

Digitale Solidarität unter Arbeitnehmer*innen

Lee, Horan; Staples, Ronald

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

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

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Lee, H., & Staples, R. (2018). Digitale Solidarität unter Arbeitnehmer*innen. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 25(4), 495-517. <https://doi.org/10.3224/indbez.v25i4.06>

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>

*Horan Lee & Ronald Staples**

Digitale Solidarität unter Arbeitnehmer*innen**

Zusammenfassung

In der modernen Arbeitswelt individualisieren sich Arbeitsverhältnisse zusehends. Die Orientierung an einem Kollektiv wird abgelöst von einem radikalen Durchsetzen von Partikularinteressen. Solidarität als Basiskategorie von Arbeitnehmeridentität gerät damit unter Druck. Auch Gewerkschaften laufen Gefahr, nur noch partikuläre Interessen zu vertreten, wenn der Einzelne zum Maßstab des Handelns wird. Arbeitnehmer*innen in digitalen Arbeitsfeldern gelten als die Speerspitzen einer individualisierten Lebens- und Arbeitswelt. Der Artikel erarbeitet zum einen ein mehrdimensionales Konzept von organischer Solidarität und zeigt dann, wie auch in digital mediatisierten Arbeitsumgebungen solidarische Beziehungen wirksam sind. Angewandt auf drei drängende Problemfelder von Arbeit wird die Frage gestellt, inwiefern digitale Solidarität eine Chance zur Bearbeitung dieser Probleme darstellen kann.

Schlagwörter: Solidarität, digitale Transformation, digital Commons, digitale Allmenden, Arbeit, Durkheim

Digital Solidarity among workers

Abstract

In the modern working world, working relationships are becoming increasingly individualized. The orientation towards a collective is replaced by a radical assertion of particular interests. Solidarity as the basic concept of an employee's identity is thus coming under pressure. Trade unions also run the risk of representing only particular interests if the individual becomes the yardstick for action. Employees in digital fields of work are considered the spearheads of an individualized world of life and work. The article develops a multidimensional concept of organic solidarity and then shows how solidarity relations are also effective in digitally mediatized working environments. Applied to three

* Dr. Horan Lee, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Institut für Soziologie, Kochstraße 4, 91054 Erlangen. E-Mail: horan.lee@fau.de

Dr. Ronald Staples, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Institut für Soziologie, Kochstraße 4, 91054 Erlangen. E-mail: ronald.staples@fau.de

** Artikel eingegangen: 15.05.2018, revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 10.09.2018

pressing problem areas of work, the question is asked to what extent digital solidarity can represent an opportunity to solve these problems.

Keywords: Solidarity, digital transformation, commons, labour, Durkheim (JEL: J5, O33, P13)

1. Einleitung

Die Digitalisierung der Arbeitswelt verändert die industriellen Beziehungen nicht nur in ihrer institutionellen Form, sondern auch in ihrem substanziellen Kern, denn Arbeitsverhältnisse und deren arbeitspolitische Aushandlung sind in digitalen Kontexten noch stärker individualisierbar bzw. schwerer einer kollektiven Regulierungspraxis zu unterwerfen (vgl. Boes, Kämpf, Langes & Lühr, 2015; Pfeiffer, 2017).¹ Damit wird auch die Frage nach der Solidarität unter Arbeitnehmer*innen (neu) aufgeworfen. Dabei gehen wir nicht davon aus, dass Solidarität als Quelle von Verhandlungsmacht für die Arbeitnehmerseite obsolet wird, sich jedoch Form und Charakter von Solidarität in digitalen Arbeitswelten in anderer Weise dar- und herstellen, als im Common Sense gewerkschaftlicher 'Arbeitersolidarität'. Den besonderen Konstitutionsbedingungen und Erscheinungsformen einer möglichen 'digitalen Solidarität' unter Arbeitnehmer*innen wollen wir in diesem Beitrag nachgehen und aufzeigen, inwiefern die Akteure der industriellen Beziehungen mittels dieser Re-Konzeptualisierung von Solidarität gegenwärtigen Herausforderungen der Interessenvertretung von Arbeitnehmer*innen produktiv begegnen können.

Der vorliegende Beitrag nähert sich einer begrifflichen Bestimmung digitaler Solidarität von zwei Seiten. Ausgehend von ausgewählten soziologischen Arbeiten zur Solidarität werden einerseits theoretische Grundzüge herausgearbeitet, die wir als relevant für die gegenwärtige, zunehmend digitalisierte Arbeitswelt interpretieren. Andererseits greifen wir die von Felix Stalder (2013) anhand empirischer Beispiele skizzierten vier Formen digitaler Solidarität auf (Commons, Assemblies, Swarms und weak Networks), um sie mit unseren theoretisch hergeleiteten Dimensionen digitaler Solidarität zu konfrontieren. Diese Formen digitaler Solidarität übertragen wir auf drei konkrete Problemkontexte in den industriellen Beziehungen, um Solidaritätspotenziale in einer digitalisierten Arbeitswelt sichtbar zu machen. Eine eigene empirische Untersuchung zur Praxis digitaler Solidarität unter Arbeitnehmer*innen steht noch aus, ist jedoch in den Fragestellungen eines derzeit laufenden Forschungsprojekts mit angelegt.²

Den Hintergrund der hier behandelten Thematik bildet die verlorengegangene Selbstverständlichkeit, nach der größere Kollektive mit einer gemeinsamen Identität ausgestattet sind, an die sich unmittelbar ein solidarischer Zusammenhalt knüpft. Sich affirmativ auf andere zu

1 Die Digitalisierung sehen wir keineswegs deterministisch als technikinduzierten Imperativ, der Veränderungen schlicht vorgibt. Aber im Zuge einer unbestreitbaren technischen Mediatisierung von Kommunikation sowie als inzwischen omnipräsenter Diskurs hat die Digitalisierung eine Wirkmächtigkeit erlangt, der sich die Akteure der industriellen Beziehungen nicht mehr entziehen können.

2 Das Projekt „Partizipative Mitbestimmung in digitalisierter Arbeitswelt“ im Forschungsverbund „Digitalisierung, Mitbestimmung, Gute Arbeit“ wird von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert und ist im Oktober 2017 gestartet.

beziehen und den stabilen Bezug auf ein Kollektiv als Ressource zur Konstruktion von Identität zu sehen, steht im Zeitalter der „Singularitäten“ (Reckwitz, 2017) gesellschaftlich also insgesamt auf dem Prüfstand. Die Zugehörigkeit zu einem übergeordneten Bedeutungszusammenhang ist legitimierungsbedürftig geworden, da a) der Einzelne im Mittelpunkt steht oder stehen will und b) es doch eine Vielzahl von wählbaren, einander überlagernden sozialen Kreisen gibt, wie etwa Kirchen, Sportvereine, Parteien, NGOs, Firmen, youtube-Kanäle etc., woraus dann Individualität gewonnen wird (Simmel, 1992, S. 489).

Die Unsicherheiten rund um den Zwang zur Wahl haben schon seit längerem die Arbeitswelt und damit auch die Arbeitnehmerinteressenvertretungen erreicht (vgl. Beck & Lau, 2005, S. 113). Spätestens seit im Zuge der Subjektivierung von Arbeit die gesamte Person in den Fokus der Aufmerksamkeit von Arbeitgeber*innen gerückt ist und nicht nur die mit einer Stelle eng verknüpften beruflichen Fertigkeiten, müssen Gewerkschaften und Betriebsräte ihren Wert für die Beschäftigten unter Beweis stellen (Voß & Pongratz, 1998). Wenn Unternehmen Arbeitsumgebungen schaffen, die die scharfe Trennung von Leben und Arbeit verwischen und die Beschäftigten qua Partizipation in Entscheidungsprozesse miteinbinden (Hippel, 2005), dann laufen Interessensvertretungen Gefahr, als primäre Repräsentationsinstanz von Erwerbsarbeit an Bedeutung einzubüßen: Eine Kollektividentität als homogenes Arbeiter-Wir hat als solidaritätsstiftendes Klassenkampfnarrativ zunehmend ausgedient.

Allerdings sind neben der nach wie vor bestehenden Bereitschaft zu gewerkschaftlicher Organisation offensichtlich auch in neueren, digitalisierten Arbeits- und Interaktionsformen Kollektivierungstendenzen zu erkennen, schließlich finden freiwillige Kooperationszusammenschlüsse z.B. im Rahmen der Open-Source-Bewegung großen Anklang. In der Zivilgesellschaft und insbesondere im bzw. über das Internet sind in den letzten 15 Jahren kollaborative Netzwerke entstanden, die stark auf Einbindung und Engagement qua Partizipation ihrer ‚Mitglieder‘ setzen, ohne jedoch zu versuchen, deren Individualität den Zielen der Organisation direktiv unterzuordnen. Die Darstellung unverwechselbarer Individualität *und* Partizipation in Gemeinschaften als Ko-laboration und Co-creation (Brown, 2009; Gauntlett, 2007; Reckwitz, 2012) scheinen mächtige Leitmotive eines modernen Arbeitsnarrativs geworden zu sein.

Droht der institutionalisierten Interessenvertretung, die Deutungsmacht zur Kollektivierung von Arbeitnehmeridentität zu verlieren? Da Solidarität auch weiterhin als zentrale Gelenkstelle in der Arbeitswelt und ihrer arbeitspolitischen Aushandlung zu verstehen ist, sollte die Frage u.E. anders gestellt werden: Können die in digitalen Kontexten aufkommenden Formen von Solidarität im Rahmen institutionalisierter Interessenvertretung (besser) genutzt werden oder sogar grundsätzlich in die Prinzipien der interessenpolitischen Organisation von Arbeitskraft einfließen? Die Attraktivität, die sich mit digitaler Co-Creation verknüpft und an der es der institutionalisierten Interessensvertretung speziell für Wissens- und Kreativarbeiter*innen offenbar mangelt, erscheint in einem anderen Licht, wenn man Solidarität als zentralen Integrationsmodus digitaler Communities wie Open-Source-Projekte, creative Commons oder andere Kooperationsnetzwerke im Internet näher betrachtet.

Die Grundzüge einer solchen digitalen Solidarität leiten wir im Folgenden aus den theoretischen Reflexionen zur organischen Solidarität (nach Durkheim), zu Anerkennung (nach Honneth) und emotionalen Aspekten von Solidarität (nach Hondrich & Koch-

Arzberger, 1992) her, um so zu einem mehrdimensionalen Konzept von digitaler Solidarität zu gelangen (Abschnitt 2). Anschließend stellen wir die von Felix Stalder identifizierten typischen Erscheinungsformen digitaler Solidarität vor und setzen sie in Bezug zu dem zuvor entwickelten Theoriegerüst (Abschnitt 3). In einem dritten Schritt beziehen wir dann das neu gewonnene Verständnis von digitaler Solidarität auf drei exemplarische Herausforderungen in den industriellen Beziehungen der modernen Arbeitswelt und diskutieren Bearbeitungsmöglichkeiten durch die Akteure der institutionalisierten Interessenvertretung (Abschnitt 4). In einem abschließenden Fazit leiten wir einige mögliche Konsequenzen für die Zukunft der Solidarität unter Arbeitnehmer*innen ab, die sich aus den besonderen Eigenarten digitaler Solidarität ziehen lassen und bieten Anschlussmöglichkeiten für weitere Forschungsarbeit an (Abschnitt 5).

