn diese sich auf neue Formen einlassen (Martin/Quick 2020). Gezielt ansprechen ließen sich in größeren Kampagnen auch supranationale Akteure wie etwa die *Europäische Union*, die über den *Europäischen Investment Fund* (EIF) in viele Risikokapitalfonds investiert. Staatliche Gelder tragen eine politische Verantwortung und sollten und können zur Rechenschaft gezogen werden um *Investorenlogik* und *Investitionsketten* gezielt zu stören. Letztlich stehen Arbeiter*innen und die mit ihnen verbündeten Institutionen vor der Aufgabe, sowohl ihren Begriff von Arbeitskampf als auch dessen Praxis neu zu denken.

Literatur

- Alemamy, Luisa/Andreoli, Job (Hrsg). 2018. *Entrepreneurial finance: The art and science of growing ventures*. Cambridge, UK/New York: University of Cambridge Press.
- Altenried, Moritz. 2020. The Platform as Factory: Crowdwork and the hidden labour behind Artificial Intelligence. *Capital & Class* 44 (2): 145–158. doi: 10/ggjfrh.
- Animento, Stefania/Di Cesare, Giorgio/Sica, Cristian. 2017. Total Eclipse of Work? Neue Protestformen in der gig economy am Beispiel des Foodora Streiks in Turin. *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft* 47(187): 271–290. doi: 10.32387/prokla.v47i187.145.
- Appelbaum, Eileen/Batt. Rosemary. 2014. *Private Equity at Work: When Wall Street manages Main Street*. New York: Russell Sage Foundation.
- Arjaliès, Diane-Laure/Grant, Philip/Hardie, Iain/MacKenzie, Donald/Svetlova Ekaterina. 2017. *Chains of Finance. How Investment Management is Shaped*. Oxford: Oxford University Press.
- Atomico. 2021. State of European Tech 2021. <https://2021.stateofeuropeantech.com/chapter/executive-summary/>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Bourdieu, Pierre. 1990. *The Logic of Practice*. Redwood City, CA: Stanford University Press.
- Bradshaw, Tim/Mooney, Attracta. 2021. Disaster strikes as Deliveroo becomes ›worst IPO in London's history‹. *Financial Times*, 31. März 2021.
- Braun, Benjamin. 2021. Asset Manager Capitalism as a Corporate Governance Regime. In: Hacker, Jacob S./Hertel-Fernandez, Alexander/Pierson, Paul/Thelen, Kathleen (Hg.). *The American Political Economy: Politics, Markets, and Power*. New York: Cambridge University Press, 270–290.
- Braun, Benjamin. 2022. Exit, Control, and Hypocrisy: Structural Power under Asset Manager Capitalism. *Politics & Society* 50(4): 630–654.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. 2017. *BMAS – Weißbuch Arbeiten* 4.0.

- Clover, Joshua. 2016. *Riot. Strike. Riot. The new era of uprisings*. London/New York: Verso.
- Cooman, Franziska. 2021. Veni vidi VC – The backend of the digital economy and its political making. *Review of International Political Economy* 0(0) :1-23. doi: 10.1080/09692290.2021.1972433.
- Cooman, Franziska. 2022. Imprinting the Economy: The Structural Power of Venture Capital. *Environment and Planning A: Economy and Space*. doi: 10.1177/0308518X221136559.
- Culpepper, Pepper D. 2015. Structural Power and Political Science in the Post-Crisis Era. *Business and Politics* 17(3): 391–409. doi: 10.1515/bap-2015-0031.
- Daub, Adrian. 2020. *What Tech calls Thinking: An inquiry into the intellectual bedrock of Silicon Valley*. New York: Macmillan US.
- Delivery Hero. 2022. Delivery Hero Joins the MDAX | Delivery Hero. <https://www.deliveryhero.com/newsroom/delivery-hero-joins-the-mdax/>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Dyer-Witheyford, Nick. 2015. *Cyber-Proletariat: Global Labour in the Digital Vortex*. Toronto, Ontario/London: Pluto Press.
- Epstein, Gerald. 2005. *Financialization and the world economy*. Cheltenham, UK/Northampton, MA: Edward Elgar.
- Fairfield, Tasha. 2015. Structural Power in Comparative Political Economy: Perspectives from Policy Formulation in Latin America. *Business and Politics* 17(3): 411–41. doi: 10.1515/bap-2014-0047.
- Feher, Michael. 2019. Movements of Counter-Speculation: A Conversation with Michael Feher. By William Callison. *Los Angeles Review of Books*, 12. Juli 2019. <https://lareviewofbooks.org/article/movements-of-counter-speculation-a-conversation-with-michel-feher/>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Feher, Michel. 2018. *Rated Agency: Investee Politics in a Speculative Age*. New York: Zone Books.
- Fichtner, Jan/Heemskerk, Eelke M. 2020. The New Permanent Universal Owners: Index funds, patient capital, and the distinction between feeble and forceful stewardship. *Economy and Society* 49(4): 493–515. doi: 10.1080/03085147.2020.1781417.

- Fraser, Nancy/Jaeggi, Rahel. 2018. *Capitalism: A conversation in critical theory*. Medford, MA: Polity Press.
- Harvey, David. 2011. *The Enigma of Capital and the Crises of Capitalism*. London: Profile Books.
- Heimlich, Benjamin. 2022. Deliveroo feiert Börsen-Jubiläum: Horror-Jahr kostet Amazon 600 Millionen. <https://www.deraktionaer.de/artikel/medien-ittk-technologie/deliveroo-feiert-boersen-jubilaum-horror-jahr-kostet-amazon-600-millionen-20248192.html>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Krippner, Greta R. 2005. The financialization of the American economy. *Socio-Economic Review* 3(2): 173–208. doi: 10.1093/SER/mwio08.
- Kupor, Scott. 2019. *Secrets of Sand Hill Road: Venture capital and how to get it*. New York: Portfolio/Penguin.
- Marx, Karl. 2017. *Das Kapital*. Band 1. Unveränderter Nachdruck der 11. Auflage 1962. Berlin: Karl Dietz Verlag.
- Marx, Karl/Engels, Friedrich. 2009. *Werke*. Band 8. August 1851 bis März 1853. Berlin: Karl Dietz Verlag.
- Niebler, Valentin. 2020. ›YouTubers Unite‹: Collective Action by YouTube Content Creators. *Transfer: European Review of Labour and Research* 26(2): 223–27. doi: 10.1177/1024258920920810.
- Niebler, Valentin. 2023. Coalitional Power in the Digital Economy: Alliances of Gig and Tech Workers. In: *Trajectories of platform capitalism and platform work (Special Issue)*. Brüssel: Friedrich-Ebert Stiftung.
- Niebler, Valentin/Kern, Annemarie. 2020. Organizing YouTube: A novel case of platform worker organising. *Trade Unions in Transition* 4.0. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Schaupp, Simon. 2021. *Technopolitik von unten: Algorithmische Arbeitssteuerung und kybernetische Proletarisierung*. Berlin: Matthes & Seitz.
- Schaupp, Simon/Heiland, Heiner (Hg.) 2022. *Widerstand im Arbeitsprozess. Eine arbeitssoziologische Einführung*. Bielefeld: transcript.
- Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus. 2014. *Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens*.

- Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 21(3): 217–237.
- Staab, Philipp. 2019. Digitaler Kapitalismus: Markt und Herrschaft in der Ökonomie der Unknappheit. Berlin: Suhrkamp.
- Strange, Susan. 1990. Finance, Information and Power. *Review of International Studies* 16(3): 259–74.
- Tarnoff, Ben. 2020. The Making of the Tech Worker Movement. Logic Magazine. <https://logicmag.io/the-making-of-the-tech-worker-movement/full-text/>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Tassinari, Arianna/Maccarrone, Vincenzo. 2017. Striking the Startups. <https://jacobin.com/2017/01/foodora-strike-turin-gig-economy-startups-uber/>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Thiel, Peter. 2014. Zero to one: Notes on startups, or how to build the future. New York: Crown Business.
- Topham, Gwyn. 2021. Deliveroo dampens IPO expectations as investors raise workers' rights concerns. *The Guardian*, 29. März 2021. <https://www.theguardian.com/business/2021/mar/29/deliveroo-ipo-investors-workers-rights>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Urban, Hans-Jürgen. 2019. Gute Arbeit in der Transformation: Über ein-greifende Politik im digitalisierten Kapitalismus. Hamburg: VSA.
- Parfitt, Claire. 2020. ESG integration treats ethics as risk, but whose ethics and whose risk? Responsible investment in the context of precarity and risk-shifting. *Critical Sociology* 46(4-5): 573–587.
- Vandaele, Kurt. 2018. Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. Working Paper 2018.05. Brüssel: European Trade Union Institute.
- Van Doorn, Niels/Badger, Adam. 2020. Platform Capitalism's hidden abode: Producing data assets in the Gig Economy. *Antipode* 52(5): 1475–95. doi: 10.1111/anti.12641.
- Watchman, Paul/Buttle, Martin. 2021. Deliveroo: The worst ipo in history, with a side-order of esg investor boycott. <https://www.responsible-investor.com/deliveroo-the-worst-ipo-in-history-with-a-side-order-of-esg-investor-boycott/>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.

- Weigel, Moira. 2017. Coders of the World, Unite: Can Silicon Valley Workers Curb the Power of Big Tech? *The Guardian*, 31. Oktober 2017.
- Woodcock, Jamie/Cant, Callum. 2022. Platform Worker Organising at Deliveroo in the UK: From Wildcat Strikes to Building Power. *Journal of Labor and Society* 25(2): 220–36. doi: 10.1163/24714607-bja10050.
- Zuboff, Shoshana. 2018. Das Zeitalter des Überwachungskapitalismus. Frankfurt a. M./New York: Campus.

Gegenöffentlichkeit folgt Singularisierung? Der Arbeitskampf bei Gorillas und die Herausforderungen gegenwärtiger Rider-Proteste

Janis Ewen, Heiner Heiland und Martin Seeliger

1. Einleitung

Fahrradkurier:innen sind fester Bestandteil deutscher Städte und ihre Dienstleistungen Teil eines urbanen Lebensstils. Emblematisch für diese Entwicklung sind die sich seit einigen Jahren verbreitenden Lieferdienste für Mahlzeiten und Waren des alltäglichen Bedarfs. Auch wenn diese auf die Zentren von Großstädten beschränkt und (bisher) von begrenztem Umfang sind, geht ihre gesellschaftliche Relevanz weit über diese hinaus. Sie stehen exemplarisch für digital organisierte und kontrollierte Arbeitsprozesse mit prekären Arbeitsbedingungen. Wie wir argumentieren, sind diese Lieferdienste Resultat einer Singularisierung moderner Gesellschaften. In umfassenden Protesten und Widerständen der Beschäftigten äußert sich jedoch ein Widerspruch, den wir ausgehend vom Blickpunkt der arbeitspolitischen Öffentlichkeit analysieren.

Der zunehmende Einsatz von Computertechnik wirkt auf die Konstitution solcher Öffentlichkeiten ambivalent. Während die Möglichkeit, digital zu kommunizieren einerseits das Potenzial der Belegschaft steigert, untereinander – etwa über Chat-Gruppen und E-Mail-Verteiler – zu kommunizieren, wächst damit auch die Chance für das Management, diese Kommunikation zu überwachen und zu beeinflussen.

Gleichzeitig ersetzt die Anwendung digitaler Technologie unmittelbare Interaktion im Produktionsprozess durch automatisierte Sequenzen und algorithmisches Management (Kellogg et al. 2020). Ob die digitale Transformation Möglichkeiten der (kollektiven) Handlungsfähigkeit am Arbeitsplatz verstellt oder öffnet, ist nur im konkreten betrieblichen Kontext zu analysieren. Nur in diesem lässt sich beobachten, auf welche Weise die Aneignung der technischen Infrastrukturen durch die Beschäftigten stattfindet und ob sich etwa neue Räume für arbeitspolitische Öffentlichkeiten erschließen, in denen um die Legitimität von betrieblichen Maßnahmen gerungen wird.

Am Beispiel der Arbeitskämpfe beim Lieferdienst *Gorillas* untersuchen wir die zentralen Prozesse und Akteure der Auseinandersetzungen und zeigen, wie in diesem Feld interessenpolitische Mobilisierungen fern der etablierten Strukturen entstehen. Diese sind geprägt von einer hohen Konfliktodynamik, die eng mit Prozessen der Singularisierung und arbeitspolitischen Öffentlichkeiten verbunden und das Resultat einer wirkungsvollen digitalen Gegenmacht ist. Unter dieser verstehen wir Praktiken, die auf die Selbstermächtigung der Subjekte abzielen, was sowohl widerständige Handlungen gegenüber Prozessen digitaler Kontrolle (Heiland 2023) als auch die effektive Nutzung digitaler Technologien zu Zwecken der autonomen Organisation gegen Herrschaftsverhältnisse umfasst (z. B. Savage/Hau 2022).

Nach einer Skizzierung der charakteristischen Merkmale von Rider-Arbeit (2), wird anschließend mit Bezug auf singularisierte Lebensführung einerseits und arbeitspolitische Öffentlichkeiten andererseits der theoretische Rahmen dargelegt (3). Es folgt eine Darstellung des Unternehmens *Gorillas*, der dortigen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie des Arbeitskamps von 2021 (4), dessen Besonderheiten wir hinsichtlich der Konfliktstrategie sowie der arbeitspolitischen und medialen Öffentlichkeit herausarbeiten und schließlich zusammen mit Andreas Reckwitz Krisentheorie der »Spätmoderne« diskutieren (5). Abschließend werden die Thesen und Erkenntnisse in einem Fazit resümiert (6).

2. Rider-Arbeit im digitalisierten Kapitalismus

In Zeiten großflächiger technologischer Umbrüche verschieben sich mit der sozioökonomischen Konstellation kapitalistischer Gesellschaften auch deren Arbeitsbeziehungen. Der digitale (Nachtwey/Staab 2020), beziehungsweise digitalisierte (Ewen/Nies/Seeliger 2022) Kapitalismus zeichnet sich nicht nur durch rapides Wachstum in bestimmten Branchen aus, sondern auch durch eine Restrukturierung von Marktordnungen sowie von Beschäftigungs- und Erwerbsverhältnissen. Während in der fordistischen Epoche eine weitgehend standardisierte Massenproduktion von großen, relativ homogenen Belegschaften betrieben wurde, erodierten diese Standards im post-fordistischen Produktionsmodell ab den 1970er-Jahren. Die Ausweitung des Dienstleistungssektors, eine erhöhte Frauenerwerbsquote sowie ein zunehmend auf Eigenverantwortlichkeit abhebendes Kontrollregime bedingten eine Restrukturierung der sozialen Ordnung der Erwerbsarbeit, an die auch der aktuelle Übergang in den digitalisierten Kapitalismus anknüpft.

Ansichts des zunehmenden Einsatzes koordinierender Plattformen (Srnicek 2018) und algorithmischen Managements im betrieblichen und zwischen-betrieblichen Wertschöpfungsprozess erkennt Pfeiffer (2021) einen strategischen Bedeutungsgewinn der Distributivkräfte als charakteristisches Moment des digitalisierten Kapitalismus. Rider-Arbeit in Form von Essenslieferungen sind ein beispielhafter Fall von Arbeitspolitik im digitalisierten Kapitalismus. Die Arbeitsbeziehungen in diesem Bereich zeichnen sich durch eine hohe Konfliktintensität aus (Heiland 2020). Prekäre Beschäftigungsbedingungen, schlechte Löhne und intensiv geführte Arbeitskämpfe verweisen auf die Abwesenheit sozialpartnerschaftlicher Arrangements, wie sie für weite Teile der deutschen Ökonomie vor allem von den 1950er bis in die 1990er Jahre charakteristisch waren (vgl. Ewen et al. 2022). Muster arbeitspolitischer Abstimmung erscheinen in diesem neuen Arbeitsfeld für Heiland und Brinkmann (2020: 121) als »instabil und wenig strukturiert, sodass mikropolitische Praktiken besondere Relevanz erlangen.« Gleichzeitig lassen sich bei einzelnen Essenslieferdiensten zunehmend Formen von institutionalisierter Interessenpolitik durch Betriebsräte

sowie stärker organisierte Arbeitsbeziehungen feststellen (Ewen 2022). Diese Tendenzen sind allerdings fragil, da sich das Feld der Plattform- und Expresslieferdienste in ständiger Umstrukturierung befindet und Ansätze seiner institutionellen Einbettung stets von Neuem in Frage gestellt werden.

Das hier betrachtete Unternehmen *Gorillas* lässt sich im engeren Sinne nicht als Plattformunternehmen klassifizieren. Es verfügt über eigene Warenlager aus denen es die Lieferungen abwickelt und versucht – anders als Plattformunternehmen – keine proprietären Märkte (Staab 2019) zu schaffen, auf denen andere Händler:innen ihre Waren gegen Provision anbieten können. Auch sind die Rider bei *Gorillas* nicht selbstständig, sondern angestellt, wie es heute allerdings auch bei Plattformlieferdiensten in Deutschland der Fall ist. Gleichwohl lassen sich deutliche Parallelen bezüglich der start-up-typischen Unternehmensfinanzierung über Risikokapital, der dominanten Wachstumslogik (anstelle von Profitabilität) sowie der app-basierten Arbeitssteuerung der Fahrer:innen erkennen. Gerade diese Spezifik des Unternehmens ist für die Analyse der dortigen Arbeitskonflikte von Bedeutung, weil sie Einfluss auf die arbeitspolitische Öffentlichkeit sowie die betriebliche Konfliktführung der Rider hat, die bislang in der Forschung nur wenig Beachtung finden.

3. Singularisierung und arbeitspolitische Öffentlichkeiten

3.1 Rider-Arbeit und Konsummuster in der Gesellschaft der Singularitäten

Die Kultur- und Gesellschaftstheorie von Andreas Reckwitz bietet einen Rahmen zur Analyse von Rider-Arbeit. In mehreren Monografien analysiert Reckwitz (2017; 2019) die »kulturelle Logik der Subjekttransformation in der Moderne« (2020: 28), die er in drei Stadien gliedert. Auf die bürgerliche Moderne des 18. und 19. Jahrhunderts, die moralische Respektabilität als Leitwert individueller Subjektivierung kultivierte, folgte von den 1920er Jahren an bis in die 1970er die organisierte Moder-

ne, deren hauptsächliche Subjektivität sich um Selbstverwirklichung im Rahmen festgefügtter, standardisierter Erwerbs- und Lebensverhältnisse arrangierte. Reckwitz konstatiert die Entstehung einer kreativ-konsumistischen Subjektivität seit den 1980er Jahren, welche sich in Formen der Arbeit, persönlicher Beziehungen sowie denjenigen Praktiken manifestiert, »in denen das Subjekt unmittelbar ein Verhältnis zu sich selber herstellt« (ebd.: 29).

Getrieben von einer Postindustrialisierung der Ökonomie, der Bildungsexpansion und einer allgemeinen kulturellen Liberalisierung bildet sich laut Reckwitz (2019: 77) eine gesellschaftliche Konstellation des ›Kulturellen Kapitalismus‹ heraus. Ein zentrales Merkmal dieser sozialen Ordnung ist die Bedeutung singulärer Güter, denen kultureller Wert zugeschrieben wird und die als Vehikel und Substanz singularisierter Subjektentwürfe dienen. Entsprechende Güter verkörpern für ihre Verbraucher:innen spezifische Bedeutungen sowie einen »Anspruch auf Einzigartigkeit« (2017: 13). Gleichzeitig folgt auch der Konsum der Güter einer »singularistischen Struktur« (ebd.: 114), indem die Verbraucher sie – mal mehr und mal weniger kreativ – in den Stoffwechsel singularisierter Subjektentwürfe einspeisen. »Die Standardmärkte für funktionale Massengüter [...] werden so »von Singularitätsmärkten abgelöst« (ebd.).

Sozialstrukturell betrachtet gliedert sich diese neue Konstellation nach Reckwitz in vier Klassen: die kleine Oberklasse, die traditionelle Mittelklasse, die prekäre Klasse und die neue oder auch akademische Mittelklasse. Angehörige der neuen Mittelklasse sind für Reckwitz die Protagonisten des singularistischen Lebensstils. Diese mehrheitlich in Großstädten lebende Gruppe zeichnet sich durch hohe Bildung, liberal-kosmopolitische Werthaltungen, ein progressives Selbstverständnis sowie ein starkes Distinktionsbewusstsein aus. »Die Kultur der Selbstentfaltung, der Lebensqualität und der Valorisierung des Alltags«, so führt er (2019: 94) aus, »geht in der neuen Mittelklasse eine Synthese mit dem Interesse an Erfolg und Status ein. Hier erweist sich die Klasse als ein *Neobürgertum*.«¹

1 Die Darstellung der neuen Mittelklasse durch Reckwitz, mit relativ homogenen sozialstrukturellen Merkmalen und korrespondierenden kulturellen Präferenzen

Als neoliberales Kulturelement folgen Praktiken der Singularisierung nicht nur dem individuellen Geltungsdrang (beziehungsweise entsprechenden sozial institutionalisierten Erwartungen) eines »dramaturgischen Selbst« (2017: 246), sondern häufig auch einem Prinzip der Rationalisierung alltäglicher Lebensführung. Vor diesem Hintergrund treten Lieferdienste wie *Gorillas* nicht nur als Anbieter praktischer Zuarbeiten zur Bewältigung des Alltags, sondern auch als potenzielle Lieferanten singularistischer Identifikationsangebote auf. So warb das Unternehmen mit einem »Gruß an alle, die morgens um 8 schon *Bio-Gurken aus der Region* bestellen« und zielte damit auf ein Konsument:innenprofil mit unkonventionellen Tagesabläufen, die auf eine Leistungsorientierung hindeuten lassen, sowie mit Gesundheitsbewusstsein und einer regionalen Orientierung als Indiz für Nachhaltigkeit und fairen Handel. Das Essen als besonderer »Baustein des singularistischen Lebensstils« (ebd.: 309) spiegelt sich in dem breiten Sortiment verschiedener Speisen wider, die Lieferdienste wie *Lieferando* ihren Kund:innen bieten. In der Gesellschaft der Singularitäten stellt Rider-Arbeit damit ein Asset in dreierlei Hinsicht dar: Die Lieferant:innen bringen, was man will, wohin man gerade ist, während der Konsumakt gleichzeitig ein progressiv-geschmackvolles Identifikationsangebot bietet.

Die drei Merkmale der von Reckwitz als für die Spätmoderne charakteristisch beschriebenen kreativ-konsumistischen Subjektivität bildet die folgende Tabelle ab.

zen, wird der empirischen Wirklichkeit allerdings nicht immer gerecht (Kumkar/Schimank 2021; Mau et al. 2020) und sollte daher lediglich als idealtypische Verdichtung einer sozialen Gruppe verstanden werden. Wie später dargelegt wird, ist die Identifizierung einer solchen Mittelklasse aber geeignet, um sowohl die Kund:innen als auch die Rider zu analysieren und die Proteste letzterer zu erklären.

