

ARBEIT UND SOZIALE GERECHTIGKEIT

KOLLEKTIVE INTERESSENVERTRETUNG IM DIGITALEN KAPITALISMUS

Alte und neue Arbeitskämpfe

**Victoria Basualdo, Hugo Dias,
Mirko Herberg, Stefan Schmalz,
Melisa Serrano und Kurt Vandaele**
Oktober 2021



Arbeiter_innen und die organisierte Arbeitnehmerschaft setzen sich mit der Nutzung digitaler Technologien auseinander. Dies führt zu offensiven und defensiven Arbeitskämpfen sowohl im Globalen Norden als auch im Globalen Süden.



Kollektive Interessen- und Arbeitnehmer_innenvertretungen weisen – insbesondere in der Plattformökonomie – eine zunehmende Vielfalt und Dynamik auf.



Die Verbindung der Machtressourcen von Basisinitiativen und »etablierten« Gewerkschaften ist der Schlüssel zur Stärkung der Macht und der Rechte von Lohnabhängigen.



KOLLEKTIVE INTERESSENVERTRETUNG IM DIGITALEN KAPITALISMUS

Alte und neue Arbeitskämpfe



Die neuen Formen der digitalen Arbeit restrukturieren das Machtverhältnis zwischen Kapital und Arbeit und verstärken den anhaltenden Trend zur Prekarisierung und Informalisierung von Arbeit sowie zur Absenkung von Arbeitsstandards. Während ein technologiegesteuerter *race to the bottom* bevorstehen könnte, hat das Projekt »Trade Unions in Transformation 4.0« (TUIT 4.0) ermittelt, welche Auseinandersetzungen Gewerkschaften und neue Organisationen von Beschäftigten im digitalen Kapitalismus des 21. Jahrhunderts führen.



Diese Auseinandersetzungen nehmen unterschiedliche Formen an: In etablierten Branchen finden defensive Kämpfe statt, in denen es in erster Linie darum geht, bestehende Standards zu verteidigen. Im Vergleich dazu zielen Offensivkämpfe in der Regel darauf ab, aufstrebende Branchen und neue Beschäftigtengruppen zu organisieren, um den Arbeitnehmer_innen grundlegende Rechte und Absicherungen zu verschaffen oder ihre bestehenden Rechte zu erweitern.



Während die defensiven Kämpfe in erster Linie von Gewerkschaften geführt werden, lässt sich in der digitalen bzw. Plattformökonomie eine zunehmende Vielfalt an kollektiven Arbeitnehmer_innenverbänden und anderen Formen der Interessenvertretung von Beschäftigten beobachten. *Bottom-up*-Initiativen und Allianzen zwischen Basisnetzwerken und »etablierten« Gewerkschaften spielen im Kampf um die Macht und die Rechte der Arbeitnehmer_innen eine wichtige Rolle. Die Suche nach geeigneten Formen der Zusammenarbeit könnte der Schlüssel zu einer offensiven Agenda für die organisierte Arbeitnehmerschaft im digitalen Kapitalismus sein.

Weitere Informationen zum Thema erhalten Sie hier:
<https://www.fes.de/lnk/transform>

ARBEIT UND SOZIALE GERECHTIGKEIT

KOLLEKTIVE INTER- ESSENVERTRETUNG IM DIGITALEN KAPITALISMUS

Alte und neue Arbeitskämpfe

In der neuen Arbeitswelt verändern Unternehmen durch den Einsatz digitaler Technologien Arbeitsverhältnisse und -organisation, meistens zu Lasten von Beschäftigten. Das FES-Projekt **»Gewerkschaften im Wandel 4.0«** untersucht, wie Gewerkschaften ihre Machtressourcen mobilisieren und strategisch einsetzen, um der schleichenden oder disruptiven Prekarisierung ihrer Arbeit entgegen zu treten. Mit einem dialog- und aktionsorientierten Ansatz zielt das Projekt darauf ab, gewerkschaftliche Strategiebildung, Experimentieren und zielgerichtete Transformation zu unterstützen.

Inhalt

1	EINLEITUNG	2
2	TECHNOLOGISCHER WANDEL UND DER MACHTRESSOURCENANSATZ	4
2.1	Neue Technologien und die Reaktion der Arbeitnehmer_innen	4
2.2	Machtressourcen	5
2.3	Das »Unmaking und Remaking« von Arbeiterklassen	6
3	DIGITALISIERUNG, INDUSTRIE 4.0 UND ORGANISIERTE ARBEITNEHMERSCHAFT	7
3.1	Arbeitskämpfe und gewerkschaftliche Innovationen im Bankensektor ..	8
3.2	Ausweitung der Verhandlungsagenda in der Automobilindustrie	8
3.3	Organisierung im IKT-Sektor	9
4	KOLLEKTIVES HANDELN VON BESCHÄFTIGTEN IN DER DIGITALEN PLATTFORMÖKONOMIE	10
4.1	Die Hauptziele kollektiven Handelns	10
4.2	Das Konfliktrepertoire	11
5	ORGANISATIONSMACHT: VARIANTEN VON »PLATTFORM-GEWERKSCHAFTEN«	13
5.1	Variante: Kooperation mit Gewerkschaften	13
5.2	Variante: Organisierte informelle Gruppe	14
5.3	Variante: Gewerkschaftsgründung	14
5.4	Variante: Hybridisierung von Gewerkschaften	15
6	FAZIT: ORGANISIERTE VIELFALT NUTZEN	16
6.1	Organisatorische Vielfalt als neue Normalität	16
	Literaturverzeichnis	17
	Anhang	19

1

EINLEITUNG

In den letzten zehn Jahren haben sich die Machtverhältnisse auf den Arbeitsmärkten grundlegend gewandelt. Die Kapitalseite hat neue Technologien eingeführt und genutzt, um den Produktions- und Dienstleistungssektor zu reorganisieren – mit spürbaren Auswirkungen auf die industriellen Beziehungen. Während »Industrie 4.0« mit neuen intelligenten Produktionstechnologien das Tempo der Automatisierung und der *lean production* im Industriesektor erhöht, erlebt der Dienstleistungssektor eine tiefgreifende technologische Disruption. Branchen wie der Bankensektor, der Einzelhandel, der Transportsektor, das Gastgewerbe und Lebensmittel-Lieferdienste werden durch die Nutzung von plattformbasierten Dienstleistungen, von Big Data und künstlicher Intelligenz transformiert. Durch den Aufstieg des »digitalen Kapitalismus« (Schiller 1999), »Plattformkapitalismus« (Srnicek 2016) oder »Überwachungskapitalismus« (Zuboff 2019) sind mächtige neue transnationale Plattformunternehmen wie Amazon, Uber, Facebook, Airbnb und Deliveroo entstanden, die die heutige Weltwirtschaft prägen. Diese Unternehmen stellen nicht nur traditionelle Geschäftsmodelle in Frage, sondern fördern auch ultraflexible, prekäre Arbeitsmodelle wie Arbeit auf Abruf bei Lieferdiensten, hochgradig repetitive digitale Arbeit im Online-Handel sowie freiberufliche, digital erfasste Arbeit (*logged labour*), verrichtet von Uber-Fahrer_innen, die keine Arbeitgeber_innen haben, mit denen sie über grundlegende Beschäftigungsbedingungen verhandeln können (Huws 2016; Delfanti 2021).

Diese neuen Formen der digitalen Arbeit verstärken die anhaltende Entwicklung hin zu einer Prekarisierung und Informalisierung der Arbeit noch mehr. Darüber hinaus restrukturieren sie auch das Machtverhältnis zwischen Kapital und Arbeit. Die neuen Formen der digitalen Arbeit und Plattformarbeit gehen in der Regel mit einer aggressiven Senkung von Arbeitsstandards, einer Umgehung des Arbeitsrechts und neuen Formen algorithmischer Überwachung und Kontrolle einher. Dieser Prozess drängt die Gewerkschaften in die Defensive und droht damit einen neuen, technologiegesteuerten *race to the bottom* (Tonelson 2002) herbeizuführen. Auf den ersten Blick scheint dies darauf hinzudeuten, dass Gewerkschaften im Niedergang begriffen sind. Die Automatisierung könnte zu einer Zunahme der Arbeitslosigkeit führen. Der technologische Wandel wird benutzt, um ungesicherte Arbeitsplätze zu schaffen. Institutionen der Tarifpolitik werden ins Abseits gedrängt, und den Gewerkschaften

mangelt es bisher generell an Organisationserfahrung in der Plattformökonomie und im Informations- und Kommunikationstechnologie-Sektor (IKT). Es gibt jedoch Fälle von Widerstand, sowohl im Globalen Norden als auch im Globalen Süden (Basualdo et al. 2021; Minter 2017; Trappmann et al. 2021; Vandaele 2021; Wood et al. 2018). Das von der Friedrich-Ebert-Stiftung initiierte Projekt »Gewerkschaften im Wandel 4.0« (Trade Unions in Transformation 4.0, kurz: TUIT 4.0) hat solche Kämpfe von Gewerkschaften und neuen Organisationen von Beschäftigten im digitalen Kapitalismus des 21. Jahrhunderts untersucht. Einen Überblick über die entsprechenden Fallstudien bietet Tabelle 1 im Anhang¹. Die zwölf Studien von insgesamt 34 Autor_innen decken eine Reihe von Sektoren der Plattformökonomie und der konventionellen Wirtschaft sowie zwölf Länder im Globalen Norden und im Globalen Süden ab.² Es gibt zwei Studien zum Produktionssektor. Sechs Studien befassen sich mit dem Transportsektor, zwei mit dem Bankensektor, eine mit IKT und eine mit der Kreativbranche.