2. Solidarität heute – eine theoriegeleitete Konzeptualisierung

Was ‚Solidarität‘ ist, wird meist präreflexiv verstanden und führt in verschiedenen Feldern solidarischer Praxis kaum zu größeren Missverständnissen, was auf ein breites Fundament intersubjektiv geteilter Bedeutungsgehalte der Semantik verweist. Im theoretischen Zugriff wird jedoch evident, dass die diversen wissenschaftlich systematisierten Definitionsversuche von Solidarität weder Allgemeingültigkeit beanspruchen noch Eindeutigkeit hervorbringen können. Solidaritätskonzepte unterscheiden sich inhaltlich und in der Schwerpunktsetzung je nach wissenschaftlich-disziplinärer Herkunft, in historischer Perspektive und hinsichtlich des konkreten gesellschaftlichen Phänomenbereichs. Insofern soll die folgende Darstellung eines konzeptuellen Rahmens für die ‚Digitale Solidarität unter Arbeitnehmer*innen‘ die bewusst eklektische Theoriebasis für diesen Solidaritätstypus erläutern, und zwar vor dem Hintergrund einer spezifischen historisch-institutionellen Verortung in den industriellen Beziehungen.

Durkheims bekannte Erklärung dafür, warum der Fortbestand sozialer Ordnung im Zuge gesellschaftlicher Modernisierung trotz der – aufgrund der sozialen bzw. nach beruflicher Spezialisierung differenzierten Arbeitsteilung – gestiegenen Heterogenität möglich ist, liegt in der Verschiebung von mechanischer zu organischer Solidarität als dominantem gesellschaftlichen Modus der Sozialintegration. Nicht mehr ausschließlich die kollektiv-identitätsstiftende Gleichheit oder Ähnlichkeit, sondern zunehmend Differenzen (qua Spezialisierung) zwischen Gesellschaftsmitgliedern begründen solidarische Beziehungen untereinander (Durkheim, 1977). Diese differenztheoretische Sichtweise auf Solidarität sehen wir als elementaren Baustein an zur Neubestimmung von Solidarität unter digitalen Vorzeichen, allerdings mit einigen Relativierungen und Erweiterungen der Durkheimschen Solidaritätsthesen.³

3 Die Umstellung des Solidaritätsmodus hat auch auf Makroebene sichtbare Konsequenzen, bspw. in den Beziehungen europäischer Nationalstaaten und deren Ausgestaltung von Sozialsystemen (Münch & Büttner, 2006).

Die Gleichheitsbedingung in der organischen Solidaritätsform nach Dürkheim verschwindet keineswegs vollständig, vielmehr bildet das „Verhältnis von Differenz und Gleichheit – in welcher Proportion auch immer – die Grundlage von ‚organischer‘ Solidarität. Die Differenz wird wahrgenommen, ja ausdrücklich thematisiert, und zugleich die Gleichheit – meist auf einer abstrakten Ebene, gar auf der abstraktesten (auch ein menschliches Wesen) – gesehen und die Schlussfolgerung gezogen: Diese abstrakte Gleichheit ist ein hinreichender Grund für Solidarität“ (Zoll, 2000, S. 166). Der Unterschied zwischen mechanischer und organischer Solidarität ist demnach kein diskreter und nur bedingt einer von gesellschaftlichen Formationen. Organische Solidarität beruht nicht ausschließlich auf Differenz, zum Teil speist sie sich lediglich aus einer allgemeineren bzw. ‚schwächeren‘ Definition von Gleichheit und akzeptiert somit ein höheres Maß an Unterschiedlichkeit hinsichtlich weiterer Merkmale. Das ‚soziale Band‘ der organischen Solidarität ist flexibler und daher strapazierfähiger im ‚aushalten‘ von Unterschieden, geknüpft wird es dennoch auf der Basis von mindestens zwei intersubjektiv geteilten Gemeinsamkeiten. Während die erste in einer generalisierten Gleichheitsunterstellung wurzelt (zur bisher dominanten Bildung sozialer Identität⁴ durch Beruf und/oder Arbeitsplatz treten heute Freizeitinteressen, sexuelle Orientierung, Geschlechts- oder Generationenzugehörigkeit immer stärker in Konkurrenz), besteht die zweite Gemeinsamkeit in der Ausrichtung auf übergeordnete Zielhorizonte, die durch arbeitsteilig spezialisierte, sich jeweils ergänzende Einzelbeiträge kollaborativ verfolgt werden. Insofern wird organische Solidarität nicht durch beliebige Differenzen, sondern durch komplementäre Unterschiedlichkeit auf der Grundlage steigender Interdependenz gestiftet. Eine dichotome Gegenüberstellung von mechanischer und organischer Solidarität mit Rückgriff auf eine entweder in Großgruppen oder auf Grundlage individualisierter Arbeitnehmeridentität(en) entstehende Kollektivität reicht für eine konzise begriffliche Bestimmung digitaler Solidarität nicht aus. Mechanische Solidarität ist ja weiterhin eine soziale Tatsache, organische Solidarität spielt allerdings die deutlich größere Rolle für Sozialintegration in modernen Gesellschaften. In Felix Stalders Zeitdiagnose zur Entwicklung einer „Kultur der Digitalität“ (2016) wird digitale Solidarität als Gleichzeitigkeit von Differenz und Gemeinsamkeit konzeptualisiert, wie in Abschnitt 2 noch diskutiert wird (vgl. Stalder, 2016, S. 141).

Im Kontext der industriellen Beziehungen sind die Durkheimschen Solidaritätsthesen arbeitnehmerseitig zwar anknüpfbar, müssen jedoch machttheoretisch erweitert werden. Denn während organische Solidarität prinzipiell auch ohne Gegnerbezug denkbar ist, bildet die historische Kollektiverfahrung der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung *gegen* die Kapitalseite Solidarität üben zu müssen, ihren konstitutiven Ausgangspunkt. Hieraus speist sich bis heute der normative Kern der Solidaritätssemantik im Klassenkampfdispositiv zur Institutionalisierung von Interessenpolitik (Müller-Jentsch, 1997). Während sich jedoch zur gewerkschaftlichen Organisation von Arbeit bis heute in erster Linie das Modell der mechanischen Klassensolidarität eingespielt hat und dabei insbesondere in Deutschland der männliche Facharbeiter ohne Migrationshintergrund zum prototypischen Vertreter einer

4 Ebenso wie ‚Solidarität‘ verstehen wir den Begriff ‚Identität‘ als interpretationsoffene und kontextualisierungsbedürftige Kategorie. Besonders im Rekurs auf (behauptete) Gruppenidentitäten werden die normativen Semantiken/Praktiken erkennbar, mit denen Identitätspolitik durch Thematisierung, Zuschreibung bzw. Ab-sprechung bestimmter Gleichheitsmerkmale betrieben wird.

kollektiven Arbeiteridentität avanciert ist, gerät dieser Integrationsmodus im Zuge der zunehmenden Auflösung traditioneller Arbeitermilieus und der Heterogenisierung von Erwerbstätigkeit unter Druck (vgl. hierzu auch Kap. 3.1). Im Sinne Hymans müssten Gewerkschaften künftig Identifikation eher qua „common interests“ und „mutuality despite difference“ herstellen (Hyman, 2002, S. 1-2) – also auf organische Solidarität setzen – wenn sie in Zukunft noch eine relevante Rolle als mitgliederstarke Kollektivmacht spielen wollen. Der wertschätzenden Anerkennung (statt lediglich Toleranz) von Unterschiedlichkeit vor dem Hintergrund wechselseitiger Abhängigkeit kommt in diesem Zusammenhang eine besondere Bedeutung zu. Anerkennungsverhältnisse verweisen dabei auf eine Analyseebene von solidarischen Beziehungen, die mit dem strukturalistischen Ansatz Durkheims kaum erfasst werden kann, in der Theorie der Anerkennung von Axel Honneth jedoch explizit thematisiert wird. In dieser werden Anerkennungsverhältnisse intersubjektiv gedacht und von ihrem dyadischen Konstitutionspunkt aus auf aggregierte Akteure transponiert (wie bspw. Gruppen oder Organisationen).

Solidarität ist für Honneth eine Anerkennungsform von sozialer Wertschätzung. Dabei ist sie nicht so stark objektivierbar, dass sie sich in Rechtsform gießen ließe und sie adressiert laut Honneth Fähigkeiten und Eigenschaften von Subjekten, weshalb sie sich auch von der Dimension Liebe unterscheidet (vgl. Honneth, 1994, S. 211). Solidarität ist eine Zuschreibung an Gruppenbeziehungen, deren „intersubjektiver Werthorizont“ durch gemeinsamen Widerstand und die Fokussierung auf ein praktisches Ziel entsteht (Honneth, 1994, S. 208). Dies ist für Honneth allerdings eine historische Form von Solidarität, welche sich maßgeblich durch Individualisierung verändert. Voraussetzung für die von Honneth (1994) konstatierte „posttraditionale Solidarität“ (S. 209) ist eine andere Form von Selbstbeziehung der Subjekte. Nicht mehr die Ausrichtung an einem gemeinsamen Ziel bewirkt die soziale Wertschätzung des/der Anderen, sondern „die affektive Teilnahme am Besonderen der anderen Person“ ist hierfür notwendig (Honneth, 1994, S. 210). Diese normative Grundierung von Solidarität als einer intersubjektiven Form von Anerkennung verweist allerdings durchaus wieder in Richtung von organischer Solidarität im Sinne Durkheims. Gleichzeitig sind hier bereits jene Probleme angedeutet, mit denen sich subjektivierte Formen von Arbeit auseinandersetzen müssen (Bröckling, 2013) und sich u.a. in einer sukzessiven Entwertung von Würdigung als meritokratische Leitform zeigen (Voswinkel, 2012). Die Herstellung von Solidarität ist abhängig von den individualisierten Deutungshorizonten der Subjekte, da sie eines übergeordneten, kohärenten Ordnungs- (oder Wert-)bezugs entbehren. Eine entsprechende Deutungspraxis, was als solidarisch(es Handeln) gilt, bekommt hierdurch entscheidendes Gewicht. In der funktionalistischen Durkheimschen Fassung von Solidarität qua Arbeitsteiligkeit ist das individuelle Bewusstsein für die besonderen Leistungen und Fähigkeiten der Anderen (im Lichte der Eigenen) ausschlaggebend für dessen Aktualisierung. Nimmt man Honneths (1994) intersubjektive Fundierung hinzu, wird deutlich, dass auch das, was wir unter Solidarität bzw. solidarischem Handeln verstehen, Gegenstand von Aushandlung oder auch Kämpfen ist. Für Honneth wird Anerkennung auch erst durch tatsächliches Verhalten glaubwürdig und gewinnt damit Geltung (vgl. Honneth, 1994, S. 319). In diesem Sinne entsteht Solidarität durch affirmative Akte, die den/die Andere(n) intersubjektiv als solche(n) anerkennen (siehe auch Thijssen, 2012). Es liegt nahe, dass diese Affirmation nicht nur als kognitiver Akt angesehen werden kann, zumal es darum geht,

spezifische Besonderheiten von Anderen positiv zu bestätigen. Eine emotionale Dimension dürfte daher in der Anerkennungspraxis in der Regel eine nicht unwesentliche Rolle spielen.