Tabelle 1: Merkmale der kreativ-konsumistischen Subjektivität und ihr Bezug zum Konsum von Rider-Dienstleistungen

	Merkmal nach Reckwitz	Bezug auf Konsum von Rider-Dienstleistungen
1.	Ökonomisch organisierter Arbeitseinsatz	Ausdifferenzierung der gesellschaftlichen Arbeitsteilung; Rationalisierung der Lebensführung
2.	Praktiken persönlicher Beziehungen	Direkte Belieferung des isolierten Privathaushaltes mit singularisierenden Gütern
3.	Selbst-Technologien	Aufwertung durch ständige Verfügbarkeit von Waren des alltäglichen Bedarfs und Genussmitteln, progressiv-geschmackvolles Identifikationsangebot und Entlastung

3.2 Das Konzept der arbeitspolitischen Öffentlichkeit

Für arbeitspolitische Prozesse in singularisierten Gesellschaften spielen Öffentlichkeiten eine besondere Rolle. Als sozialwissenschaftliches Konzept bezeichnet Öffentlichkeit diejenige Sphäre, in der Gesellschaften sich über sich selbst verständigen. Mit seiner Untersuchung zum *Strukturwandel der Öffentlichkeit* hat Jürgen Habermas (2015 [1962]) diese Prozesse der Selbstverständigung und die Entwicklung ihrer Voraussetzungen analysiert.

Obwohl der ›Strukturwandel‹ mit Blick auf sein späteres Werk vermutlich das materialistischste von Habermas' Büchern darstellt, attestieren ihm Oskar Negt und Alexander Kluge (1972) in *Öffentlichkeit und Erfahrung* eine klassenpolitische Leerstelle. Während Habermas, so die Kritik, Öffentlichkeit auf ein Projekt des privilegierten Bürgertums reduziert, arbeiten Negt und Kluge den kollektiv-reflexiven Charakter proletarischer Öffentlichkeiten heraus. Klassenkulturell geprägte Sozialräume wie Kneipen oder Sportvereine, aber auch Periodika wie Gewerkschaftspublikationen oder Arbeiterbildungsveranstaltungen eröffnen für Angehörige unterer Klassen einen diskursiven Rahmen, der

es ihnen ermöglicht, gesellschaftliches Reflexionsvermögen von ihrem Standpunkt aus zu mobilisieren.

Allerdings ist Erwerbsarbeit auch für Negt und Kluge (1972: 10) Bestandteil des Privaten. Zwar existiert ihnen zu Folge auch in Unternehmen eine betriebliche Öffentlichkeit. Diese erscheint ihnen jedoch als eine »sogenannte« und sei daher praktisch »überhaupt nicht mehr als ›Öffentlichkeit‹ darstellbar« (ebd.: 95). Sie betonen zwar, dass gerade Arbeitsprozesse unweigerlich auf Kooperationen und Interaktionen der Arbeitenden beruhen, doch Gegenstand ihrer Analyse betrieblicher Öffentlichkeiten ist allein die Betriebsversammlung, die von engen Vorgaben betreffend Durchführung und Inhalten gerahmt ist und daher von Negt und Kluge (1972: 96) als »absolutistisch« identifiziert wird. Dies ist hinsichtlich der Konstitution von Unternehmen als »private Regierungen« (Anderson 2019) nicht falsch. Doch wie bereits Schmidt und Weick (1975) im Anschluss an Negt und Kluge darlegen, existieren auch in Arbeitskontexten verschiedene Ausprägungen von Öffentlichkeit, die beispielsweise in Form von Betriebszeitungen, gewerkschaftlichen Publikationen oder Arbeitskämpfen in unterschiedlichem Ausmaß in der Lage sind, betriebliche Herrschaft in Frage zu stellen. Während also Habermas Öffentlichkeit und Arbeit in Gänze voneinander trennt, erweitern Negt und Kluge das Konzept der Öffentlichkeit um eine materialistische Komponente, vernachlässigen dabei aber ebenso das Feld der Arbeit (Heiland et al. 2022). Erst im Anschluss an diese bedeutenden Vorarbeiten und die weitere Diskussion von Schmidt und Weick wird deutlich, dass verschiedene Praktiken und Prozesse von Arbeit spezifische und bedeutsame Formen der (betrieblichen) Öffentlichkeit darstellen – beispielsweise als zwar begrenzte aber wirkmächtige Mitbestimmung oder in den alltäglichen Praktiken der Beschäftigten (Brinkmann et al. 2022). Denn die betriebliche Öffentlichkeit ist letztlich der zentrale Ort, an dem der Konflikt um die konkurrierenden Integrationsmodi der Erwerbsarbeit – zwischen unternehmerisch-rationalen und kollegial-solidarischen Logiken – ausgetragen wird.

Im Anschluss daran ist ergänzend zu betonen, dass die Rolle von Öffentlichkeit in der Arbeitswelt über einzelne Betriebe hinausgeht. Unter dem Oberbegriff arbeitspolitischer Öffentlichkeit haben wir (Heiland

et al. 2022) ein Mehrebenenmodell von betrieblicher, sektoraler und proletarischer Öffentlichkeit als unterschiedlich weit reichende Dimensionen vorgeschlagen, im Rahmen dessen politische und ökonomische Ordnungsbildungen im Produktionsprozess reflektiert und legitimiert werden. Anschließend an jüngere öffentlichkeitstheoretische Debatten (Seeliger/Sevignani 2021) haben wir die Entwicklung arbeitspolitischer Öffnung als Strukturwandel im Verhältnis von Globalisierung, Kommodifizierung und Digitalisierung dargestellt, im Zuge dessen sich mit der Raumdimension, dem Warencharakter und dem Technikeinsatz ein grundlegender Formwandel der Strukturierung von Erwerbsarbeit und deren öffentlicher Legitimation vollzieht.

Für die hier anvisierte Rider-Arbeit sind vor allem die Digitalisierung von Öffentlichkeit und deren ambivalente Effekte relevant. Durch diese werden unmittelbare Interaktionen durch Technik mediatisiert und kontrollierbar gemacht. Mitunter wird dadurch Kommunikation zwischen Beschäftigten und damit die Konstitution von (Gegen)Öffentlichkeit unterbunden (Brinkmann et al. 2022: 85), oder die Inhalte der Kommunikation werden kontrolliert, wenn z.B. eine Chat-App bei *Amazon* in den USA die Wörter ›*union*‹ oder ›*living wage*‹ zensiert (Klippenstein 2022). Im Kontrast dazu vermag digitale Kommunikation kollektives Handeln zu initiieren und zu unterstützen (Beyer 2014). Arbeitspolitische Öffentlichkeiten bilden sich demnach auf Basis von Foren und Chats und sind in der Lage eine digitale Gegenöffentlichkeit zu etablieren (z.B. Wood 2015; Heiland/Schaupp 2020). Im Folgenden werden die Rider-Proteste bei *Gorillas* mit Fokus auf solchen arbeitspolitischen Öffentlichkeiten sowie die zugrundeliegende Singularisierung untersucht und auf die Entstehung digitaler Gegenmacht geprüft.

4. Fallstudie – Die Arbeitskämpfe bei Gorillas²

Gorillas bietet einen Expresslieferdienst für Produkte des täglichen Bedarfs, die Kund:innen über die App des Unternehmens bestellen und sich – so zumindest das Versprechen – in weniger als zehn Minuten durch Fahrradkurier:innen liefern lassen können. Für diese Dienstleistung hat *Gorillas* in etlichen Großstädten ein Netz aus kleinen Warenlagern errichtet. Nach Plattformlieferdiensten für Restaurantspeisen gehört das Unternehmen zu einer zweiten Welle an Lieferdiensten, die seit 2020 auf dem deutschen Markt agieren und Angebot und Umschlaggeschwindigkeit von Warenlieferung erweitert und erhöht haben.

Ein Jahr nach Gründung lag die Marktbewertung *Gorillas* bei über einer Milliarde US-Dollar, womit es sich um das bislang schnellst wachsende Start-up Deutschlands handelt. Die Anzahl der Beschäftigten stieg zeitweise auf über 11.000 (Hüfner 2022) und im Oktober 2021 galt das Unternehmen bereits als 3,1 Milliarden US-Dollar »schwer« (Ksienrzyk/Heuberger 2021). Doch nach Ende des Corona-Booms und diversen Arbeitskonflikten konnte *Gorillas* immer weniger Risikokapital einsammeln. Die Marktbewertung sank und große Teile des deutschen Absatzmarktes gingen an die Konkurrenten *Flink* und *Getir*. Als Reaktion hatte das Unternehmen einen Strategiewechsel angekündigt: »Wir haben unseren Fokus von Hyperwachstum auf einen klaren Weg zur Profitabilität verlagert« (Frank 2022a). Im Mai 2022 entließ *Gorillas* rund 300 Büromitarbeiter:innen, die Hälfte der Beschäftigten in der Zentrale, und schloss zudem mehrere europäische Standorte. Seitdem sind die Verluste gesunken, profitabel ist das Unternehmen aber weiterhin

2 Die empirische Grundlage der Rekonstruktion des Arbeitskamps 2021 bei *Gorillas* liefert eine qualitative Inhaltsanalyse (Mayring 2015; Kuckartz 2018) von verschiedenen Medienberichten sowie drei problemzentrierte Interviews mit betrieblich aktiven Ridern und einem Gewerkschaftssekretär von *ver.di*. Zudem beziehen wir Social-Media-Statements des *Gorillas Workers Collective* in die Inhaltsanalyse ein, die sowohl die betriebliche wie auch mediale Öffentlichkeit des Unternehmens beeinflusst haben.

nicht. Im Dezember 2022 wurde schließlich die geplante Akquisition von *Gorillas* durch den türkischen Mitbewerber *Getir* bekanntgegeben (Rest 2022).

4.1 Beschäftigungssystem und Arbeitsbedingungen

Im Zentrum des Expresslieferdienstes stehen die Arbeiter:innen in den über die Stadt verteilten Warenlagern. Die Rider, die die Waren den Kund:innen zustellen, sind bei *Gorillas* angestellt und verdienen zunächst 10,50 Euro die Stunde, seit Anfang 2022 – nach den Arbeitskämpfen, aber noch kurz vor der offiziellen Mindestlohnerhöhung – liegt der Stundenlohn bei zwölf Euro plus etwaige Trinkgelder. Obwohl *Gorillas* mit den Anstellungsverhältnissen der Rider auf formalisiertere Arbeitsbeziehungen setzt, anders als dies bei anderen Lieferdiensten zu früheren Zeitpunkten der Fall war, behält sich das Unternehmen personelle Flexibilität durch die Befristung der Arbeitsverhältnisse und sechsmonatige Probezeiten vor. Die Strategie, die fortlaufende Erschließung neuer Marktanteile anzustreben, erfordert permanente Umstrukturierung, um auf schwankende Nachfragen mit einer Anpassung der Anzahl an Arbeitskräften zu reagieren.

Zum Arbeitsprozess: Geht eine Bestellung ein, sammeln im nächstgelegenen Warenlager die sogenannten Picker die gewünschten Produkte zusammen und verpacken sie. Diese werden von Ridern in ihrem Rucksack verstaut und via Pedelec an die Kund:innen geliefert. Dieser Arbeitsvorgang wiederholt sich bis zum Ende der Schicht, wobei zwischen den einzelnen Lieferungen – abhängig von Uhrzeit und Standort – teilweise mehrminütige Pausen möglich sind.

Für die Fahrer:innen resultieren aus dem Arbeitsprozess eine Reihe von Belastungen, wie ein interviewter Rider schildert:

»Klar, die Probleme sind mannigfaltig. Aber was irgendwie so primär das Problem ist, ist halt wie das Konzept aufgebaut ist. Dass du halt schwere Rucksäcke auf dem Rücken hast und in 10 Minuten in einem gefährlichen stressigen Stadtverkehr ausliefern musst. Da kommt psychischer Stress auf, da kommt körperlicher Stress auf. Körperliche

Beschwerden kommen irgendwann dazu. Wie gesagt, ich habe einige Kollegen, die Rückenschmerzen haben auch schon nach wenigen Wochen, wenigen Monaten.«

Um die zehn Minuten Lieferzeit einzuhalten, müssen sich die Kurier:innen beeilen, denn von ihrer Pünktlichkeit hängt häufig die Höhe des Trinkgeldes ab, wie mehrere Interviewpartner:innen berichten. Die zehn Minuten von der Bestellung bis zur Auslieferung können nicht immer eingehalten werden. Unmittelbare Folgen haben Verzögerungen – von den potenziellen Auswirkungen auf das Trinkgeld abgesehen – zunächst nicht, wobei Fahrer:innen durchaus von sozialen Disziplinierungen durch Vorgesetzte berichten:

»Aber klar es kann schon vorkommen, dass du nen kleinen Anschiss kriegst vom Ridercaptain oder Supervisor oder so. [...] [D]as ist alles so exakt getimt, dass du mit den 25 km/h dieser Pedelecs in den maximal 10 Minuten die Adresse erreichst. So und wenn du da rausfällst, dann fällt das auf. Und das möchtest du nicht.«

Ermahnungen oder unmittelbare Anweisungen durch Vorgesetzte sind eher die Ausnahme. Im Wesentlichen funktioniert die Steuerung des Arbeitsprozesses der Rider durch Formen algorithmischen Managements (u.a. Ivanova et al. 2018; Heiland 2022). Die Kurier:innen loggen sich zu Beginn jeder Schicht in eine Smartphone-App ein, die ihnen alle einzelnen Arbeitsschritte digital ausgibt. Sobald sie eine Bestellung abscanen, erfahren sie die Zieladresse und Telefonnummer der Kund:innen. Die App funktioniert zudem als Routenplaner und bei jeder Bestellung zeigt ein Timer die verbleibende Lieferzeit.

Um sein Lieferversprechen einzuhalten und die Leistungsbereitschaft der Fahrer:innen zu erhöhen, hat *Gorillas* mit verschiedenen Methoden experimentiert. So wurde in der Anfangsphase des Unternehmens in einzelnen Warehouses ein betriebsöffentliches Wettbewerbssystem benutzt, dass die Geschwindigkeit der einzelnen Fahrer:innen auf Basis der digital erfassten Daten aus der App verglich:

»Noch kurz nachdem ich angefangen habe, war es tatsächlich so, [...] dass die Rider gerankt wurden. Dann hing wirklich so ein Tablet im Warehouse, wo jeder sehen konnte, welcher Rider wie schnell war. Mit so einer Rakete oder drei Raketen dahinter oder so.«

Davon wurde mittlerweile Abstand genommen. Feststellen lässt sich allerdings die Anrufung eines (vermeintlich) typischen Lifestyles von Fahrradkurier:innen, der unter anderem rasante Fahrkünste und den lockeren Umgang mit brenzligen Verkehrssituation beinhaltet. Durch die Bezugnahme auf ein *Rider-Life* in der Unternehmenskultur schließt *Gorillas* zum Zweck der betrieblichen Rationalisierung an die Fahrradaffinität vieler Rider und letztlich an deren normativen Anspruch auf einen singularistischen Lebensstil an (Ewen et al. 2022: 241f.). Denn die Beschäftigten müssen den entstehenden Widerspruch zwischen den Anforderungen der Kapitaleseite, der intrinsischen Motivation für den Job und dem persönlichen Risiko im Arbeitsprozess selbst bewältigen. Hier bietet das *Rider-Life* eine kulturelle Interpretationshilfe, die auch die physischen Gefahren des Arbeitsalltags als das Besondere der Tätigkeit definiert. Die so entstehenden Herausforderungen beschreibt eine Fahrerin folgendermaßen:

»Das ist so ein Balance-Verhältnis. Um den Job ordentlich zu machen, darfst du keine Angst vor dem Verkehr haben. Aber sobald du den Respekt verlierst und so einen Tunnelblick bekommst, heißt das, in 20 Minuten liegst du auf der Fresse. Und dann ziehen wir uns abends um 22 Uhr noch Kaffee rein, um diesen Tunnelblick nicht zu kriegen.«

Das dargestellte Beschäftigungsmodell und die Arbeitsbedingungen von *Gorillas* führen zu verschiedenen Unsicherheiten bezüglich des Arbeitsverhältnisses (Befristung, Probezeit) und außerdem ist Kurierarbeit als körperliche Schwerarbeit mit unmittelbarem Gefährdungspotenzial einzustufen: Unfälle sind keine Ausnahme, die Beschäftigten sind Lärm und Wetter sowie starken körperlichen Belastungen ausgesetzt, sodass bereits 2016 mit dem Aufkommen plattformvermittelter Kurierdienste die Berufsgenossenschaft Verkehr ihre Risikoeinschätzung und da-

mit die Versicherungsbeiträge für Fahrradkurier:innen angehoben hat (Heiland 2019: 303).

4.2 Organisation und betriebliche Streikbewegung

Im Jahr 2021 führten die schweren Rucksäcke der Fahrer:innen, ausbleibende Lohnzahlungen, mangelhaftes Equipment, zweifelhafte Kündigungen und die Behinderung der Betriebsratswahl in Berlin zu einer Welle an Arbeitskämpfen. Diese wurden im Wesentlichen vom selbstorganisierten *Gorillas Workers Collective (GWC)* getragen, das sich als Basisstruktur unter den Beschäftigten gebildet hatte. Dessen Vorläufer formierte sich erstmals Anfang 2021, um bessere Arbeitsbedingungen für die Wintermonate durchzusetzen. Vorausgegangen waren Konflikte um Arbeitskleidung und -sicherheit sowie eine kleine, eher symbolische Arbeitsniederlegung aufgrund glatter Straßen und des kalten Wetters. Einer der Rider beschreibt:

»And then we started organizing. And yeah, things just happened. You know action, reaction, action, reaction. And we built up this collective and then we made this electoral board assembly. So, we selected the electoral board. Meanwhile we did wild strikes, as you remember. And things got much bigger«.

Parallel zu den Vorbereitungen einer Betriebsratswahl kam es im Sommer und Herbst des Jahres zu »wilden Streiks« und Blockaden von mehreren Warenlagern. Während die ersten spontanen Arbeitsniederlegungen durch die Kündigung eines Kollegen ausgelöst wurden, waren die Streiks im Herbst mit konkreten Forderungen nach höherer Entlohnung und besseren Arbeitsbedingungen verbunden. Die Rider forderten zwölf Euro Stundenlohn, leichter befüllte Rucksäcke und eine zuverlässigere Wartung der Fahrräder. Als Folge der Arbeitskämpfe stellte *Gorillas* einen Aktionsplan zur Verbesserung der Kommunikation und Arbeitsbedingung vor, der die meisten Forderungen allerdings unberücksichtigt ließ (Ewen et al. 2022: 241ff.).

Während bei Plattformlieferdiensten die Rider im Arbeitsprozess weitgehend atomisiert sind, da ihre Tätigkeit vereinzelt auf der Straße zwischen Restaurants und Kund:innen ausgeübt wird, ist das bei *Gorillas* anders.

»Also, immerhin, im Vergleich zu Lieferando sehen wir uns ja und kennen uns untereinander, machen Pause zusammen et cetera«,

stellt eine Fahrerin fest. Da alle Rider nach ihren Lieferungen zum Warenlager zurückkehren, entstehen soziale Beziehungen zwischen der Belegschaft. Erste Interaktionen müssen demnach nicht wie in der Plattformökonomie – etwa durch Chat-Gruppen und selbstorganisierte Stammtische – mühsam neben der Arbeit aufgebaut werden (Heiland/Schaupp 2020; Ewen 2022). Sie ergeben sich im Fall von *Gorillas* aus der Arbeitsorganisation. Die betriebliche Anbindung der Rider-Tätigkeiten wirkt sich damit einerseits auf die strukturellen und organisatorischen Machtressourcen (Silver 2005) der Beschäftigten sowie die Möglichkeiten arbeitspolitischer Öffentlichkeit aus. Trotzdem sind die Rider fragmentiert. Zum einen variiert die individuelle Abhängigkeit von dem Job erheblich. Für manche ist er existentiell und teilweise mit Aufenthaltstiteln verbunden, während der Job für andere nur ein geringer Nebenverdienst ist, dem begrenzte Aufmerksamkeit gewidmet wird. Zum anderen verteilt sich die Belegschaft über verschiedene *Warehouses*, zwischen denen wenige Kontakte bestehen. Zentrales Instrument zur Kommunikation sind verschiedene Chatgruppen der Rider:

»We are organizing through Telegram. But there are a lot of groups now, so, warehouse groups, for example, or strike groups.«

Die Betriebsstätte fungiert als primärer sozialer Raum der Beschäftigten, die hier in den Austausch treten, geteilte Narrative erzeugen und kollektive Allianzen bilden. Ausgehend von den Erfahrungen der Rider und dem (fehlenden) Umgang des Unternehmens mit den beschriebenen Belastungen im Arbeitsprozess, konstituierte sich also eine betriebliche Gegenöffentlichkeit. Indem eigene Deutungen der Arbeits-

situation artikuliert und Konflikterfahrungen geteilt wurden, entstand eine eigensinnige arbeitspolitische Öffentlichkeit der Beschäftigten, welche die mangementseitige Kommunikation hinterfragte. Diese Gegenöffentlichkeiten wurde durch die digitalen Kommunikationskanäle ausgeweitet und gefestigt, sodass die Vergemeinschaftung der Rider erweitert und darüber hinaus eine dynamische Konfliktentwicklung erreicht wurde:

»We have regular plenums, which take hours. But when we have to decide or organize something immediately, we do it instantaneous and on the fly via the chat groups.«

Durch die räumliche Bindung an die *Warehouses* sind die Rider im Kontrast zur Plattformarbeit, bei der sie in Arbeitsprozesse unterschiedlicher Unternehmen integriert werden, strukturell günstiger positioniert. Indem die Streikenden die Arbeit niedergelegt und zugleich einzelne Warenlager blockiert haben, konnten sie den Betrieb jeweils für mehrere Stunden lahmlegen, sodass Bestellungen über die App nicht möglich waren. Die im Streik zur Geltung gebrachte Produktions- bzw. Distributionsmacht, die sich örtlich in den Warenlagern konzentriert, ermöglichte es einer vergleichsweise kleinen Gruppe an Arbeiter:innen, den Arbeitsablauf empfindlich zu stören und kollektive Handlungsfähigkeit zu beweisen.

Während die ersten Streiks weitgehend ohne Konsequenzen für die Beteiligten blieben, hatte die zweite Streikwelle zahlreiche Kündigungen zur Folge (Spyropoulos 2021). Da der Arbeitskampf von keiner anerkannten Gewerkschaft zur Durchsetzung eines Tarifvertrags geführt wurde, kündigte *Gorillas* an drei streikbeteiligten Standorten fast der kompletten Belegschaften fristlos. Dennoch konnten die Beschäftigten Ende 2021 – nach der betrieblichen und juristischen Auseinandersetzung – einen Betriebsrat in Berlin wählen. Das Unternehmen reagierte mit der Umwandlung der einzelnen Warenlager in eigenständige Franchise-Unternehmen, um damit dem berlinweiten Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht zu entziehen. Der Betriebsrat setzte daraufhin Wahlvorstände ein, die an den jeweiligen Standorten Wahlen ausrufen

sollten. Das focht *Gorillas* aus formaljuristischen Gründen an und erklärte »[e]s können aus rechtlicher Sicht nicht mehrere Betriebsräte für den gleichen Betrieb zuständig sein« (N.N. 2022). Das Landesarbeitsgerichts (LAG) Berlin-Brandenburg gab *Gorillas* recht und stellte fest, der Wahlvorstand dürfe nur von Angestellten des jeweiligen Standorts besetzt werden, weshalb die geplanten Wahlen in zwei Warenlagern abgebrochen werden mussten. Der Kampf um die betriebliche Mitbestimmung setzt sich bis heute fort, die Fahrer:innen haben im Oktober 2022 fünf neue Wahlvorstände besetzt, um neue Betriebsratswahlen an den einzelnen Standorten durchzuführen (Frank 2022b).