Die Leitfragen des TUIT 4.0-Projektes lauteten: Wie haben Arbeitnehmer_innen und Gewerkschaften auf die Bedrohungen des digitalen Kapitalismus reagiert, welche neuen Kämpfe sind zu beobachten und welche Hauptfaktoren sind entscheidend für den Erfolg der Bemühungen um die Organisation von Arbeitskräften in der digitalen Wirtschaft? In diesem Abschlussbericht werden drei Thesen entwickelt. Erstens: Die Anwendung digitaler Technologien wird von den Gewerkschaften herausgefordert, was zu Arbeitskämpf-

- 1 Die im Rahmen des Projekts TUIT 4.0 erstellten Fallstudien wurden wie folgt ausgewählt: Über die internationalen Gewerkschaftsverbände, die Global Labour University und das FES-Netzwerk wurde ein open call veröffentlicht. Es gingen 18 Kurzfassungen ein, von denen die Auswahlkommission nach ausführlicher Beratung zwölf auswählte. Die Auswahlkommission bestand aus Regionalkoordinator_innen der Friedrich-Ebert-Stiftung und Wissenschaftler_innen, die im Globalen Norden und im Globalen Süden auf dem Gebiet der Industriellen Beziehungen und der Arbeitssoziologie arbeiten. Die Auswahlkommission bestand aus folgenden Personen: Victoria Basualdo, Anja Bodenmüller-Raeder, Hugo Dias, Uta Dirksen, Thomas Greven, Jannis Grimm, Mirko Herberg, Dominique Klawonn, Carmen Ludwig, Marc Meinardus, Stefan Schmalz, Melisa Serrano und Kurt Vandaele.
- 2 Alle Studien des Projekts sind online auf der Website der FES abrufbar: <https://www.fes.de/en/themenportal-gewerkschaften-und-gute-arbeit/international-trade-union-policy/trade-unions-in-transformation-40>. Unter dem Link <http://library.fes.de/pdf-files/iez/17797-20210602.pdf> bieten wir auch eingängige Berichte, die von Journalist_innen verfasst wurden (Dirksen und Herberg 2021).

fen und Protesten gegen ihren Einsatz im Arbeitsprozess geführt hat. Zweitens: Es gibt verschiedene Formen der Auseinandersetzung: offensive Kämpfe, die darauf abzielen, aufstrebende Branchen und neue Beschäftigtengruppen zu organisieren, und defensive Kämpfe in etablierten Branchen, die in erster Linie auf die Verteidigung bestehender Beschäftigungsstandards abzielen. Drittens: Die digitale Ökonomie weist eine zunehmende Vielfalt von kollektiven Interessenvertretungen auf. Insbesondere in der Plattformökonomie spielen Basisinitiativen (*bottom-up initiatives*) und Allianzen zwischen Basisnetzwerken und »etablierten« Gewerkschaften eine wichtige Rolle im Kampf um die Stärkung der Macht und der Rechte von Beschäftigten.

Die meisten unserer Studien berichten entweder von inspirierenden Fällen, die zeigen, wie es »etablierten« Gewerkschaften gelang, den technologischen Wandel zu bewältigen, oder davon, wie sich Basisinitiativen (in einigen Fällen mit Unterstützung von Gewerkschaften) erfolgreich in der digitalen Ökonomie organisieren konnten. Gewerkschaften oder neuartige Organisationen von Beschäftigten mussten es mit mächtigen Unternehmen aufnehmen und neue Strategien entwickeln, um Beschäftigte zu organisieren. Einige Fallstudien gehen auch auf die Probleme bei der Organisation von Beschäftigten während der Covid-19-Pandemie ein und erörtern, wie die organisierte Arbeitnehmerschaft die soziale Distanzierung und die Wirtschaftskrise bewältigte.

Der vorliegende Bericht hat folgende Struktur: In Abschnitt 2 wird ein Analyserahmen vorgestellt und mit ihm analysiert, wie der technologische Wandel die Machtressourcen von Arbeitnehmer_innen verändert. Abschnitt 3 erörtert die Auswirkungen von Digitalisierung und Industrie 4.0 auf die traditionellen Mitgliederhochburgen der Gewerkschaften und ihre erfolgreichen Defensivkämpfe zur Bewältigung des technologischen Wandels. Abschnitt 4 zeigt, wie die Plattformökonomie zu einem Nährboden für Arbeitsunruhen wurde und welche Formen offensiver Kämpfe sich in diesem Sektor entwickelten. In Abschnitt 5 wird untersucht, welche Rolle die Gewerkschaften und andere Organisationen von Lohnabhängigen in diesen Kämpfen spielen, wobei zwischen verschiedenen Varianten des »Plattformgewerkschaftswesens« unterschieden wird. Abschnitt 6 kommt zu dem Schluss, dass die organisierte Arbeit vor der Aufgabe steht, neue Koalitionsformen und eine offensive Agenda zu entwickeln, um die Herausforderung der digitalen Transformation bewältigen zu können.

2

TECHNOLOGISCHER WANDEL UND DER MACHTRESSOURCENANSATZ

Der technologische Wandel ist seit jeher umstritten und hat zu intensiven Kämpfen zwischen Kapital und Arbeit geführt. Historisch gesehen waren die Vorläufer der Arbeiterbewegung im 18. und frühen 19. Jahrhundert »Maschinenstürmer« (Hobsbawm 1952). Die Protagonisten der Ludditenbewegung (1811–1813) in Großbritannien zerstörten Maschinen als eine Form von »Tarifverhandlungen durch Aufruhr« (*collective bargaining by riot*, ebd. 59), um Zugeständnisse bei Löhnen oder Arbeitsbedingungen zu erhalten. In vielen Fällen, wie bei den Maschinenstürmern von Lancashire (1778–1780), waren solche Aufstände sogar eine Form des »ganz bewussten Widerstands gegen die Maschine in den Händen von Kapitalisten« (ebd. 62), weil die Protestierenden befürchteten, durch arbeitssparende Technologien ersetzt oder verdrängt zu werden. Das »Maschinenstürmen« verbreitete sich in der ganzen Welt und wurde im Europa des frühen 19. Jahrhunderts und in anderen Regionen der Welt zu einer üblichen Praxis (Van der Linden 2008: 174). Auch in der weiteren Entwicklung des Kapitalismus spielten Kämpfe um den technologischen Wandel eine große Rolle. Ende des 20. Jahrhunderts setzten sich Gewerkschaften wie die Gesellschaft der Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst (*Society of Civil and Public Servants*) im Großbritannien der Thatcher-Ära aktiv gegen den Einsatz von Computern in der öffentlichen Verwaltung ein, da die Angestellten fürchteten, durch technologiegesteuerte Rationalisierung ihre Arbeitsplätze zu verlieren. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die meisten Kämpfe gegen neue Technologien nicht einfach nur antimodern waren, sondern um Machtverhältnisse gingen, da das Kapital, das den technologischen Wandel vorantrieb, dazu neigte, die Interessen der Arbeitnehmer_innen zu ignorieren.

2.1 NEUE TECHNOLOGIEN UND DIE REAKTION DER ARBEITNEHMER_INNEN

Auf konzeptioneller Ebene argumentierte die Arbeitssoziologin Beverly Silver, dass das Kapital »technologische fixes« (*technological fix*) einsetze, um auf Arbeitsunruhen zu reagieren und die organisierte Arbeitnehmerschaft herauszufordern, indem es tiefgreifende Prozessinnovationen einführe, um so die »Probleme mit der Profitabilität und der Kontrolle über die Arbeiter« zu lösen (Silver 2003: 91). Mit

anderen Worten: In vielen Fällen haben neue Technologien nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit gegenüber anderen Unternehmen gestärkt, sondern auch das Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit selbst verändert. Ein markantes Beispiel für einen solchen »technologischen fix« ist die »Umstellung des Schiffftransports auf Container und die Automatisierung in der Hafendarbeit«, die die »in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts – historisch für ihre Militanz bekannten – Hafendarbeiter drastisch reduzierte« (Silver 2003: 101, siehe auch Levinson 2006), was zu einer Schwächung der organisierten Arbeitnehmerschaft in der Frachtindustrie führte. Bei anderen Umbrüchen wie der *lean production* und der *just-in-time*-Produktion lassen sich ähnliche Fälle beobachten, in denen die Zahl der Arbeitskräfte verringert und neue Formen der Arbeitskontrolle eingeführt wurden. Das algorithmische Management in der Plattformökonomie kann heute also betrachtet werden als neuer »technologischer fix«, die das bestehende Arbeitsrecht und institutionelle Beschäftigungsstandards umgeht (Vandaele 2018, 2021).

Die Einführung neuer Technologien führte auch zu widersprüchlichen Entwicklungen. Paradoxerweise trug die Einführung der Webmaschine – gegen die sich die Ludditen heftig wehrten –, dazu bei, die Organisation der Arbeiter_innen zu fördern und voranzutreiben, denn dies war ein Vorläufer der kapitalistischen Fabrik und der industriellen Arbeiterbewegung des neunzehnten Jahrhunderts (Marx 1976). Auch die Einführung des Fließbandes Anfang des 20. Jahrhunderts ging mit einer rigiden tayloristischen Arbeitskontrolle einher, erleichterte aber koordinierte Streikaktionen. Die häufigen Arbeitsunruhen in der Automobilindustrie der USA in den 1930er Jahren, in Westeuropa Ende der 1960er und 1970er Jahre und in Brasilien/Südkorea in den 1980er Jahren waren weitgehend darauf zurückzuführen, dass Arbeitskräfte über die Macht verfügten, das Fließband und damit die Produktion zu stoppen (Silver 2003: 47–66). Auch die hochflexiblen globalen Produktionsnetzwerke, die seit den 1990er Jahren entstanden, machten die globale Produktion und Logistik anfälliger für Arbeitsniederlegungen und schufen für die organisierten Beschäftigten damit neue Möglichkeiten, Druck auf transnationale Unternehmen auszuüben (Fichter et al. 2018: 7f.). Digitale Technologien ermöglichen heute neue Formen der »vernetzten Macht«, indem sie verschiedene Machtressourcen in Offline- und Online-Aktionen miteinander kombinieren (Helmerich et al. 2020). Folglich haben die

neuen Technologien die Organisierung von Arbeiter_innen sowohl behindert als auch erleichtert.