Wir gehen daher davon aus, dass auch digitale Solidarität unter Arbeitnehmer*innen von emotionaler Nähe als Katalysator/Verstärker von sozialer Kohäsion in solidarischen Kollektiven beeinflusst wird. Denn wie Hondrich & Koch-Arzberger (1992) herausarbeiten, weist solidarisches Handeln über interessen geleitete Kooperation hinaus: „Gemeinsame Interessen in und an Arbeitsteilung führen nicht von selbst zur Solidarität, sondern nur dann, wenn sie kognitiv erkannt und emotional besetzt werden“ (S. 19). Die emotionale Dimension ist ein wichtiges relationales Konstitutionsmerkmal von Solidarität, denn Zusammengehörigkeitsgefühle können die Tragweite solidarischen Handelns entscheidend beeinflussen. Emotionen scheinen jene Brücke zu bilden, die praktisch in der Lage ist, den latenten Widerspruch von „identitär kodierten Subjekten im Singular und Plural“ bearbeitbar zu machen (Karakayali & Moebius, 2014, S. 62) und damit auch Anerkennung im Sinne Honneths zu ermöglichen.

Den theoretischen Teil zusammenfassend, enthält unser Definitionsvorschlag für ‚digitale Solidarität‘ (mindestens) folgende drei Dimensionen, die jedoch empirisch sehr unterschiedlich ausgeprägt sein können:

Erstens herrscht ein relativ hohes Maß an Differenz zwischen den Mitgliedern, übereinstimmend wird lediglich ein (abstraktes) Zugehörigkeitsmerkmal und wechselseitige Abhängigkeit hinsichtlich des Zielhorizonts vorausgesetzt.

Zweitens begegnen sich Zugehörige in einer (kommunikativen) Praxis reziproker Anerkennung, die Unterschiedlichkeit nicht nur toleriert, sondern dieser Respekt oder sogar Wertschätzung entgegenbringt.

Drittens werden solidarische Beiträge und Interaktionen von affektiv-emotionalen Momenten begleitet, die über rationalistische Begründungen von Kooperation hinausgehen.

Moderne, mehrdimensionale Solidarität entsteht also aus der emotional aufgeladenen Anerkennung von Differenz, welche gleichzeitig generalisierte Zugehörigkeit und eine universalistische Handlungsorientierung impliziert. Wie diese sehr voraussetzungsvolle Konzeption von Solidarität ihre Entsprechungen in digital mediatisierten Arbeitswelten finden kann, wird im folgenden Abschnitt diskutiert.

3. Formen digitaler Solidarität

Der gewerkschaftliche Diskurs zur Digitalisierung ist nicht selten von skeptischen bis pessimistischen Einschätzungen hinsichtlich der Auswirkungen für die Arbeitnehmerseite geprägt, und das betrifft auch die arbeitspolitischen Aspekte zur weiteren Entwicklung von Kollektivorganen der Interessenvertretung sowohl auf der tariflichen als auch auf der betrieblichen Ebene. Digitaler Technik wird dabei eine generelle Vereinzelungs- und Entsolidarisierungsdynamik unterstellt. Gemessen am traditional-mechanischen Solidaritätsmodell einer einheitlichen (aber wie gezeigt auch stark partikularistischen) Arbeiter- oder Klassenidentität, das nach wie vor als Hintergrundsemantik strukturbildend für gewerkschaftliche Strategien zur Mitgliederengewinnung und -bindung wirkt, könnten digital vermittelte In-

teraktionen weder solidarische Gruppenzusammenhänge schaffen noch den notwendigen Verbindlichkeitsgrad unter Arbeitnehmer*innen gewährleisten, um z.B. für Arbeitskämpfmaßnahmen zu mobilisieren. Der analoge, persönlich und face-to-face hergestellte und immer wieder auf diese Weise bestätigte Zusammenhalt von Beschäftigten und im Verhältnis zu ihren betrieblichen und/oder gewerkschaftlichen Repräsentanten gilt als Königsweg zur Genese von Solidarität. Unverbindlicheren und kurzfristigeren Konstellationen wird ein solidarischer Charakter von vorneherein abgesprochen. Die vorschnelle Absage an mögliche alternative Solidaritätsentwicklungen in digitalen Interaktionsräumen im Kontext der Arbeitsbeziehungen, der wir in unserer bisherigen explorativen Empirie sowohl bei Gewerkschaften als auch bei Betriebsräten begegnet sind, ist unserer Einschätzung nach jedoch fragwürdig. Denn sehr wohl lassen sich soziale Beziehungen unterschiedlichsten Formats digital stiften und auch über längere Zeiträume stabilisieren (siehe Klemm & Staples, 2015, 2018). Dementsprechend sollten auch Solidaritätsverhältnisse in den Arbeitsbeziehungen digitalisiert möglich sein, auch ohne den Verlust ihrer emotionalen Bindungskraft (Pasquier & Wood, 2018). Wo und in welcher Form allerdings entstehen digitale Solidaritätsverhältnisse? Felix Stalder (2013, 2016) arbeitet vier Typen von modernen Solidaritätsformen heraus, die erst durch digitale Technologie voll zum Tragen kommen. Darum werden diese Formate digitaler Solidarität im Folgenden beschrieben und jeweils in Bezug zu den zuvor theoretisch formulierten Annahmen zur digitalen Solidarität gesetzt.

3.1 Commons

In digitalen Communities, die als Commons bzw. Allmenden organisiert sind, wird ein gemeinsamer Ressourcenpool von einem definierten und oft limitierten, prinzipiell gleichberechtigten und freiwillig zusammengeschlossenen Teilnehmerkreis ‚bewirtschaftet‘. Commons-Mitglieder sind sowohl Produzent*innen als auch Konsument*innen. Im Unterschied zu herkömmlichen Commons handelt es sich in digitalen Communities in der Regel um immaterielle bzw. informationelle Ressourcen, d.h. sie verbrauchen sich nicht durch ihren Gebrauch und die erzeugten Produkte zählen zu den nicht-rivalen Gütern, d.h. deren Nutzung schränkt die Verfügungsoptionen für andere nicht ein. Die Handlungskoordination erfolgt weder über monetäre Anreize bzw. Preissignale (Markt) noch über Anweisung qua formalisierter Befehlsketten (Hierarchie). Oftmals bilden sich jedoch informelle Machtstrukturen heraus, die an meritokratischen Prinzipien orientiert sind: Diejenigen, welche am meisten Beiträge liefern, dürfen mehr über die Entnahme, das Management und die Entwicklung der Ressourcen und Güter entscheiden. Existenziell wichtig für den stabilen und dauerhaften Fortbestand von digitalen Commons ist es, ausreichend Beiträge zu generieren. Die wesentliche Herausforderung für digitale Commons stellt damit nicht Übernutzung dar (Ostrom, 2008), sondern die fortlaufende Sicherstellung von Beiträgen. Daher rührt auch die Bereitschaft, beitragsstarken Mitgliedern mehr Autorität zuzugestehen – ohne die Voraussetzung einer grundsätzlich gleichberechtigten common-based peer production in Frage zu stellen. Konflikte und Meinungsverschiedenheiten treten dennoch regelmäßig auf, die Selbststeuerungsfähigkeit von Commons ist daher auf praktikable Mechanismen der Konfliktbearbeitung und Entscheidungsfindung verwiesen. Leitend ist dabei die Vorstellung möglichst offen koordinierter und auf Konsens hinauslaufender Verständigung (analog zur Habermas’schen kommunikativen Vernunft im herrschaftsfreien Diskurs), allerdings prag-

matisch über informelle, meritokratisch legitimierte Hierarchien beschleunigt und handhabbar gemacht: Programmatisch ist das Zitat des Internetpioniers David D. Clark „We reject: kings, presidents and voting. We believe in: rough consensus and running code“.⁵ Zentraler Punkt zum Thema offener Koordinierung und grober Konsensfindung ist die besondere Bedeutung digitaler Kommunikationsformate: Erst durch internetbasierte peer-to-peer-Plattformen entsteht eine kommunikative Infrastruktur, mit der eine relativ große Anzahl von Teilnehmer*innen, unabhängig von räumlicher Kopräsenz, an Konsensfindungs- und Entscheidungsprozessen partizipieren kann.

Commons, insbesondere digitale Commons, entstehen nicht im luftleeren Raum, sondern sie benötigen ein bestimmtes Milieu, um existieren zu können.⁶ Bei Stalder sind gleicher Ressourcenzugang und ein geteilter kultureller Horizont hierfür eine Voraussetzung (Stalder, 2016, S. 35). Die theoretisch konstruierten Grundzüge digitaler Solidarität können am Beispiel von Wikipedia gut nachgezeichnet werden: Erstens stellt die Differenz hinsichtlich der einbezogenen Wissensdomänen das zentrale Kriterium für eine globale Enzyklopädie dar, wobei der gemeinsame Nenner die relativ universalistische Voraussetzung darstellt, ein humaner Wissensträger mit Internetanschluss zu sein. Der geteilte Zielhorizont, einen umfassenden Zugang zu allen, permanent aktualisierten Wissensgebieten zu schaffen, verweist unmittelbar auf die Interdependenz aller Partizipierenden. Zweitens bieten die offenen Diskussionsforen zu den Einträgen einen Raum für die freie Autorenschaft, sich kontinuierlich und transparent zu den Wissensinhalten auszutauschen und damit in nicht formal hierarchischer Weise Anerkennungsverhältnisse in der diskursiven Praxis zu konstituieren. Drittens zeigen sich auch emotional-affektive Komponenten, wie die leidenschaftlich geführten Debatten um die Formulierung der Artikeleinträge vermuten lassen, insbesondere aber am (unbezahlten) Engagement der ‚Wikipedianer*innen‘ für die Wikipedia-community abzulesen ist.⁷

Digitale Commons ziehen ihre Kraft aus der Reziprozität und der Horizontalität einer potenziell äußerst breiten Beteiligung, was für die spätere Diskussion die Frage aufwirft, inwiefern diese Grundorientierung Vorbildcharakter für die institutionalisierte Mitbestimmung haben kann (oder sich bereits in ihr wiederfindet).