4.3 Konfliktstrategie des Gorillas Workers Collective (GWC)

Das GWC hat sich als selbstorganisierter Kollektivakteur etabliert, der weder Gewerkschaft noch Betriebsrat ist und die Interessen der Beschäftigten jenseits von Stellvertreterpolitik vertritt. Neben dem alltäglichen Austausch der Belegschaft am Arbeitsplatz organisierte das GWC sich in Form wöchentlicher Treffen, auf denen Strategien durch die beteiligten Arbeiter:innen besprochen wurden. Anknüpfen konnte das betriebliche Kollektiv an die politischen und gewerkschaftlichen Erfahrungen einzelner Rider, die bereits Teil der anarchosyndikalistischen Basisgewerkschaft Freie Arbeiter:innen Union (FAU) waren. So konnten z.B. auf erprobte Praktiken zurückgegriffen werden, um die vielfach migrantische Belegschaft über Sprachbarrieren hinweg einzubinden, wie eine FAU-Aktive berichtet:

»Es gibt halt die Probleme, dass vor allen Dingen im Organisationsprozess, sage ich jetzt mal, dass die wichtigen Gespräche eher nicht auf Englisch geführt werden, sondern in der Muttersprache. Aber das ist was, womit wir in der FAU schon viele Erfahrungen gemacht haben, das sind diese Netzwerkorganisationsprozesse. [...] Und Du suchst Dir halt aus jedem Netzwerk ein paar Personen, denen Du vertraust. Und du müsstest denen auch vertrauen, die Informationen aus den Sprachgruppen dann weiterzugeben.«

Gegenüber der oftmals eher repräsentativen Politik großer Gewerkschaften erwies sich die basisorientierte Organisationsstrategie des GWC in dem Unternehmen mit seiner heterogenen Belegschaft als effektiv. Trotz verschiedener politischer Unstimmigkeiten unter den Rüdern war die innere Kohäsion der Organisationsmacht (Schmalz/Dörre 2014: 226) stark ausgeprägt, da das GWC unmittelbar aus dem Zusammenschluss der Beschäftigten hervorging und sich auf gemeinsame Arbeitserfahrungen, Diskussionsprozesse und letztlich eine kollektive Identität berufen konnte, die über kulturelle oder sprachliche Grenzen hinauswirkte. Das machte das GWC zum strategiefähigen Akteur, dessen Konfliktführung im Rahmen der betrieblichen Öffentlichkeit von der interessenpolitisch mobilisierten Belegschaft aktiv mitentwickelt und getragen wurde. Auch von Seiten der NGG und ver.di gab es anfänglich materielle und rechtliche Unterstützung des Wahlvorstands für die Betriebsratswahl, wobei die DGB-Gewerkschaften nach der Eskalation des Arbeitskamps durch die »wilden Streiks« auf Distanz gingen.

Neben dem Organisationsprozess in der Belegschaft betrieb das GWC professionelle Pressearbeit und baute verschiedene reichweitenstarke Messenger- und Social-Media-Kanäle auf, die als Teil der arbeitspolitischen Öffentlichkeit nach innen sowie als gesellschaftliche Kommunikation nach außen funktionieren. Der gezielte Einsatz digitaler Medien war von Beginn an ein wesentliches Element der Konfliktstrategie, mit der nicht zuletzt das Image der Marke *Gorillas* getroffen werden sollte.

Das GWC reagierte auf die Kündigungen der Streikbeteiligten mit einer Zuspitzung der politischen Kampagne und verlagerte die Auseinandersetzung von der betrieblichen Ebene verstärkt in den städtischen Raum. Der unter den *Gorillas*-Rüdern der beteiligten Standorte vergemeinschaftete Konflikt wurde in zunehmenden Maßen vergesellschaftet und in die Öffentlichkeit Berlins kommuniziert. Mit einer Kundgebung vor der Firmenzentrale in Prenzlauer Berg, an der sich rund 150 Personen beteiligten, erreichten das GWC und die Beschäftigten große öffentliche Resonanz und demonstrierten die Potenziale des »Social Movement Unionism« (Vandenberg 2006) und ihre Fähigkeit zur Bildung gesellschaftlicher Macht durch politische Allianzen. Die Kundgebung wur-

de neben zwei bis drei Dutzend Ridern vor allem von Menschen aus der linken Szene der Stadt, einer kleinen Gruppe von ver.di-Aktiven und vielen Journalist:innen besucht. Wenige Wochen später folgte eine von verschiedenen politischen Organisationen getragene und breit mobilisierte Demonstration mit über 500 Teilnehmer:innen – von denen ebenfalls die Wenigsten Beschäftigte bei *Gorillas* waren – sich aber solidarisch mit den Arbeitskämpfen zeigten (Ewen et al. 2022: 244f.).

Von Anfang an war das mediale Interesse an den betrieblichen Auseinandersetzungen bei *Gorillas* enorm. Die ›wilden Streiks‹ und Blockaden von Warenlagern sowie eine Protestkundgebung und Demonstration erzeugten eine öffentliche Resonanz, die bei Arbeitskonflikten die Ausnahme ist. Dies lässt sich wohl einerseits auf die für deutsche Verhältnisse scharfe Konfrontation und offensive Arbeitskampfform zurückführen. Andererseits richtete sich der Streik mit *Gorillas* gegen ein Start-up oder eine Branche, deren Geschäftsmodell als Identifikationsangebot umstritten ist und betraf somit zugleich das Selbstbild der heutigen Gesellschaft als Ganzes, das in der medialen Öffentlichkeit über die Arbeitskämpfe wenigsten implizit mit thematisiert wurde. So verhandelten Medien vielfach in der Berichterstattung auch einen Selbstverständigungsprozess darüber, wie wir als Gesellschaft arbeiten, konsumieren und leben wollen.

Die Konfliktstrategie und vergleichsweise kompromisslose und konfrontative Kommunikation des GWC kann damit zunächst als relativ erfolgreich bewertet werden. Die digitale Gegenmacht in Form von Rider-Chat-Gruppen hat dabei wesentlich zur hohen Konfliktdynamik beigetragen, da sie Arbeitserfahrungen vergemeinschafteten, managementseitige Erzählungen hinterfragten und betriebliche Interventionen koordinierten. Deutlich wurde aber auch, dass sie die strukturelle Macht der Beschäftigten am Arbeitsplatz nicht ersetzen. Nur durch Streiks und direkte Aktionen ließen sich konkrete Verbesserungen der Arbeitsbedingungen (Gewicht der Rucksäcke, Fahrradwartung, Ruhezeiten etc.) durchsetzen. Zugleich zeigen die massenweisen Kündigungen in Folge des Streiks und die ständigen Versuche, die Betriebsratsarbeit zu behindern, dass sich nicht alleine über spektakuläre Arbeitskämpfe und Proteste sowie eine kritische Öffentlichkeit bestehende Macht-

verhältnisse in Betrieben verändern lassen. Eine gelungene diskursive Intervention und spontane Organisationsmacht können den dauerhaften Aufbau (basis-)gewerkschaftlicher Strukturen nicht vollständig kompensieren.

5. Der Arbeitskonflikt im Angesicht der Krise der Spätmoderne

Mit Reckwitz können die Arbeitskämpfe bei *Gorillas* als gesellschaftspolitische Bearbeitung von »grundsätzlichen Krisenmoment[e]n der Spätmoderne« (2017: 432) interpretiert werden. Demnach lassen sich drei Krisen ausmachen, welche die derzeitige Konstellation kennzeichnen: Die Krise der Anerkennung, die Krise der Selbstverwirklichung und die Krise des Politischen. Alle drei Krisen werden durch die Konfliktstrategien der Beschäftigten zumindest implizit adressiert und können eine Erklärung für die Intensität der Auseinandersetzung liefern, deren arbeits- und gesellschaftspolitische Ausstrahlung über den konkreten Fall hinausreicht.

Mit der Transformation vom Fordismus zur postindustriellen Ökonomie macht sich »eine systematisch begründete soziale Schere zwischen den Hochqualifizierten der neuen, expandierenden Wissens- und Kulturökonomien und den Geringqualifizierten auf« (ebd.), die eine *Krise der Anerkennung* zur Folge habe. Das Aufstiegsversprechen der ›Wissensgesellschaft‹ galt nie für alle, vielmehr sichern die hochqualifizierten Arbeitskräfte der neuen Ökonomien ihre Reproduktion zunehmend durch die Inanspruchnahme einfacher Dienstleistungsarbeit ab. Expresslieferdienste wie *Gorillas* versuchen mit ihren Geschäftsmodellen diese polarisierte Gesellschaftsstruktur für sich profitabel zu machen, indem sie einerseits besserverdienende aber zeitarme Personen als Kund:innen adressieren und zum anderen für ihr Dienstleistungsangebot Arbeitskräfte mit unspezifischer Qualifikation im Niedriglohnsektor rekrutieren. Allerdings scheint aus diesem Verhältnis eine Spannung zu resultieren, die zur Dynamik der Arbeitskämpfe beigetragen hat. Denn bei den *Gorillas*-Ridern handelt es sich

nur bedingt um geringqualifizierte Arbeitskräfte, vielmehr lassen sich die Fahrer:innen als äußerst heterogene Gruppe beschreiben. Zwar braucht die Tätigkeit neben einem Mindestmaß an körperlicher Fitness keine zertifizierten Qualifikationen, doch die Anzahl an Hochschulabsolvent:innen, die den Job als erwerbsbiographische Zwischenstation ausüben oder deren Abschlüsse in Deutschland nicht anerkannt werden, dürfte signifikant sein – wie sich bereits bei plattformvermittelten Kurierdiensten zeigte (Heiland 2019). Deren Lebensführung ist damit, anders als Reckwitz zugespitzte Zeitdiagnose nahelegt, womöglich stärker an einer singularisierten Lebensführung der neuen Mittelklassen orientiert, als ihre (derzeitige) sozialstrukturelle Positionierung annehmen lässt. Der Lieferjob kann gerade von dieser Gruppe als Abwertung ihrer Bildungs- und Lebensleistung empfunden werden und/oder sich in konfrontativen Konfliktstrategien zur Verbesserung des eigenen Status äußern. Auch weil Rider diese sozial-materielle Realität und teilweise kulturelle Abwertungserfahrungen mit vielen anderen Lohnabhängigen teilen, konnten die streikenden Fahrer:innen ihre eigene arbeitspolitische Erzählung zunächst in der betrieblichen Öffentlichkeit verankern und schließlich eine breite Medienresonanz auslösen.

Als weitere Krise macht Reckwitz (2017: 434) die *Krise der Selbstverwirklichung* der neuen Mittelklassen aus. Die ständige Suche nach einmaligen Erlebnissen, die dauerhafte Selbstinszenierung als »attraktive Persönlichkeit« und die permanente Anpassung an die »unberechenbaren Bewertungskonjunkturen« der Anderen würden Enttäuschungen generieren, die sich zu einer Krise der Selbstverwirklichung verdichten (ebd.). Der Versuch von *Gorillas*, in die Sphäre der Öffentlichkeit zu wirken und einer rationalisierten und singularisierten Lebensführung Vorschub zu leisten, könnte sich vor diesem Hintergrund als widersprüchlich erweisen. Die Werbekampagnen des Unternehmens, die offenbar das genannte Milieu anzusprechen versuchen, treffen demnach auf verunsicherte Subjekte, deren Bedarf an neuen Identifikationsangeboten uneindeutig ist oder deren Interesse an »hippen Lieferdiensten« der Erlebnislogik nach nur kurzfristig sein dürfte. Die diskursiven Angriffe der streikenden Rider und des GWC auf das Image des Unternehmens stellten sich nicht zuletzt in diesem Kontext als wirksame

Strategie heraus. Indem die Fahrer:innen ihre Kommunikationsfähigkeiten einsetzten und die Erklärungen des Unternehmens mit ihrer Gegenöffentlichkeit konfrontierten, konnten sie medial erfolgreich die prekären Arbeitsbedingungen der Rider und das Verhalten des *Gorillas*-Managements skandalisieren. Das Narrativ der Beschäftigten, das auf ihren Erfahrungen beruhte und dass sie während des Konflikts mit dem Unternehmen in der betrieblich, überbetrieblich und massenmedial vermittelten Öffentlichkeit kultivierten, wendete sich gezielt gegen die Vermarktung des jungen Unternehmens als verantwortungsbewusstes, ökologisch-klimafreundliches und diverses Start-up (*Gorillas* o.D.) und zielte auf die Unterminierung des Identifikationsangebots für die umworbene Kund:innengruppe.

Schließlich berührt der Arbeitskonflikt bei *Gorillas* auch die *Krise des Politischen*, denn »das politische Feld« habe »seit dem Ende der industriell-organisierten Moderne an gesamtgesellschaftlichen Steuerungsmöglichkeiten verloren« (Reckwitz 2017: 434). Die gesellschaftliche Sympathie für den »wilden Streik« dürfte letztlich damit zu tun haben, dass der Konflikt symbolisch für die Auseinandersetzung um die Regulierung von Erwerbsarbeit steht. Die prekarierten Ränder des Dienstleistungssektors, in denen geltende Arbeitsstandards unterlaufen werden und mit neuen Formen algorithmischer Arbeitssteuerung experimentiert wird, setzen potenziell ebenso die Arbeitsbeziehungen in anderen Bereichen der Lohnarbeit unter Druck. Aggressive Verwertungsstrategien der Kapitaleseite, die auch *Union-Busting*-Methoden gegen Mitbestimmungsstrukturen nicht scheuen, markieren die Gefährdung von Arbeitsstandards durch den neoliberalen Wandel der Arbeitswelt in den letzten Jahrzehnten. Die risikokapitalgetriebenen und höchst spekulativen Start-ups können insofern als Ausdruck einer politischen Gestaltungs- oder Demokratieschwäche verstanden werden, in der regulative Eingriffe von Staat und Gesellschaft kaum mehr möglich oder gewollt erscheinen. Auch hieran zeigt sich die interessenpolitische Bedeutung des Arbeitskonflikts bei *Gorillas*, der in der Gesellschaft stellvertretend für ein breites Feld unsicherer Dienstleistungsarbeit betrachtet wird.

6. Fazit

Der Fall *Gorillas* erweist sich als symptomatisch für neue, prekäre und digital kontrollierte Arbeitsformen einerseits und andererseits für eine nicht-normierte Gegenmacht, die gezielt arbeitspolitische Öffentlichkeiten schafft und nutzt. Wie gezeigt, organisieren Unternehmen wie *Gorillas* die Arbeitskraft im Niedriglohnsektor, um sie für die soziale Reproduktion der »neuen Mittelklassen« bereitzustellen. Damit nutzen sie erstens die »Krise der Spätmoderne« und leisten mit ihrem Geschäftsmodell einer singularisierten und rationalisierten Lebensweise Vorschub. Zweitens unterlaufen sie die Standards regulierter Arbeitsbeziehungen und sind dabei zugleich auf Arbeitskräfte angewiesen, die sich als vergleichsweise handlungs- und konfliktfähig herausstellen. In ihrer ausgeprägten Diversität sind diese sowohl studentisch, migrantisch als auch von einem linksaffinen Milieu geprägt. In dieser Situation erweisen sich etablierte gewerkschaftliche Strukturen im untersuchten Feld als zu starr, um mit den agilen *Quick-Commerce*-Unternehmen und den dort tätigen Beschäftigtengruppen umzugehen. In der Folge treten neue interessenpolitische Akteure auf den Plan und füllen Organisations- und Repräsentationslücken.

Die arbeitspolitische Öffentlichkeit ist hier von besonderer Bedeutung. Die Rider und ihr Kollektiv erzeugen eine eigenwillige betriebliche Öffentlichkeit, welche die Konfliktodynamik erheblich beeinflusst und gezielt auf die gesellschaftliche Öffentlichkeit einwirkt, anstatt, wie zumeist in der Tarifpolitik üblich, hinter verschlossenen Türen zu agieren. Die Entwicklung der Singularisierung nimmt damit reflexiv und widersprüchlich auf sich selbst Bezug, sodass sie für *Gorillas* einerseits deren Entstehungsbedingung und andererseits Quell und Katalysator der Arbeitskämpfe darstellt. Zentral in diesem Prozess ist die Entwicklung einer digitalen Gegenöffentlichkeit durch die Rider, die durch Chat-Gruppen nach innen Arbeits- und Konfliktverfahren vergemeinschaftet und nach außen wirkmächtige Social-Media-Kampagnen gegen das Unternehmen entfaltet.

Der diskutierte Fall zeigt, dass für Strategien und Analysen einer (digitalen) Gegenmacht eine öffentlichkeitstheoretische Perspektive

gewinnbringend ist. Diese erlaubt es, wichtige Momente arbeitspolitischer Auseinandersetzungen und Klassenmobilisierung zu verstehen und gleichzeitig die Bedingungen dieser Prozesse zu reflektieren. Entscheidend ist im Zuge dessen das Wechselspiel von gesellschaftlichen Bedingungen eines allgemeinen Strukturwandels von sowohl Arbeit als auch Öffentlichkeit und konkreten Bedingungen der Organisation von Erfahrung auf den unterschiedlichen Ebenen, wie z.B. Verfügung über die relevanten Kommunikationsmittel und der jeweilige Rahmen einer politischen Ökonomie der Medien. Hier zeigt sich auch exemplarisch die Ambivalenz der digitalen Transformation, die es sowohl ermöglicht, die Arbeitsprozesse der Lieferarbeit umfassend zu kontrollieren, als auch die Rider miteinander zu vernetzen und betriebliche Öffentlichkeiten zu bilden.

Deutlich werden aber auch Grenzen dieser Strategien und Analysen. So sind die Rider zwar diskursiv und in den jeweiligen Öffentlichkeiten sehr erfolgreich, doch entspricht dem nicht notwendigerweise ihre faktische (betriebliche) Macht. Vielfach vertrauen die Unternehmen auf die ›Krise des Politischen‹, also dass entweder keine steuerungspolitischen Eingriffe vorgenommen werden, oder dass die existierenden rechtlichen Rahmenbedingungen einer vergangenen fordistischen Industrielandschaft nur bedingt in der Lage sind, die neuen Formen digital gesteuerter und delokalasierter Arbeit zu regulieren – wie bspw. die fortlaufende rechtliche Unterminierung der Berliner Betriebsräte durch *Gorillas* zeigt. Außerdem ist die räumliche und soziale Reichweite von sowohl Singularisierung als auch den Arbeitskämpfen zu diskutieren. Beide fokussieren eine urbane Mittelklasse und lassen Entwicklungen und soziale Strukturen außerhalb dieser außer Acht. So werden erstens die Lebensrealitäten vieler Menschen von den Lieferdiensten nicht tangiert. Und zweitens ist bezeichnend, dass die Proteste bisher auf Berlin beschränkt sind. Fern dessen ist der Grad der Singularisierung weit weniger ausgeprägt und die Gruppe der Rider womöglich weniger kohärent und in der Lage, neue und dynamische Konfliktstrategien zu nutzen, die vor allem auf einer kreativen Etablierung und Beeinflussung arbeitspolitischer Öffentlichkeiten beruhen.

Literatur

- Anderson, Elizabeth. 2019. *Private Regierung*. Berlin: Suhrkamp.
- Beyer, Jessica. 2014. *Expect us: Online communities and political mobilization*. New York: Oxford University Press.
- Brinkmann, Ulrich/Heiland, Heiner. 2021. Rationalisierung statt Rationalität – Betriebliche Öffentlichkeiten zwischen Refeudalisierung und Revitalisierung. In: Seeliger, Martin/Sevignani, Sebastian (Hg.). *Ein neuer Strukturwandel der Öffentlichkeit?* Baden-Baden: Nomos, 115–136.
- Ewen, Janis. 2022. Betriebsräte ohne Betriebe. In: Ewen, Janis/Nies, Sarah/Seeliger, Martin (Hg.). *Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus*. Weinheim: Beltz Juventa, 145–164.
- Ewen, Janis/Heiland, Heiner/Seeliger, Martin. 2022. Dynamiken autonomer Arbeitskonflikte im digitalen Kapitalismus. Der Fall ›Gorillas‹. In: Ewen, Janis/Nies, Sarah/Seeliger, Martin (Hg.). *Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus*. Weinheim: Beltz Juventa, 234–257.
- Ewen, Janis/Nies, Sarah/Seeliger, Martin. 2022. Sozialpartnerschaft und arbeitspolitische Ordnungsbildung im Prozess der Digitalisierung. In: Ewen, Janis/Nies, Sarah/Seeliger, Martin (Hg.). *Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus*. Weinheim: Beltz Juventa, 7–24.
- Frank, Marie. 2022a. Klage wird mitgeliefert. *TAZ*, 09. Juni 2022. <https://taz.de/Massenentlassungen-bei-Gorillas!/5856794/>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Frank, Marie. 2022b. Kein Profit und unbeliebt. *TAZ*, 27. Oktober 2022. <https://taz.de/Lebensmittellieferdienst-Gorillas!/5887224/>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Gorillas (o.D.): Manifest. <https://gorillas.io/de/manifest>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Habermas, Jürgen. 2015 [1962]. *Strukturwandel der Öffentlichkeit*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

- Hau, Mark F./Savage, Owen G. 2022. Building coalitions on Facebook: »social media unionism« among Danish bike couriers. *New Technology, Work and Employment*.
- Heiland, Heiner. 2019. Plattformarbeit im Fokus. Ergebnisse einer explorativen Online-Umfrage. *WSI-Mitteilungen* 72(4): 298–304.
- Heiland, Heiner. 2020. Workers' Voice in Platform Labour. An Overview. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Heiland, Heiner. 2022. Black Box Power. Zones of Uncertainty in Algorithmic Management. In: Armano, Emiliana/Briziarelli, Marco/Risi, Elisabetta (Hg.). *Digital Platforms and Algorithmic Subjectivities*. Westminster: Westminster University Press, 75–86.
- Heiland, Heiner. 2023. Algorithmische Gegenmacht. Algorithmisches Management und Widerstand. In: Heiland, Heiner/Schaupp, Simon (Hg.). *Widerstand im Arbeitsprozess. Eine arbeitssoziologische Einführung*. Bielefeld: transcript, 301–326.
- Heiland, Heiner/Brinkmann, Ulrich. 2020. Liefern am Limit. Wie die Plattformökonomie die Arbeitsbeziehungen verändert. *Industrielle Beziehungen* 27(2): 120–140.
- Heiland, Heiner/Schaupp, Simon. 2020. Digitale Atomisierung oder neue Arbeitskämpfe? Eine Ethnographie widerständiger Solidaritätskulturen in der plattformvermittelten Kurierarbeit. *Momentum Quarterly* 9(2): 50–67.
- Heiland, Heiner/Seeliger, Martin/Sevignani, Sebastian. 2022. Proletarische Öffentlichkeit revisited. *Zeitschrift für Theoretische Soziologie* (1–2): 85–111.
- Hüfner, Daniel. 2022. Organigramm: Das sind die kaum bekannten Firmenlenker hinter Gorillas. *Gründerszene*, 15. März 2022. businessinsider.de/gruenderszene/food/organigramm-gorillas-g/. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Inglehart, Ronald. 1977. *The Silent Revolution*. Princeton: Princeton University Press.
- Ivanova, Mirela/Bronowicka, Joanna/Kocher, Eva/Degner, Anne. 2018. The App as a Boss? Control and Autonomy in Application-Based Management. *Arbeit | Grenze | Fluss – Work in Progress interdisziplinärer Arbeitsforschung* 2. Frankfurt an der Oder.

