

## BUCHBESPRECHUNG

# Digitalisierung und Gewerkschaften: Neue Wege des Arbeitskampfes im Sammelband von Oppelt und Blumenthal

### REZENSENT

Fridolin Herkommer\*

### WERK

Oppelt, Martin/Blumenthal, Falko (Hg.) (2023).

Digitalisierung von Gegenmacht. Gewerkschaftliche Konfliktfähigkeit und Arbeitskampf heute.

Bielefeld, transcript. 180 Seiten. Taschenbuch. 35 EUR.

ISBN 978-3-8376-6545-1

### ZUSAMMENFASSUNG

Der Sammelband „Digitalisierung von Gegenmacht“ bietet tiefe Einblicke in die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen gewerkschaftlicher Arbeit im digitalen Zeitalter. Trotz der teilweise offenen Fragen hinsichtlich der Umsetzbarkeit und Effektivität gewerkschaftlicher Strategien liefert das Werk wertvolle theoretische und praktische Erkenntnisse für die Stärkung der Arbeitnehmer:innenrechte in einer zunehmend digitalisierten Welt. Es ist eine empfehlenswerte Lektüre für alle, die sich für die Schnittstelle von Arbeit, Technologie und gesellschaftlicher Macht interessieren.

### DOI

10.59288/wug502.247

Der von Martin Oppelt und Falko Blumenthal herausgegebene Sammelband „Digitalisierung von Gegenmacht“ taucht tief in die Herausforderungen und Möglichkeiten ein, die

sich für Gewerkschaften im Zeitalter der Digitalisierung ergeben. Die zentrale Frage dabei lautet, wie Gegenmacht trotz neoliberaler Zerteilung wirtschaftlicher Strukturen und

---

\* **Fridolin Herkommer:** Arbeiterkammer Wien.  
Kontakt: fridolin.herkommer@akwien.at

der Internalisierung des Konflikts zwischen gesellschaftlicher Produktion und kapitalistischer Aneignung gelingen kann.

Die Analyse des Arbeitskonflikts bei Lieferando im Zuge seines Börsengangs im Kapitel „Spekulative Konflikte“ und die Darstellung der Rider:innen-Proteste bei Gorillas im Kapitel „Gegenöffentlichkeit folgt Singularisierung?“ bieten wertvolle Einblicke in die Mechanismen und Wirkungen gewerkschaftlicher Aktionen in digital transformierten Branchen. Diese praktischen Beispiele sind gekonnt mit theoretischen Überlegungen zur „Krise des Politischen“ verknüpft, die die schwindende Macht der Lohnabhängigen in der modernen Wirtschaftsordnung beleuchten.

### **Risikokapital und Gegenmacht**

„Wer groß werden will, braucht Risikokapital“ – im finanzialisierten Kapitalismus werden Start-ups gesucht, die Hyperwachstum in leicht skalierbaren Geschäftsmodellen versprechen. In diesen Geschäftsmodellen scheint die „verborgene Stätte der Produktion“, also menschliche Arbeit, erst gar nicht auf oder versteckt sich hinter Narrativen der Automatisierung und Innovation. Dennoch bietet sich den Beschäftigten solcher Start-ups in Zusammenhang mit Finanzierungsrunden, insbesondere aber mit dem Exit über den Börsengang, ein Potenzial zur Gegenmacht. Dieses Potenzial liegt, wie das Kapitel „Spekulative Konflikte“ darlegt, in der Skandalisierung ethisch fragwürdiger Unternehmenspraktiken oder Hinweisen zur fehlenden wirtschaftlichen Grundlage in Richtung prospektiver Anleger:innen. In Zusammenhang mit dem Fallbeispiel des Börsengangs von Deliveroo, der als „schlechtester IPO der Geschichte“ (Bradshaw/Mooney 2021) bezeich-

net wurde, war dieser Arbeitskampf insofern erfolgreich, als er maßgeblich dazu beigetragen hat, dass sich in Deutschland bei Lieferdienst-Kurier:innen die feste Beschäftigung etablieren konnte und die Verbesserung von Arbeitsbedingungen über die öffentliche Sensibilisierung erleichtert wurde. Dabei ist sowohl interessant, dass diese Gegenmacht abseits etablierter gewerkschaftlicher Strukturen und Maßnahmen über strategische Stiche und basisgewerkschaftliche Strukturen initiiert wurde, als auch – und dieser Zusatz fehlt in der Diskussion im Buch –, dass der Finanzkapitalismus über die Beteiligung der Beschäftigten am Unternehmen bzw. Unternehmenserfolg dagegen bereits eine vielversprechende Waffe gefunden hat, die sowohl lohndämpfend wirkt als auch Arbeitskämpfe verhindert.

### **Arbeitskampf in der Plattformwirtschaft**

Die Diskussion über die Plattformökonomie und das algorithmische Management, die Arbeitsbedingungen präkarisieren, bildet ein weiteres Schlüsselthema. Die Autor:innen argumentieren, dass die betroffenen Arbeitskräfte trotz dieser Herausforderungen durchaus handlungs- und konfliktfähig bleiben, indem sie eine öffentliche Sensibilisierung für ihre Anliegen erreichen und so auf ihre Arbeitsbedingungen einwirken können.

Entscheidend dabei sind – und das zeigt das gegebene Fallbeispiel der Essenzusteller:innen von Gorillas – die Konfliktstrategie und vergleichsweise kompromisslose Kommunikation der Basisgewerkschaft, der Aufbau einer digitalen Gegenmacht in Form von Chat-Gruppen zur Vergemeinschaftung von Arbeitserfahrungen, ganz besonders aber die Tatsache, dass die Rider:innen an Verteilzentren physisch zusammengekommen sind.