In diesen Kämpfen entwickelten die Arbeiter_innen auch ihre eigene Vision von Technologien und Produktionsprozessen. Historisch neigt das Kapital dazu, neue Technologien nach dem Top-Down-Ansatz zu implementieren, wobei die organisierte Arbeit auf Veränderungen im Produktionsprozess reagiert. Ende der 1960er und Anfang der 1970er Jahre – als sich die Arbeiterbewegung in den entwickelten kapitalistischen Ländern auf dem Höhepunkt ihrer Macht befand –, konzentrierte sich die Mobilisierung der Arbeiter_innen jedoch auf die Kontrolle der Kapitalseite über die Technologie und den Produktionsprozess selbst und stellte somit das hierarchische tayloristische Fabrikssystem ihrer Zeit in Frage (Schmalz und Weinmann 2016). In mehreren Unternehmen wurden neue, von Arbeitnehmer_innen gesteuerte sozio-technische Ansätze eingeführt, inspiriert von den Arbeiten des Tavistock Institute³, das sich dafür aussprach, dass Technologie niemals ein einziges Organisationsmodell vorschreiben sollte und damit deterministische technologische Standpunkte in Frage stellte (Coriat 1979). Das bekannteste Beispiel für einen solchen Ansatz ist das 1974 eröffnete Volvo-Werk in Kalmar (Schweden), in dem das herkömmliche hierarchische Fließband durch ein Gruppenarbeits-Produktionssystem mit unabhängigen Produktionsteams ersetzt wurde.

In diesem Zusammenhang wurden progressive Strategien wie das *Industrial Democracy Program* in Norwegen (später auch in Schweden und Dänemark) verabschiedet, bei dem Gewerkschaften und Arbeiter_innen an der Gestaltung der Einführung neuer Technologien und Organisationsmodelle mitwirkten (Thorsrud und Emery 1970). Zusammenfassend lässt sich sagen: Wenn die Arbeiter_innen über große Macht verfügen, ist die Arbeiter_innenbewegung in der Lage, die Kontrolle der Kapitalseite über den Einsatz von Technologie im Produktionsprozess in Frage zu stellen.

2.2 MACHTRESSOURCEN

Um die Auswirkungen des technologischen Wandels auf die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit zu untersuchen, wird in den folgenden Abschnitten der Machtressourcenansatz (MRA) verwendet (zum MRA siehe: Schmalz et al. 2018; Schmalz/Dörre 2014; Brinkmann et al. 2008). Sämtliche Studien des Projekts TUiT 4.0 verwenden den Machtressourcenansatz als Analyserahmen, um die Herausforderungen der organisierten Arbeitnehmerschaft und die Zukunft der Arbeit zu theoretisieren und zu reflektieren.⁴ Abbildung 1 zeigt, dass der Machtressourcenansatz zwischen vier Quellen von Lohnabhängigenmacht unterscheidet: Strukturelle, Organisations-, Institutionelle und Gesellschaftliche Macht.

³ Das Tavistock Institute of Human Relations ist ein Forschungsinstitut mit Sitz in London, das sich vor allem der Erforschung von Arbeitsbeziehungen widmet und seit dem Nachkriegsboom maßgeblich an der Förderung sozio-technischer Ansätze in industriellen Beziehungen beteiligt war.

Strukturelle Macht ergibt sich aus der Stellung der Lohnabhängigen im Produktionsprozess, entweder aus ihrer Produktionsmacht (also ihrer Fähigkeit, die Produktion zu stoppen) oder ihrer Marktmacht (also dem Besitz seltener Qualifikationen oder der Möglichkeit, sich vom Arbeitsmarkt zurückzuziehen). Die Organisationsmacht bezieht sich auf die Stärke der organisierten Beschäftigten, die durch Faktoren wie Mitgliederstärke, Mitgliederbeteiligung und infrastrukturelle Ressourcen beeinflusst werden kann. Institutionelle Macht bezieht sich auf das Arbeitsrecht und institutionelle Rechte, auf die sich individuelle und organisierte Beschäftigte berufen können. Gleichwohl ist institutionelle Macht nicht nur emanzipatorisch, da viele institutionelle Regelungen auch Handlungseinschränkungen beinhalten. Gesellschaftliche Macht kann entweder von Netzwerken mit anderen gesellschaftlichen Akteuren – z. B. sozialen Bewegungen – ausgehen (Kooperationsmacht) oder von der Fähigkeit, erfolgreich in öffentliche Debatten einzugreifen (Diskursmacht). Alle vier Machtressourcen sind miteinander verknüpft und in Machtverhältnisse eingebettet. Dadurch werden sie von den sich wandelnden Klassenverhältnissen und Entwicklungen im globalen Kapitalismus beeinflusst.

Wie die vorangegangene Diskussion der Geschichte von Technologie und Arbeit gezeigt hat, ist Technologie eine bedeutende Triebkraft für einen solchen Wandel. Neue Technologien führen potenziell zu einer »kreativen Zerstörung« veralteter Geschäftsmodelle und formen Arbeitsorganisation und Arbeitsbeziehungen. Um es mit den Worten des Machtressourcenansatzes zu sagen: Technologische Innovation führt tendenziell zu einer Veränderung der Machtstrukturen. Mit sich wandelnden Produktionsmitteln verändern sich auch die Möglichkeiten, den Produktionsprozess zu stoppen (Produktionsmacht). Zudem wird ein Teil der Arbeitskräfte entlassen, während gleichzeitig neue Gruppen von qualifizierten Lohnabhängigen entstehen (Marktmacht). Mit dem Wandel der strukturellen Macht wandelt sich auch die Organisationsmacht. Die Restrukturierung der Arbeitnehmerschaft und des Arbeitsprozesses stellt die Gewerkschaften vor große Herausforderungen (z. B. Repräsentationslücken), kann durch steigende Gewerkschafts-Mitgliederzahlen aber auch zu potenziellen Vorteilen führen. Darüber hinaus lösen neue Technologien auch Kämpfe aus, in denen es darum geht, wie neue Formen von Beschäftigung und Arbeit zu regeln sind (Institutionelle Macht). In einigen Fällen führen sie sogar zu politischen Diskussionen (z. B. Datenschutz im digitalen Kapitalismus), durch die sich neue Möglichkeiten für Allianzen mit Nicht-Regierungsorganisationen und Bürgerrechtsbewegungen ergeben (Gesellschaftliche Macht).

⁴ Wir haben den Machtressourcenansatz für die Untersuchung gewählt, weil er sich im Vorfeld dieses Projektes als nützlicher Analyserahmen für die Untersuchung von Arbeitskämpfen im Globalen Norden und im Globalen Süden erwiesen hat. Bereits im Rahmen des Vorläuferprojektes der FES »Trade Unions in Transformation« wurden verschiedene strategischen Antworten der organisierten Beschäftigten auf den globalisierten Kapitalismus untersucht; siehe Fichter et al (2018).

Abbildung 1
Lohnabhängigenmacht aus dem Blickwinkel des Machtressourcenansatzes



Quelle: Fichter et al. 2018: 4

2.3 DAS »UNMAKING UND REMAKING« VON ARBEITERKLASSEN

Der technologische Wandel hat auch die Art und die Form der Arbeitskämpfe geprägt. Er hat in hohem Maße zur »ständigen Zersetzung und Neubildung von Arbeiterklassen« beigetragen (Silver 2005: 41). Aufstrebende Industriebranchen führten zur »Bildung« oder »Neugestaltung« neuer Arbeiterklassen (z. B. in der US-amerikanischen Automobilindustrie der 1920er und 1930er Jahre), während der technologische Wandel gleichzeitig eine Rationalisierung und Deindustrialisierung und damit eine »Auflösung« bereits existierender Arbeiterklassen anstößt (z. B. seit den 1980er Jahren in der westeuropäischen Stahlindustrie). Aus diesem Grund sind viele Kämpfe in aufstrebenden Branchen in erster Linie »offensiv« und darauf ausgerichtet, die Macht und die Rechte der Lohnabhängigen von einem Ausgangspunkt extremer Schwäche aus zu etablieren und sich auf neue Formen struktureller Macht zu stützen, während die Kämpfe in Industriebranchen unter Druck (z. B. der Kohleindustrie) meist »defensiv« sind und sich auf bestehende Machtressourcen – institutionelle Macht und Organisationsmacht – stützen. Beide Formen des Kampfes sind Idealtypen im Weberschen Sinne (Weber 1978). Mit anderen Worten: Eigentlich ist die postulierte Verknüpfung »defensiver Kampf–Branchen unter Druck« und »offensiver Kampf–aufstrebende Branche« viel zu einfach. Es gibt auch Mischformen solcher Kämpfe, vor allem in Branchen, die sich im Wandel befinden (z. B. die grüne Transformation der Automobilindustrie). Hier stellt

ein Kampf für verkürzte Arbeitszeit ohne Lohnkürzung eine offensive Agenda dar. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der technologische Wandel einen Paradigmenwechsel für die Gewerkschaftsbewegung darstellt, durch den die bestehenden Machtverhältnisse unter Druck geraten und die organisierte Arbeitnehmerschaft neue Wege des Widerstands und des Organisierens erschließt.