3.2 Assemblies

Assemblies werden von Stalder im Vergleich zu den Commons als kurzfristigere und spontanere Vergemeinschaftungsform beschrieben, meist im Rahmen sozialer Protestwellen, die als physische Zusammenkünfte entstehen (wie z.B. die Occupy-Bewegung), grundsätzlich aber auch als digitale Communities existieren können. Dabei orientiert sich die Teilhabe weniger an der gemeinsamen Bewirtschaftung von Ressourcen, meist stehen politische und soziale Anliegen im Zentrum. Hinsichtlich der Koordinations- und Entscheidungsverfahren

5 Die dem Zitat zugrundeliegende Originalpräsentation ist hier zu finden: https://groups.csail.mit.edu/ana/People/DDC/future_ietf_92.pdf

6 Allerdings okkupieren, korrumpieren oder behindern die Prinzipien der Marktsteuerung als auch politisch-hierarchische Regime die freie Entwicklung von Commons. Insbesondere an der Entwicklung Wikipedias und ihrer Autorencommunity können diese Herausforderungen nachvollzogen werden (vgl. Jemielniak, 2014).

7 Siehe: <https://de.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Wikipedianer>.

stehen Assemblies den Commons sehr nahe, allerdings mit einem expliziten Fokus auf die besonderen Schutzrechte für Minderheiten. In der Tradition von partizipativen Demokratieideen stehend, richten sich die Verfahrensregeln gegen die Fallstricke direkter Demokratie im Sinne einer Diktatur der Mehrheit. Wie in den Commons vermeiden Assemblies daher in der Regel Wahlverfahren zur internen Abstimmung, favorisiert wird dagegen der komplexe und meist langwierige Weg über eine diskursive Konsensbildung. Denn Mehrheitsentscheidungen sind zwar kurzfristig effizienter, können aber später höhere Monitoringkosten nach sich ziehen. Der angestrebte Schutz vor Diskriminierung wird in den Diskursregeln (culture of instant feedback, human mic, progressive stack, easy shift between roles of speaker and listener) deutlich (Stalder, 2013, S. 37-38). Übertragen auf Online-Assemblies zeigen sich die spezifischen Organisationsprinzipien als Kultur der Transparenz und flexibler Partizipation. Der freie Zugang und die freiwillige Beteiligung gelten als zentrale Merkmale für kooperative Netzaktivitäten, wie sie exemplarisch in Open-Source-Projekten zum Ausdruck kommen. In Online-Assemblies schrecken weniger die höheren Kontrollkosten vor Mehrheitswahlentscheidungen ab, sondern die leichte Exit-Option der Überstimmten. Möglichst großer Konsens sichert somit eher das Überleben von Assemblies als Netzcommunities ab.

Unser Modell von digitaler Solidarität findet sich in Assemblies folgendermaßen wieder: Erstens spiegelt sich das Thema der Differenz in der Grundausrichtung dieser Versammlungsform wieder, Diversität wird durchgängig positiv besetzt und das Recht auf Verschiedenheit explizit betont. Entsprechend wenig spezifiziert stellt sich das einende initiale Anliegen dar, d.h. kollektive Positionierungen und Forderungen verbleiben meist auf einem relativ allgemeinen Niveau. Dafür wiegt die Wahrnehmung wechselseitiger Abhängigkeit deutlich schwerer, da die Vetomöglichkeiten von Einzelnen oder Wenigen beträchtlich sind. Zweitens drückt sich in der klaren Ablehnung jeglicher Diskriminierungspraxis der Anspruch an wertschätzender Anerkennung gegenüber Andersartigkeit aus. Drittens kann davon ausgegangen werden, dass die in den Assembly-Verfahren angelegte Überwindung von Vorurteilen sowie der wechselseitigen Perspektivenübernahme bei Erfolg zu besonders starken emotionalen Bindungseffekten führen.

Assemblies können als demokratietheoretisches Experimentierfeld angesehen werden, da in ihnen versucht wird, kollektive Handlungs- und Strategiefähigkeit zu generieren, ohne sich auf übliche Machtmechanismen zur Effizienzsteigerung zu stützen. Die transparenzorientierten Ansätze der Piratenpartei können als ein wohl gescheiterter Versuch gewertet werden, diese basisdemokratischen Ideen in eine parteipolitische Form zu gießen (Ringel, 2017). Wie in der späteren Diskussion noch aufzugreifen sein wird, stellt sich für Organisationen der institutionalisierten Interessenvertretung dennoch die Frage, wie sie mit den (steigenden) Ansprüchen an ‚echter‘ demokratischer Beteiligung im Kontext sozial diverser Protestbewegungen konstruktiv umgehen kann oder will.

3.3 Swarms

Schwärme oder auch der Ausdruck ‚Schwarmintelligenz‘ oszillieren zwischen den emanzipatorischen, selbstorganisierten Möglichkeiten digitaler Kommunikation und opaken anderen Formen von digitaler Kooperation. Interessant an Schwärmen ist ihr scheinbares Entstehen aus dem Nichts, ihre Emergenz, das dann sehr wohl konzertierte, massenhafte Han-

deln – bis sie wieder zerfallen. Für Stalder allerdings unterscheiden sich Schwärme qualitativ von anderen Massenphänomenen insofern als er Schwärmen „reason“ (Vernunft) zuschreibt und anderen massenhaften sozialen Phänomenen „emotions“ und damit eher un- oder vorbewusstes Handeln (Stalder, 2013, S. 41). Schwärme verfolgen ein explizites Handlungsziel und koordinieren sich daraufhin. Damit ist z.B. das bekannte Phänomen des Shitstorms kein Schwarm im Sinne Stalders. Zwar gibt es einen Anlass, der den Shitstorm entfacht, die Aktionen sind jedoch in der Regel weder koordiniert noch auf ein spezifisches Ziel gerichtet.

Der Social Media Forscher Clay Shirky hat drei grundlegende Bedingungen identifiziert, welche erfüllt sein müssen, um das Entstehen eines Schwarms zu ermöglichen. Sie schaffen erst das entsprechende Milieu. Mit „Promise, Tool und Bargain“ bezeichnet er diese Randbedingungen (Shirky, 2009, S. 260-261). Promise entspricht dabei dem zu verfolgenden Ziel oder zu lösenden Problem, Tool stellen die dafür nötigen Ressourcen dar (worunter auch Kommunikationsplattformen fallen) und mit Bargain sind jene Zugeständnisse adressiert, die die einzelnen ‚Mitglieder‘ eines Schwarms leisten müssen, um den kollektiven Handlungsraum aufzuspinnen (wie z.B. Kommunikationsregeln). Der für Stalder springende Punkt ist, dass die Individuen eben nicht im Kollektiv aufgehen, eben keine einheitliche Masse bilden, sondern dass durch die besondere Form der (temporären) Kooperation „a new form of collective subjectivity without individual identity“ entsteht (Stalder, 2013, S. 41).

Digitale Solidarität zeichnet sich in Swarms dadurch aus, dass schon aufgrund der hohen Anzahl spontaner, individueller Schwärmlinge von mehr divergierenden als übereinstimmenden Merkmalen in der Teilnehmerschaft ausgegangen werden kann. Als emergente Phänomene weisen Swarms im Anlass und hinsichtlich der Zielorientierung nur punktuelle gemeinsame Schnittmengen auf. Die relativ schwach ausgeprägte Interdependenz im Schwarm zeigt sich in dessen flüchtiger und wenig verbindlicher Teilnahmestruktur. Zweitens ergibt sich gerade aus dem diffusen, dynamischen Teilnahmefeld und den geringen Einstiegshürden eine hohe Bereitschaft, anderen ‚Mitstreiter*innen‘ ungeprüft Anerkennung zu gewähren und (eng am Schwarmanlass und -ziel) Kooperationsbeziehungen auszuhandeln. Drittens deutet der spontan-impulsive Charakter von Swarms darauf hin, dass sowohl ihre Entstehung als auch deren (verhältnismäßig kurzes) Fortbestehen zu großen Teilen von der emotionalen Bewegtheit ihrer Schwarmmitglieder getragen werden.

Swarms sind in besonderer Weise auf die kommunikative Infrastruktur des (freien) Internets verwiesen, um die beschriebene virale, in ihrer Dynamik kaum plan- oder steuerbare Qualität solidarischer Kooperation zu entfalten. Insofern dürften Schwärme die originärste Form von digitaler Solidarität sein, da diese Art von Subjektivität ohne digitale Kommunikationstechnologie schwerlich vorstellbar ist. Der letzte Typ digitaler Solidarität ist ebenfalls tief in der digitalen Welt verankert.

3.4 Weak Networks

Im Unterschied zu Swarms, Commons und Assemblies sind weak Networks durch eine noch höhere Ambiguität bezüglich ihres emanzipatorischen Potenzials gekennzeichnet. Die gegenwärtig so erfolgreichen Social Networks (allen voran, das unvermeidliche Facebook) sind empirische Phänomene um die von Mark Granovetter (1973) so folgenreich beschrie-

benen weak ties in ihrer Wirkung zu beobachten. Jenseits der grundsätzlich globalen Reichweite von weak Networks ermöglichen sie es den Nutzer*innen „[to] organise one’s personal life as well as a means to engage with the world at large and to remake the world according this changed baseline of personal experience” (Stalder, 2013, S. 43-44). Entgegen der Klage über Echokammern und Filterblasen zeigt Stalder damit an, dass ‚weak Networks‘ die Wahrnehmung von Welt verändern können. Und zwar durch die Möglichkeit von eng miteinander gekoppelten Gruppen, sich über ihre symbolischen Grenzen hinweg zueinander in eine Beziehung zu setzen (Stalder, 2013, S. 45). Dies entspricht der Intention von Granovetter, was die Leistung von ‚weak ties‘ angeht: „The significance of weak ties, then, would be that those which are local bridges create more, and shorter, paths“ (Granovetter, 1973, S. 1366). Durch diesen Effekt kann Information, Wissen, aber auch symbolische Orientierung eine deutlich größere Verbreitung erreichen und zu informellen Formen von Handlungskoordination führen, wie z.B. im arabischen Frühling geschehen (obwohl in diesem Beispiel die Überschneidungen zum Schwarm sehr hoch sind). Die gegenwärtig erfolgreichen Netzwerke sind allerdings auch davon geprägt, dass sie für die einen eine Plattform sozialen Austausches und der Koordination sind, für die Anderen allerdings ein Geschäftsmodell. Insofern ist die grundsätzlich mögliche solidarische Form von weak Networks in hohem Maße von ökonomischen Interessen überformt. Nichtsdestotrotz können auf der Grundlage der bereitgestellten Infrastruktur des sozialen Netzwerks stabile, nicht-kommerzielle Formen der Handlungskoordination erreicht werden, wenn auch der Beteiligungsgrad einzelner stark variieren mag. Dies muss allerdings kein Nachteil sein. Gerade der nur limitierte Zugang zum Gesamtbestand an Information in einem Netzwerk erlaubt es, dass diese mit erheblicher Wissensheterogenität umgehen können (vgl. Stalder, 2013, S. 44). Schwach sind diese Netzwerke für Stalder aber noch unter dem Aspekt, dass ihre Architektur in der Regel nicht von den Nutzer*innen überblickt oder gesteuert werden kann und dass die ökonomischen Interessen der Architekturinhaber*innen den Informationsaustausch im Netzwerk beeinflussen können (Stalder, 2013, S. 48; Lanier, 2014).