- Kellogg, Katherine C./Valentine, Melissa A./Christin, Angéle. 2020. Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control. *Academy of Management Annals* 14(1): 366–410.
- Klippenstein, Ken. 2022. Leaked: New Amazon Worker Chat App Would Ban Words Like »Union«, »Restrooms«, »Pay Raise« and »Plantation«. <https://theintercept.com/2022/04/04/amazon-union-living-wage-restrooms-chat-app/>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Kuckartz, Udo. 2018. Qualitative Inhaltsanalyse. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Kumkar, Nils/Schimank, Uwe. 2021. Drei-Klassen-Gesellschaft? *Leviathan. Zeitschrift für Sozialwissenschaften* 49(1): 7–31.
- Ksienrzyk, Lisa/Heuberger, Sarah. 2021. Delivery Hero bestätigt Investment in Gorillas. *Gründerszene*, 19. Oktober 2021. www.businessinsider.de/gruenderszene/food/delivery-hero-bestatigt-investment-in-gorillas/. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Mau, Steffen/Lux, Thomas/Gülzau, Fabian. 2020. Die drei Arenen der neuen Ungleichheitskonflikte. *Berliner Journal für Soziologie* 30: 317–346.
- Mayring, Philipp. 2015. Qualitative Inhaltsanalyse. 12. Auflage. Weinheim: Beltz Juventa.
- Nachtwey, Oliver/Staab, Philipp. 2020. Das Produktionsmodell des digitalen Kapitalismus. *Soziale Welt, Sonderband 23*. Baden-Baden: Nomos, 285–304.
- Negt, Oskar/Kluge, Alexander. 1972. Öffentlichkeit und Erfahrung. Zur Organisationsanalyse von bürgerlicher und proletarischer Öffentlichkeit. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- N.N. 2022. Gericht stoppt Betriebsratswahl beim Lieferdienst Gorillas. *Der Spiegel*, 19. Oktober 2022. <https://www.spiegel.de/wirtschaft/gericht-stoppt-betriebsratswahl-beim-lieferdienst-gorillas-a-92dad6b3-38e4-4af2-bf93-e446f31b48e9>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Pfeiffer, Sabine. 2021. Digitalisierung als Distributivkraft. Bielefeld: transcript.
- Reckwitz, Andreas. 2017. Gesellschaft der Singularitäten. Berlin: Suhrkamp.
- Reckwitz, Andreas. 2019. Das Ende der Illusionen. Berlin: Suhrkamp.

- Reckwitz, Andreas. 2020. Das hybride Subjekt. Berlin: Suhrkamp.
- Rest, Jonas. 2022. Getir schnappt sich Gorillas zum Discountpreis. *Manager Magazin*, 9. Dezember 2022. <https://www.manager-magazin.de/unternehmen/tech/getir-schnappt-sich-gorillas-zum-discountpreis-a-1726cc77-cac5-4f8c-8517-e009802e738e>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus. 2014. Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 21(3): 217–237.
- Schmidt, Eberhard/Weick, Edgar. 1975. Betriebsöffentlichkeit, Gewerkschaftsöffentlichkeit, proletarische Öffentlichkeit. In: Narr, Wolf-Dieter (Hg.). Politik und Ökonomie – autonome Handlungsmöglichkeiten des politischen Systems. *Politische Vierteljahresschrift*, Sonderheft 6, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 467–480.
- Seeliger, Martin/Sevignani, Sebastian (2022): A new Structural Transformation of the Public Sphere? *Theory, Culture & Society* 39(4): 3–16.
- Silver, Beverly J. 2005. Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870 Berlin/Hamburg: Assoziation A.
- Srnicek, Nick. 2018. Plattform-Kapitalismus. Hamburg: Hamburger Edition.
- Spyropoulos, Sophia. 2021. Streit bei Lieferdienst Gorillas. *MDR*, 9. Oktober 2021. www.mdr.de/nachrichten/deutschland/wirtschaft/gorillas-streit-streik-lieferdienst-100.html?fr=operanews. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Staab, Philipp. 2019. Digitaler Kapitalismus. Berlin: Suhrkamp.
- Vandenberg, Andrew. 2006. Social-movement unionism in theory and in Sweden. *Social Movement Studies* 5(2): 171–191.
- Wood, Alex. 2015. Networks of injustice and worker mobilisation at Walmart. *Industrial Relations Journal* 46(4): 259–274.

Predictive Risk Intelligence – Macht und Gegenmacht bei digitaler Überwachung

Tim Laumann

1. Einleitung

Der unmittelbare Anlass dieses Beitrags sind zwei Artikel in Zeitungen (Heimstädt/Dobusch 2022; Laumann 2022b), die sich beide mit dem Phänomen der ›Predictive Risk Intelligence‹ (PRI) befassen. Damit wird eine Form der Datenanalyse bezeichnet, mit der Unternehmen ›ihre Lieferketten‹ sichern können. Dabei werden große Datenmengen aus den sozialen Medien genutzt, um zum Beispiel Streiks voraussagen und diese umgehen zu können. Das funktioniert unter Zuhilfenahme von Künstlicher Intelligenz (KI), die große Mengen von Daten auswertet, um sie zum Beispiel mit historischen Streiks zu verknüpfen und so weitere Entwicklungen der nahen Zukunft vorausszusehen, was »wirtschaftsethische Fragen« aufwerfe (Heimstädt/Dobusch 2022). Um die von beiden beschriebene Erscheinungsebene für die gewerkschaftliche und politische Arbeit fruchtbar zu machen, habe ich die Kategorien von Integration und Repression (Opitz 1999: 227–228; Bratanovic 2012) angewendet (Laumann 2022b).

In der Diskussion um digitale Gegenmacht der Gewerkschaften ist auch die Diskussion um die wachsende digitale Macht der Kapitaleseite von Bedeutung. Kontrolle am Arbeitsplatz ist bereits ein bekanntes Problem gewerkschaftlicher Interessenvertretung, mit dem Datenaggregator PRI aber wird mehr als bisher der außerbetriebliche Bereich in den Blick genommen. Technik ist bewusst vom Kapital ins Werk gesetzt, et-

wa zur Früherkennung von Streikbewegungen, und muss so – inhaltlich und instrumentell – verstanden werden. Der Kampf um die Nutzung von Technik ist Bestandteil der Klassenauseinandersetzung. Dafür die richtigen Formen zu finden, bedarf einer Auseinandersetzung mit der Wirkung der genutzten Technologie.

Die in gewerkschaftlichen Diskussionen häufig klassenneutral als »Megatrend« verstandene Digitalisierung, die subjektlos schlicht »passiere«, wird konkret betrieblich als Zunahme von Überwachung erlebt: Werden etwa bei der Post Merkkarten für Nachsende- oder Lagerungsanträge »wegdigitalisiert«, kann ihre Bearbeitung auf dem einer Kollegin zugeordneten Scanner zu einem bestimmten Zeitpunkt erzwungen werden. Die früher bestehende Möglichkeit, solche Anträge den jeweiligen Stammzusteller:innen zu belassen, bis diese sich darum mit der nötigen Ruhe und Sachlichkeit kümmern konnten, fällt damit weg. Die Vertretung, meist also jemand mit schlechterer Stellung, muss unmittelbar handeln und wird für eventuelle Fehler auch sofort zur Verantwortung gezogen. Gefürchtete »Ansprachen« bei zu häufigen Fehlern schwächen die Stellung weiter, machen Angst vor Übernahme oder Verlängerung des Arbeitsvertrages:

»Kommen die Kollegen wieder in den ZSP, sitzt ein Kollege mit kleinem Bezirk bereits da und kontrolliert ihre Handscanner, »Check-In« heißt das Ganze und ist offiziell eine »Unterstützung«. Zur Flexibilisierung gehört die Kontrolle, weil Überforderung zu schlechter Arbeit führt. Mit den gewonnenen Daten könnten die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Oder sie werden zur Kontrolle und Aussortierung von Beschäftigten genutzt. Auf welche Idee die intelligenten Steuerer der Post wohl von sich aus kommen?« (Laumann 2022a).

Kontrolle und Überwachung finden in den Betrieben immer im Zusammenhang mit Konflikten statt: Dem Konflikt um Arbeitsbelastung, um Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen, dem um die Qualifikation und Ausbildung der Kolleg:innen. Konkret erscheint hier die Überwachung als notwendige Folge aus verschlechterten Arbeitsbedingungen, aus vermehrter und verdichteter Arbeit und aus dem Modus der indirek-

ten Steuerung, mit dem sie verteilt und organisiert wird. Das steht in scharfem Widerspruch zu dem Freiheitsgefühl während der Zustellung:

»Man hat wahnsinnig viele Freiheiten als Paketzusteller. (...) Wie du eine Tour fährst, war dir vollkommen selbst überlassen. Man hat sich das auf der Karte angeguckt und hat gesagt: Ok, jetzt fahre ich so und so, hier komme ich noch an einem schönen Dönerstand vorbei, der dann auch an der richtigen Stelle und zur richtigen Uhrzeit da ist. Dann kann man da schön sitzen. Das sind natürlich Sachen, die hat man sonst nicht. Man ist da für sich selbst, man war sein eigener Herr« (Staab 2021: 433).

Diese Erzählung stammt freilich aus einer Zeit, in der noch nicht durch das »Navi«, den Scanner und die Gangfolge vorgegeben war, wie zu arbeiten war. Diese Freiheiten gehören im Paketbereich bereits sehr weitgehend, im Postbereich mehr und mehr der Vergangenheit an. Das »Freiheitsgefühl« wird mehr und mehr zum Anreiz der indirekten Steuerung. Die Zunahme von schlechten Arbeitsbedingungen und die zunehmenden Ansätze indirekter Steuerung, die zu schärferer Überwachung nötigen, sind betrieblich meist technisch abgesichert. Um diese Absicherung, betrieblich und außerbetrieblich, geht es in diesem Beitrag. Zum Abschluss müssen wir uns auf der Grundlage zur Verfügung stehender Literatur und aktueller gewerkschaftlicher Kämpfe fragen, wie – betrieblich, gewerkschaftlich, politisch – diesem Machtzuwachs der Kapitaleseite etwas entgegengestellt werden kann. Dazu müssen zuerst der Grundwiderspruch der kapitalistischen Produktionsverhältnisse zwischen der Entwicklung der Produktivkräfte und den Produktionsverhältnissen und ihre klassenmäßige Form als Widerspruch von Kapital und Arbeit auf den Postbereich angewendet werden. Zentral bleibt die Frage, wie das Kapital die Arbeiter:innen seiner Leitung unterordnet, wie also die Steuerung der Arbeit funktioniert. In unserem Fall ist die »indirekte Steuerung« die zentrale Kategorie. Diese durch Kontrolle abzusichern, ist der Sinn digitaler Überwachungseinrichtungen wie PRI. Gegen die Überwachung und die Bedingungen, deren Ausdruck sie ist, müssen Widerstandsmög-

lichkeiten ausgearbeitet werden. Mit Anregungen zu solchen Aktionen schließt dieser Beitrag.

2. Grundwiderspruch

Im Jahr 2017 stellte der BKK-Gesundheitsreport fest, dass jede:r Beschäftigte in den Postdiensten im Durchschnitt 30,6 Tage pro Jahr Arbeitsunfähig (AU) war. Die Postbeschäftigten wiesen dabei die meisten Tage mit stationärer Behandlung auf. Sie waren auch mit 434 AU-Tagen pro 100 Beschäftigte im Krankenhaus als größte aller Arbeitergruppen vertreten. Den weiblichen Beschäftigten wurden die meisten Medikamente verschrieben, überdurchschnittlich hoch waren dabei die verordneten Tagesdosen an Antidepressiva. Ansonsten waren es vor allem Muskel- und Skeletterkrankungen, die die Postler:innen krank machen (1032 AU-Tage auf 100 Beschäftigte) (Rennert/Kliener/Richter 2017). In diesem Jahr erarbeiteten diese geschundenen Postler:innen dem Konzern einen Umsatz von 60.444 Millionen Euro, also etwas über 60 Milliarden Euro, wovon 2.835 Millionen, also fast 3 Milliarden Euro, Gewinn waren. Von diesem Gewinn, von dem die Boni für die Vorsitzenden also bereits abgezogen sind, wurden dann 2.713 Millionen, also 2,7 Milliarden Euro an die Aktionär:innen ausgezahlt (Deutsche Post AG 2017: 106). Die Arbeit, die die einen krank macht, macht die anderen reich.

Der Grundkonflikt, den wir hier beschreiben, findet auf drei Ebenen statt: Gesellschaftlich notwendige produktive Tätigkeit wird unter der Vorherrschaft kapitalistischer Aneignung betrieben. In der Produktion ergibt sich dabei der Widerspruch zwischen dem Versorgungsauftrag und den Renditezielen. Abgeleitet davon findet dann der Widerspruch zwischen der Arbeitsmenge und den absoluten Fähigkeiten der Postbeschäftigten statt und zu guter Letzt der Widerspruch, der sich auf der Ebene der Verteilung abspielt, und zwar zwischen einem Stundenlohn, der dem Mindestlohn bedrohlich näher rückt, und den Boni und Dividendenzahlungen. Diese drei Ausdrucksformen nimmt der Grundwi-

derspruch des Kapitalismus an, den wir hier anhand der Krankendaten und der Gewinne direkt und unmittelbar vor uns sehen.

In einem großen Teil der gewerkschaftlichen Literatur wird nicht von diesem Grundwiderspruch der Digitalisierung als Entwicklung gesellschaftlicher Produktivkräfte im Interesse der Kapitaleseite (vgl. Schadt 2022; Schadt 2022a) ausgegangen, sondern »die Digitalisierung« als Subjekt verstanden. Richtig dagegen formulieren Eberhardt, Müller und Schröder (2020: 11), dass

»[i]m digitalen Wandel [...] die Unternehmen Rationalisierungsprojekte auf[setzen], die Personalkosten einsparen, Arbeit standardisieren und Prozesse vereinfachen sollen. Doch dabei wird die Arbeit für die Belegschaft oft bis zu einem unerträglichen Maß verdichtet – ihre Gesundheit gerät unter die Räder.«

Gesundheitsbelastungen bei der Deutschen Post, Neuorganisation der Arbeit im Einzelhandel, Terminals in der Hafenwirtschaft, die tendenziell vollautomatisiert laufen, papierlose Verwaltungen im Rahmen von E-Government-Strategien sind Erscheinungsformen, mit denen sich Gewerkschafter:innen herumschlagen müssen (ebd.). Sie prägen an vielen Stellen die Auseinandersetzungen, die zwischen Kapital und Arbeit innerhalb der Betriebe und Verwaltungen, aber auch außerhalb geführt werden:

»Die harten Renditeziele der AG [Aktiengesellschaft, konkret ist die Deutsche Post AG gemeint; TL], erarbeitet auf dem Rücken der Belegschaft, bescheren dem Unternehmen im Fahrwasser der Digitalisierung außerordentlich negative Krankheitsdaten und hohe Gewinne. Die Sendungs- und Warenverfolgung schafft ein erdrückendes Kontrollregime« (Eberhardt/Müller/Schröder 2020: 16).

Auch bei unterschiedlichen weltanschaulichen Ausgangspunkten wird derselbe Grundwiderspruch beschrieben.

3. Kampffeld Digitalisierung

Dort, wo diese Auseinandersetzungen konkret und betrieblich ausgetragen werden, wird die unmittelbar erlebbare betriebliche Erscheinungsebene notwendig verlassen und die Interessengegensätze des Kapitalismus kommen zur Sprache (Willnecker/Bauermeister 2020), hier der Zusammenhang von Arbeitsverdichtung und dem ›harten Renditeziel‹. Die digitalen Kontrollmittel wären somit bewusst ins Werk gesetzte Instrumente der Kapitaleseite. Das ist eine richtige Teilerkenntnis gerade in Abwehr von Positionen, die »die Digitalisierung« zum Subjekt erklären (zur deutlichen Kritik dieser Positionen Schadt 2020a; Schadt 2020b; Schadt 2020c). Angesichts zunehmender Beschwerden unter anderem bei der Bundesnetzagentur (2022) darüber, dass die Deutsche Post ihrer gesellschaftlich notwendigen Grundaufgabe nicht nachkommt, während die Profite gleichzeitig steigen, zeigt sich, dass hier ein tieferer Widerspruch vorliegt, der anhand von Renditeorientierung, Arbeitshetze und Überwachung lediglich bis zur Offensichtlichkeit konkretisiert und zugespitzt wird.

Gleichzeitig ist die Entwicklung der Produktivkräfte eine Gesetzmäßigkeit der kapitalistischen Produktionsweise, aus der Konkurrenz unter den Kapitalist:innen entsteht ihre Notwendigkeit. Durch das (ebd.) beschriebene ins-Werk-setzen der Technik durch das Kapital setzt sich diese Notwendigkeit im Handeln der einzelnen Kapitalist:innen durch. Ihr individuelles Handeln ist folglich nur als individueller Ausdruck dieser Notwendigkeit zu fassen. Diesen Zusammenhang fasste Karl Marx, als er von »Charaktermasken« sprach (Marx 1977: 16, 167–168, 247). Erst in diesem – weitergehenden – Rahmen können auch die gewerkschaftlichen und politischen Gegenpositionen richtig bestimmt werden.

Mit Bezugnahmen auf Marx und Reinhard Opitz sind die Kriterien für eine ›richtige‹ Aufgabenstellung betrieblicher, gewerkschaftlicher und politischer Gegenwehr dabei dem Marxismus verpflichtet. Würde die Arbeiter:innenklasse

»in ihren tagtäglichen Zusammenstößen mit dem Kapital feige nachgeben, sie würden sich selbst unweigerlich der Fähigkeit berauben,

irgendeine umfassendere Bewegung ins Werk zu setzen. [...] Gleichzeitig, und ganz unabhängig von der Fron, die das Lohnsystem einschließt, sollte die Arbeiterklasse die endgültige Wirksamkeit dieser tagtäglichen Kämpfe nicht überschätzen. Sie sollte nicht vergessen, daß sie gegen Wirkungen kämpft, nicht aber gegen die Ursachen dieser Wirkungen; daß sie zwar die Abwärtsbewegung verlangsamt, nicht aber ihre Richtung ändert; daß sie Palliativmittel anwendet, die das Übel nicht kurieren« (Marx 1981: 151–152).

In der Anwendung auf die tägliche gewerkschaftliche Praxis bedeutet das, im Ringen um ihre Stärkung für die gewerkschaftliche Autonomie einzutreten. Autonomie ist dabei nach Deppe (1979: 98) definiert als Prozess, in dem

»Gewerkschaften [...] also in dem Maße autonom [werden], wie sie es lernen, bewußt als organisierende Zentren der Arbeiterklasse zu handeln, im großen Interesse ihrer vollständigen Emanzipation. Das kann sich nur im Prozeß der Konstitution der ›Klasse für sich selbst‹ entwickeln – einem Prozeß, der mit der Aufhebung der ›Konkurrenz der Arbeiter unter sich‹ beginnt, sich fortentwickelt in den Kämpfen für die Erringung des Koalitionsrechts zur ›Aufrechterhaltung der Assoziation‹ bis hin zur organisierten Repräsentanz der allgemeinen und vereinheitlichten Reproduktionsinteressen der Arbeit gegenüber dem Kapital und dem bürgerlichen Staat.«

Autonomie ist damit weitergehend als »Gegenmacht«, sie setzt diese aber voraus. Ohne eine Gegenmacht gegen das Kapital und seinen Staat zu bilden, können die Gewerkschaften keine Autonomie erstreiten. Umso klarer erkannt wird, dass »der Widerspruch zwischen dem Charakter der gesellschaftlichen Produktion und der kapitalistischen Aneignung [...] der Grundwiderspruch des Kapitalismus [ist]. Es ist ein antagonistischer, d.h. unüberbrückbarer Widerspruch« (Lemmitz/Schäfer 1972: 96), desto klarer können die einzelnen Teilauseinandersetzungen als Bestandteil dieses Antagonismus erkannt und richtig eingeordnet werden. Das bietet auch die Grundlage ihrer demokratischen, den objektiven Interessen der Bevölkerungsmehrheit verpflichteten Lösung.

4. Indirekte Steuerung

Die hier eingangs zitierten betrieblichen Berichte zeigen, dass die gewollte und bewusst herbeigeführte Arbeitsverdichtung vor allem durch größere Zustellbezirke und Postmengen hergestellt werden. Die Anforderungen werden – anders als durch die erwähnten Mobbing-Leitfäden – in den uns zur Verfügung stehenden Berichten eher indirekt durchgesetzt. Das Modell, dessen sich die Post dabei bedient, ist die sogenannte ›indirekte Steuerung‹. Diese ist eine Methode der Kapitalsseite, innerbetrieblich die Ausnutzung der Ware Arbeitskraft zu verbessern, den Ausbeutungsgrad zu erhöhen und dabei den Konflikt um Arbeitsbedingungen und Leistungen in die Teams zu verlagern und dort unter den Kolleg:innen lösen zu lassen sowie ihn dadurch individuell zu internalisieren. Das geschieht dadurch, dass die bisher im industriellen Bereich übliche ›direkte Steuerung‹ durch eine Hierarchie von Vorgesetzten ersetzt wird, innerbetrieblich beispielsweise in Stabliniensystemen organisiert und in modularen Systemen beispielsweise durch ›flache Hierarchien‹. In diesen flachen Hierarchien erarbeiten sich die Kolleg:innen die zu einem Auftrag gehörenden konkreten Tätigkeiten selbst und übernehmen dabei die Aufgabe, sich selbst zu leiten, ohne dabei Einfluss auf die Bedingungen nehmen zu können. Die einzige bleibende Stellschraube zwischen Anforderungen und Kapazitäten sind die eigene Leistung beziehungsweise die der Teammitglieder. Zur Zielerreichung wird der Druck also unter den Kolleg:innen weitergegeben und in die eigene Person verlagert (Glißmann/Peters 2001). Die Produktivkräfte, mit denen diese neue Organisation nötig wurde, waren vor allem die mit der ›wissenschaftlich-technischen Revolution‹ entstehenden Computertechniken. Auch diese veränderten durch ihre kapitalistische Nutzung ihre Wirkung: »Computertechnik, Internet und KI entstanden als staatlich geförderte Großtechnik. Ihre massenhafte Verbreitung im Alltagsleben ab den 1980er Jahren war dann allerdings eng mit den Finanzmärkten verbunden« (Becker 2022: 234).

Dies stellt die betriebliche Interessenvertretung und die Gewerkschaften vor neue Herausforderungen. Konflikte um »Lohn und Leistung« wurden bisher als Gegenstand innerbetrieblicher Auseinander-

setzung (Brock et al. 1969a) gesehen und auf diese Auseinandersetzungen zwischen Kapital und Arbeit, konkret zwischen deren betrieblichen Repräsentant:innen, wurde die Struktur und Anleitung der innerbetrieblichen Interessenvertretung ausgerichtet, angeleitet und teilweise ausgebildet (Brock et al. 1969b; Koopmann 1981; Renneberg 2020). Durch die Internalisierung dieser Konflikte wird die demokratische – an gemeinsamen Interessen gegenüber dem Kapital orientierte – Ausrichtung erschwert. Bewusst sind diese Theorien, entstanden in der Folge der Produktivkraftentwicklung seit den 1960er Jahren (Siemens/Frenzel 2014) darauf angelegt, gewerkschaftliche Gegenwehr und damit die Chance zur Bewusstwerdung der Interessengegensätze zu erschweren (Bueren 2022).