3

DIGITALISIERUNG, INDUSTRIE 4.0 UND ORGANISIERTE ARBEITNEHMERSCHAFT

Bevor diese neuen Formen der organisierten Arbeitnehmerschaft einer Analyse unterzogen werden, muss man aufzeigen, wie sich die Arbeitsbeziehungen durch Digitalisierung und Industrie 4.0 veränderten, und dann ausarbeiten, welches die größten Herausforderungen für die organisierte Arbeitnehmerschaft sind. Die TUiT 4.0-Studien deuten darauf hin, dass durch die Einführung neuer digitaler Technologien zwei bedeutende Strömungen der Umstrukturierung ausgelöst wurden: Die erste Strömung – die in diesem Kapitel erläutert wird –, geht mit der Rationalisierung einher. Hierfür untersuchen wir mehrere Branchen mit etablierten Gewerkschaften, die stark von Digitalisierung und Industrie 4.0 betroffen sind (z.B. die Automobilindustrie oder der Einzelhandel). Die zweite Strömung, die im darauf folgenden Kapitel beschrieben wird, hängt mit dem Aufstieg der Plattformökonomie zusammen.

Industrie 4.0, manchmal auch *Smart Manufacturing* genannt, verknüpft die industrielle Produktion mit Big Data, maschinellem Lernen und digitalen Technologien zum Zweck einer Steigerung der Arbeitsleistung und Effizienz in der Produktion. Industrie 4.0 ist eine relativ neue Form der Restrukturierung im Industriesektor. Sie reicht zurück bis in die 1980er Jahre, als viele bedeutende Branchen – wie die Automobilindustrie oder der Maschinenbau – eine Automatisierungswelle durchliefen (Kern und Schuhmann 1984). Aus der Sicht der organisierten Arbeitnehmer_innen setzte diese Entwicklung die Hochburgen der industriellen Arbeiterbewegung unter Druck. Die etablierten Gewerkschaften haben mehrere Rationalisierungswellen, Betriebsverlagerungen und eine veränderte Zusammensetzung von Belegschaften erlebt. Die Digitalisierung hat mit ihren neuen Geschäftsmodellen wie Online-Buchungsplattformen einen ähnlichen Abwärtstrend im Dienstleistungssektor ausgelöst und die Gewerkschaften in die Defensive gedrängt. Seit den 2000er Jahren hat sich die Digitalisierung eher disruptiv auf die etablierten Arbeitsbeziehungen in Branchen wie Finanzdienstleistung und Einzelhandel ausgewirkt. In diesen Branchen wird Digitalisierung meist als Bedrohung für die organisierte Arbeitnehmerschaft angesehen, da sie Rationalisierung und Arbeitsplatzverluste mit sich bringt. Industrie 4.0 und Digitalisierung haben deshalb oft zu defensiven Arbeitskämpfen geführt, in denen Arbeitnehmer_innen gegen Arbeitsplatzverlust, sinkende Löhne und die Senkung von Arbeitsstandards kämpfen und dabei auf ihre institutionelle Macht und ihre Organisationsmacht zurückgreifen.

Mehrere Studien im Rahmen des Projekts TUiT 4.0 haben jedoch gezeigt, dass Gewerkschaften kreative Wege finden können, um mit diesen tiefgreifenden Restrukturierungsentwicklungen umzugehen. Im Rahmen des Projekts wurden zwei Branchen untersucht, die unter ständigem Innovationsdruck stehen: die Automobilindustrie und der Bankensektor. Industrie 4.0, die grüne Transformation der Automobilindustrie und die Digitalisierung im Bankensektor haben enorme Auswirkungen auf Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen. In den TUiT 4.0-Fallstudien sind Gewerkschaften in diesen Branchen traditionell stark: Sie stützen sich auf eine starke Organisationsmacht, die sich in einem relativ hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad widerspiegelt; auf strukturelle Macht, die es möglich macht, Fertigungsprozesse und Dienstleistungen zu unterbrechen; und auf institutionelle Macht, die sich aus Tarifverträgen ableitet. Das bringt sie – im Vergleich zu anderen »etablierten« Branchen wie der Textil- oder Bekleidungsindustrie sowie Dienstleistungssektoren wie dem Einzelhandel – in eine stabile Position für ihre größtenteils defensiven Kämpfe um die Erhaltung von Arbeitsplätzen, hohen Löhnen und angemessenen Arbeitsbedingungen.

Die Fallstudien zeigen auch, dass es den Gewerkschaften nicht gerecht wird, wenn man ihre Bemühungen so darstellt, als würden sie lediglich versuchen, das zu schützen, was sie bereits erreicht haben. Obwohl sie unter starkem Druck stehen, streben sie vielmehr danach, die Digitalisierung nach ihren eigenen Vorstellungen zu gestalten. Der Schlüssel zur »offensiven Agenda in der Defensive«, die Gewerkschaften verfolgen, um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erreichen, ist ihr »tiefgründiges Wissen« (*salient knowledge*, Ganz 2009) über die Arbeitswelt sowie ihre Rolle als Betreiber des Wandels und der Innovation – Faktoren, die sie an den Verhandlungstisch bringen können. Das Ausmaß, in dem diese offensive Agenda verfolgt werden kann, ist höher bei Gewerkschaften, die über größere institutionelle Macht und über eine Tradition der »Konfliktpartnerschaft« (Müller-Jentsch 1999) verfügen und in ihrer Rolle als Verhandlungspartner von Arbeitgeber_innen und Staat anerkannt werden. Die TUiT 4.0-Studien zeigen jedoch, dass sowohl im Globalen Norden als auch im Globalen Süden gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit, aktive Mitgliederbeteiligung sowie strategische Führung (und eine damit einhergehende große Organisationsmacht) erfolgsentscheidend sind.

3.1 ARBEITSKÄMPFE UND GEWERKSCHAFTLICHE INNOVATIONEN IM BANKENSEKTOR

Im Bankensektor geht es bei defensiven Kämpfen fast immer um den Erhalt von Arbeitsplätzen, da die Branche durch die Digitalisierung stark umstrukturiert wurde (Pittaluga et al. 2020; Spatari und Guga 2020). Die wichtigsten Verhandlungsgebiete in diesem Sektor sind Fortbildung und Qualifizierung. Die Gewerkschaften verhandeln mit Unternehmen, um sie davon zu überzeugen, in die Fortbildung und Umschulung der Arbeitnehmer_innen zu investieren, statt sie zu entlassen. Die Vereinigung der Versicherungs- und Bankengewerkschaften (*FSAB, Federația Sindicatelor din Asigurări și Bănci*) in Rumänien nahm den Arbeitskräftemangel im Bankensektor zum Anlass, um eine Strategie zu entwerfen und dabei ihre große Marktmacht zu nutzen, um einen defensiven Kampf in einen offensiven Kampf um den Abschluss einer Vereinbarung auf Branchenebene zu verwandeln (Spatari und Guga 2020). Obwohl die EU Strukturreformen zum Abbau des Tarifverhandlungssystems auferlegt hatte, konnte FSAB die großen Arbeitgeber (oft Banken in ausländischem Besitz) dazu zwingen, sich auf eine Branchenvereinbarung zu verpflichten, die den Umgang mit Massen- und Einzelentlassungen regelte, interne Mobilität und Telearbeit gewährleistete und den Arbeitnehmer_innen berufliche Weiterbildung ermöglichte. Die Einigung auf eine Regelung, die Geschäftsleitungen verpflichtet, die Fortbildung von Mitarbeitern zu bezahlen, ist für den rumänischen Kontext bemerkenswert und entspricht den Forderungen der Gewerkschaften nach einem »gerechten Übergang«. Auch in Uruguay legt die Vereinigung der Bankkaufleute von Uruguay (*AEBU, Asociación de Bancarios del Uruguay*) einen Schwerpunkt auf Aus- und Weiterbildung (Pittaluga et al. 2020). Ihre Forderung war Teil einer Strategie, die darauf abzielte, gering qualifizierte, vorwiegend weibliche Mitarbeiter_innen von bisher nicht organisierten Versicherungsgesellschaften, Genossenschaftsbanken und Geldtransportunternehmen in den Verhandlungsprozess zu integrieren. Ihre organisatorische Flexibilität stärkte die Position der AEBU bei den Verhandlungen mit den Arbeitgeber_innen. Eine echte Innovation dieser Strategie ist die »Robotersteuer«. Angesichts des Beschäftigungsabbaus im Bankensektor und der damit verbundenen Bedrohung des Rentenfonds handelte die AEBU aus, dass Beiträge zum Rentenfonds an die Umsatzerlöse des Unternehmens gekoppelt werden. Wenn also der Umsatz eines Unternehmens steigt, seine Lohnkosten aber unverändert bleiben oder sogar durch Automatisierung sinken, steigen die Beiträge zum Rentenfonds trotzdem. Diese Initiative kann den Verlust von Arbeitsplätzen zwar nicht aufhalten, schützt aber die Gewerkschaft und bewahrt ihre Fähigkeit, Verhandlungen zu führen und für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Dieser Erfolg war nur deshalb möglich, weil die Gewerkschaft ihre gesellschaftliche Macht strategisch nutzte, mit politischen Akteuren (z. B. der Frauenbewegung) kooperierte und ihr Ansehen steigerte, indem sie ihre politische Agenda und ihre Mitgliederbasis (geringqualifizierte Arbeitskräfte) erweiterte.