Jenseits der kommerziellen Interessen von Facebook wurde und wird das ‚Freunde-Netzwerk‘ jedoch in vielfältiger Form als digitale Infrastruktur genutzt, um Gruppenzusammenhänge mit solidarischem Kommunikations- und Interaktionscharakter zu schaffen. Als Beispiel können die Facebookgruppen der Clickworker*innen gelten, die auf der Amazon-Plattform Mechanical Turk um Arbeitsaufträge konkurrieren.⁸ Die drei Dimensionen digitaler Solidarität finden sich ebenfalls wieder: Erstens ist die Gruppenzusammensetzung meist äußerst heterogen, als Zugehörigkeitskriterium genügt es, auch Turker*in zu sein und der gemeinsame Zielhorizont besteht im Versuch, die Arbeitsbedingungen für Clickwork im konkreten Arbeitskontext, zum Teil aber auch strukturell zu verbessern. Zweitens zeigt sich in den Unterstützungsangeboten und Hilfestellungen in den Gruppen ein hohes Maß an gegenseitiger Anerkennung, obwohl die Wettbewerbssituation zwischen den Turker*innen offensichtlich ist. Drittens verbinden sich mit geteilter Arbeitsrealität offenbar Zusammengehörigkeitsgefühle, die z.B. in Gruppenbezeichnungen wie TurkerNation deutlich werden,

8 Einen Einblick in eine solche Gruppe haben wir durch ein exploratives Experteninterview mit einer ehemaligen Clickworkerin im Rahmen des oben genannten Forschungsprojekts erhalten. Eine ausführlichere Darstellung dieses empirischen Datums muss jedoch an anderer Stelle erfolgen.

die aber auch in den alltäglichen Gruppenchats während der Arbeit emotionale Verbundenheit ausdrücken.

Die vier dargestellten Formen digitaler Solidarität leiten sich aus empirisch beobachtbaren Formationen in digitalen Kontexten ab, die von Stalder reklamierte Rekonstruktion von Idealtypen (im Weberschen Sinne) kann aufgrund der teilweise großen Schnittmengen zwischen den Typen jedoch kaum überzeugen. Insbesondere Commons und Assemblies weisen in den Organisationsprinzipien und beim Operationsmodus kaum Differenzen auf. Und auch zwischen den relativ losen, latent gehaltenen und deshalb potenziell besonders wirksamen Kooperationsbeziehungen in Swarms und weak Networks zeigt sich kein wesentlicher Unterschied in der zugrundeliegenden Solidaritätslogik. Der Sachbezug unterscheidet diese beiden Formen. Schwärme organisieren sich rund um ein Promise und lösen sich bei Erreichen oder Scheitern wieder auf, weak Networks hingegen können in der Zeit unterschiedliche Ziele bearbeiten. Das übergeordnete ‚Ziel‘ ist es vielmehr die gruppen-transzendierenden Verbindungen aufrechtzuerhalten. Nichtsdestotrotz kann Stalders Typologie herangezogen werden, um die Frage nach der Herstellung von (mitbestimmungsrelevanter) Solidarität in einer sich digitalisierenden Arbeits- und Lebenswelt zu bearbeiten. Relevante Dimensionen zur Identifikation und Unterscheidung von Solidaritätsformen stellen demnach die Dauerhaftigkeit und Stabilität digitaler Communities dar, der Grad (gefühlter) Verbundenheit ihrer Mitglieder sowie das entsprechende Ausmaß von Commitment und Verbindlichkeit. Ebenso scheinen Gruppengröße und die Interaktionsdichte bedeutende graduelle Unterschiede zu markieren und schließlich verweisen diverse Kollaborations- und Kooperationsweisen sowie die jeweiligen (politischen) Steuerungs- und Koordinationsverfahren auf Variationen von digitaler Solidarität.

Gemeinsam ist allen digitalen Solidaritätsformen jedoch, dass sie innerhalb des konzeptionellen Rahmens von organischer Solidarität operieren. Hierfür spricht die entsprechend größere Diversität/Heterogenität der Partizipierenden, die Anerkennung individueller Autonomie im Kollektiv als Wert für sich und nicht hierarchische und in der Regel nicht kommerzielle Kooperations- und Koordinationsmodi. IKT-Technologien stellen eine digitale Infrastruktur zur Verfügung, die ortsunabhängige, egalitäre und transparente Vergemeinschaftungsprozesse für eine sehr große Anzahl von Partizipierenden ermöglicht. Wobei hier ebenfalls begriffliche Vorsicht angebracht ist, denn Vergemeinschaftung in einem klassischen Weberschen Sinn, liegt bei den diskutierten Solidaritätsphänomenen eher nicht vor (Hanke & Morlok, 2015, S. 1471). Dafür sind sie zu reflexiv angelegt und legen zu viel Wert auf die Autonomie des/der Einzelnen. Gleichzeitig ist Zugehörigkeit nicht nur interessengesteuert, sondern insbesondere von einem subjektiven Zugehörigkeitsgefühl abhängig.

Aus den genannten Merkmalen ergeben sich direkte Anschlussmöglichkeiten für die Frage, wie Arbeitnehmer*innen und die kollektive Organisation ihrer Interessenvertretung vor dem Hintergrund der Digitalisierung den Herausforderungen begegnen können, neue bzw. veränderte Solidaritätspotenziale anzuerkennen und arbeitspolitisch zu nutzen.

4. Digitale Solidarität in den industriellen Beziehungen der heutigen Arbeitswelt?

Welche Relevanz haben die verschiedenen Formen digitaler Solidarität für die arbeitspolitische Gestaltung der industriellen Beziehungen? Wo deuten sich Formen digitaler Solidarität an und inwiefern verweist dies auf einen Wandel in der Arbeitnehmervertretung/Mitbestimmung, die ihre legitimatorische Grundlage maßgeblich aus der Referenz auf Solidarität und solidarisches Handeln bezieht?

Unsere theoretische Skizze zu den drei Dimensionen von digitaler Solidarität und die Reflexion auf die digitalen Solidaritätsformen von Stalder, die originär oder mittelbar mit digitaler Kommunikationstechnologie zusammenhängen, sollen im Folgenden ins Verhältnis zu aktuellen arbeitspolitischen Herausforderungen gesetzt werden. Gleichzeitig gehen wir auch davon aus, dass digitale Solidarität nur Bindungskraft entwickeln kann, wenn sie empirisch sowohl die theoretisch ausgearbeiteten Dimensionen mit Leben füllen kann, als auch die von Stalder explizierten Organisationsprinzipien aufweist. Damit hängt die pragmatische Frage zusammen, wie Akteure der Mitbestimmung mit einem Abnehmen der Bindungskraft von mechanischer Solidarität umgehen können, indem sie die hier vorgestellten Formen digitaler Solidarität als relevante Orientierungsgröße in die Interessenpolitik/Mitbestimmung einfließen lassen. Hierfür diskutieren wir drei bekannte Veränderungskomplexe der Arbeitswelt: Die Heterogenisierung der Workforce, die zunehmende Auflösung von einem einheitlichen Ort der Arbeit und die Intensivierung von Konkurrenzbeziehungen unter Arbeitnehmer*innen. Diese Veränderungsphänomene sind nicht erschöpfend, aber unserer Ansicht nach beispielhaft für die aktuellen und potenziellen Veränderungen der Organisation von Arbeit. Digitalisierung ist für keines dieser Phänomene als Ursache zu werten, vielmehr sind hier die Stichworte Globalisierung, Individualisierung und Finanzialisierung anzuführen (Stichweh, 2000; Hall & Soskice, 2001). Digitalisierung kann hier allerdings ungemein ermöglichend oder verstärkend wirken und gravierende Nebenfolgen zeitigen, wenn man an die Ideen und Umsetzungen der Sharing Economy denkt.

4.1 Heterogenisierung der Arbeitnehmer*innen

Unübersehbar hat sich die Workforce in den letzten drei Jahrzehnten massiv diversifiziert: eine gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen, mehr Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund, die Pluralisierung von Berufsbildern und nachgefragten Kompetenzen – um nur einige Merkmale der heterogener gewordenen Beschäftigtenstruktur zu nennen. Das sogenannte Normalarbeitsverhältnis und der implizit damit mitverstandene Mann sind keinesfalls mehr der faktische, zum Teil jedoch noch der normative Standard für die Arbeitskraftseite eines Erwerbsverhältnisses (Hinrichs, 1996; Bosch, 2002). Diese Pluralisierung bringt allerdings eine Differenzierung oder Partikularisierung von Interessen mit sich, die Solidarität als eine normative Ressource für die Mitbestimmung schwächen (Helfen & Nicklich, 2014). Diversität wird zwar gegenwärtig als eine neue Ressource adressiert. Organisationen haben entsprechende Stellen ausgebildet, die auf eine ausreichende Diversität der Belegschaften achten sollen und die deren Produktivität in die organisationalen Selbstbeschreibungen einfließen lassen (Schulz, 2009). Neben der ökonomisch relevanten Frage,

welche Diversitätsdimensionen als Ressource im Betrieb zu erachten sind, stellt sich diese Frage auch, wenn es um Solidarität und ihre Aufrechterhaltung geht. Zwar verfügen einige traditionsreiche Industriekonzerne noch über genügend Identifikationspotenzial, um ihre heterogener werdenden Belegschaften einzuhegen, mindestens aber der Graben zwischen kollektiv orientierten blue collars und individualisierten white collars kann damit nicht überbrückt werden. Ebenso wird in diesem Zusammenhang nach wie vor die Macht von Kultur unterschätzt. In einer Studie zur Solidarität zur Mitbestimmung auf der europäischen Ebene von Unternehmen zeigen die Autor*innen, dass der Verweis auf prinzipiell gleiche Interessen bei weitem nicht ausreicht, um Solidaritätsbekundungen in solidarisches Handeln umzumünzen. Die Autoren machen sich allerdings dafür stark, dass nicht partikulare Interessen für diese Diskrepanz verantwortlich sind, sondern divergierende kulturelle Konzepte von Solidarität (Klemm, Kraetsch & Weyand, 2011, S. 300). Die Spezifika des deutschen Modells betrieblicher Mitbestimmung statten ihre Vertreter mit Machtpositionen aus, welche eng mit einer Verpflichtung auf das Allgemeinwohl verknüpft sind. „Prinzipien und Regeln der Organisation von Solidarität sind so, trotz aller Veränderungen, abgesichert und werden von den Spitzen der Gesamtbetriebsräte gleichsam verkörpert“ (Klemm, Kraetsch & Weyand, 2011, S. 305). Dieser Konnex ist allerdings brüchig geworden und die Annahme, dass Diversität und kulturelle Orientierungen auf Milieuebene hierbei eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen, scheint nicht weit hergeholt. Gerade hier können allerdings digitale Solidaritätsformen ihre Stärken zeigen. Commons setzen auf die selbstorganisierte Eigenleistung, die ‚Beiträge‘ der Einzelnen. Die zu erhaltende Allmende wäre dann die Interessensvertretung selbst. So zeigen sich kollaborative Netzwerke und insbesondere „Neogemeinschaften“ erstaunlich stabil gegenüber Heterogenität und daraus entstehenden Meinungsunterschieden, da die Binnenkommunikation Homogenisierung forciert und alle Beteiligten auf den gleichen Horizont orientiert sind (Reckwitz, 2017, S. 275-276). Für ein produktives digital Organizing stellt sich dann die Aufgabe für eine hinreichend egalitäre Grundstruktur zu sorgen, den gemeinschaftlichen Grundgedanken affektiv aufzuladen und dennoch Anschlussmöglichkeiten für andere weak Networks bereitzuhalten.