Diese Strategie des Kapitals trifft auf Beschäftigte, deren Arbeits- und Lebensbedingungen in den letzten Jahren ständigen Angriffen ausgesetzt waren und deren Erleben einer realen Widerstandsperspektive eher die Ausnahme denn die Regel ist. Entsprechend defensiv und resignierend sind die Erfahrungen, die das Bewusstsein dieser Beschäftigten prägen (Seppmann 2011a; Seppmann 2011b; Seppmann 2013; Dörre/Happ/Matuschek 2013). Die in konkreten soziologischen Untersuchungen gemachten Beobachtungen entsprechen dieser Herleitung: Bei klarer, teilweise scharfer Kapitalismus- und Gesellschaftskritik werden auch innerbetrieblich die Konflikte erkannt, aber nicht als Ausdruck der »draußen« herrschenden Bedingungen (Dörre/Matuschek 2013: 36). Dieser individuell nicht herstellbare Zusammenhang korrespondiert dann damit, dass im Gefolge der ›Privatisierungsorgien‹ seit Mitte der 1980er Jahre (Tofaute 1994; Brandt et al. 2008) und der Abwälzung der Krisenlasten auf die Mehrheit der Bevölkerung 2008 auch die betrieblichen und gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen diesen Zusammenhang zwischen den Bedingungen im eigenen Betrieb und denen in der Gesellschaft in immer geringerem Rahmen herstellten, wo zum Beispiel immer weniger gemeinsame Auseinandersetzungen der Beschäftigten mit dem Kapital, etwa durch gemeinsame Forderungsfindung, diese Verallgemeinerung praktisch zur Anwendung brachten. Im Gegenteil blieb im sich verschlechternden Kräfteverhältnis die Orientierung auf die ›Sozialpartnerschaft‹ erhalten und Kampfkraft

wurde weder gezielt aufgebaut noch flächendeckend genutzt, woraufhin das Kapital seine Chance nutzte und die Flächentarifstrukturen weitergehend zerschlug. Inzwischen werden die meisten Streikämpfe dauerhaft als »Häuserkämpfe« geführt (Kilroy/Müller 2021).

Gegen den eigenen antizipierten individuellen sozialen Abstieg, vermittelt durch schnellere Austauschbarkeit, verschlechterte Arbeitsbedingungen und reale Kaufkraftsenkungen, wird so zwangsläufig individuell und daher mit erhöhter Leistungsbereitschaft reagiert, daraus aber der Schluss gezogen, diese Leistungsbereitschaft auch anderen abzufordern (Dörre/Matuschek 2013: 41). Treffen diese Orientierungen auf steigende Anforderungen und nicht mehr abzufedernde Krisen und sinken gleichzeitig trotz tendenziell steigender Qualifikation die durchschnittlichen Lebensbedingungen, werden sie tendenziell unsicherer (IMSF 1980; Leisewitz 2021; Leisewitz/Lütten 2021; Leisewitz/Lütten 2022) und aus dem Fehlen einer interessenadäquaten, demokratischen Orientierung und dem steigenden Druck die Schlussfolgerung gezogen, die Konkurrenz in ihrer ausgrenzenden, beispielsweise rassistischen Form kapitalkonform zu internalisieren (Lühr 2011; Seppmann 2018). Die Auseinandersetzung mit der ›indirekten Steuerung‹ und deren Folgen für Bewusstseinsentwicklung und tendenzielle Handlungsfähigkeit ist somit nicht nur eine Frage der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung, sondern eine der demokratischen Bewegung insgesamt.

5. Neue Formen – alte Widersprüche

Die ›indirekte Steuerung‹ ist ein Beispiel, wie aus der Entwicklung der Produktivkräfte folgend neue Formen der betrieblichen Organisation entstanden:

»Mit der Weiterentwicklung der Produktivkräfte verändern sich notwendig auch die Formen des gesellschaftlichen Arbeitsprozesses. In welcher konkreten Weise sich diese Formen verändern, ist in der kapitalistischen Gesellschaftsordnung durch den Doppelcharakter des

Produktionsprozesses als Arbeits- und Verwertungsprozeß bestimmt« (Dähne/Priester 1978: 1).

Diese Veränderungen wiederum wirken, hier vorrangig individualisierend, auf das gesellschaftliche Sein und folglich auf das Bewusstsein der Beschäftigten ein. Einem so stärker verinnerlichten Arbeitsdruck kann neben dem permanenten Druck der Selbstanpassung nur die Verminderung der Arbeitsqualität entgegengesetzt werden. Das wiederum bringt die betriebliche Notwendigkeit stärkerer Überwachung hervor. Die mit der PRI mögliche Überwachung ist als Ansatz nicht neu. Anhand diverser Akteur:innen des ›Union busting‹ zeigen Werner Rügemer und Elmar Wiegand auf, dass die Bespitzelung von Gewerkschafter:innen auch außerhalb des Betriebes möglich und durchführbar ist (Rügemer/Wiegand 2017). Sie entsprechen der Praxis immer zunehmender Kontrolle bei gleichzeitiger extrem zunehmender Unsicherheit der Beschäftigten:

»US-Konzerne wie Uber, Amazon, Facebook/Meta sind mit ihren EU-weiten Subunternehmerketten die Vorreiter der digitalisierten und durch Künstliche Intelligenz beschleunigten Prekarität (gig und crowd-working, oft vertraglos, oft einseitiges anonymes Anweisungsverhältnis), zusätzlich befördert durch die Pandemie-Politik« (Rügemer 2022: 98).

Ein Vergleich zwischen der Prekarisierung bei Post und Amazon ergibt als wesentlichen Unterschied die gewerkschaftliche Gegenmacht (Laumann 2021). Die Zuspitzung von Ausnutzung der Arbeitskraft und Erhöhung des Ausbeutungsgrades, von Unsicherheit und Überwachung, erhöht, so häufig geäußerte Erwartungen, auch die Bereitschaft zur Gegenwehr. Da sich diese sowohl infolge der Schwäche der Gewerkschaftsbewegung auf politischer, häufig auch auf betrieblicher Ebene, als auch aufgrund räumlicher Entfernungen und anderer Gründe häufig online organisiert, bedarf es einer Überwachung, die über den Betrieb hinausgeht und gleichzeitig nicht den Beschränkungen staatlicher Macht, zum Beispiel der Kontrolle von Geheimdiensten oder der Abwählbarkeit der

Funktionär:innen, unterliegt. An beidem kann ob der unzureichenden Qualität dieser demokratischen Möglichkeiten begründeterweise Kritik geübt werden. Das ändert aber nichts an der Tatsache, dass die Kapitalseite zum Beispiel mithilfe von PRI vollkommen ohne diese Begrenzungen agieren kann.

Konzerne, die ein Unternehmen mit dem Einsatz einer solchen Technologie beauftragen, interessieren sich dabei vor allem für die Voraussage von Aktivitäten. Heimstädt und Dribbusch (2021a) stellen dabei ein Unternehmen vor, dass vor allem auf der Grundlage von Twitter-Daten und anderen öffentlich zugänglichen Informationen Big-Data-Sätze anlegt, aus denen per Algorithmus Ereignisse entlang der Wertschöpfungskette vorausgesagt werden können, sogar in einzelnen Betrieben. »Big Data« bezeichnet dabei eine solche Menge an miteinander verknüpften Informationen, dass Algorithmen informationelle »Leerstellen« mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit füllen können (Kühner 2020: 135).

Mit diesen Voraussagen wird Unternehmenspolitik gemacht: Postler:innen kennen diese Vorgehensweise für Fälle einer Inspektion durch die Bundesnetzagentur oder durch höhere Ebenen der Posthierarchie. Bevor die Inspektion kommt, beziehungsweise bevor die Unruhe ausbricht, werden dann die größten Missstände beseitigt. Damit kann in diesem konkreten Moment der Druck herausgenommen werden und die Grundsituation und der zugrundeliegende Widerspruch kapitalistischer Produktionsweise werden verschleiert. Gerade in Unternehmen, in denen der Widerspruch zwischen gesellschaftlicher Produktion und privater Aneignung als Widerspruch zwischen professioneller Tätigkeit in gesellschaftlichem Interesse und »weggekürzten« Mitteln besteht, wie das bei der Post objektiv und zum Beispiel in den Krankenhausstreiks sogar als gewerkschaftliche und politische Kampflosung bewusst angewendet wurde, sind solche Maßnahmen ein aktives Kampfmittel der Kapitaleseite zur Aufrechterhaltung des Status Quo.

Dieser durch Überwachung verstärkten Individualisierung entgegenzutreten, bedarf es der planmäßigen, auf längere Zeiträume angelegten gewerkschaftlichen und politischen Arbeit:

»Die Masse der abhängig Beschäftigten arbeitet heute oft isoliert, die Arbeitsbedingungen sind individualisiert, Großbetriebe wurden nicht selten in kleine Einheiten aufgeteilt und in Konkurrenz zueinander gestellt. Entscheidend ist, wie Engels früh erkannte, die Überwindung der Konkurrenz unter den Arbeitern im gemeinsamen Kampf für die Verbesserung ihrer Lage. Dies ist unter den Bedingungen des digitalen Kapitalismus und der damit verbundenen Vereinzelung in der Produktion kein mehr oder weniger spontaner Prozess. Erst wenn es gelingt, in der Praxis der sozialen und politischen Auseinandersetzungen deutlich zu machen, dass nachhaltige Verbesserungen nur im Rahmen von solidarischen Lösungen zu haben sind, kann das individualisierte Konkurrenzdenken als Basis des neoliberalen Paradigmas überwunden werden« (Goldberg 2022: 167).

6. Gegenwehr

Den oben beschriebenen Zusammenhang zwischen dem Abbau des Sozialstaats, der Schwächung von Gewerkschaften, Rassismus und der »autoritären Deformation der Demokratie« tragen solche Teile der demokratischen Bewegung auf die Straße, die es verstehen, den Kampf gegen Rechts oder seine Auswirkungen auf seine gesellschaftlichen Wurzeln zurückzuführen und entsprechende Bündnisse zu schmieden (Leisewitz et al. 2019: 95). Parallel dazu gibt es gegen Überwachung und die autoritärer werdenden Polizeigesetze regelmäßig Demonstrationen, die allerdings Ein-Punkt-Bewegungen bleiben (ebd.). Leisewitz et al. Kommen zu dem Schluss, dass die Zusammenarbeit von Protestbewegungen und betrieblichen und gewerkschaftlichen Kämpfen schwierig ist. Sie führen das vor allem auf »die von den Herrschenden kontrollierten Medien-Filter und medialen Inszenierungen« zurück:

»Für die Bundesrepublik ist charakteristisch, dass zwischen den außerparlamentarischen Protestbewegungen im öffentlich-politischen Raum und den betrieblich-gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen wenig Resonanz besteht. Die Aktivisten der Protestbewegungen im öffentlich-politischen Raum nehmen die Arbeitskämpfe selbst

dort, wo sie in ihrer Lebenswelt mit ihnen unmittelbar konfrontiert werden (Kita-Streiks, Bahn- und Poststreiks, Streiks bei Amazon usw.) kaum zur Kenntnis. Solidaritätsbekundungen für Streikende kommen ihnen kaum in den Sinn« (Leisewitz et al. 2019: 97).

Zudem sind diese explizit politischen Bewegungen auf die Großstädte begrenzt (Leisewitz et al. 2019: 90–91). Gleichzeitig ist die demokratische Bewegung, die sich gegen die Überwachung durch die Monopole und ihren Staat richtet, ein unentbehrlicher Bündnispartner der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung. In der aktiven Auseinandersetzung mit diesem müssen Gemeinsamkeiten als Kampfgrundlage erarbeitet und Differenzen erkannt und mindestens abgemildert werden.

Gewerkschaften wurden aber auch eigenständig auf dem Feld der digitalen Gegenmacht tätig: »Im Zuge der Corona-Pandemie experimentierten die Gewerkschaften zudem mit digitalen Streik- und Aktionsformen wie digitalen Streikversammlungen in der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes« (Kilroy/Müller 2021: 119).

Ein Beispiel aus den aktuellen Kämpfen:

»Am Freitag, den 22. April, wurde in den Zustellstützpunkten der Niederlassung Betrieb Kassel ein Flugblatt verteilt, in dem die Betriebsgruppen Kassel, Göttingen und Fulda zum ›Dienst nach Vorschrift‹ aufriefen. Darin wurde erklärt, dass durch die immer weiter vorangetriebene ›Ausdünnung‹ wissentlich in Kauf genommen werde, ›dass die Beschäftigten durch diese Maßnahmen sowohl psychisch wie auch physisch über ihre Belastungsgrenze kommen‹. Zudem sei durch die Corona-Pandemie die Personallage ohnehin gespannt. Der Betriebsrat habe deswegen beschlossen, in Zustellstützpunkten (ZSP), die ›ausgedünnt‹ werden, keine Überstunden zu genehmigen und keinen Einsatz an freien Tagen, ›wenn im ZSP ein Bezirk bewusst nicht besetzt ist‹. Die Beschäftigten werden aufgefordert, ›Dienst nach Vorschrift‹ zu machen, die ›Arbeitgeber‹ dazu, die Beschäftigten ›nicht zum Spielball ihrer Ziele: Der Budgeterreicherung‹ zu machen. ›Dienst nach Vorschrift‹ ist ein Kampfkonzept der Arbeiterbewegung in der Auseinandersetzung um die Arbeitsbelastung und die Arbeitsmenge. Dabei wird langsamer, aber unter Einhaltung

der gesetzlichen Regelungen gearbeitet – vor allem unter Berücksichtigung der Arbeitssicherheitsregelungen. So kann unterhalb der Ebene des Streiks Druck aufgebaut werden. Bei der Deutschen Post ist der ›Dienst nach Vorschrift‹ verbunden mit einer zentralen Aktion im Jahr 1968, in der sich die zum größten Teil verbeamteten Postler höhere Löhne erkämpften. Damals stapelten sich die Sendungen in den Betrieben. Aktuell muss um eine flächendeckende Umsetzung und Anleitung dieses Aufrufs gerungen werden. Am Freitag letzter Woche war der Erfolg bereits sichtbar: Ganze Leitzahlen brachen die Zustellung ab und die Kollegen gingen in deutlich aufrechtem Gang nach Hause« (Laumann 2022c).

Diese Aktionsform ist beispielgebend: Solche Aktionen werden nicht vorher angekündigt, sie können bei genügend digitalem ›Dauerlärm‹ betroffener Zusteller:innen, den diese in den diversen Netzwerken produzieren, auch nicht konkret genug vorausgesagt werden. Es bedarf aktiver gewerkschaftlicher Strukturen, um sie vorzubereiten, durchzuführen und umzusetzen und es bedarf folglich keiner ›digitalen‹, sondern der ganz normalen Gegenmacht, die als eine ihrer Ausdrucksformen auch das Verhalten in der digitalen Welt und als eine ihrer Gegenstände die digitale Überwachung hat. Dennoch ist diese Aktionsform auch für die aktuelle Schwäche der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung beispielgebend:

»Die alten Kollegen sammelten sich in ihrem informellen Netzwerk verbeamteter Kollegen und gingen kollektiv rauchen. Die jungen Kollegen saßen ein wenig ratlos herum, von Vertrauensleuten vor nichts zu sehen. Es brauchte die Initiative eines Einzelnen, damit sie sich zusammensetzten und berieten, wie dieser Flyer zu interpretieren sei. Sie beschlossen, die Aktion am gleichen Tag umzusetzen, kollektiv auch abzubrechen. Sehr schnell wurden die übrigen Kollegen aufgeteilt und angesprochen; bis der Frühstückswagen klingelte, um seine belegten Brötchen zu verkaufen, war allen klar, was die Aufgabe war. Den alten Kollegen schien das gleiche eingefallen zu sein. In den Diskussionen traten zwei junge Kolleginnen in ver.di ein. Eine Kollegin, die ver.di-Vertrauensfrau ist, umarmte das halbe

Team. Kollektiv zum Dienstende die Arbeit einzustellen, hat etwas Befreiendes. Aus angeblichen Datenschutzgründen hingen in einzelnen Zustellstützpunkten (ZSP) keine Dienstpläne mehr aus. Die ›Stammzusteller‹ kannten ihre, da aber immer mehr ›Springer‹ und andere Kräfte unbekannte Zustellbezirke fahren, ist einem großen Teil der Kollegen der Dienstplan nicht bekannt. Um die Aktion ›Dienst nach Vorschrift‹ durchführen zu können, ging man kollektiv zum Vorgesetzten und verlangte den Dienstplan. Kollektiv lernte man dann – in der Arbeitszeit selbstverständlich und solidarisch –, diesen auch zu lesen. Dienstanfangs- und Endzeit musste man schließlich wissen. Die Kollegen kamen nun zu vergleichbaren Zeiten in den ZSP, kurz vor Ende der Dienstzeit, und füllten die Abbruchbelege aus. Gemeinsam gaben die Teams die Zettelstapel ab – stolz, nur wenige genierten sich. Abbrüche, also das Eingeständnis, dass die Postsendungen nicht vollständig zugestellt werden konnten, gelten als Zeichen der Schwäche. Die Post sieht diesen Machismo unter den Kollegen gern. Kollektiv war es möglich, Schwäche zu zeigen, Überforderung zu thematisieren und dadurch Stärke zu zeigen. Kollektiv die Arbeit zu beenden heißt auch, gemeinsam den Tag reflektieren zu können, Diskussionen sind besser möglich. An diesem Tag machen viele gerne ›Überstunden‹, wenn auch vor dem Betriebstor. Der ver.di-Aufruf liest sich nicht als Aufruf zum Klassenkampf. Das Profitinteresse des Klassengegners wird nicht so genannt, sondern als ›Budgeterreichung‹ innerbetrieblich belassen. Die Argumentation lautet zusammengefasst: Wäre die Post AG nicht so versessen darauf, die für eine Niederlassung intern festgelegten Personalkostenzahlen, das Budget, zu erreichen, wäre alles gut. Das Ziel der Entlastung ist deshalb nicht falsch. Viele der privatisierten öffentlichen Dienste – Krankenhäuser, Pflegeheime, Schulen – kämpfen um Mindestpersonalbemessungen. Die Begrenzung dieser Forderung anzuerkennen bedeutet also nicht, sie geringzuschätzen, sondern die Ebene der Auseinandersetzung richtig zu bestimmen. Der Aufruf zum ›Dienst nach Vorschrift‹ war kein Bruch mit der Stellvertreterorientierung. Die Aktion war nicht darauf ausgerichtet, ökonomischen Schaden anzurichten und eine innerbetriebliche Gegenmacht aufzubauen, sondern eine Aktenlage zu produzieren, die den Betriebsräten als Argumentationshilfe dient. Der Aufbau beziehungsweise die Stärkung

gewerkschaftlicher Strukturen wurde nicht angeleitet. Auf Nachfrage konnte nicht einmal ein Angebot dazu organisiert werden, denn man sei dazu zu schwach, erklärte ein Vertrauensmann. Die Kollegen nach so einer Aktion einzubeziehen und diese gemeinsam auszuwerten, war nicht vorgesehen. Damit war die Aktion objektiv eher dazu angetan, dass die Kollegen einen Tag lang Luft ablassen konnten – einen Tag lang kämpften. Schon am nächsten Tag wurden alle Bezirke besetzt, ein Student war dafür angerufen worden. Klaglos wurden die eigenen Abbrüche weggebracht. Von der Stimmung des Vortages war kaum etwas zu spüren« (Laumann 2022c).

Solche Aktionen bedürfen also der aktiven, kämpferischen innerbetrieblichen Organisation der Kolleg:innen. Diese dürfen nicht ›Material‹ oder ›Mobilisierungsmasse‹ einer gewerkschaftlich kämpfenden Spitze sein, sie müssen das Subjekt sein, das um seine Arbeits- und Lebensverhältnisse kämpft. Diese Auffassung von Gewerkschaft ist die Grundlage, auf der Gegenmacht-Positionen errungen und verteidigt werden können.

Begreifen wir die ›digitale Welt‹ nicht mehr nur als Form, sondern vermehrt als Teil des gesellschaftlichen Überbaus und der Produktionsverhältnisse, als Teil der Produktions-, der Distributions- und der Reproduktionssphäre *und* eben der geistigen Bereiche, »in denen sich die Menschen dieses Widerspruchs bewusst werden und ihn ausfechten« (Marx 1859, MEW 13, 9) und gleichzeitig die Veränderungen, die Überwachung und Kontrolle als Teil einer aggressiver die Arbeitskraft ausbeutenden Kapitalistenklasse, so können wir an allen Stellen Gegenmacht und gewerkschaftliche Autonomie erkämpfen.

Literatur

Becker, Matthias Martin. 2022. Ein Leben ohne Plackerei? Die »späte Digitalisierung« und die gegenwärtige kapitalistische Krise – Abschaffung oder Verdichtung der Lohnarbeit? In: Deppe, Frank/Fülberth, Georg/Leisewitz, André (Hg.). Fortschritt in neuen Farben? Umbrü-

che, Machtverschiebungen und ungelöste Krisen der Gegenwart. Köln: PapyRossa, 231–244.

Bundesnetzagentur. 2022. Aufgaben und Prüfungen. <https://www.bundesnetzagentur.de/DE/Vportal/Post/AufgabenMassnahmen/start.html;jsessionid=C932D0934AE379BBo78908853E3F321A#Anker1>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.

Brandt, Torsten/Schulten, Thorsten/Sterkel, Gabriele/Wiedemuth, Jörg (Hg.). 2008. Europa im Ausverkauf. Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und ihre Folgen für die Tarifpolitik. Hamburg: VSA.

Bratanovic, Daniel. 2012. Das kapitalistische Integrationsproblem bei Reinhard Opitz. *Marxistische Blätter* 1/2012: 66–73.

Brock, Adolf/Hinrichs, Wolfgang/Hoffmann, Reinhard/Negt, Oskar/Pöhler, Willi/Sund, Olaf/Welteke, Reinhard. 1969a. Der Konflikt um Lohn und Leistung (=Theorie und Praxis der Gewerkschaften. Themenkreis Betrieb, Band 2). Köln: Europäische Verlagsanstalt.

Brock, Adolf/Hinrichs, Wolfgang/Hoffmann, Reinhard/Negt, Oskar/Pöhler, Willi/Sund, Olaf/Welteke, Reinhard. 1969b: Die Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb (=Theorie und Praxis der Gewerkschaften. Themenkreis Betrieb, Band 3). Köln: Europäische Verlagsanstalt.

Bueren, Hermann. 2022. »Bewegt euch schneller!« Zur Kritik moderner Managementmethoden. Ein Handbuch. Bremen: Klaus Kellner Verlag.

Dähne, Eberhard/Priester, Klaus. 1978. Arbeitsbedingungen und gewerkschaftlicher Kampf. Materialien zur Entwicklung der Arbeitsbedingungen und zur Diskussion um die »Humanisierung der Arbeit« in der Bundesrepublik. IMSF-Informationsbericht Nr. 20. Frankfurt a.M.: IMSF.

Deppe, Frank. 1979. Autonomie und Integration. Materialien zur Gewerkschaftsanalyse. Marburg: Verlag Arbeiterbewegung und Gesellschaftswissenschaft.

Deutsche Post AG. 2017. Geschäftsbericht. Bonn: Deutsche Post Investor Relations.