3.2 AUSWEITUNG DER VERHANDLUNGSAGENDA IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE

Die Automobilindustrie ist in hohem Maße globalisiert und dem internationalen Wettbewerb ausgesetzt; aus diesem Grund war sie im Laufe des 20. Jahrhunderts Gegenstand mehrerer technologischer *fixes* (Silver 2003: 41–73). Für die IG Metall (Schäfers und Schroth 2020), und die ABC-Metallarbeitergewerkschaft (*SMABC, Sindicato dos Metalúrgicos do ABC*) in Brasilien (Araujo 2020) ist der Umgang mit technologischen Innovationen in diesem Sektor nichts Neues. Beide Gewerkschaften versuchten, ihre Organisationsmacht und ihre institutionelle Macht zu mobilisieren, um »Industrie 4.0« zu gestalten.

Die Grundvoraussetzungen für kollektives Handeln sind jedoch in beiden Ländern verschieden, da ihre Stellung in der internationalen Arbeitsteilung und ihre industriellen Beziehungssysteme unterschiedlich sind. Erstens sind Volkswagen und Mercedes Benz in Deutschland heimische Unternehmen, in Brasilien jedoch ausländische Unternehmen. Folglich liegen die Entscheidungszentren in Deutschland näher und können durch eine Kombination aus Organisationsmacht, institutioneller Macht und struktureller Macht beeinflusst werden. Diese fehlende Nähe in Brasilien ist ein Handicap für die Gewerkschaften, das durch die Mobilisierung internationaler Akteure mittels transnationaler Gewerkschaftskooperation ausgeglichen werden muss. Zweitens erlaubt die Gesetzeslage in Deutschland die Bildung von Betriebsräten am Arbeitsplatz, die wesentliche Aspekte des Arbeitsprozesses und der Arbeitsbedingungen beeinflussen. In Brasilien gibt es keine gesetzlichen Regelungen für die Mitbestimmung auf Betriebsebene. Die existierenden Betriebsräte bei Volkswagen und Mercedes Benz sind vielmehr ein Ergebnis des kollektiven Handelns der SMABC und der dort vorherrschenden »Konfliktpartnerschaftskultur«; diese Betriebsräte haben jedoch weniger institutionelle Rechte und Einflussmöglichkeiten auf Management-Entscheidungen.

Trotz dieser Unterschiede waren die Strategien von IG Metall und SMABC ähnlich: Beide Gewerkschaften versuchten – anhand einer Kombination aus Arbeitnehmerfortbildung und Einflussnahme auf Politik und Unternehmensentscheidungen – eine Agenda voranzutreiben, die auf den Schutz von Arbeitsplätzen abzielt. In Deutschland hat die Tatsache, dass Arbeitnehmer_innen durch den Betriebsrat stärker in die Entscheidungsfindung auf Unternehmensebene eingebunden werden, eine proaktive Agenda ermöglicht, die auf Mitbestimmungsrechte am technologischen Wandel, eine verbesserte Arbeitszeitplanung oder die Zahlung von Kurzarbeitergeld bei Tochtergesellschaften im Globalen Süden drängte. Eine Schlüsselrolle spielte dabei das Projekt »Arbeit + Innovation«, ein öffentlich gefördertes Projekt der IG Metall.

In den teilnehmenden Unternehmen konnten die Arbeitnehmer_innen aktiv Vorschläge entwickeln und Innovationen am Arbeitsplatz einführen, um die Digitalisierung zu gestalten. Solche innovativen Lösungen wurden mit Vertreter_innen

der Unternehmensleitung (die Teil des Projekts »Arbeit + Innovation« waren) umgesetzt und durch einen Tarifvertrag »festgeschrieben«. Im Fall Brasiliens begann kollektives Handeln, als die Unternehmen technologische Veränderungen ankündigten, die auch einen Abbau von Arbeitsplätzen beinhalteten. Obwohl beide Unternehmen – Volkswagen und Mercedes Benz – eine Tradition des sozialen Dialoges haben, musste die SMABC durch Arbeitsniederlegungen und Massenkundgebungen ihre gesamte Organisations- und strukturelle Macht aufbieten, um einen Verhandlungsprozess in Gang zu bringen. Ähnlich wie der gewerkschaftliche Ansatz im deutschen Fall bestand die Strategie von SMABC darin, das Spektrum der verhandelten Themen proaktiv zu erweitern. Indem sie erörterte, wie die Attraktivität von Produktionsstandorten bewahrt und hochqualifizierte Arbeitskräfte gehalten werden können, und indem sie ihr transnationales Netzwerk nutzte, konnte die Gewerkschaft erfolgreich für eine Erhöhung der Investitionen in neue Produkte und Produktionslinien plädieren, um Arbeitsplätze in der brasilianischen Automobilindustrie zu sichern.

3.3 ORGANISIERUNG IM IKT-SEKTOR

Eine erfolgreiche »Gewerkschaft 4.0«-Strategie in voll entwickelten Branchen bedeutet also mehr als reine Lohnverhandlung. Sie verfolgt einen ganzheitlicheren Ansatz und erweitert die Verhandlungsagenda um Themen wie Investition, Industriepolitik, Fortbildung und Qualifizierung. Darüber hinaus erkennt sie, wie wichtig es ist, Lücken in der Arbeitnehmer_innenvertretung in weniger sichtbaren Branchen, die weniger gute Arbeitsbedingungen bieten, zu schließen. Dies gilt auch für (Büro-)Angestellte, da der technologische Wandel auch hochqualifizierte und gut bezahlte Fachkräfte betrifft. Technologische Restrukturierung, Outsourcing und Plattformbildung bieten eine Chance für das gewerkschaftliche Organisieren von Tech-Beschäftigten, die sich traditionell auf ihre große individuelle Marktmacht verlassen konnten und sich eher selten gewerkschaftlich organisierten. Im Fall des israelischen Informations- und Kommunikationstechnologiesektors (IKT) beispielsweise waren die Tech-Beschäftigten mit Entlassungen und einer bedrohten Arbeitsplatzsicherheit konfrontiert (Fisher 2020). Sie wandten sich deshalb an eine »etablierte« Gewerkschaft, die in der Vergangenheit ihrerseits unter einer Erosion ihrer Organisationsmacht sowie ihrer strukturellen und gesellschaftlichen Macht gelitten hatte. Die Gewerkschaft Histadrut, die bereits 2010 eine eigene Erschließungsabteilung gegründet hatte, zeigte organisatorische Flexibilität bzw. »institutionelle Vitalität« (Behrens et al. 2004: 22): Im Jahr 2014 gründete die Histadrut die Gewerkschaft für Beschäftigte in der Mobilfunk-, Internet- und Hightech-Branche (*Cellular, Internet and High-Tech Union*), deren Ziel darin besteht, den IKT-Sektor gewerkschaftlich zu organisieren, Betriebsräte zu bilden und Tarifverträge auszuhandeln. Der Organisationserfolg kann darauf zurückgeführt werden, dass Histadrut in der Lage war, einen Organisationsansatz zu entwickeln, der für die Beschäftigten im israelischen IKT-Sektor relevant und hilfreich war: Die Gewerkschaft fungierte als »Berater« für die Tech-Beschäftigten und unterstützte die Bildung einer

»authentischen und vielfältigen Gruppe von Arbeitnehmer_führer_innen« (Fisher 2020: 9). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass durch die Anpassung der Organisationsansätze an den High-Tech-Arbeitsmarkt ein defensiver Arbeitskampf in einen offensiven umgewandelt werden konnte.

Insgesamt besteht die Herausforderung für Gewerkschaften in etablierten Industrien darin, durch die Mobilisierung von Machtressourcen aus defensiven Kämpfen hybride oder offensive Kämpfe zu machen. Dies ist möglich, wenn defensive Maßnahmen erfolgreich umgesetzt und durch offensive Strategien erweitert werden. Im Fall der IG Metall und der SMABC erwiesen sich transnationale Maßnahmen als entscheidend für die Stärkung der Organisationsmacht, während bei Histadrut letztlich die Organisation neuer Beschäftigtengruppen zum Erfolg führte. In allen Fällen wurden auch neue institutionelle Initiativen (Pensionsfonds AEBU) sowie der Aufbau von Kapazitäten und Kompetenzen (Lernfabrik) genutzt. Dadurch wurde die Organisations- und institutionelle Macht gestärkt, was sich als entscheidend für kollektive Maßnahmen erwies. Indem sie ihre gesellschaftliche Macht nutzten, gelang es den Gewerkschaften außerdem, den öffentlichen Diskurs über die Tech-Industrie und die digitale Arbeit zu ändern (siehe Tabelle 2 im Anhang).