4.2 Dislozierung der Arbeitnehmer*innen: Digitale Kommunikationsmedien in virtuellen Interaktionsräumen

Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten stehen symptomatisch für die Herausforderungen, die die digitale Transformation der Arbeitswelt an ihre Regulierung stellt. Wie kontrolliert man Arbeitszeit, wenn die Beschäftigten nicht mehr sichtbar vor Ort sind und wie schützt man sie vor Ausbeutung? Hinter diesen praktischen Fragen steckt das Problem der Adressierbarkeit. Für die Mitbestimmungsvertreter*innen heißt das, wie können sie sicherstellen, dass Kolleg*innen, die in der Regel nicht leiblich ko-präsent sind, sich doch gemeint fühlen und damit auch aktive Mitglieder der Belegschaft sind?⁹ Wie geht man also um mit einer Belegschaft, die nicht nur vielfältiger, sondern auch unterschiedlich sichtbar ist? Erst einmal scheinen digitale Kommunikationsmedien ideal, um Distanzen zu überbrü-

9 In einer gewissen Weise geht es darum, wie weiterhin sichergestellt werden kann, dass Beschäftigte Subjekte der Mitbestimmung werden können, wenn sie einer typischen Anrufung durch leibliche Nicht-Anwesenheit entzogen sind.

cken. Ortsunabhängig können Kolleg*innen adressiert werden und Inhalte sind über bestimmbare Zeiträume für alle verfügbar. Bemerkbar macht sich an dieser Stelle sofort, dass die Binnendifferenzierung von Betrieben ungleich ist und sich bspw. dadurch zeigt, dass nur ein bestimmter Teil der Kolleg*innen überhaupt Zugang zu den digitalen Angeboten des Betriebs hat. Schwerwiegender scheint allerdings ein tieferliegendes Misstrauen gegenüber dem gemeinschaftsstiftenden Potenzial von digitalen Kommunikationsmedien. Prominente Autor*innen verweisen darauf, dass soziale Beziehungen, die nur oder hauptsächlich digital geführt werden, nicht dieselbe Qualität aufweisen, wie solche in leiblicher Ko-Präsenz (Turkle, 2011). Digitale Kommunikationsbeziehungen stehen unter dem Verdacht des Nicht-authentischen. Unbestreitbar aber haben digitale Kommunikationen Konsequenzen für die soziale Wirklichkeit, sei sie nun digital oder analog. Die Verwendung von skopischen Medien muss allerdings damit umgehen, dass ihnen leibliche Ko-Präsenz als wichtige Dimension in der Interaktion fehlt. Für Goffman (1983) war daher nur ko-präzente Interaktion eine solche in vollem Umfang. Der Körper fungiert in der Interaktion als ein Anzeiger und ausgleichendes Element, welches strategisch eingesetzt werden kann, aber vor allem in der vorbewussten Wahrnehmung des/der Anderen eine zentrale Rolle spielt (Garfinkel, 1964; Goffman, 1990). Digital mediatisierte Kommunikation ist vornehmlich textuell organisiert, d.h. qua objektivierter Sprache. Es wäre nun verfehlt anzunehmen, dass es schlicht an der Körperlichkeit mangelt. Die interessante Frage ist, wie Interaktionsteilnehmer*innen dieses Fehlen bearbeiten. Klemm & Staples (2015) gehen davon aus, dass die körperliche Dimension in Text übersetzt werden muss. Implizite Anzeichen und Annahmen über das Gegenüber müssen nun expliziert werden, sei es durch Sprache oder die mittlerweile ubiquitären Piktogramme (Emojis). Diese Übersetzungsanstrengungen sind notwendig, da ansonsten die Interaktion von den Teilnehmer*innen unzureichend typisiert wird (Schütz, 2003), was dann zu mitunter gravierenden kommunikativen Nebenfolgen führt. Houben (2018) plädiert daher dafür, den Begriff der Ko-Präsenz durch Ko-Referenz zu ersetzen. Die Interaktionsanalyse würde hierdurch zeichentheoretisch erweitert und digital medialisierte Interaktionsformen könnten als ein Typ neben anderen untersucht werden. Von diesem Standpunkt aus wird deutlich, dass Solidarität auch mittels digitaler Kommunikation aktiviert werden kann. Mitbestimmung, die stärker auf Beteiligung setzt, kann das produktiv mit digitalen Kommunikationsmedien tun. Wenngleich eingeräumt werden muss, dass erfolgreiche digitale Kommunikation auch das Einüben neuer Kommunikationsstile erfordert, da die fehlende körperliche Dimension reflexiv mitgedacht werden muss. Mitbestimmungsakteure können damit sichtbar anerkennende Wertschätzung zeigen, auch durch den Umstand, dass dieser Typ von Kommunikation ungeschützt ist als bspw. mittels Betriebszeitung oder einer Rede. Dies wiederum stärkt die Legitimität von Mitbestimmung und macht solidarisches Handeln sichtbar.

4.3 Zunehmende Konkurrenz zwischen Arbeitnehmer*innen

Mit der v.a. ökonomischen Globalisierung und der zunehmenden internationalen Öffnung von Binnenmärkten verschärft sich der Konkurrenzdruck nicht nur für Unternehmen, auch Arbeitnehmer*innen stehen sich immer direkter und ungeschützt als Konkurrent*innen gegenüber. In den westlichen Industrieländern spüren dies die im globalen Vergleich relativ privilegierten Beschäftigten spätestens seit den 1990er Jahren durch die Verlagerung von

Produktion ins Ausland (Statistisches Bundesamt, 2008). Inzwischen sind aber auch Dienstleistungsbereiche und hochqualifizierte Angestelltentätigkeiten betroffen (vgl. Boes & Kämpf, 2011). Im Zuge wachsender Arbeitsmigration und speziell der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit in Deutschland seit 2011 sind viele Arbeitsmärkte noch kompetitiver geworden (Staples, Trinczek & Whittall, 2013). Dabei stellt die zunehmende Wettbewerbsorientierung und Konkurrenzverschärfung innerhalb der Arbeitnehmerschaft auch die Gewerkschaften und andere Akteure kollektiver Interessenvertretung vor gravierende Integrations- und Solidaritätsprobleme. Angesichts konkurrierender Standorte innerhalb desselben Konzerns/Unternehmens, Kern- und Randbelegschaften im selben Betrieb (Holst, 2009) oder der Zersplitterung in Berufs- und Spartengewerkschaften (Schroeder, Kalass & Greef, 2011) drängt sich die Frage auf, ob Solidarität unter Arbeitnehmer*innen jenseits von Partikularismen noch möglich bzw. organisierbar ist.

Allerdings ist Konkurrenz zwischen Arbeitnehmer*innen um Arbeitsplätze oder zwischen Beschäftigten um materielle und symbolische Privilegien (Gehalt, Karriereoptionen, Berufsprestige etc.) seit jeher integraler Bestandteil einer grundsätzlich als Markt organisierten Verteilung von Erwerbsarbeit (Hinz & Abraham, 2008). Insofern erhält jede Assoziation von Arbeitskraft, egal ob sie als Betriebsversammlung der Belegschaft, als Berufsverband oder Gewerkschaft in Erscheinung tritt, einen konkurrenzminimierenden Charakter. Solidarität tritt in dieser Perspektive demnach als Gegenspieler zum Wettbewerbsparadigma auf. Während enge Kooperation im Sinne von ‚Klüngelei‘ als wettbewerbsverzerrend bzw. -schädigend gilt, wird übermäßiger Konkurrenzorientierung in Gestalt einer egoistischen ‚Ellenbogenmentalität‘ generell eine solidaritätszersetzende Wirkung unterstellt. Insbesondere der mechanische Solidaritätstypus ist auf eine Invisibilisierung bzw. Verleugnung von Konkurrenzbeziehungen angewiesen, um den Anschein von symmetrischen Anerkennungsverhältnissen unter Gleichen aufrecht zu erhalten, die sich gegenseitig nichts wegnehmen wollen oder würden. Und auch im Falle der organischen Solidarität nach Durkheim führt die steigende Konkurrenz zwar zu weiterer sozialer Arbeitsteilung qua beruflicher Spezialisierung (weshalb die Interdependenz zunimmt), aber genau dadurch können Konkurrenten dem direkten Wettbewerb aus dem Weg gehen. Die Entstehung von Solidarität (egal in welcher Form) gilt daher unter den Bedingungen von offen zu Tage tretender Konkurrenz als extrem unwahrscheinlich (vgl. hierzu mit Rekurs auf Durkheim in Honneth, 2008, S. 339).

In den vorgestellten digitalen Solidaritätsformaten finden sich jedoch Anhaltspunkte, wie Kooperation und Konkurrenz zusammengedacht werden könnten, sich Arbeitnehmer*innen also nicht nur trotz, sondern auch wegen ihrer kompetitiven Interessen auf externen und internen Arbeitsmärkten solidarisieren. „Denkbar ist, dass sich soziale Netzwerke und Projekte als Felder der Zusammenarbeit *und* des Wettbewerbs und damit als Praxis einer *Kooperation* formen, die den traditionellen Gegensatz zwischen Kooperation und *Kompetition* hinter sich lässt“ (Reckwitz, 2017, S. 218). Netzwerke haben dabei eine Doppelrolle; dadurch, dass sich Kooperationen durch Reziprozitätserwartungen verändern, können auch neue Solidaritätsformen entstehen (vgl. Windeler, 2012, S. 45).