Letztlich führte die an diesen Orten im klassischen Streik zur Geltung gebrachte Produktions- bzw. vielmehr Distributionsmacht dazu, den Arbeitsablauf empfindlich zu stören und kollektive Handlungsfähigkeit zu beweisen (118). So organisieren Unternehmen wie Gorillas die Arbeitskraft im Niedriglohnsektor, um sie der Reproduktion der „neuen Mittelklasse“ bereitstellen zu können, wodurch sie einer singularisierten und rationalisierten Lebensweise Vorschub leisten. Dabei aber sind sie auf Arbeitskräfte angewiesen, die sich mitunter als vergleichsweise handlungs- und konfliktfähig erweisen. Damit nimmt die Entwicklung der Singularisierung reflexiv und widersprüchlich auf sich selbst Bezug (125). Die Ausführungen zu diesem Fallbeispiel enden jedoch nicht ohne den Hinweis, dass es den Rider:innen zwar diskursiv gelingen mag, die jeweiligen Öffentlichkeiten erfolgreich zu erreichen, dies aber nicht notwendigerweise einer faktischen (betrieblichen) Macht entsprechen muss, da die Unternehmen vielfach auf die „politische Krise“ vertrauen können, also auf die Tatsache, dass mit keinen wirksamen steuerungspolitischen Eingriffen zu rechnen ist und existierende rechtliche Rahmenbedingungen einer vergangenen fordistischen Industrielandschaft nur bedingt in der Lage sind, digital gesteuerte und delokalisierte Arbeit zu regulieren.

### **Ableitungen und Erkenntnisse**

Abschließend lässt sich aus den Fallbeispielen, den Ableitungen und den theoretischen Kapiteln des Sammelbands einiges an Erkenntnissen mitnehmen, zumindest aber Folgendes:

- Im Wechselspiel großer Mitgliedergewerkschaften, die über eine große Anzahl von Ressourcen, Organisations-

erfahrung und verhältnismäßig hoher institutioneller und gesellschaftlicher Macht verfügen, jedoch in ihren Spielräumen rechtlich und sozialpartnerschaftlich begrenzt sein können, und kleinen subversiven Spieler:innen aus Basisgewerkschaften können wirkmächtige Partnerschaften entstehen.

- Die körperliche Dimension der Versammlung und des Arbeitskonfliktes im digitalen Raum stößt relativ rasch an Grenzen, wenn weder „die Räder, die man stillstellen will, physisch greifbar sind“ (13) noch die solidarische Masse. Hinzu kommt, dass das Repertoire staatlicher und betrieblicher Repressions- und Überwachungsmaßnahmen im digitalen Raum erweitert wird (61) (Bethke/Wolff 2020).
- Algorithmisches Management wird nicht zuletzt auch zur Durchsetzung kapitalistischer Methoden, um gewerkschaftliche Organisierung und die Streikbereitschaft durch vorausschauendes und fragmentierendes Handeln zu brechen, entwickelt und eingesetzt.
- Neue Formen der organischen Solidarität in der atomisierten und entsolidarisierten digitalen Arbeit sind erst im Entstehen und noch nicht ausreichend von den Gewerkschaften erfasst (24) (Lee/Staples 2018).
- Es braucht Machtressourcen mit der Fähigkeit, diese auch anzuwenden, um „alle Kanäle gewerkschaftlicher Wirkfähigkeit in einen Zusammenhang zu bringen“ (23) (Gorz 1974). Diese Machtressourcen können u. a. ein gesetzliches Initiativrecht des Betriebsrats zum Da-

ten- und Persönlichkeitsschutz umfassen, um der Tatsache entgegenzuwirken, dass Betriebsräte häufig zu spät über den geplanten Einsatz neuer Technologien informiert werden, um Folgen abschätzen und eigene Untersuchungen einleiten zu können. Das kann aber auch die Ergänzung der Rechte von Betriebsräten bei der Gestaltung der Arbeitsumgebung und Arbeitsabläufe und -vorgänge gerade auch in Zusammenhang mit KI bedeuten. „Demokratie und Rechte sind (jedoch) 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“ (45). Daraus leitet sich nicht nur eine Forderung an den Gesetzgeber, sondern auch an die Gewerkschaften ab, diese Beratungsangebote zu entwickeln.

- Die Überwindung der politischen Krise muss in Angriff genommen werden. Die Stärkung sozialer Repräsentation und Rechte ist entscheidend und muss auf (über-)betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene erfolgen, um der populistischen Zuspitzung eine soziale Gegenmacht und echte Gestaltungsmöglichkeiten gegenüberzustellen.

## LITERATUR

**Bethke, Felix S./Wolff, Jonas (2020).** COVID-19 and shrinking civic spaces: patterns and consequences. *Zeitschrift für Friedens- und Konfliktforschung*, Bd. 9, Nr. 2, 363–374. doi: 10.1007/s42597-020-00038-w.

**Bradshaw, Tim/Mooney Attracta (2021).** Disaster strikes as Deliveroo becomes ‘worst IPO in London’s history’. *Financial Times*, 31. März 2021. Online verfügbar unter <https://www.ft.com/content/bdf6ac6b-46b5-4f7a-90db-291d7fd2898d> (abgerufen am 03.06.2024).

**Gorz, André (1974).** Zur Strategie der Arbeiterbewegung im Neokapitalismus. Anhang: Die Aktualität der Revolution. Unveränd. Aufl. d. Ausg. 1967. Frankfurt am Main, Europäische Verlagsanstalt.

**Lee, Horan/Staples, Ronald (2018).** Digitale Solidarität unter Arbeitnehmer\*innen. *Industrielle Beziehungen – Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, Nr. 4/2018, 495–517. doi: 10.3224/indbez.v25i4.06.