4

KOLLEKTIVES HANDELN VON BESCHÄFTIGTEN IN DER DIGITALEN PLATTFORMÖKONOMIE

Eine ähnliche Herausforderung, die sich aus dem tiefgreifenden technologischen Wandel ergibt, stellt sich den organisierten Beschäftigten in den aufstrebenden Branchen der Plattformökonomie, wo Lohnabhängigenmacht außerhalb der Hochburgen der »etablierten« Gewerkschaften aufgebaut werden muss. Insbesondere die rasant wachsende »Gig«- oder Plattformökonomie hat völlig neue Branchen und Geschäftsmodelle geschaffen, in denen die staatliche Arbeitsregulierung schwach ist (institutionelle Macht) und die Gewerkschaften nur wenig Organisierungserfahrung haben (Organisationsmacht). Zu diesen neuen Branchen gehören standortgebundene Plattformen im Transportsektor mit Dienstleistungsunternehmen wie Uber, mächtige digitale Cloud-Plattformunternehmen wie YouTube, selbständige/freiberufliche Arbeit, Crowdwork-Plattformen wie Crowd-Flower sowie Online-Handelsriesen wie Amazon mit ihren großen Vertriebszentren. Viele dieser (Plattform-)Unternehmen zeichnen sich durch Beschäftigungsformen aus, bei denen die Arbeitnehmer nach Klicks oder Bestellungen bezahlt werden (wie bei Deliveroo), während andere auf hoch repetitive und körperlich anstrengende Niedriglohnarbeit setzen (wie Amazon). Vor allem die Plattformökonomie hat eine Welle von Kämpfen um Löhne, Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsbedingungen erlebt, die oft von Basisinitiativen vorangetrieben und in einigen Fällen von Gewerkschaften unterstützt werden (Joyce und Stuart 2021; Vandaele 2018, 2021). Diese Mobilisierungsbestrebungen finden oft in einem für die organisierten Beschäftigten unvorteilhaften wirtschaftlichen, politischen und ideologischen Kontext statt. Die digitale Plattformökonomie bietet zwar vielen Menschen Beschäftigung oder Lebensunterhalt, schafft aber auch »eine prekäre Klasse von abhängigen Auftragnehmer_innen und Arbeiter_innen auf Abruf« (UNCTAD 2021: 14). Infolge dieser Entwicklung zielen die meisten Kämpfe des neu aufkommenden »digitalen Prekariats« nicht nur offensiv auf steigende Löhne ab, sondern streben auch eine Regulierung dieses weitgehend unregulierten Sektors sowie eine Dekommodifizierung der Arbeit durch arbeitsrechtliche Regelungen zur sozialen Absicherung und zu Sozialleistungen an.

Eine kollektive Mobilisierung findet vor allem bei standortbasierten digitalen Plattformen im Transportsektor statt, z. B. bei Liefer- und Kurierdiensten. Sie gehören zu den Plattformunternehmen, die in den letzten zehn Jahren wie Pilze aus dem Boden geschossen sind und die im Rahmen des Projekts TUIT 4.0 untersucht wurden. Ihre »virtuelle« Präsenz

durch digitale Anwendungen bringt regulatorische Herausforderungen mit sich. In den meisten Ländern, in denen diese Unternehmen präsent sind, gibt es immer noch keinen klaren Rechtsrahmen für digitale Plattformaktivitäten. Dies hat in Verbindung mit anderen Faktoren – wie dem Versprechen von Flexibilität sowie begrenzten Arbeitsmöglichkeiten im formellen Sektor – dazu beigetragen, dass es Tausende Menschen als sogenannte »Partner« oder »Freiberufler« zu diesen Plattformen zieht, was in den letzten zehn Jahren zu einem exponentiellem Wachstum dieser Unternehmen geführt hat. Seitdem die Plattformunternehmen ihre Geschäftstätigkeit ausweiten und der Markt für App-basierte Dienstleistungen von Mitbewerber_innen überflutet wird, ist die anfängliche Euphorie über die Plattformarbeit – z. B. Pauschaltarife pro Fahrt oder Lieferung, hohe Prämien, viele Leistungsanreize und flexible Arbeitszeiten – jedoch schnell verflogen. In vielen Fällen legen die Plattformunternehmen einseitig Tarife, Punktesysteme, Leistungsprämien und Boni fest. Sie bestimmen über die Aussetzung oder Deaktivierung der Anwendung und kontrollieren und steuern das Verhalten der Fahrer_innen durch das algorithmische App-Management. Gefangen in Scheinselbständigkeit, d. h., ohne Schutz durch das Arbeitsrecht, verfügen diese Beschäftigten über keinerlei institutionelle Macht. Aus diesem Grund erleben Plattformbeschäftigte weltweit eine zunehmende Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen in Form von langen Arbeitszeiten, sinkenden Einkommen und Leistungsanreizen, beruflichen Risiken sowie einer verstärkten Arbeitskontrolle durch Algorithmen (der »unsichtbare Chef«). In den TUIT 4.0-Projektstudien, die sich z. B. mit Essenslieferant_innen in Belgien und den Niederlanden, Go-Jek- und Grab-Fahrer_innen in Indonesien und Rappi-Lieferant_innen in Argentinien befassten, entwickelten die »Partner_innen«, »Freiberufler_innen« und »Auftragnehmer_innen« schnell ein Bewusstsein dafür, dass sie prekäre Arbeitskräfte in hochflexiblen und deregulierten Arbeitsverhältnissen sind, und dass sie in hohem Maße von den Plattformen, für die sie arbeiten, abhängig sind.

4.1 DIE HAUPTZIELE KOLLEKTIVEN HANDELNS

Ihr Kampf wurde hauptsächlich von dem Wunsch nach einer Regulierung und Dekommodifizierung ihrer Beschäftigungsform angetrieben. Ein Beispiel: Das Plattformunternehmen

Rappi in Argentinien sperrte als Vergeltung für einen digitalen Streik der Lieferfahrer_innen im Jahr 2018 und die Gründung des Verbandes der Plattformbeschäftigten (*APP, Asociación de Personal de Plataformas*) die Plattform für die Leiter_innen des APP. Der Verband leitete rechtliche Schritte ein, um Rappi dazu zu zwingen, seine gewerkschaftsfeindlichen und diskriminierenden Geschäftspraktiken zu ändern, seine Arbeitsbedingungen zu verbessern und ein formelles Arbeitsverhältnis zwischen der Plattform und ihren Fahrer_innen zu schaffen (Perelman et al. 2020).

In Indonesien sagten die *IT Jalanan*, eine Gruppe von Go-Jek- und Grab-Fahrer_innen, die über autodidaktische Fähigkeiten im Umgang mit digitalen Technologien verfügen, dem algorithmischen Arbeitsdruck den Kampf an, indem sie Bugs in die App einbauten, um den Algorithmus so zu verändern, dass die Arbeitsbelastung der Fahrer_innen reduziert wurde (Panimbang et al. 2020). Die Kämpfe in der Plattformökonomie waren also von Grundinteressen angetrieben, für die sich Arbeitskräfte bereits in der Epoche der industriellen Revolution organisierten – Lohninteressen, das Interesse an besseren Arbeitsbedingungen und Beschäftigungssicherheit (Offe und Wiesenthal 1980: 82). Die »Handlungsbereitschaft« der Plattformbeschäftigten, die von ihren Arbeitgeber_innen nicht als Lohnarbeiter_innen anerkannt werden, entsteht durch ihre neu aufkommende kollektive Identität als Arbeitnehmer_innen.

In vielen Fallstudien des Projekts TUI 4.0 wurden grundlegende Ansprüche durch kollektives Handeln verfolgt. Erstens setzen sich Kuriere und Fahrer_innen in der Plattformökonomie für Lohnerhöhungen ein. Das Einkommen in der Plattformökonomie wird in der Regel von Tarifsätzen, Prämien und Leistungsanreizen abgeleitet, die von den Plattformunternehmen einseitig festgelegt und geändert werden. Kuriere und Fahrer_innen wehrten sich gegen die Senkung der Tarife, Boni und Leistungsanreize und die damit einhergehende Reduzierung ihres Einkommens und kämpften stattdessen um Lohnerhöhungen.

Zweitens: Da Plattform-Fahrer_innen aufgrund ihrer Arbeit im Straßenverkehr verstärkt der Gefahr von Unfällen und Krankheiten ausgesetzt sind, fordern sie eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen durch Arbeitsschutzmaßnahmen und soziale Absicherung (z.B. Kranken-, Lebens- und Unfallversicherungen). Ihre dritte Forderung gilt der Sicherheit ihrer Arbeitsplätze. Für viele plattformbasierte Fahrer_innen beginnt die Arbeit erst dann, wenn sie die App öffnen. Wenn ihre Arbeitgeber_innen ihnen die Nutzung der App verwehren, indem sie sie sperren, deaktivieren oder auf temporär un verfügbar schalten, ist dies eine Form der digitalen Ausschließung. Im Kampf um ein stabiles Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit haben Essenslieferant_innen in Argentinien, Belgien, Indonesien und den Niederlanden rechtliche Schritte eingeleitet, um gegen Scheinselbstständigkeit und ihre Fehlklassifikation als unabhängige Auftragnehmer_innen vorzugehen, ihr Arbeitsverhältnis mit den Plattformen nachzuweisen und damit auf die Schaffung geregelter Lohnverhältnisse zu drängen.

4.2 DAS KONFLIKTREPertoire

Insgesamt befinden sich die Plattformkuriere und -fahrer_innen in der gleichen Situation wie die meisten prekär Beschäftigten. Ihr »repertoire of contention« (Konfliktrepertoire) besteht deshalb aus einer Kombination von »routinemäßigen und konventionellen Formen« sowie neu erfundenen, »modularen« Formen digitaler Kollektivaktionen (Tarrow 1993). Zum konventionellen Repertoire gehören Petitionen, Gerichtsverfahren und Anhörungen, die Fahrer- und Kurierorganisationen in allen vier im Rahmen des Projektes TUI 4.0 untersuchten Fällen durchführten. Die Essenslieferant_innen in Belgien/den Niederlanden und die Go-Jek- und Grab-Fahrer_innen in Indonesien verfolgten mit der Veranstaltung von Streiks und Versammlungen den konventionellen Ansatz. Zudem bringt kollektives Handeln in der Plattformökonomie – in einem durch die digitale Technologie vermittelten Kontext – auch passende Aktionsformen hervor, bei denen neue Formen struktureller und Organisationsmacht zum Tragen kommen. Zu diesen Aktionsformen gehören nicht-traditionelle Streiks und digitale Protestaktionen, nicht-traditionelle Versammlungen, die Mobilisierung öffentlicher Unterstützung durch soziale Medien und Netzwerke sowie die Entwicklung digitaler Apps, die den Beschäftigten gehören und von ihnen selbst entwickelt werden.