- Dörre, Klaus/Matuschek, Ingo. 2013. Kapitalistische Landnahmen, ihre Subjekte und das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. In: Dörre, Klaus/Happ, Anja/Matuschek, Ingo (Hg.). Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben. Hamburg: VSA, 29–54.
- Eberhardt, Beate/Müller, Nadine/Schröder, Lothar. 2020. Digitalisierung und Gute Arbeit. In: Schröder, Lothar (Hg.). Arbeitsschutz und Digitalisierung. Impulse für eine moderne Arbeitsgestaltung. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag, 11–18.
- Goldberg, Jörg. 2022. Kapitalismus in neuem Gewand? Paradigmenwechsel und die Rollen großer Krisen. In: Deppe, Frank/Fülberth, Georg/Leisewitz, André (Hg.). Fortschritt in neuen Farben? Umbrüche, Machtverschiebungen und ungelöste Krisen der Gegenwart. Köln: PapyRossa, 158–167.
- Gleißmann, Wilfried/Peters, Klaus. 2001. Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen. Hamburg: VSA.
- Heimstädt, Maximilian/Dobusch, Leonhard. 2021. Riskante Retweets: »Predictive Risk Intelligence« und Interessenvertretung in globalen Wertschöpfungsnetzwerken. *Industrielle Beziehungen* 28(2): 194–211.
- Heimstädt, Maximilian/Dobusch, Leonhard. 2022: Streik-Vorhersage mit Twitter-Daten. *FAZ*, 10. April 2022.
- IMSF (Institut für Marxistische Studien und Forschungen). 1980. Qualifikations- und Werttendenz der Arbeitskraft heute (=Theorie und Methode, Band IV). Frankfurt a.M.: IMSF.
- Kilroy, Juri/Müller, Dirk. 2021. Streikmonitor: Die ersten fünf Jahre. *Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung* 128(Dezember 2021): 107–122.
- Koopmann, Klaus. 1981. Vertrauensleute. Arbeitervertretung im Betrieb. Hamburg: VSA.
- Kühner, Stefan. 2020. Neue Technik, Neue Wirtschaft, Neue Arbeit? Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, Industrie 4.0. Köln: PapyRossa.
- Laumann, Tim. 2021: Picker, Packer und Docker. Über die Kampfbedingungen des Logistikproletariats. *Unsere Zeit. Sozialistische Wochenzeitung – Zeitung der DKP*, 05. November 2021.

- Laumann, Tim. 2022a. Maximale Auslastung. Verbundzustellung, Flexibilisierung und Kontrolle bei der Post. *Unsere Zeit. Sozialistische Wochenzeitung – Zeitung der DKP*, 08. April 2022.
- Laumann, Tim. 2022b. Digitale Streikwarnungen. Repression, Integration und »social media«. *Unsere Zeit. Sozialistische Wochenzeitung – Zeitung der DKP*, 03. Juni 2022.
- Laumann, Tim. 2022c. Dienst nach Vorschrift. Postbeschäftigte in Kassel, Göttingen und Fulda wehren sich gegen »Ausdünnung«. *Unsere Zeit. Sozialistische Wochenzeitung – Zeitung der DKP*, 29. April 2022.
- Leisewitz, André/Reusch, Jürgen/Wiegel, Gerd/Zander, Michael. 2019. »Pressure from without« – Soziale und politische Proteste und Bewegungen 2008–2018. *Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung* 117 (März 2019): 87–98.
- Leisewitz, André/Lütten, John. 2021. Entwicklungstendenzen der Sozialstruktur in der BRD 1996–2019. Teil I: Erwerbstätigkeit/Erwerbslosigkeit. *Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung* 127 (September 2021): 67–81.
- Leisewitz, André/Lütten, John. 2022. Entwicklungstendenzen der Sozialstruktur in der BRD 1996–2019. Teil III: Abhängig Erwerbstätige nach Beschäftigungsverhältnissen und Qualifikation. *Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung* 130 (Juni 2022): 127–141.
- Leisewitz, André. 2021. Entwicklungstendenzen der Sozialstruktur in der BRD 1996–2019. Teil II: Selbstständige und Mithelfende. *Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung* 128 (Dezember 2021): 152–160.
- Lemmitz, Alfred/Schäfer, Heinz. 1972. Politische Ökonomie des Kapitalismus – Einführung. Frankfurt a.M.: Marxistische Blätter.
- Lühr, Thomas. 2011. Prekarisierung und »Rechtspopulismus«. Lohnarbeit und Klassensubjektivität in der Krise. Köln: PapyRossa.
- Marx, Karl. 1859. Kritik der politischen Ökonomie. In: Marx-Engels-Werke (1981), Band 13. Berlin: Karl Dietz Verlag, 3–150.
- Marx, Karl. 1865. Lohn, Preis und Profit. In: Marx-Engels-Werke (1981), Band 16. Berlin: Karl Dietz Verlag, 101–152.
- Marx, Karl. 1890. Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie (Hamburg 1891). In: Marx-Engels-Werke (1977), Band 23. Berlin: Karl Dietz Verlag.

- Opitz, Reinhard. 1999. Liberalismus – Faschismus – Integration. Edition in drei Bänden. Hg. v. Fach, Ilana/Rilling, Rainer. Marburg: BdWI-Verlag.
- Rennert, Dirk/Kliner, Karin/Richter, Mathias. 2017. Arbeitsunfähigkeit. In: Knieps, Franz/Pfaff, Holger. 2017. Digitale Arbeit. Digitale Gesundheit. BKK-Gesundheitsreport 2017. Zahlen, Daten, Fakten. Berlin: Medizinisch-Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft, 35–105.
- Renneberg, Peter. 2020: Anleitung zum Arbeitskampf. Theorie. Strategie. Praxis. Hamburg: VSA.
- Rügener, Werner/Wiegand, Elmar. 2017. Die Fertigmacher. Arbeitsunrecht und professionelle Gewerkschaftsbekämpfung. Köln: PapyRossa.
- Rügener, Werner. 2022. Die Amerikanisierung Europas und ihr notwendiges Ende. Warum die EU und vor allem Deutschland sich von »America first« befreien müssen. In: Deppe, Frank/Fülberth, Georg/Leisewitz, André (Hg.). Fortschritt in neuen Farben? Umbrüche, Machtverschiebungen und ungelöste Krisen der Gegenwart. Köln: PapyRossa, 90–104.
- Schadt, Peter. 2020a. Scheinsubjekt Digitalisierung. Nicht die neue Technik an sich flexibilisiert die Arbeit und vernichtet Arbeitsplätze. Es ist das Kapital, dass sie zu diesem Zweck entwickelt und einsetzt. *Junge Welt*, 30. Juni 2020.
- Schadt, Peter. 2020b. Digitalisierung als Scheinsubjekt. Technischer Wandel und Arbeitsbedingungen. Aber wo bleibt eigentlich das Kapital? *Express* 10/2020.
- Schadt, Peter. 2020c. Die Digitalisierung als Scheinsubjekt. *Widersprüche* 158(4): 33–47.
- Schadt, Peter. 2022a. Falsches Bewusstsein. Wenn ein Mittel der Profitmehrerung zum Subjekt erhoben wird. Zu einigen Ideologien »der Digitalisierung«. *Junge Welt*, 21. Oktober 2022.
- Schadt, Peter. 2022b. Digitalisierung. Köln: PapyRossa.
- Seppmann, Werner. 2011a. Krise ohne Widerstand. Berlin: Kulturmaschinen-Verlag.
- Seppmann, Werner. 2011b. Dialektik der Entzivilisierung. Krise, Irrationalismus und Gewalt. Hamburg: Laika-Verlag.

- Seppmann, Werner. 2013. *Ausgrenzung und Herrschaft. Prekarisierung als Klassenfrage*. Hamburg: Laika-Verlag.
- Seppmann, Werner. 2018. *Es geht ein Gespenst um in Europa. Rechte Mobilisierung zwischen Populismus und Neofaschismus*. Linke Alternativen. Kassel: Mangroven.
- Siemens, Stefan/Frenzel, Martina. 2014. *Das unternehmerische Wir. Formen der indirekten Steuerung in Unternehmen*. Hamburg: VSA.
- Staab, Phillip. 2021. *Rechte einer vergehenden Zeit: Von der Post zum Paketzusteller*. In: Mayer-Ahuja, Nicole/Nachtwey, Oliver (Hg.). *Verkannte Leistungsträger:innen. Berichte aus der Klassengesellschaft*. Berlin: Suhrkamp, 423–441.
- Tofaute, Hartmut. 1994. *Der große Ausverkauf. Die Privatisierung von Bundesunternehmen durch die Regierung Kohl*. Köln: Bund-Verlag.
- Willnecker, Katrin/Bauermeister, Rolf. 2020. *Betriebspolitik für Gute Arbeit – Vereinbarungen zum Schutz vor digitaler Überwachung bei der Zustellung und zur Gefährdungsbeurteilung bei der Deutschen Post AG*. In: Schröder, Lothar (Hg.). *Arbeitsschutz und Digitalisierung. Impulse für eine moderne Arbeitsgestaltung*. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag, 165–176.

Digitale Organisation und Gewerkschaften: Zwischen der Krise der Repräsentation und der Notwendigkeit neuer Formen sozialer Organisation

Paolo Gerbaudo

1. Einleitung

Eines der Rätsel der gegenwärtigen Politik ist die Art und Weise, in der sich Organisationen an die zunehmende Macht der digitalen Medien anpassen müssen.¹ Wir leben in einer Zeit, die von einer weit verbreiteten *Repräsentationskrise* geprägt ist, in der es für traditionelle Organisationen schwierig ist, ihre Anhänger*innen auf sinnvolle und nachhaltige Weise einzubinden. Aufgrund der Möglichkeiten individualisierter und unmittelbarer Interaktionen scheinen die sozialen Medien eher für kurzlebige soziale und politische Initiativen sowie für populistische Bewegungen und Führungspersönlichkeiten geeignet zu sein, als für langlebige Organisationen. Dies zeigt sich nicht nur auf der politischen Rechten, dem Lager, das am häufigsten mit Populismus in Verbindung gebracht wird, sondern auch auf der Linken. Eines der Merkmale der gegenwärtigen Situation besteht darin, dass wir zwar Zeug*innen einer Wiederauferstehungswelle der Linken sind – wie zum Beispiel der Aufstieg von Persönlichkeiten wie Bernie Sanders und Alexandria Ocasio-Cortez in

1 Übersetzung aus dem Englischen von Lilli Hantke (lillihant@gmail.com). Redaktionelle Bearbeitung durch Martin Oppelt.

den USA und von Parteien wie *Podemos* und *La France Insoumise* in Frankreich zeigt – dies jedoch zu einer Zeit geschieht, in der die sozialen Organisationen der Linken und insbesondere die Gewerkschaften extrem geschwächt sind. Während der politische Sozialismus im späten 19. und 20. Jahrhundert historisch an die Arbeiter*innenbewegung gebunden und für seine politische Durchschlagskraft auf deren Stärke angewiesen war, befinden wir uns heute in einer Zeit, in der sozialistische Ideen sehr verbreitet, die Gewerkschaften allerdings sehr schwach sind.

Im Westen haben die Gewerkschaften in den letzten 30 Jahren einen massiven Rückgang ihrer Mitgliederzahlen erlebt. In den USA beispielsweise ist der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder unter der arbeitenden Bevölkerung zwischen 1960 und 2010 von 30 % auf 12 % gesunken. Dies ging einher mit einem rückläufigen Zuspruch der Gewerkschaftsbewegung in der Bevölkerung. In den letzten Jahren gibt es zwar Anzeichen dafür, dass sich dieser Abwärtstrend bald umkehren könnte. Eine Gallup-Umfrage vom September 2020 ergab zum Beispiel, dass 65 % der US-Bürger*innen den Gewerkschaften zustimmen, was eine deutliche Veränderung gegenüber dem Tiefstand von 48 % im Jahr 2008 darstellt (Brenan 2020). Joe Bidens Versprechen, das Versammlungsrecht von Arbeiter*innen zu schützen, könnte also für die Gewerkschaften eine neue Chance bedeuten, den Weg des Niedergangs umzukehren. Vorläufig müssen wir uns jedoch damit abfinden, dass die zivilgesellschaftlichen Organisationen geschwächt sind. Selbst wenn die Gewerkschaften wieder wachsen sollten, würde es mehrere Jahre dauern, bis sie ähnliche Mitgliederzahlen wie in den 1960er und 1970er Jahren erreichten. Darüber hinaus bleibt eine Rückkehr zu solchen Zahlen angesichts der großen organisatorischen Herausforderungen im Kontext einer stark fragmentierten Erwerbsbevölkerung fraglich, in der Prozesse des *Outsourcing*, der *De-Lokalisierung* und der *Prekarisierung* im Großen und Ganzen zu einer Zersplitterung und damit zu einer Entmachtung der Erwerbsbevölkerung geführt haben. Zudem ist es den Gewerkschaften bisher nicht gelungen, wirksame Wege zu finden, um die digitale Kommunikation als neue Ressource für die Organisierung und Repräsentation der Beschäftigten zu nutzen. Während wir somit Zeug*innen des Aufstiegs digitaler *Parteien* geworden sind (Gerbaudo

2019), d.h. politischer Parteien, die sich die organisatorischen Möglichkeiten sozialer Medien und digitaler Plattformen zunutze machen, haben wir den Aufstieg digitaler *Gewerkschaften*, abgesehen von einigen vereinzelt Versuchen in dieser Richtung, noch nicht beobachten können.

Im Folgenden werde ich zeigen, dass die derzeitige Schwäche der Gewerkschaften nicht nur Ausdruck eines organisatorischen Versagens ist, sondern vor dem Hintergrund der starken sozialen, räumlichen und zeitlichen Zersplitterung der neoliberalen Gesellschaft verstanden werden muss. Während Gewerkschaften traditionell in Bereichen mit hoher Arbeiter*innendichte erfolgreich waren, wie z.B. in den Werkshallen großer Fabriken, ist das neoliberale Geschäftsmodell, das sich auf eine Zusammensetzung von kleinen und mittelgroßen Unternehmen und langen Lieferketten ausrichtet, für gewerkschaftliche Organisation eher unzugänglich. Tatsächlich ist es im Großen und Ganzen genau zu dem Zweck entwickelt worden, die Organisation der Beschäftigten zu erschweren und auf diese Weise die Gewinnmargen der Unternehmen vor den Versuchen der Arbeiter*innen zu schützen, höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen zu fordern. In diesem Bestreben, die Arbeitskräfte zu zerstreuen und einen ubiquitären Arbeitsplatz zu schaffen, an dem sich die Beschäftigten gleichzeitig überall (wie in der marxistischen autonomen Vorstellung der *sozialen Fabrik*) und an keinem festen Ort oder besser an keinem Ort in nennenswerter Zahl aufhalten, ist die Digitalisierung ein Schlüsselfaktor. Zudem hat die Digitalisierung entscheidend zur Entwicklung neuer Formen der räumlichen Koordination beigetragen, die es den Unternehmensleitungen ermöglichen, komplexe und verzweigte Lieferketten aufrechtzuerhalten und damit eben die Versuche der Beschäftigten, sich zu organisieren, einzuschränken. Das Aufkommen des zeitgenössischen Populismus, sowohl bei der Linken als auch bei der Rechten, ist zu großem Teil Ausdruck dieser Einschränkung der traditionellen Formen der politischen Organisation von Arbeiter*innen. Wie ich jedoch zum Schluss des Artikels darlegen werde, kann die digitale Kommunikation für die Gewerkschaften auch einen Lichtblick darstellen, denn sie können aus der Nutzung digitaler Plattformen für organisatorische Zwecke, die

von den *Neuen Sozialen Bewegungen* vorangetrieben wird, etwas lernen. Digitale Plattformen können Organisationen einen gemeinsamen Bezugspunkt und einen virtuellen Standort bieten, der notwendig ist, um die zunehmenden Schwierigkeiten zu überwinden, die sich ergeben, wenn mit aller Kraft ein Gemeinschaftsgefühl und physische Nähe in räumlich und zeitlich immer weiter zerstreuten Arbeitsstätten hergestellt werden soll. Zu Beginn werde ich die soziale Fragmentierung der heutigen Arbeiter*innenklasse diskutieren und wie sich diese auf die Erfahrungswelt der Arbeiter*innen und ihre politischen Neigungen auswirkt, um abschließend einige der organisatorischen Folgen und Implikationen dieser Situation zu untersuchen.

2. Die fragmentierte Klassengesellschaft

Um die Herausforderungen zu verstehen, mit denen Gewerkschaften gegenwärtig konfrontiert sind, müssen wir den Zustand der Fragmentierung und Zerstreuung gegenwärtiger Gesellschaften als Ausgangspunkt nehmen. Die neoliberale Gesellschaft ist im virtuellen Raum durch die Netzwerkform des Internets und im physischen Raum durch Zersiedelung gekennzeichnet, also durch eine Geografie, in der die physischen und psychischen Angelpunkte ständig versetzt werden. Betrachtet man die Landschaft der gegenwärtigen Klassenstruktur, bekommt man den Eindruck, dass sie vollkommen fragmentiert ist. Sowohl die Arbeiter*innenklasse, als auch die Mittelschicht sind durch ein hohes Maß an Differenzierung und Atomisierung gekennzeichnet, Formen der Klassenrepräsentation sind äußerst schwach und die *Intelligenzija* ist von der breiten Masse abgekoppelt. Dieser Zustand der Atomisierung ist ein wesentlicher Grund für die Resonanz, die populistische Stimmen gegenwärtig erfahren. Diese Bewegungen spiegeln den Versuch einer sozialen und politischen Neuzusammensetzung einer Wähler*innenschaft wider, die stark zersplittert ist und der es an einem erkennbaren inneren Zusammenhalt fehlt. Dass die traditionellen Formen der sozialen Repräsentation nicht mehr in der Lage sind, die Gesellschaft zu organisieren, ist auf eine soziale Integrationskrise

zurückzuführen, die an die Diskussion einer *ersten* und *zweiten Gesellschaft* des italienischen Soziologen Asor Rosa erinnert. Rosa verwendete diese Begriffe, um zu verdeutlichen, wie die traditionellen Organisationsstrukturen der Arbeiter*innenbewegung, also die Gewerkschaften und die Kommunistische Partei Italiens, in den 1970er Jahren daran scheiterten, die rebellische Jugend zu integrieren, die eben eine *zweite Gesellschaft* bildete und sich weitgehend gegen jede Form der Eingliederung wehrte (Rosa 2002). Eben dieses Element trägt dazu bei, dass die heutige Politik eher einer Massen-, als einer Klassenpolitik ähnelt, denn die heutige Klassenpolitik ist in dem Sinne desorganisiert oder zersetzt, als dass es ihr an wirksamen Instrumenten der sozialen Integration und Repräsentation mangelt und zwar auf eine Art und Weise, die der Erörterung der Klassenstruktur in Hannah Arendts Ausführungen in *Elemente und Ursprünge totaler Herrschaft* ähnelt (Arendt 2019: 657ff.).

Die Gründe für diese Auflösung der Klassenstruktur sind leicht zu verstehen. Die neoliberale Ära zeichnet sich durch eine radikale Umgestaltung des Klassenszenarios aus. Dieser Wandel hat sich auf mehreren Ebenen vollzogen. Am deutlichsten ist vielleicht, dass der Neoliberalismus zum Verlust zahlreicher Arbeitsplätze im verarbeitenden Gewerbe geführt hat, die aus den kapitalistischen Kernländern Europas und der USA verlagert wurden. Außerdem kam es zur parallelen Entstehung von Dienstleistungsjobs sowohl innerhalb der sozialen und professionellen Mittelschicht als auch in einem wachsenden *Dienstleistungsproletariat*, das aufgrund seiner extrem prekären Arbeitsbedingungen manchmal auch als *Dienstleistungsprekariat* bezeichnet wird. Darüber hinaus zeichnet sich der Neoliberalismus durch eine starke Offensive gegen die Organisation der Arbeiter*innenklasse aus und zwar durch Reformen des Arbeitsrechts und makroökonomische Maßnahmen, die darauf abzielen, die Entschlossenheit der Arbeiter*innen zu unterlaufen. So haben einige rechte Politiker*innen in bestimmten Fällen sogar Rezessionen, die durch eine restriktive Geld- und Steuerpolitik ausgelöst wurden, als notwendigen Preis für die Beschneidung der Macht der Beschäftigten akzeptiert. Ferner haben sie sehr strenge gewerkschaftsfeindliche Gesetze verabschiedet, die die Streikfähigkeit der Arbeiter*innen erschwert haben.

Doch diese Desorganisation der Arbeiterklasse wirkte sich auch räumlich aus. Der von Luc Boltanski und Ève Chiapello beschriebene *neue Geist des Kapitalismus* konzentrierte sich auf *Outsourcing*, die Gründung von Tochtergesellschaften und Standortverlagerungen. Er bevorzugte *schlanke* Unternehmen, die als Netzwerke mit einer Vielzahl von verbündeten Unternehmen und Akteur*innen arbeiten, mit einem *schlanken* Kern umgeben von einem Konglomerat aus Zulieferbetrieben, Subunternehmen, Dienstleistern und Zeitarbeitskräften, die es ermöglichen, die Beschäftigtenzahl je nach Geschäftslage zu variieren (Boltanski/Chiapello 2013: 262). Viele Unternehmen wurden nach diesem Modell radikal umstrukturiert und gliederten ganze Abteilungen, Funktionsbereiche oder Prozesse, die zuvor intern abgewickelt worden sind, an Dritte aus, um größere »Flexibilität« zu erreichen und sich auf die profitabelsten Aktivitäten konzentrieren zu können. So kann beispielsweise ein Technologieunternehmen seinen Fertigungsprozess an andere Unternehmen auslagern, die wiederum die Bereitstellung von Grundstoffen an andere Unternehmen auslagern, was zu einer komplexen »Wertschöpfungskette« von Zulieferern und Unterlieferanten führt, die oft Hunderte von Unternehmen in mehreren Dutzend Ländern umfasst. Das berühmte *Apple iPhone* zum Beispiel wurde in Cupertino, Kalifornien, entwickelt und wird in der Nähe von Shenzhen in China mit Seltenen Erden aus der Inneren Mongolei und von Hand abgebautem Kobalt und Coltan aus dem kriegszerstörten Kongo zusammengebaut und dann in der ganzen Welt in eleganten Geschäften verkauft. Die Effizienzgewinne und die damit verbundenen Gewinnmargen, die durch das globale *Outsourcing* erzielt wurden, basieren im Großen und Ganzen auf der Entmachtung der organisierten Arbeitnehmer*innenschaft, die auf einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad und die physische Konzentration der Arbeiter*innen an überfüllten Arbeitsplätzen angewiesen ist. Die neoliberale Umstrukturierung von Unternehmen hat zur Schließung zahlreicher großer Gewerkschaftsbollwerke (Kohlebergwerke, Eisen- und Stahlwerke, Werften, Automobilwerke usw.) geführt beziehungsweise zu einem massiven Arbeitsplatzabbau. Das Endergebnis dieser Maßnahmen war die Verteilung der Arbeiter*innen auf kleinere Unternehmen, die in der Regel weniger gewerkschaftlich

organisiert waren und auch sonst auf keine Erfahrungen mit widerständigen Praktiken zurückgreifen konnten.