Dabei geht es keinesfalls um eine begriffliche Synthese, wie das Kofferwort Koopetition (Jansen & Schleissing, 2000) andeuten könnte, und ein entsprechend widerspruchsfreies Solidaritätskonzept, vielmehr bleibt die spannungsreiche Ambivalenz auf der theoretischen

Ebene bestehen. Die konkrete Praxis digitaler Communities lässt jedoch einen aufgeklärten, insofern also entspannten Umgang von Wettbewerber*innen mit Kooperationspartner*innen und vice versa vermuten. Insbesondere bei den auf Dauer orientierten Solidaritätsformen der Commons und weak Networks scheint der Schatten zukünftiger Interaktionen wesentlich auf die Kooperationsbereitschaft zurückzuwirken, kurzfristige Wettbewerbsvorteile durch opportunistisches Verhalten gefährden dagegen eine nachhaltige Erfolgssicherung. Eine zentrale Rolle spielt zudem die umfassende Transparenz, die in digitalen Kommunikations- und Interaktionsräumen möglich wird. Defektierende oder aggressiv kompetitive Akteur*innen sind für andere Community-Teilnehmer*innen unmittelbar identifizierbar, der notwendige Vertrauensvorschuss für weitere interne Kooperationsoptionen würde schnell verfallen.

In Assemblies und Swarms sind solidarische Praxen der Fusionierung von Kooperation und Kooperation am besonderen Charakter der Konkurrenzbeziehungen angelagert. So hält bereits Georg Simmel für die Eigenart von Konkurrenz im anonymen Marktgeschehen fest, „dass der Kampf ein indirekter ist. (...) Die Form des Konkurrenzkampfes ist vor allem nicht Offensive und Defensive – deshalb nicht, weil der Kampfpfeil sich nicht in der Hand eines der Gegner befindet“ (Simmel, 1992, S. 174). Die relative Anonymität in den digitalen Kollektiven von Assemblies und Swarms ermöglicht die Adressierung von kompetitiven Elementen (im Rahmen meritokratisch ausgetragener Kämpfe, z.B. um Wortführerschaft), ohne den solidarischen Horizont der gemeinsamen Willensbildung und Zielverfolgung zu verlassen. In Swarms sind Promise und Tools auf der Basis bestimmter Kommunikationsregeln (Bargain) keine feststehenden ideologischen Imperative, sondern variable Bestandteile kollektiver Identität, um die kompetitiv gerungen werden kann, ohne den digitalen solidarischen Kooperationszusammenhang einer ‚gemeinsamen Sache‘ deshalb aufzukündigen.

5. Fazit: Perspektiven und Potenziale digitaler Solidarität für eine Arbeitspolitik 4.0

Was folgt nun aus den dargestellten Formen digitaler Solidarität für die kollektive Organisation und Interessenvertretung von Arbeitnehmer*innen in den industriellen Beziehungen? Diese Frage kann u.E. aus (mindestens) zwei verschiedenen Perspektiven gestellt und im Folgenden für künftige Arbeitnehmersolidarität erörtert werden. Erstens haben sich in den verschiedenen Online-Communities der Commons, Assemblies, Swarms und weak Networks bereits auch konkrete Produktions- und Arbeitszusammenhänge im virtuellen Raum entwickelt, auch wenn der Anteil bzw. Charakter von (Erwerbs-)Arbeit sowie der Arbeitnehmerstatus der Beteiligten jeweils sehr unterschiedlich ausgeprägt sind. Hierbei wäre zu klären, inwiefern Gewerkschaften und Betriebsräte versuchen können, diese Formen digitaler Arbeit interessenpolitisch zu organisieren und dabei an die Beschaffenheit und das Potenzial digitaler Solidarität direkt anzuschließen (1.). Zweitens können kollektive Akteure der Interessenvertretung ausloten, inwiefern sie die verschiedenen Formate digitaler Solidarität auf sich selbst anwenden könnten, also im Rahmen einer digitalisierten Gewerkschafts- und Betriebsratsorganisation (Teile der) Operations- und Koordinationsmodi von Com-

mons, Assemblies, Swarms und weak Networks adaptieren und zum Fluchtpunkt für ihre institutionelle Strukturierung machen können (2.).

Zu 1.) In digitalen Communities werden soziale Interaktionen (selbst-)organisiert, wobei sich neben rein kommunikativen auch kollaborative Strukturen herausbilden, die also auch als digitale Arbeitszusammenhänge aufgefasst werden können, in denen Wissen zirkuliert, Ressourcen bereitgestellt und genutzt werden, wodurch (kollektive) Güter und Dienstleistungen hergestellt werden. Diese Vorgänge können nicht als Epiphänomene einer umfassenden kapitalistischen Wirtschaftsordnung verstanden werden. Virtuelle Wertschöpfungsprozesse und Arbeitsleistungen, nebst digitalen Eigentumsverhältnissen und Rechtsauffassungen bzw. -verfassungen lassen sich zwar nicht unabhängig von der analogen Ökonomie begreifen, wie die unübersehbar fortschreitende Kommerzialisierung des Internets belegt, aber sich auch nicht darauf reduzieren. Entsprechend kann auch die darauf bezogene tarifliche und betriebliche Arbeitspolitik mit ihren institutionell gewachsenen Strukturen zur Gestaltung v.a. industrieller Arbeitsbeziehungen kaum adäquat auf digitale Kontexte passen. Als eigenständige und emergente soziale Gebilde widersetzen sie sich (nicht immer erfolgreich) sowohl einer marktlichen als auch einer hierarchischen Steuerung, Manipulation oder gar Übernahme von außen. Lassen sich Gewerkschaften und Betriebsräte jedoch auf die eigentümliche Funktionslogik digitaler Solidarformen ernsthaft ein, die sich aus den spezifischen Eigenarten digitaler Arbeit ‚natürlich‘ ergeben, können sie kaum in das Repräsentationsmodell klassischer Gewerkschafts- und Betriebsratspolitik eingepasst werden. Erste Ansätze einer Annäherung zwischen Gewerkschaften und Online-Communities existieren bereits, bspw. im Rahmen eines Workshops von verdi und der ‚TurkerNation‘.¹⁰ In der Dokumentation der Veranstaltung deuten sich jedoch genau jene Kompatibilitätsprobleme an, die zwischen den digitalen vs. gewerkschaftlichen Solidaritätsmodellen angelegt sind: Die extreme Spannweite an Heterogenität seitens der Crowdworker*innen auf der einen Seite und der dominante Fokus auf Gemeinsamkeit qua Ähnlichkeit seitens der Gewerkschaft. Insbesondere im Rahmen des spezifischen institutionellen Settings industrieller Beziehungen in Deutschland erscheint es aus heutiger Sicht fraglich, ob Gewerkschaften und Betriebsrät*innen sich neuen Formen digitaler Solidarität systematisch öffnen werden. Gleichwohl werden Elemente wie eine (authentische) Partizipationskultur wohl entscheidend sein, um sowohl Legitimität gegenüber den Beschäftigten aufrechtzuerhalten, als auch den komplexen Aufgaben einer modernen kollektiven Interessenvertretung gerecht werden zu können.

Zu 2.) Die Frage, wie sich Gewerkschaften auf digitale Solidaritätsformen einstellen oder sogar daran anknüpfen können, ist nicht unabhängig von den Veränderungsfähigkeiten der eigenen Organisationsstrukturen und -operationen zu stellen. Damit ist zum einen der (technische) Komplex aus Internet-Präsenz und digitalen Kommunikations- und Interaktionsweisen in der konkreten Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit angesprochen. Zum anderen knüpft sich an die Übernahme von Organisationsprinzipien aus Commons, Assemblies, Swarms und/oder weak Networks ein hohes Maß an basisdemokratischen Partizi-

10 Das ver.di-Verbundprojekt „cloud und crowd“ hatte Anfang 2017 die Mitbegründerin von TurkerNation Kristy Milland eingeladen, um Kontakt- und Kooperationsoptionen zu Crowdworker*innen zu eruieren (vgl. <https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/ueber-uns/forschungsprojekte/cloud-und-crowd/++co++5a826310-0f0d-11e7-a707-525400ed87ba>).

pations- und Diskursangeboten für (potenzielle) Mitglieder bzw. Beschäftigte, die dem hierarchischen und funktionärslastigen Repräsentationsmodell heutiger Einheitsgewerkschaften und Betriebsratsstrukturen eher widersprechen. Der (mehr oder weniger) zentralistische Aufbau klassischer Gewerkschaftsorganisationen und Betriebsratsgremien gerät mit der dezentralen Netzwerkstruktur der Internet-Kommunikation in Konflikt, da strategische Planungsvorgaben und Kontrollmöglichkeiten top-down nicht mehr durchzusetzen sind. Damit einher geht die Betonung des Anspruchs auf Selbstorganisation in digitalen Communities, der auch arbeitspolitisch mit hohen Autonomiefreiräumen zur Selbst(re)präsentation verbunden wird. Das bisher zugrundeliegende Primat kollektiver, konkurrenzreduzierender Interessenvertretung von Arbeitnehmer*innen wird somit in ihrem fundamentalen Solidaritäts- und Identitätsverständnis herausgefordert. Das Kollektiv scheint in digitalen Kontexten nur mehr vor dem Hintergrund des Individuums zu haben zu sein. Eine Umorientierung in dieser Richtung hätte für alle Organe der Interessensvertretung ernsthafte Konsequenzen. Sie wären dazu gezwungen, den Widerspruch zu bearbeiten, dass individuelle Interessen, Selbste im Fokus stehen, dass allerdings das Kollektiv notwendig und zentral dafür sein soll, dieser Form von Interessenvertretung gerecht zu werden. Für die von uns beschriebenen Phänomene digitaler Solidarität scheint diese Ambiguität keine Identitätskonflikte mit sich zu bringen. Im Gegenteil, daraus ziehen diese Netzwerke sowohl ihre produktive Kraft als auch ihren solidarischen Zusammenhalt.

Eine grundlegende Fragestellung gewerkschaftlicher Adressierung digitaler Solidarität kann hier nur angeschnitten werden: Welche Rolle könnten Gewerkschaften in und für digitale Commons wie Wikipedia spielen? Die freiwillige, unbezahlte Arbeit an einer globalen Enzyklopädie fällt trotz des hohen Nutzens für die Allgemeinheit nicht in den Zuständigkeitsbereich von Gewerkschaften, sofern sie sich ausschließlich für die Interessen abhängiger Erwerbsarbeit einsetzen. Streng genommen müssten Gewerkschaften sogar gegen Wikipedia vorgehen, weil andere Lexikonverlage und die daran hängenden Arbeitsplätze verdrängt werden. Andererseits könnten Gewerkschaften ihre Aufgabe auch dahingehend (um)definieren, lebendige Arbeit und deren Produktivkraft in all ihren Formen zu protegieren bzw. vor dem Zugriff kommerzieller Interessen zu schützen. Diese Überlegungen führen zu der Debatte über den Wert von Arbeit an sich – und ob auf der Grundlage digitaler Infrastrukturen solidarische Arbeits- und Lebenszusammenhänge entstehen könnten, die jenseits der kapitalistischen Verwertungs- und Profitorientierung Bestand haben können.