So radelten die Essenslieferant_innen in Belgien in einer gemeinsamen Aktion mit *Critical Mass Brussels* zum Hauptsitz von Deliveroo, um auf die Gefahren des Radfahrens in der belgischen Hauptstadt hinzuweisen und öffentliche Unterstützung für die Sache der Fahrer_innen zu gewinnen. Mehrere Restaurants machten mit und nahmen für den Zeitraum der Aktion keine Plattformbestellungen an. Die Rappi-Fahrer_innen in Argentinien wechselten zu digitalen Formen des Protests und führten – wie bereits erwähnt – den ersten Digitalstreik in Lateinamerika durch; bei dieser Aktion nahmen die Fahrer_innen die ihnen zugewiesenen Aufträge der App vorerst an, um sie zwei Stunden später abzulehnen. In Indonesien schalteten Go-Jek- und Grab-Fahrer_innen kollektiv ihre Apps ab, um den Geschäftsverkehr zu unterbrechen. Die belgischen Gewerkschaften initiierten unkonventionelle Arbeitnehmerversammlungen: Sie führten Fahrradreparaturaktionen durch und bestellten über die App bei zahlreichen Restaurants Pizzen, um diese von den Fahrer_innen an denselben Ort liefern zu lassen und auf diese Weise eine Versammlung einzuberufen. Um öffentliche Unterstützung durch soziale Medien und Netzwerke zu mobilisieren, engagierte sich der Verband der Plattformarbeiter_innen (APP) nach dem Streik im Jahr 2018 intensiv in den sozialen Medien und Netzwerken, um öffentliche Aufmerksamkeit und Sympathie für die Arbeitsbedingungen und Forderungen der Fahrer_innen in Argentinien zu gewinnen. In Uganda schließlich entwickelten Bodaboda- und Flughafen-Taxifahrer_innen ihre eigene Fahrdienst-App, während der APP in Argentinien für seine Mitglieder eine Kommunikations-App für Nachrichten, digitale Mitgliedschaft, Beschwerden und georeferenzierte Warnmeldungen entwickelte.

All diese neuen Formen des kollektiven Handelns setzen digitale Technologie ein. Vor allem die Entwicklung einer eigenen

App – eine Initiative der Genossenschaft der Bodaboda-Unternehmer_innen im Großraum Kampala (*KAMBE, Kampala Metropolitan Boda Boda Entrepreneurs Cooperative*) und der Genossenschaft der Flughafentaxifahrer_innen (*Airport Taxi Drivers' Cooperative*) in Entebbe – beide Mitglieder der Vereinigten Transport- und Allgemeinen Arbeitergewerkschaft in Uganda –, ist nicht nur eine instrumentelle Maßnahme zur Einforderung von Rechten und Privilegien; vielmehr bringt die App »die Rechte und Privilegien zum Ausdruck, die die Protestierenden fordern und als allgemeinen Ausdruck ihrer Ansprüche verbreiten« (Tarrow 1993: 286).

Mit der Entwicklung digitaler Apps verfolgen die Gewerkschaften mehrere Ziele: Sie wollen die zunehmende Konkurrenz durch Uber und Bolt bekämpfen, den technologieaffinen Kund_innen der Fahrer_innen entgegenkommen und die Apps für den Mitgliederservice und die Werbung von Neumitgliedern nutzen (Manga et al. 2020). Zusammenfassend lässt sich sagen: Der Umstand, dass Plattformbeschäftigte digitale Technologie und Plattform-Apps extensiv als Instrumente nutzen, durch die sie kollektive Handlungen ausführen, reflektiert sowohl die Qualifikationen dieser Beschäftigten als auch ihre recht große Produktionsmacht im Transportsektor (Vandaele 2018, 2021). Plattformkurier und -fahrer_innen führen offensive Kämpfe, denn sie sind sich bewusst, dass sie strukturelle Macht ausüben können, indem sie ihre disruptiven Fähigkeiten digital *und* analog nutzen (siehe Tabelle 2). Ihre Macht wird noch weiter gestärkt durch die Einheitslogik der Plattform, die eine geringverdienende – und besonders im globalen Süden vormals informelle und heterogene – Arbeitnehmerschaft in einem Raum zusammenbringt. Aus diesem Grund nutzen Plattformbeschäftigte (digitale) Streiks als wichtiges Streitmittel (strukturelle Macht) und etablieren damit Organisationsmacht in (digitaler) Form von informellen Gemeinschaftsinitiativen, Interessenvertretungen, Verbänden, Genossenschaften, Kooperativen und Gewerkschaften. Sie haben neue, von Arbeitnehmer_innen gesteuerte soziotechnische Ansätze entwickelt, indem sie ihre eigenen Apps programmierten und auf diese Weise versuchten, die gewinnorientierte, durch Algorithmen gesteuerte Kontrolle zu umgehen.

5

ORGANISATIONSMACHT: VARIANTEN VON »PLATTFORM-GEWERKSCHAFTEN«

Das Aufkommen der Plattformökonomie hat zu einem Aufschwung »neuer«⁵ Formen der kollektiven Interessenvertretung von Plattformbeschäftigten geführt (Joyce und Stuart 2021; Vandaele 2021). Mehrere Fallstudien des TUiT 4.0-Projektes bestätigen dies. Die neuen kollektiven Interessenvertretungen sind ein Beispiel für den Aufbau von Organisationsmacht in der Plattformökonomie. Die universelle »Plattformgewerkschaft« gibt es jedoch nicht. Die Plattformökonomie hat ihre eigenen Modelle kollektiver Interessenvertretungen, die sich in ihrer Struktur von den »etablierten« Gewerkschaften unterscheiden. Einige Fallstudien im Rahmen des TUiT 4.0-Projektes zeigen, dass auch Lohnabhängige in anderen Branchen als der Plattformökonomie, die ebenfalls von Fragmentierung und Isolation geprägt sind (zum Beispiel der Speditionsverkehr in Südkorea), eigene kollektive Interessenvertretungen gegründet haben. Kollektive Interessenvertretungen innerhalb und außerhalb der Plattformökonomie tragen den »Stempel ihrer Zeit«, da sie aus digitalen Online-Communities hervorgegangen sind und digitale Technologien nutzen (Stinchcombe 1965; Vandaele 2021). Tabelle 3 gibt einen Überblick über die vorherrschenden Strukturen (und Entwicklungsverläufe) der kollektiven Interessenvertretungen. Die kollektiven Interessenvertretungen von Beschäftigten in Argentinien und Indonesien sind autonomer Natur.⁶ Andere Vereinigungen haben entweder Allianzen mit bestehenden »etablierten« Gewerkschaften geschlossen – zum Beispiel in Belgien und Deutschland – oder sind auf irgendeine Weise selbst Teil der Gewerkschaften geworden, wie die Fallstudie der Fahrervereinigungen in Indonesien zeigt: Sie schlossen sich der Gewerkschaft SPDT an, haben sich aber ihre kollektive Identität bewahrt. Aus Sicht der (Plattform-)Beschäftigten sorgt die Bildung von Allianzen dafür, dass sie durch die Kooperation mit »etablierten« Gewerkschaften ihre Organisationsmacht mit Koalitionsmacht bündeln können.

Tabelle3
Struktur kollektiver Interessenvertretungen von Beschäftigten im Vergleich zu »etablierten« Gewerkschaften

Länder (Fallstudien)	Autonom	Allianz-bildung	Integration
Argentinien	APP		
Belgien		Couriers Collective	
Deutschland		YouTubers Union	
Indonesien	Fahrer-gemeinschaften; Fahrerverbände		SPDT
Niederlande			Riders Union
Südkorea			TruckSol
Uganda		Genossenschaften, Kooperativen	

Quelle: Eigene Angaben der Autor_innen.

5.1 VARIANTE: KOOPERATION MIT GEWERKSCHAFTEN

In ihrer Studie heben Trappmann und Kolleg_innen (Trappmann et al. 2020: 6) hervor, dass an den plattformbasierten Protesten von Lebensmittel-Lieferfahrer_innen im Globalen Norden neben Basisorganisationen und »etablierten« Gewerkschaften vor allem selbstorganisierte »informelle Gruppen« und formelle »Arbeiterkollektive« beteiligt waren. Die Fallstudie zu Belgien und den Niederlanden veranschaulicht dies. In beiden Ländern sind aus der Selbstorganisation zunächst Offline-Aktivistengruppen im städtischen Kontext hervorgegangen. Ihre Schritte hin zu den großen Gewerkschaftsverbänden in Belgien und den Niederlanden verliefen jedoch unterschiedlich. Das 2015 in Belgien gegründete Kurierkollektiv (*Koerierscollectief/Collectif des coursier.e.s*) ist autonom geblieben, obwohl es mit zwei der größten Gewerkschaftsverbände zusammenarbeitet (Vandaele 2020). Dies hat die Verbände jedoch nicht daran gehindert, eigene Initiativen zur Organisation von Freiberufler_innen und »Solo-Selbständigen« innerhalb und außerhalb der Plattformökonomie zu starten, von denen die Gewerkschaft United Freelancers die größte Bekanntheit erlangt hat. Im Gegensatz zum Fall Belgiens ist die 2017 gegründete

5 Obwohl viele dieser Organisationen erst in jüngster Zeit gegründet wurden, erinnern ihr Auftreten und ihre Strukturen manchmal an die Arbeiterbewegungen vergangener Zeiten.