Diese Schwächung wird noch verstärkt durch die Schwäche der Gewerkschaften als die einst wesentliche Institution der Klassenvertretung des Proletariats. Im Westen waren sie noch nie so schwach wie heute, was der starke Rückgang der Gewerkschaftsdichte in den letzten Jahren in vielen OECD-Ländern belegt. Mit Ausnahme der skandinavischen Länder, die (Schweden mit 71 % und Dänemark mit 80 %) immer noch einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad aufweisen, ist die Gewerkschaftsdichte in allen anderen Ländern gesunken, von Deutschland mit 20 % bis zu den USA mit mageren 10 %. Das ist deutlich weniger als noch vor 20 Jahren. Mit anderen Worten: Weniger als die Hälfte der arbeitenden Bevölkerung ist Mitglied einer Gewerkschaft und kann daher nicht von Tarifverhandlungen und der integrativen Rolle der Gewerkschaften profitieren.

Die Gründe für diese Gewerkschaftskrise sind auf die gleichen Tendenzen zurückzuführen, die sich aus den neoliberalen Managementstrategien ergeben und die explizit darauf abzielen, die Organisation der Beschäftigten zu verhindern. Gewerkschaften entstanden in einem Umfeld konzentrierter Produktion, in dem *gewerkschaftliche Dichte* nicht nur eine Metapher, sondern die Beschreibung einer sozialräumlichen Realität war, nämlich der physischen Konzentration von Arbeiter*innen auf engem Raum. Wie Karl Marx in seinem berühmten Werk *Das Kapital* (Marx 1962) feststellte, bot der Industriebetrieb mit seiner Notwendigkeit, große Massen von Arbeiter*innen an einem Ort zu konzentrieren, der Arbeiter*innenklasse die Möglichkeit, sich zu organisieren. Eine solche räumliche Dichte ist jedoch in der heutigen postindustriellen Wirtschaft aufgrund von Externalisierungsprozessen nicht mehr häufig anzutreffen. Diese Situation wird durch die Vervielfältigung von Industrien, Märkten, Nischenmärkten und Produktionslinien in der kapitalistischen Wirtschaftsordnung, die Vielzahl von Arbeitsvertragstypen und Beschäftigungsverhältnissen und die Prekarisierung von Arbeitsverträgen noch verschärft. Diese extreme Differenzierung der Kategorien, der Arbeitsbedingungen und der Qualifikationen und Erfahrungen hat sich als großes Hindernis für die

Organisierung der Beschäftigten erwiesen. Die einzigen erfolgreichen Auseinandersetzungen waren diejenigen, die sich gegen eine*n bestimmte*n Arbeitgeber*in in stark konzentrierten Branchen richteten, wie gegen *Amazon* und andere Logistikunternehmen, gegen *Deliveroo* oder gegen Fast-Food-Ketten, wie etwa im Rahmen der US-Kampagne *Fight for 15*. Ansonsten kämpfen die Gewerkschaften jedoch immer noch darum, eine Organisationsform zu finden, die den Herausforderungen der aktuellen Situation gewachsen ist und den Arbeiter*innen Möglichkeiten zur organisatorischen Integration und Beteiligung bietet.

Zum Teil ist dies auch Ausweis der defensiven Haltung der Gewerkschaften gegenüber der neoliberalen Offensive. Viele westliche Gewerkschaften haben sich damit abgefunden, die verbleibenden Kernbereiche zu verteidigen, in denen eine gewerkschaftliche Organisationsdichte noch erreicht werden kann, während sie diejenigen Teile der Arbeitnehmer*innenschaft, deren Organisierung zu kostspielig erscheint, im Grunde ihrem eigenen Schicksal überlassen. In Italien etwa wurden Gesetze, die zu immer mehr Gelegenheitsarbeit und zur Privatisierung großer staatlicher Unternehmen führten, von der Ulivo-Regierung unter Romano Prodi umgesetzt. Im Vereinigten Königreich versuchte die Labour-Regierung unter Tony Blair, alle öffentlichen Dienste auf ein Managementmodell umzustellen, führte Studiengebühren ein und unterstützte eifrig *Private Finance Initiatives*, die das britische Finanzministerium bei privaten Investor*innen für den Bau von Schulen, Krankenhäusern und anderen öffentlichen Diensten hoch verschuldeten. In Deutschland führte die SPD unter Gerhard Schröder und nicht etwa die CDU Angela Merkels die Hartz-IV-Arbeitsreformen ein, die den Bezug von Arbeitslosengeld erschwerten, und in Griechenland war es die PASOK unter Giorgos Papandreou, die nach der Krise von 2010 das erste wirtschaftliche Anpassungsprogramm für Griechenland, auch bekannt als *Memorandum*, unterzeichnete und dann 30 Milliarden Euro an Sparmaßnahmen und Steuererhöhungen durchsetzte. Entsprechend sehen viele Bürger*innen die Sozialdemokratie als Komplizin der neoliberalen Politik an.

Es sollte daher nicht überraschen, dass die meisten Bürger*innen trotz des vom Neoliberalismus verursachten Leids nicht glauben, dass

die aus der Geschichte der Sozialdemokratie stammenden Kräfte eine Lösung für sie bereithalten. Der gegenwärtige Populismus sollte also nicht nur als Folge des Versagens des Neoliberalismus, sondern auch der Sozialdemokratie, die eigentlich die erklärte Feindin des Neoliberalismus sein sollte, und der sie vertretenden Kräfte verstanden werden, als eine Reaktion auf die Art und Weise, in der sie zum Verlust von Schutz und Kontrolle in unserer Gesellschaft beigetragen haben. Hierbei handelt es sich um ein Phänomen, das im Gegensatz zum frühen Populismus in den lateinamerikanischen Ländern während des 20. Jahrhunderts nicht als Folge der kapitalistischen Unterentwicklung und des daraus resultierenden niedrigen Organisationsgrads der Strukturen der Klassenrepräsentation auftritt, sondern im Gegenteil in einer Zeit kapitalistischer Überentwicklung und wirtschaftlicher Stagnation, zu der sich die Klassen *an sich* vervielfachen, während sich die Klasse *für sich*, also das Klassenbewusstsein, auf einem historischen Tiefstand befindet. Zudem entsteht der gegenwärtige Populismus zu einer Zeit, in der sowohl die Arbeiterklasse als auch die Mittelschicht in verschiedene Fraktionen mit oft divergierenden Interessen aufgespalten sind.

3. Konservative blue collars, progressive pink collars?

Die Schwäche des Proletariats und seiner traditionellen institutionellen und sozialen Repräsentant*innen bedeutet, dass es nur noch bedingt vom Gedanken der gesellschaftlichen Solidarität durchdrungen ist, der den historischen Erfolg der Arbeiter*innenbewegung ausmachte. Die Zersplitterung über mehrere Wirtschaftszweige und Unternehmen hinweg hat eine Politik des Neids begünstigt, bei der den Forderungen gewerkschaftlich organisierter Arbeiter*innen von anderen Arbeiter*innen oft keine Sympathie entgegengebracht wird. Vielmehr werden deren Forderungen nach besserer Entlohnung als unberechtigter Eingriff in die Lebensgrundlage anderer angesehen und die Verhandlungen damit als Nullsummenspiele verstanden. Wir erleben dies sehr häufig, wenn eine bestimmte Beschäftigtengruppe (Krankenpfleger*innen, Beschäftigte im Verkehrssektor, Lehrer*innen

usw.) streikt und die erste Reaktion großer Teile der Bevölkerung darin besteht, dies als ungerechtfertigt zu empfinden. Das entspricht dem, was Nick Srnicek und Alex Williams als *negative Solidarität* bezeichnen, d.h. einer Solidarität, die sich nicht *für*, sondern *gegen* die Forderung bestimmter Gruppen nach sozioökonomischen Verbesserungen richtet (Williams 2020: 195–232).

Dieser Mangel an Klassenzugehörigkeit und Solidarität erklärt, warum die Arbeiter*innenbewegung, von einigen wenigen Fällen innovativer und erfolgreicher Formen der gewerkschaftlichen Organisation abgesehen, keine wirksame Antwort auf die wachsende soziale Ungleichheit zu geben scheint. Die Gehälter in den OECD-Ländern stagnieren seit vielen Jahren und in vielen Ländern haben die Löhne noch nicht wieder das Niveau von vor der Finanzkrise 2008 erreicht. Es geht jedoch um ein längerfristiges Phänomen der Lohnstagnation, das auf die weithin diskutierte Entkopplung von Arbeitsproduktivität und Löhnen zurückzuführen ist, die seit Mitte der 1990er Jahre vor allem als Folge der neoliberalen gewerkschaftsfeindlichen Politik eingetreten ist. Darüber hinaus erklärt diese organisatorische Schwäche maßgeblich den Zulauf, den die populistische Rechte bei Arbeitnehmer*innen und Gewerkschaftsmitgliedern verzeichnen konnte.

Es werden im Zuge dessen oft Umfragedaten angeführt, um auf eine strukturelle Verschiebung der Wähler*innenschaft aus der Arbeiter*innenklasse hin zur nationalistischen Rechten hinzuweisen. In ihrem Buch über *Nationalpopulismus* führen Roger Eatwell und Matthew Goodwin (2018) an, dass 60 % der Werktätigen aus der Arbeiter*innenklasse und 70 % der Rentner*innen aus der Arbeiter*innenklasse für den Brexit gestimmt haben. In Italien stimmte 2018 ein Viertel der Industriearbeiter*innen für die *Lega Nord* (leicht über dem Durchschnitt), während 2019 eine Umfrage ergab, dass 19 % der CGIL-Mitglieder Matteo Salvinis Partei unterstützten (leicht unter dem Durchschnitt der damaligen Umfragewerte). Zu den Berufen, die am ehesten für die *Lega Nord* stimmten, gehörten Köch*innen, Landarbeiter*innen, Produktionsarbeiter*innen, Frachtabfertiger*innen sowie Haushaltshilfen und Reinigungskräfte (ESS 2018). Ein Indikator für Donald Trumps Fähigkeit, seinen Stimmenanteil in der Arbeiter*innenklasse zu erhöhen, war

die Tatsache, dass 43 % der Gewerkschaftshaushalte bei den Präsidentschaftswahlen 2016 für ihn stimmten, 3 % mehr als für Mitt Romney im Jahr 2012 (Bump 2016). In den USA gehörten zu den Berufskategorien, die die Kampagne *Make America Great Again (MAGA)* 2016 am stärksten unterstützten, typische handwerkliche Berufe der Arbeiter*innenklasse wie Schweißer*innen, Fräser*innen, Maschinenbediener*innen, LKW- und Traktorfahrer*innen, Köch*innen und Industriemechaniker*innen (Florida 2018). Auch in Frankreich basiert der Stimmenzuwachs des *Front National* von Marine Le Pen auf der zunehmenden Wähler*innenschaft aus den Reihen der Arbeiter*innenklasse. In der ersten Runde der Präsidentschaftswahlen 2017 stimmten 39 % der Arbeiter*innen für sie. Diese Unterstützung stieg in der zweiten Runde noch weiter an, als 60 % der Wähler*innen dieser Berufsgruppe sie Emmanuel Macron vorzogen (Evans/Ivaldi 2017).

Diese Anzeichen dafür, dass die Arbeiter*innenklasse die politische Rechte unterstützt, sind alarmierend. Man muss sie jedoch differenziert betrachten. Zum einen handelt es sich dabei nicht um ein völlig neues Phänomen. Selbst in der goldenen Ära des fordistischen Industrialismus, als die Arbeiter*innenklasse noch in großer Mehrheit für die Linke stimmte, gab es immer auch einen Teil, der rechts wählte: die so genannten *working class Tories* im Vereinigten Königreich, die *Reagan Democrats* in den USA und die Industriearbeiter*innen, die in Italien in Regionen wie Venetien und der Lombardei für die Christdemokratie stimmten. Anstatt also die Gestalt eines rechtswählenden Proletariats neu zu erschaffen, wie es einige sensationslüsterne Berichterstattungen versuchen, hat die nationalistische Rechte einen bereits vorher existierenden Trend lediglich erweitert, wenn auch nicht unerheblich. Bei der Entstehung der so genannten *Neuen Rechten* in den 1960er und 1970er Jahren, die den ideologischen und politischen Vorläufer der heutigen *Populistischen Rechten* darstellt, ging es darum, an die Teile der Arbeiter*innenklasse zu appellieren, die mit der Linken unzufrieden geworden waren. Die *Neue Rechte* war die reaktionäre Antwort auf die *Neue Linke* und versuchte, das Misstrauen einiger Teile der Arbeiter*innenklasse gegenüber den Anliegen der *Sexuellen und Kulturellen Revolution* auszunutzen, für die sich die *Neuen Sozialen Bewegungen* einsetzten.

Das Paradebeispiel für die Umstellung der Rechten hin zu einer Wahlstrategie für die Arbeiter*innenklasse ist der *Front National* in Frankreich. In den 1980er und 1990er Jahren gab die von dem ehemaligen Fallschirmspringer Jean-Marie Le Pen gegründete Partei nach und nach einige ihrer eher elitären und parafaschistischen Positionen auf, um das zu übernehmen, was Thomas Piketty (2020) als *sozialen Nativismus* bezeichnet hat. Dieser prangert Armut, niedrige Löhne und Kürzungen im öffentlichen Dienst an und macht gleichzeitig Migrant*innen für diese Missstände verantwortlich, wie es zum Beispiel der berühmte Slogan *1 Million Arbeitslose, 1 Million Einwanderer zu viel* zeigt (Mayer/Perrineau 1996). Dieser Trend hat sich in den letzten Jahren inmitten der rasant fortschreitenden Globalisierung, von der die Arbeiter*innen stark betroffen sind, nur noch beschleunigt. Wie von Piketty (2020) beschrieben, sind die Arbeitnehmer*innen zunehmend misstrauisch geworden gegenüber einer linken Mitte, die sich an der Politik der globalen Wirtschaftsintegration beteiligt und den Beschäftigten in Bezug auf ihre wirtschaftliche Absicherung nicht viel zu bieten scheint. Darüber hinaus haben sie in der radikalen Linken keine alternative Trägerin für ihre Anliegen gefunden, die vor allem vor ihrer partiellen populistischen Wende in den 2010er Jahren als ausschließlich mit den Sorgen der städtischen Mittelschichten beschäftigt wahrgenommen wurde. Wenn die Arbeiter*innenklasse also mit der Linken unzufrieden ist, bedeutet das nicht, dass sie sich mit Begeisterung der Rechten zugewandt hat. Tatsächlich verfügen in einigen europäischen Ländern die sozialdemokratischen Parteien nach wie vor über deutliche, wenn auch oft schrumpfende Mehrheiten innerhalb der Arbeiter*innenschaft. Darüber hinaus ist der Rechtsruck innerhalb eines bestimmten Teils der Arbeiter*innenklasse jedoch besonders ausgeprägt. Die *blue collars*, Arbeiter*innen, die vor allem in kleinen und mittelgroßen Zentren angesiedelt sind, sind in den westlichen Ländern heutzutage lediglich ein Teil der Arbeiter*innenklasse. Zu dieser gehört aber auch eine wachsende Zahl von Dienstleistungsarbeiter*innen, die eher in und um große städtische Gebiete konzentriert sind. Während erstere in den letzten Jahren verstärkt die Rechte unterstützt haben, neigen letztere dazu, eher links zu wählen. Diese Kluft spiegelt die geografischen Unter-

schiede wider. Während, wie wir sehen werden, das *Industrieproletariat* heute weitgehend ländlich angesiedelt ist und die Arbeitsplätze im verarbeitenden Gewerbe in das periphere Hinterland verlagert wurden, findet sich das *Dienstleistungsprekariat* immer stärker in den großen und mittelgroßen Städten, wo der größte Teil des Konsums stattfindet und Dienstleistungsarbeiten sehr gefragt sind. Dennoch bleibt mit Spitzenwerten von über 50 % in einigen westlichen Ländern die Wahlenthaltung die bevorzugte Option der Arbeiter*innenklasse, wie schon Piketty gezeigt hat. Entsprechend sollte jede Diskussion über das Wahlverhalten der Arbeiter*innenklasse übertriebene Vereinfachungen vermeiden und gleichzeitig untersuchen, inwiefern es der Rechten gelungen ist, einige traditionelle Wählerschichten der Arbeiter*innenklasse für sich zu gewinnen.

Diese beschriebene Entwicklung ist der Ursprung eines neuen *Dienstleistungsprekariats*, das sich um die Konsumbedürfnisse der neuen Mittelstandsberufe kümmert, die im post-industriellen Zeitalter entstanden sind. Dieses Prekariat besteht aus Hausmeister*innen, die die Büros aufräumen, in denen Fachkräfte, Techniker*innen und Manager*innen arbeiten, aus Kellner*innen die ihnen Kaffee servieren, damit sie sich auf ihre intensiven kognitiven Tätigkeiten konzentrieren können, aus Verkäufer*innen, die sich um ihre oft extravaganten Konsumgewohnheiten kümmern, aus Regalauffüller*innen bei *Amazon*, die ihre Pakete bearbeiten, aus Callcenter-Mitarbeiter*innen, die sich um ihre Produktrücksendungen oder Reklamationen kümmern, und aus *Ridern*, die Mahlzeiten an die kreative Klasse ausliefern, die zu beschäftigt mit ihrem Beruf ist, um noch Zeit zum Kochen oder Abwaschen zu haben. Zu dieser Schicht gehören auch die vielen Pflegekräfte, wie Krankenpfleger*innen und Reinigungskräfte, die während der Pandemie berühmt geworden sind und die trotz ihrer unverzichtbaren Arbeit mit einem sehr niedrigen Lohn auskommen müssen. Dieses *Dienstleistungsprekariat* ist die Klasse, die in Ken Loachs Film *Sorry We Missed You* portraitiert wird. Die beiden Hauptfiguren sind Ricky, der im Zustelldienst tätig ist, und seine Frau Abbie, die als Altenpflegerin arbeitet. Der Film zeigt, wie eine Kombination aus Arbeitsstress und familiärem Chaos beide Figuren in den Nervenzusammenbruch treibt.

Dieses *Dienstleistungsprekariat* unterscheidet sich auch in Bezug auf Geschlecht und Herkunft von dem des *Industrieproletariats*. Während die Arbeiter*innenklasse des verarbeitenden Gewerbes in der Regel männlich, weiß und älter ist, ist das Dienstleistungsprekariat oft jünger, multikultureller und weist einen hohen Frauenanteil auf. Viele Berufe des *Dienstleistungsprekariats*, wie z.B. die Krankenpflege und andere Pflegeberufe, werden daher *pink collar* genannt, weil sie traditionell von Frauen zu Hause als unbezahlte Arbeit verrichtet wurden, die nach und nach in den kapitalistischen Markt integriert wurde, wie z.B. Kochen, Waschen und die Pflege von Kranken und Alten. Darüber hinaus handelt es sich bei den Beschäftigten im Dienstleistungssektor, insbesondere in den Großstädten, in der Regel um eine stark multikulturelle Gruppe mit einem hohen Anteil an Migrant*innen und ethnischen Minderheiten. Deshalb werden Menschen, die zu dieser Gruppe gehören, oft zur Kategorie der *Minderheitenstimmen* gezählt, als ob für ihre politischen Präferenzen nur die Hautfarbe und nicht die schwache wirtschaftliche Position ausschlaggebend wäre. Das bedeutet nicht, dass diese Gruppe »von Natur aus« tolerant oder liberal ist. Umfragen zufolge ist die Stimmung gegen Einwanderung bei Angehörigen dieser Klasse ähnlich wie bei anderen Fraktionen der Arbeiter*innenklasse. Die desolaten Arbeitsbedingungen, die für diese Klasse gelten, scheinen jedoch für die Wahlorientierung wichtiger zu sein als kulturelle Faktoren.

Die Not des *Dienstleistungsprekariats* erklärt zu einem guten Teil, warum diese Gruppe in den letzten Jahren in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit linker Aktivist*innen gerückt ist. Die bemerkenswertesten gewerkschaftlichen Organisierungskampagnen der letzten Jahre in Europa und den USA richteten sich genau auf diesen Teil der Arbeiter*innenklasse. Kampagnen wie *Justice for Cleaners* und *Fight for 15* in den USA zugunsten von Fast-Food-Beschäftigten gehören zu den wenigen bedeutenden gewerkschaftlichen Erfolgen der letzten Jahre. Einige der auffälligsten Mobilisierungen der letzten Jahre konzentrierten sich auf die Notlage der Beschäftigten in der *Gig Economy*, wie *Deliveroo*-Kurierfahrer*innen, *Uber*-Fahrer*innen und *Instacart*-Einkäufer*innen sowie *Amazon*-Lagerarbeiter*innen. Obwohl gewerkschaftlich weitestgehend unorganisiert, sah sich der E-Commerce-Riese gezwungen, den

Lohn auf 15 US-Dollar pro Stunde anzuheben, und zwar infolge einer zunehmend militanten Belegschaft und eines Arbeitskräftemangels im Zusammenhang mit einer erhöhten Nachfrage durch das Coronavirus und mit unhygienischen Arbeitsbedingungen in den von *Amazon* übernommenen *Fulfillment*- und *Whole Foods*-Supermärkten.

Einigen Umfragen zufolge ist der Teil des Prekariats, der noch wählt, eher geneigt, die Linke zu wählen, als dies beim klassischen *blue-collar*-Proletariat der Fall ist. Tatsächlich werden die Dienstleistungsarbeiter*innen von der Linken zunehmend als strategische Wähler*innen wahrgenommen, die dazu beitragen können, die Stimmenverluste bei den klassischen Arbeiter*innen auszugleichen. Während des US-Präsidentschaftswahlkampfes 2020 etwa sprach Bernie Sanders häufig die Notlage der Dienstleistungsarbeiter*innen an. Einer der wenigen Erfolge seiner zweiten Kandidatur bestand darin, dass er die Stimmen der in Casinos und Hotels Beschäftigten in Las Vegas für sich gewinnen konnte. Bei den Unterhauswahlen 2017 und 2019 in Großbritannien wählten Dienstleistungsangestellte sowohl in städtischen als auch in nicht-städtischen Gebieten mit deutlich höherer Wahrscheinlichkeit als traditionelle Arbeiter*innen die Labour-Partei. Ähnlich verhält es sich mit dem *Movimento 5 Stelle* in Italien, bei dem Kellner*innen, Verkäufer*innen und Frachtabfertiger*innen stark vertreten sind und das Maßnahmen zur Eindämmung der Prekarität im Dienstleistungssektor eingeführt hat. Es stimmt zwar, dass die Versuche, die Wahlbeteiligung dieser Gruppe zu erhöhen, bisher nur begrenzten Erfolg hatten, was den Grad der Entmachtung widerspiegelt, den insbesondere die jungen Dienstleistungsarbeiter*innen verspüren. Doch angesichts der sinkenden Wahlbeteiligung der Industriearbeiter*innen ist der Zuwachs an Unterstützung aus der Dienstleistungsklasse einer der wenigen Gründe zur Hoffnung. Das bedeutet natürlich nicht, dass die Linke die Industriearbeiter*innen im Stich lassen sollte, weil sie diese als verloren betrachtet, sondern dass die Gründe, weswegen einige von ihnen für die Appelle der Rechten empfänglich waren, im Zusammenhang mit der Transformation des verarbeitenden Gewerbes und seiner Ländlichkeit gesehen werden sollten. Zudem könnten einige wirtschaftliche Veränderungen in der Ära der Postglobalisierung mit der zunehmen-

den Verlagerung von Teilen des verarbeitenden Gewerbes diese Trends umkehren und die Arbeiter*innenklasse des verarbeitenden Gewerbes wieder zu einer stärker progressiv eingestellten Wähler*innenschaft machen, während die Gewerkschaften so neue Druckmittel erhalten, um bessere Zugeständnisse vom Kapital zu fordern.