Die Entstehung und Weiterentwicklung digitaler Solidarität sehen wir insgesamt als einen nicht abgeschlossenen Prozess, in welchem Kooperationsmodi und meritokratische Normen neu verhandelt werden. Durch ihre Ambiguität im Verhältnis von Subjekt zu Kollektiv beinhaltet sie sowohl das Potenzial zu einer Erneuerung von Solidarität hin zu echter organischer Solidarität, aber auch das Risiko, gesellschaftliche Vereinzelungstendenzen zu befeuern.

Literaturverzeichnis

- Beck, U. & Lau, C. (2005). Theorie und Empirie reflexiver Modernisierung: Von der Notwendigkeit und den Schwierigkeiten, einen historischen Gesellschaftswandel innerhalb der Moderne zu beobachten und zu begreifen. *Soziale Welt*, 56 (2/3), 107–135. doi: 10.5771/0038-6073-2005-2-3-107
- Boes, A. & Kämpf, T. (2011). *Global verteilte Kopfarbeit. Offshoring und der Wandel der Arbeitsbeziehungen*. Berlin: edition sigma. doi: 10.5771/9783845269542

- Boes, A., Kämpf, T., Langes, B. & Lühr, T. (2015). Landnahme im Informationsraum. Neukonstituierung gesellschaftlicher Arbeit in der „digitalen Gesellschaft“. *WSI-Mitteilungen*, 68, 77–85. doi: 10.5771/0342-300X-2015-2-77
- Bosch, G. (2002). Das Normalarbeitsverhältnis in der Informationsgesellschaft. *Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch*, 2003, 11–24.
- Bröckling, U. (2013). *Das unternehmerische Selbst* (5. Aufl.). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Brown, T. (2009). *Change by design*. New York, NY: HarperCollins.
- Durkheim, É. (1977). Über die Teilung der sozialen Arbeit. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Garfinkel, H. (1964). Studies of the Routine Grounds of Everyday Activities. *Social Problems*, 11 (3), 225–250. doi: 10.2307/798722
- Gauntlett, D. (2007). *Creative Explorations. New approaches to identities and audiences*. Abingdon: Routledge.
- Goffman, E. (1983). The Interaction Order: American Sociological Association, 1982 Presidential Address. *American Sociological Review*, 48 (1), 1–17. doi: 10.2307/2095141
- Goffman, E. (1990). *The presentation of self in everyday life*. New York [N.Y.]: Doubleday.
- Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78 (6), 1360–1380. doi: 10.1086/225469
- Hall, P. A. & Soskice, D. (2001). *Varieties of capitalism*. Oxford [u.a.]: Oxford Univ. Press. doi: 10.1093/0199247757.001.0001
- Hanke, E. & Morlok, C. (Hrsg.). (2015). *Max Weber, Wirtschaft und Gesellschaft: Gesamtregister*. Tübingen: Mohr.
- Helfen, M. & Nicklich, M. (2014). Gewerkschaften zwischen Konkurrenz und Kooperation? Interorganisationale Beziehungen in der Facility Services-Branche. *Industrielle Beziehungen*, 21 (2), 181–204. doi: 10.1688/IndB-2014-02-Helfen
- Hinrichs, K. (1996). Das Normalarbeitsverhältnis und der männliche Familienernährer als Leitbilder der Sozialpolitik: Sicherungsprobleme im sozialen Wandel. *Sozialer Fortschritt*, 45 (4), 102–107.
- Hinz, P. D. T. & Abraham, P. D. M. (2008). Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick. In M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie* (S. 17–68). Wiesbaden: Springer VS. doi: 10.1007/978-3-531-91192-2_2
- Hippel, E. von (2005). *Democratizing innovation*. Cambridge, Mass. [u.a.]: MIT Press.
- Holst, H. (2009). Disziplinierung durch Leiharbeit? *WSI-Mitteilungen*, 62, 143–149.
- Hondrich, K. O. & Koch-Arzberger, C. (1992). *Solidarität in der modernen Gesellschaft*. Frankfurt a.M.: Fischer.
- Honneth, A. (1994). *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Honneth, A. (2008). Arbeit und Anerkennung. Versuch einer Neubestimmung. *Deutsche Zeitschrift für Philosophie*, 56 (3), 327–341. doi: 10.1524/dzph.2008.0026
- Houben, D. (2018). Von Ko-Präsenz zu Ko-Referenz – Das Erbe Erving Goffmans im Zeitalter digitalisierter Interaktion. In *Leib und Netz* (S. 3–20). Wiesbaden: Springer VS. doi: 10.1007/978-3-658-18863-4_1
- Hyman, R. (2002). Grenzen der Solidarität. *Transit. Europäische Revue*, 24, 50–62.
- Jansen, S. A. & Schleissing, S. (2000). Konkurrenz und Kooperation. *Interdisziplinäre Zugänge zur Theorie der Co-opetition*. Marburg: Metropolis.
- Jemielniak, D. (2014). *Common Knowledge? An Ethnography of Wikipedia*. Stanford University Press. doi: 10.11126/stanford/9780804789448.001.0001
- Karakayali, S. & Moebius, S. (2014). Solidarität und Affekt. In J. Fischer & S. Moebius (Hrsg.), *Kultursoziologie im 21. Jahrhundert* (S. 57–69). Wiesbaden: Springer VS. doi: 10.1007/978-3-658-03225-8_5

- Klemm, M., Kraetsch, C. & Weyand, J. (2011). Solidarität in der europäischen betrieblichen Mitbestimmung als theoretische Herausforderung – ein kulturosoziologischer Lösungsvorschlag. *Industrielle Beziehungen*, 18 (4), 292–314. doi: 10.1688/1862-0035_IndB_2011_04_Klemm
- Klemm, M. & Staples, R. (2015). Warten auf Antwort. In *Präsenzen 2.0* (S. 113–134). Wiesbaden: Springer VS. doi: 10.1007/978-3-658-04365-0_7
- Klemm, M. & Staples, R. (Hrsg.). (2018). *Leib und Netz: Sozialität zwischen Verkörperung und Virtualisierung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. doi: 10.1007/978-3-658-18863-4
- Lanier, J. (2014). *Wem gehört die Zukunft? Du bist nicht der Kunde der Internetkonzerne, du bist ihr Produkt* (9. Aufl.). Hamburg: Hoffmann und Campe.
- Müller-Jentsch, W. (1997). *Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung*. Frankfurt a.M., New York: Campus.
- Münch, R. & Büttner, S. (2006). Die europäische Teilung der Arbeit. Was können wir von Emile Durkheim lernen? In M. Heidenreich (Hrsg.), *Die Europäisierung sozialer Ungleichheit. Zur transnationalen Klassen- und Sozialstrukturanalyse* (S. 65–107). Frankfurt a.M.: Campus.
- Ostrom, E. (2008). *Tragedy of the Commons*. New York: Palgrave Macmillan.
- Pasquier, V. & Wood, A. J. (2018). The power of social media as a labour campaigning Tool: lessons from OUR Walmart and the Fight for 15 (ETUI Policy Brief No. 10/2018) (S. 6). ETUI.
- Pfeiffer, S. (2017). Diskursmacht und technologischer Wandel. In S. Lessenich (Hrsg.), Bd. 38: *Geschlossene Gesellschaften – 38. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie*. Abgerufen von http://publikationen.sociologie.de/index.php/kongressband_2016/issue/view/17
- Reckwitz, A. (2012). *Die Erfindung der Kreativität: Zum Prozess gesellschaftlicher Ästhetisierung*. Berlin: Suhrkamp.
- Reckwitz, A. (2017). *Die Gesellschaft der Singularitäten: zum Strukturwandel der Moderne*. Berlin: Suhrkamp.
- Ringel, L. (2017). *Transparenz als Ideal und Organisationsproblem: eine Studie am Beispiel der Piratenpartei Deutschland*. Wiesbaden: Springer VS, Springer Fachmedien. doi: 10.1007/978-3-658-18328-8
- Schroeder, W., Kalass, V. & Greef, S. (2011). *Berufsgewerkschaften in der Offensive. Vom Wandel des deutschen Gewerkschaftsmodells*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Schulz, A. (2009). *Strategisches Diversitätsmanagement. Unternehmensführung im Zeitalter der kulturellen Vielfalt*. Wiesbaden: GWV Fachverlage. doi: 10.1007/978-3-8349-8354-1
- Schütz, A. (2003). Don Quijote und das Problem der Realität. In M. Endreß & I. Srubar (Hrsg.), *Alfred Schütz Werkausgabe V.I – Theorie der Lebenswelt I Die pragmatische Schichtung der Lebenswelt* (S. 285–324). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Shirky, C. (2009). *Here comes everybody: the power of organizing without organizations*. London: Penguin Books.
- Simmel, G. (1992). *Soziologie – Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung. Gesamtausgabe Bd.11*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag.
- Stalder, F. (2013). *Digital solidarity*. London: Mute.
- Stalder, F. (2016). *Kultur der Digitalität*. Berlin: Suhrkamp.
- Staples, R., Trinczek, R. & Whittall, M. (2013). „Posted Workers“: Zwischen Regulierung und Invisibilisierung. *Arbeit*, 22 (4), S. 271–286. doi: 10.1515/arbeit-2013-0404
- Statistisches Bundesamt. (2008). *Verlagerung wirtschaftlicher Aktivitäten – Ergebnisse der Piloterhebung* (S. 56). Wiesbaden.
- Stichweh, R. (2000). *Die Weltgesellschaft: soziologische Analysen*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Thijssen, P. (2012). From mechanical to organic solidarity, and back: With Honneth beyond Durkheim. *European Journal of Social Theory*, 15 (4), 454–470. doi: 10.1177/1368431011423589

- Turkle, S. (2011). *Alone together: Why We Expect More from Technology and Less from Each Other*. New York: Basic Books.
- Voß, G. G. & Pongratz, H. J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50 (1), 131–158.
- Voswinkel, S. (2012). Verstrebungen der Fluidität. Ansprüche von Beschäftigten und Politiken von Organisationen im Wandel der Anerkennungsverhältnisse. *Industrielle Beziehungen*, 19 (4), S. 412–431. doi: 10.1688/1862-0035_IndB_2012_04_Voswinkel
- Windeler, A. (2012). Kooperation und Konkurrenz in Netzwerken. Theoretische Überlegungen zur Analyse des Strukturwandels der Arbeitsorganisation. In C. Schilcher, M. Will-Zocholl & M. Ziegler (Hrsg.), *Vertrauen und Kooperation in der Arbeitswelt* (S. 23-50). Wiesbaden: Springer VS. doi: 10.1007/978-3-531-94327-5_2
- Zoll, R. (2000). *Was ist Solidarität heute?* Frankfurt a.M.: Suhrkamp.