4. Organisation vor dem Hintergrund sozialer und räumlicher Fragmentierung

Der Populismus ist ein Versuch, den Mangel an sozialer Repräsentation auszugleichen. In Hinblick auf die Rückgewinnung der Wähler*innenschaft mit niedrigem Einkommen, insbesondere derjenigen, die in Randgebieten leben, ist eine solche Strategie unerlässlich, um eine Selbstabschottung der progressiven Wähler*innenschaft der städtischen Mittelklasse zu vermeiden, die traditionell den Kern der *Neuen Linken* darstellt. In diesem Szenario der Klassenzersplitterung verweist der Populismus auch auf eine Mobilisierungslogik, die ihrem Wesen nach dazu neigt, nicht an bestimmte soziale Gruppen zu appellieren, sondern eher an Einzelpersonen, die Teil dieser Gruppen sind, wie von Peter Mair (2002) dargelegt. Im gegenwärtigen Kontext niedriger sozialer Organisation ist diese Art der direkten Ansprache in gewisser Weise eine Frage der politischen Notwendigkeit. Die Verdoppelung der politischen Repräsentation und ihre Ausrichtung auf charismatische und populistische Ziele ist im Grunde ein Mittel, um den niedrigen gesellschaftlichen Organisationsgrad auszugleichen. Der Populismus ist ein Phänomen, das sich genau in einem solchen Moment organischer gesellschaftlicher Krisen entwickelt, in dem die Gesellschaft sich infolge des Zusammenbruchs traditioneller Formen sozialer Repräsentation in einem gelatinösen Zustand befindet. Ein Phänomen, das das relative Versagen der sozialen Repräsentation mit einem Zusatz an politischer Repräsentation kompensieren möchte. Zu einem großen Teil geschieht dies durch die Identifikation mit einem charismatischen *Hyperleader*, der als Referenzpunkt fungiert, um die Aufmerksamkeit und die Energie einer Masse von verstreuten Anhänger*innen zu bündeln.

Die Erfahrungen mit den Zuständen nach der *Großen Rezession* in vielen westlichen Ländern erinnern an den lateinamerikanischen Populismus, der gerade bei einer wenig gewerkschaftlich organisierten Bevölkerung in städtischen Gebieten und insbesondere bei neu angekommenen Migrant*innen in den städtischen Zentren auf fruchtbaren Boden fiel, die sich oft mehr um Dienstleistungen und den Zustand ihrer Stadtviertel sorgten als um das Lohnniveau und die Arbeitsbedingungen, für die sich die Gewerkschaften einsetzten (Casullo 2019). Vielmehr wirken diese Spaltungen durch eine Landschaft der Fragmentierung, die einen Reorganisationsprozess erfordert und hier von den Arbeiter*innenbewegungen ausgeht, die seit jeher ein wichtiger organisatorischer Pfeiler für progressive Bewegungen waren. Die populistische Mobilisierung der Linken erfolgte bisher durch eine charismatische Mobilisierung, die sich auf einige *Hyperleader* konzentrierte, das heißt auf Persönlichkeiten, die die Unterstützung einer verstreuten Basis von Bürger*innen und Wähler*innen auf sich gezogen haben. Als *Hyperleader* können in diesem Zusammenhang Persönlichkeiten wie Bernie Sanders und Jeremy Corbyn genannt werden, aber auch junge aufstrebende Politikerinnen wie Alexandria Ocasio-Cortez. Auch wenn einige von ihnen nicht dem klassischen Bild einer charismatischen Führungspersonlichkeit entsprechen, insbesondere Corbyn und zu einem gewissen Grad auch Sanders, so ist doch offensichtlich, dass die personalisierte Politik und das persönliche Vertrauen ihnen gegenüber aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung entscheidend für den relativen Erfolg ihrer Kampagnen waren. Der Führungstyp, der dem *Hyperleader* entspricht, ist eindeutig charismatisch. Im Sinne Max Webers entspricht er eher dem Modell der charismatisch-plebiszitären Partei, in der die Führung eine starke und emotional geprägte Rolle als Leitfigur der Bewegung einnimmt, als dem der bürokratischen Partei. Charismatisch, weil alle Fragen der rechtlichen und rationalen Legitimität der Führung in der Regel zweitrangig sind im Vergleich zu emotionaler Anerkennung und Beifall durch die Basis. Wenn man sich einige Beispiele aus der jüngeren Vergangenheit ansieht, wird das Misstrauen der Führungspersonlichkeiten gegenüber der Bürokratie deutlich. Sie versuchen, sich von der Parteibürokratie zu distanzieren, die, wie bereits beschrieben, in der Ideologie der *digitalen Parteien*

als Belastung empfunden wird. In der Tat sind *Hyperleader* oft gerade in Opposition zur Parteiführung aufgestiegen. Jeremy Corbyn zum Beispiel hat sich mit allen Mitteln gegen die Bürokratie der Labour-Partei gewehrt, die wiederum mit allen Mitteln versucht hat, ihn nicht an die Macht zu lassen. Oder schauen wir uns den Fall von Bernie Sanders an, der eine vergleichbare Konfrontation mit dem *Democratic National Committee* hatte, ähnlich der, die Donald Trump mit der Republikanischen Partei hatte.

Antonio Gramsci hingegen sah in charismatischer Führung, wie sie Niccolò Machiavelli mit seinem *Condottiere* beschrieben habe, etwas, das nicht zur Komplexität der Industriegesellschaft passt. Deren Organisation erfordere notwendigerweise das Vorhandensein eines strukturierten Apparates, der in der Lage ist, große Mengen an Informationen zu verarbeiten, politisches Personal auszubilden und eine große Masse an Mitgliedern zu integrieren. Für Gramsci war daher die bürokratische Massenpartei der zeitgenössische Ersatz für den klassischen Demagogen. Interessanterweise ließ er dennoch Platz für eine Führungsfigur, wo nämlich in der modernen Welt nur solche historisch-politischen Handlungen auf mythische Weise durch ein konkretes Individuum verkörpert werden [können], die direkt und unverzüglich sind und das Gebot der Schnelligkeit in sich tragen (Gramsci 1971: 323).

Die Momente, in denen charismatische Führung notwendig wird, sind, wie Gramsci weiter ausführt, die der Neuorganisation der politischen Arena, etwa nach großen Krisen, die das eingespielte politische Kräftegleichgewicht gestört haben. Aber ist der Moment, in dem wir uns befinden, nicht gerade ein Moment der Krise und der Reorganisation, in dem persönliche Führung einen Platz und eine Funktion hat? In diesem Zusammenhang kann der Cäsarismus des *Hyperleaders* durchaus als notwendiges Übel erscheinen, um die Aufgabe der organisatorischen Neugründung zu verfolgen. Die Frage ist eher, ob diese organisatorische Neugründung tatsächlich umgesetzt wird, ob das Charisma letztlich in eine stabilere Organisationsstruktur übergeht, die nicht völlig von den Launen und der Zustimmung zu der Führungsperson abhängig ist. Andernfalls besteht die Gefahr, dass die Partei untergeht, sobald das

Charisma anfängt zu erlöschen und sich die Liebe der Basis zu ihrer Leitfigur in Misstrauen und Ressentiments verwandelt.

Letztendlich nimmt der *Hyperleader* die Position dessen ein, was man als disintermediierende Vermittlung bezeichnen könnte, die es der Partei ermöglicht, sich intermediärer Gruppen zu entledigen, die ihrer Meinung nach überflüssig und schädlich sind. In diesem Zusammenhang beziehen wir uns insbesondere auf jene mittleren Stände, die zum Beispiel von Montesquieu diskutiert und von Robert Michels kritisiert wurden, der in ihnen die Wurzeln der Oligarchie in politischen Parteien sah. Das Misstrauen den intermediären Kräften gegenüber äußert sich darin, dass der Führungsfigur ein noch nie dagewesenes Maß an Macht übertragen wird und man könnte sagen, dass die von Michels angeprangerte Parteioligarchie mit ihrem Byzantinismus, Karrierismus und ihrer Eigennützigkeit durch eine Parteidiktatur ersetzt wird, in der der Führung die Rolle der Alleinverwahrung des Vertrauens der Bevölkerung zukommt. Dies lässt sich noch besser verstehen, wenn man sich auf Slavoj Žižeks berühmte Idee des *verschwindenden Vermittlers* bezieht, nach der wir uns in einer gesellschaftlichen Vermittlungskrise befinden. Im Gegenteil ist der *Hyperleader* ein Vermittler, der nicht verschwinden will, sondern nach wie vor entschlossen ist, der ultimative Signifikant der politischen Partei und ihres kollektiven Willens zu sein. Jedoch zeigt die gegenwärtige Situation auch die Grenzen eines solchen organisatorischen Rahmens auf sowie den Bedarf, den *Bewegungskrieg* des *Hyperleaders* um die Strategie eines *Stellungskrieges* zu ergänzen, also um einen strukturierteren und lokaleren Organisationsprozess, der zur Herausbildung einer militanteren Wähler*innenbasis beitragen könnte.

Für Gewerkschaften ist dies besonders wichtig, da sie aufgrund ihres Wesens einen hohen Grad an lokaler Organisation am Arbeitsplatz benötigen und sich nur schwer um einen *Hyperleader* herum organisieren können. Wie können Gewerkschaften also den Herausforderungen begegnen, die sich aus der Repräsentationskrise ergeben, die sich wiederum vor allem in Form des Populismus manifestiert? Wie können sie die Arbeiter*innen wieder mit den Organisationen zusammenbringen, die sie vertreten? Auch wenn diese Fragen nur in der Praxis geklärt

werden können, ist offensichtlich, dass ein Bestandteil der Antwort in der Fähigkeit der Gewerkschaften besteht, die Formen der Repräsentation und Delegation neu zu erfinden und dabei von der lokalen Ebene auszugehen. Viele Gewerkschaftsorganisator*innen beklagen, dass die Versammlungen nur schwach besucht sind und die Beteiligung gering ist. Selten wird jedoch darüber nachgedacht, wie die Sitzungen selbst umgestaltet werden können, um den veränderten Alltagsmustern in einer immer hektischeren Gesellschaft gerecht zu werden, und wie die Tendenz zu einer *Aristokratie der Teilnahme*, in der die Gewohnheiten der jeweils Versammelten entscheiden, vermieden werden kann. Dazu gehört sicherlich auch die Nutzung verschiedener digitaler Plattformen, über die auch Menschen, die nur schwer an langen Sitzungen teilnehmen können, die Möglichkeit haben, in irgendeiner Form aus der Ferne dabei zu sein. Dies sollte nicht den Verzicht auf physische Versammlungen bedeuten, die sowohl aus praktischen Gründen als auch zur Schaffung eines Gemeinschaftsgefühls am Arbeitsplatz weiterhin von grundlegender Bedeutung sind. Vielmehr ist es notwendig, hybride Sitzungsformate zu entwickeln, sodass diejenigen, die familiäre oder andere Verpflichtungen haben, dennoch teilnehmen können. Während der Pandemie haben wir gesehen, dass die für solche Online-Konferenzen erforderliche Technologie bereits vorhanden ist. Die Herausforderung ist nun vielmehr sozialer und organisatorischer Natur: Wie können diese Möglichkeiten und die altehrwürdigen Praktiken der persönlichen Zusammenkunft und Entscheidungsfindung genutzt werden, um eine neue Form der Entscheidungsfindung zu etablieren, die sowohl die Intensität und den Fokus realer Treffen haben kann, als auch dem hektischen Charakter des heutigen Lebens und der Schwierigkeit vieler Arbeiter*innen, an tatsächlichen Treffen teilzunehmen, gerecht wird.

Einige der im Verlauf dieses Beitrags erörterten Tendenzen und insbesondere die geschwächte Position der Gewerkschaften könnten sich in den kommenden Jahren unter dem Druck wirtschaftlicher und sozialer Erfordernisse umkehren. Neben der wiederkehrenden Unterstützung der US-Bürger*innen für die Gewerkschaften ist in der US-Politik auch die Tatsache von Bedeutung, dass eine Stärkung der

Gewerkschaften nun auch von der Demokratischen Partei, die lange Zeit an ihrer Schwächung beteiligt war, als positiv empfunden wird. US-Präsident Biden hat bei seinen Kundgebungen oft wiederholt, dass er ein »Gewerkschaftsmann« sei, und er hat versprochen, dass er, sobald er im Weißen Haus ist, Maßnahmen ergreifen wird, die es den Arbeiter*innen erleichtern, einer Gewerkschaft beizutreten. Diese Haltung in Verbindung mit seiner Entschlossenheit, die US-Produktion zu verteidigen und Unternehmen die Möglichkeit zu nehmen, Arbeitsplätze ins Ausland zu verlagern, könnte die Gewerkschaften und ihre vertragliche Position gegenüber den Unternehmen stärken. Wir sollten nicht auf die Möglichkeit einer Rückkehr zum keynesianischen Wohlfahrtsstaat und auf ein Bündnis zwischen Arbeiter*innen und Kapital hoffen, das den Gewerkschaften einen Königsweg bot, um ihre Mitgliederzahlen zu erhöhen und eine starke Kontrolle über die Wirtschaft auszuüben, wobei sie für ihre Mitglieder große Zugeständnisse erreichen konnten. Aufgrund der globalisierten Struktur der heutigen kapitalistischen Produktion haben die Unternehmen nicht mehr die gleichen Anreize, die Löhne der Beschäftigten zu erhöhen, wie zu Zeiten von Henry Ford. Es zeigt sich jedoch auch, dass der Tiefpunkt der Arbeitnehmer*innenorganisation, der nach der Finanzkrise 2008 erreicht wurde, schrittweise überwunden werden kann und dass der gesunde Menschenverstand von den starken gewerkschaftsfeindlichen und antikollektivistischen Positionen, die während des Höhepunkts der neoliberalen Ära vorherrschten, Abstand nimmt.

Dieser Organisationsprozess erfordert nicht nur die Rückbesinnung auf alte Organisationspraktiken, die Teil des historischen Erbes des Sozialismus und der Arbeiter*innenbewegungen sind, sondern auch die Entwicklung neuer Organisationspraktiken, die den Kommunikationsformen und sozialen Erfahrungen der digitalen Gesellschaft entsprechen. Das ist zugegebenermaßen eine große Herausforderung, gleichzeitig aber auch ein langfristiges Projekt, das die Aufmerksamkeit von Sozialist*innen und Sozialdemokratie über den kurzfristigen Horizont hinaus lenken kann, auf den sich ihre Bemühungen allzu lange beschränkt haben.

Literatur

- Arendt, Hannah. 2019. Elemente und Ursprünge totaler Herrschaft. Antisemitismus, Imperialismus, totale Herrschaft. München: Piper.
- Boeri, Tito/Mishra, Prachi/Papageorgiou, Chris/Spilimbergo, Antonio. 2018. Populism and civil society. *IMF Working Paper* 18/245, International Monetary Fund.
- Boltanski, Luc/Chiapello, Ève. 2013. Der neue Geist des Kapitalismus. Aus dem Französischen von Michael Tillmann. Mit einem Vorwort von Franz Schultheis (= édition discours. Klassische und zeitgenössische Texte der französischsprachigen Humanwissenschaften. Herausgegeben von Franz Schultheis. Band 38). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Brenan, Megan. 2020. At 65 %, approval of Labor Unions in U.S. remains high. <https://news.gallup.com/poll/318980/approval-labor-unions-remains-high.aspx>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Bump, Philip. 2016. Donald Trump got Reagan-like support from union households. *The Washington Post*, 10. November 2016. <https://www.washingtonpost.com/news/the-fix/wp/2016/11/10/donald-trump-got-reagan-like-support-from-union-households/>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Casullo, María Esperanza. 2019. ¿Por qué funciona el populismo? El discurso que sabe construir explicaciones convincentes de un mundo en crisis. Siglo XXI Editores.
- Eatwell, Roger/Goodwin, Matthew. 2018. National Populism: The Revolt against Liberal Democracy. London: Penguin.
- ESS European Social Survey. 2018. ESS Round 9 – 2018. Timing of life, Justice and Fairness. Data file edition 2.0. Oslo: NSD – Norwegian Centre for Research Data Norway.
- Evans, Jocelyn/Ivaldi, Gilles. 2017. Présidentielle 2017 : Forces et Faiblesses du Front National. *Revue Politique et Parlementaire*. Elections 2017 : Implosion et Nouvelle Donne, 1083–1084 (April-September) : 85–112.
- Florida, Richard. 2018. Why Is Your State Red or Blue? Look to the Dominant Occupational Class. Bloomberg City Lab. <https://www.bl>

- oomberg.com/news/articles/2018-11-28/how-occupational-class-in-fluences-u-s-voting-patterns. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Gerbaudo, Paolo. 2017. *The Mask and the Flag: Populism, Citizenism, and Global Protest*. New York: Oxford University Press.
- Gramsci, Antonio. 1971. *The Modern Prince: Brief Notes on Machiavelli's Politics*. In: Hoare, Quintin/Nowell Smith, Geoffrey (Hg.). *Selections from the Prison Notebooks*. London: Lawrence and Wishart, 316–330.
- Laclau, Ernesto. 2005. *On Populist Reason*. London/New York: Verso.
- Mair, Peter. 2002. *Populist Democracy vs. Party Democracy*. In: Mény, Yves/Surel, Yves (Hg.). *Democracies and the Populist Challenge*. London: Palgrave Macmillan, 81–98.
- Marx, Karl. 1962. *Das Kapital*. Band I. *Kritik der politischen Ökonomie*. In: Marx, Karl/Engels, Friedrich: *Werke*. Band 23. Berlin: Kar Dietz Verlag.
- Mayer, Nonna/Perrineau, Pascal. 1996. *Le Front national à découvert*. Paris: Presses de Sciences Po.
- Moffitt, Benjamin/Tormey, Simon. 2014. *Rethinking Populism: Politics, Mediatization and Political Style*. *Political Studies* 62(2): 381–397.
- Mouffe, Chantal. 2018. *For a Left Populism*. London/New York: Verso.
- Mudde, Cas/Kaltwasser, Cristóbal Rovira. 2017. *Populism: A very short Introduction*. New York: Oxford University Press.
- Piketty, Thomas. 2020. *Capital and Ideology*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Rosa, Alberto Asor. 2002. *Le due società. Storia e problemi contemporanei* 30: 1000–1011.
- Stavrakakis, Yannis/Katsambekis, Giorgos/Kioupkiolis, Alexandros/Nikisianis, Nikos/Siomos, Thomas. 2018. *Populism, Anti-Populism and Crisis*. *Contemporary Political Theory* 17(1): 4–27.
- Williams, Alex. 2020. *Political Hegemony and Social Complexity. Mechanisms of Power after Gramsci*. London: Palgrave Macmillan.

Autor*innen

Falko Blumenthal ist Projektsekretär in der IG Metall München. Der Politikwissenschaftler, Berufspädagoge und Gewerkschaftssekretär mit Hintergrund in der Bildungs- und Beratungsarbeit begleitet Aktiventeams bei der Gründung von Betriebsräten, berät Betriebsräte in ICT-Unternehmen und vertritt die Beschäftigten im Aufsichtsrat von Fujitsu.

falko.blumenthal@igmetall.de

Franziska Coومان ist Wissenschaftlerin am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung und an der Roskilde Universität. Sie arbeitet zur Strukturierung von Wirtschaft und Gesellschaft durch Finanzakteure.

franziska.cooman@wzb.eu

Janis Ewen ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Professur für Soziologie, insbesondere Wirtschafts- und Organisationssoziologie der Universität Hamburg. Zu seinen Arbeitsschwerpunkten zählen digitalisierte Arbeit, Industrielle Beziehungen und Konflikttheorien.

janis.ewen@uni-hamburg.de

Paolo Gerbaudo ist Direktor des Centre for Digital Culture am King's College London, UK. Er forscht unter anderem zum Wandel der Politik im digitalen Zeitalter im Kontext sozialer Bewegungen und politischer Parteien.

paolo.gerbaudo@kcl.ac.uk

Heiner Heiland ist PostDoc am Institut für Soziologie der Uni Göttingen. Er forscht zu Arbeit, Organisationen sowie Digitalisierung und welche Handlungsmöglichkeiten und -einschränkungen sich durch diese den Beschäftigten darbieten. Aktuell untersucht er betriebliche Öffentlichkeiten und die soziale Konstruktion von Algorithmen.

heiner.heiland@uni-goettingen.de

Tim Laumann ist Mitglied der Gewerkschaft ver.di und arbeitet bei der Deutschen Post. Er ist regelmäßiger Autor für die Zeitung *Unsere Zeit* zu Betriebs- und Gewerkschaftsfragen.

redaktion@unsere-zeit.de

Valentin Niebler ist Doktorand an der Humboldt-Universität zu Berlin. Er forscht zu Arbeitskonflikten in Tech-Unternehmen.

valentin.niebler.1@hu-berlin.de

Martin Oppelt ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Politische Theorie der Universität Augsburg. Er forscht unter anderem zu Theorien und Praktiken radikaler Demokratie.

martin.oppelt@uni-a.de

Niklas Rakowski ist Fellow in der Forschungsgruppe Technik, Macht und Herrschaft am Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft.

niklas.rakowski@wzb.eu

Martin Seeliger leitet die Abteilung *Wandel der Arbeitsgesellschaft* am Institut für Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen und ist dort stellvertretender Direktor. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Politische Soziologie, Arbeitsbeziehungen und Cultural Studies.
seeliger@uni-bremen.de

Johanna Wenckebach leitet als Wissenschaftliche Direktorin das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung. Sie ist ehrenamtliche Richterin am Bundesarbeitsgericht und Professorin für Arbeitsrecht an der University of Labour, Frankfurt am Main.
Johanna-Wenckebach@boeckler.de

Die Reihe wird herausgegeben von Jeanette Hofmann, Norbert Kersting, Claudia Ritzi und Wolf J. Schünemann.

Martin Oppelt (Dr. phil.), geb. 1981, ist Politikwissenschaftler mit dem Schwerpunkt auf Politischer Theorie und Ideengeschichte. Er forscht zur Geschichte und Gegenwart der Demokratie und zu radikalen Demokratietheorien.

Falko Blumenthal, geb. 1985, ist politischer Sekretär in der IG Metall. In der Metropolregion München berät er Betriebsräte und Betriebsratsgründungsteams mit dem Schwerpunkt IT & und Hochtechnologie. Er studierte Politikwissenschaften in München und Helsinki und bildete sich zum geprüften Berufspädagogen aus.

[transcript]

WISSEN. GEMEINSAM. PUBLIZIEREN.

transcript pflegt ein mehrsprachiges transdisziplinäres Programm mit Schwerpunkt in den Kultur- und Sozialwissenschaften. Aktuelle Beiträge zu Forschungsdebatten werden durch einen Fokus auf Gegenwartsdiagnosen und Zukunftsthemen sowie durch innovative Bildungsmedien ergänzt. Wir ermöglichen eine Veröffentlichung in diesem Programm in modernen digitalen und offenen Publikationsformaten, die passgenau auf die individuellen Bedürfnisse unserer Publikationspartner*innen zugeschnitten werden können.

UNSERE LEISTUNGEN IN KÜRZE

- partnerschaftliche Publikationsmodelle
- Open Access-Publishing
- innovative digitale Formate: HTML, Living Handbooks etc.
- nachhaltiges digitales Publizieren durch XML
- digitale Bildungsmedien
- vielfältige Verknüpfung von Publikationen mit Social Media

Besuchen Sie uns im Internet: www.transcript-verlag.de

Unsere aktuelle Vorschau finden Sie unter: www.transcript-verlag.de/vorschau-download