6 Als kritisch-selbstreflektierende Randnotiz sei angemerkt, dass selbstorganisierte und autonome kollektive Interessenvertretungen in den hier vorgestellten Fallstudien weniger stark vertreten sind. Grund dafür sind die Auswahlmechanismen im Rahmen des Projekts »Gewerkschaften im Wandel 4.0«.

Riders Union der größten Gewerkschaftsvereinigung in den Niederlanden beigetreten: dem Niederländischen Gewerkschaftsbund (*FNV, Federatie Nederlandse Vakbeweging*). Die Gewerkschaftsorganisatoren haben sich recht erfolgreich darum bemüht, den Ansatz der Basisgewerkschaften zur Mobilisierung und Organisation der Kuriere zu reproduzieren, wobei auch Gerichtsprozesse zu positiven Ergebnissen führten.

Betrachtet man die *playbour*-Plattformarbeit (Howcroft und Bergvall-Kåreborn 2019), die Spiel und Arbeit miteinander verbindet, und im Gegenzug dazu die Gründung und Entwicklung der *YouTubers-Union*, dann stellt man Ähnlichkeiten mit der organisatorischen Dynamik in der standort- und plattformbasierten Lieferbranche in Belgien und den Niederlanden fest. 2018 gründeten YouTuber_innen (oder: *Content Creators*) gemeinsam die YouTubers Union. Die Vereinigung blieb zwar autonom, wandte sich aber bald an die IG Metall und bat diese darum, mit ihr zusammenzuarbeiten, um YouTuber über die nationalen Grenzen hinweg zu vereinen: So entstand die gemeinsame »FairTube«-Kampagne (Niebler und Kern 2020). Der »organisiert informelle« Charakter der YouTubers Union änderte sich, als sie Ende 2020 in einen eingetragenen Verein umgewandelt wurde. Folglich wurde im Februar 2021 auch die informelle Kooperation der Vereinigung mit der IG Metall formalisiert: Damit ist die YouTubers Union nun nicht mehr – wie anfänglich – von einigen wenigen Personen abhängig, denn sie erhält nun gezielt Verstärkung vom »FairTube«-Team der IG Metall.⁷

5.2 VARIANTE: ORGANISIERTE INFORMELLE GRUPPE

Die Analyse von Trappmann und Kolleg_innen (Trappmann et al. 2020: 6–7) sowie andere neuere Studien (Joyce und Stuart 2021; Vandaele 2021) zeigen, dass die stärker ausgeprägte organisatorische Variante der kollektiven Organisation, bei der organisierte informelle Gruppen von Plattformbeschäftigten eine Schlüsselrolle in Arbeitskämpfen spielen, im Globalen Süden noch weiter verbreitet ist als im Globalen Norden. Die Fallstudie zum App-basierten Transportsektor in Indonesien zeigt deutlich, dass die Anzahl der kollektiven Interessenvertretungen immer weiter steigt (Panimbang et al. 2020; Panimbang 2021).⁸ Die Plattformunternehmen im Transportsektor beschäftigen zwar so genannte »unabhängige Auftragnehmer_innen«, und das algorithmische Management schafft Anreize für den Unternehmergeist der Fahrer_innen, doch einige versuchen trotzdem, ihre Isolation und Fragmentierung zu überwinden. Ihre Organisationsmacht zeigt sich entweder in Form von

Fahrgemeinschaften an der Basis, in Verbänden oder in Gewerkschaften (siehe auch Ford und Honan 2019).

Fahrgemeinschaften (*komunitas ojol*) sind die populärste Form von Organisationsmacht – allein im Großraum Jakarta gibt es über 5 000 Gemeinschaften, die aus jeweils zehn bis 100 Fahrern bestehen. Die informellen und flexiblen Organisationsstrukturen der Gemeinschaften werden durch Mitgliedsbeiträge finanziert und ermöglichen es den Fahrer_innen, sich bei arbeitsbedingten Problemen, aber auch bei Fragen, die über den Arbeitsplatz hinausgehen, gegenseitig zu helfen und zu unterstützen. Wie im Fall der Essenslieferant_innen in Belgien und den Niederlanden kombinieren die Gemeinschaften ihre digitale Online-Präsenz mit persönlicher Interaktion, die zum Beispiel auf den Rastplätzen der Fahrer_innen (die als »Basislager« bezeichnet werden) stattfinden kann. Eine zweite Organisationsform sind Fahrervereinigungen (*wadah komunitas ojol*), die Fahrgemeinschaften aus verschiedenen Orten bündeln und vereinen, obwohl auch Einzelpersonen Mitglied werden können. Einige dieser gemeinschaftsbasierten Verbände haben einen formelleren Charakter als eingetragene Organisationen der Zivilgesellschaft. Diese Verbände spielen eine wichtige Rolle bei der Mobilisierung des Protests der App-basierten Fahrer_innen. Letztendlich gibt es nur eine Handvoll formeller Gewerkschaften, die App-basierte Fahrer_innen organisieren. Sie wurden von bestehenden Gewerkschaften gegründet, haben aber – auch im Vergleich zu den Verbänden – noch immer sehr wenige Mitglieder. Die bekannteste dieser Gewerkschaften ist die »Abteilung der Beschäftigten im Raumfahrt- und Transportsektor«, die zum Verband der Indonesischen Metallarbeitergewerkschaft (*Serikat Pekerja Digantara dan Transportasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia*) gehört. Die Gewerkschaft konzentriert ihre Aktivitäten auch auf den Bereich des App-basierten Transports: Sie kämpft für die Arbeitsrechte der Fahrer_innen und setzt sich dafür ein, dass sie als Arbeitnehmer_innen anerkannt werden, die Anspruch auf grundlegende Arbeitnehmerrechte und arbeitsrechtliche Vorschriften haben. Zudem schafft sie einen Raum für Verhandlungen zwischen Plattformtransportunternehmen und Vertreter_innen der Fahrer_innen, um bessere Arbeitsbedingungen für die Fahrer_innen durchzusetzen.⁹

5.3 VARIANTE: GEWERKSCHAFTSGRÜNDUNG

Während in Indonesien der informelle Kollektivismus vorherrscht, verdeutlicht die Fallstudie zu APP in Argentinien, dass die Formalisierung von Basisinitiativen in der standortgebundenen Plattformarbeit durch Umwandlung in eine Gewerkschaft erfolgt. Diese bemüht sich, alle gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen, aber dennoch unabhängig von den »etablierten« Gewerkschaften bleiben (Perelman et al. 2020). Das Plattformunternehmen Rappi war noch nicht

⁷ Siehe <https://fairtube.info> (aufgerufen am 6.9.2021).

⁸ On-Demand-Transport ist ein größtenteils informeller Wirtschaftssektor in Indonesien, der Paratransit-Dienste mit Motorradtaxi (ojek), Minivans und Mikrobussen (angkot) oder motorisierten Dreiradtaxi (bajaj) anbietet. Die Fahrer_innen im einheimischen Transportsektor (das gilt vor allem Motorradtaxi) werden von Plattformgesellschaften angeworben, die im Transportsektor tätig sind.

⁹ Außerdem wurde eine »Gewerkschaftskooperative« eingerichtet, die aus den Einkünften der Mitglieder ein Sparvermögen bildet, das später bei Bedarf genutzt werden kann.

einmal sechs Monate präsent im Land, als sich unter seinen Fahrer_innen bereits Unmut verbreitete – was vor allem daran lag, dass die Unternehmensbetreiber_innen einseitige Änderungen am Algorithmus der Auftragsvergabe vornahmen. Dies führte im Juli 2018 zum ersten »Digitalstreik« in Lateinamerika, bei dem die Fahrer_innen beschlossen, zeitweilig keine Aufträge anzunehmen. Nach dem Streik kam es zu einem informellen Dialog zwischen Rappi und einer Gruppe von Vertreter_innen, die von den Kurieren ausgewählt wurden. Die »Sperrung« eines Kuriers durch das Plattformunternehmen beschleunigte jedoch die Gründung der Gewerkschaft im Oktober 2018. Obwohl das stark regulierte und institutionalisierte System der kollektiven Interessenvertretung Argentiniens den Kurieren als wichtige Grundlage diente, um die Bedeutung der Gewerkschaftsgründung zu erkennen, führte die Gewerkschaftsgründung der Kuriere zu Widerstand von einigen »etablierten« Gewerkschaften, die Arbeitnehmer_innen aus ähnlichen Branchen vertreten. . Andere Gewerkschaften hingegen befürworteten die Neugründung und sprachen ihre Solidarität und Unterstützung aus. Die APP hat beim Ministerium für Arbeit offiziell die Eintragung als Gewerkschaft beantragt und kämpft bis heute um offizielle Anerkennung.

Schauen wir wieder zurück nach Asien: Die Fallstudie über den Sektor des Straßengüterverkehrs in Südkorea, der zunehmend durch mehrstufiges Subunternehmertum charakterisiert ist, bei dem vor allem Eigenbetreiber_innen am Ende der Lieferkette stehen, zeigt, dass »etablierte« Gewerkschaften auch eine Rolle spielen können, wenn »unabhängige Auftragnehmer_innen« involviert sind (Yun 2020). Die Eigenbetreiber_innen haben sich zum Beispiel an die Koreanische Vereinigung der Beschäftigten im Frachttransport (*KCTWF; Korean Cargo Transport Workers Federation*) gewandt, die seit den späten 1990er Jahren Maßnahmen zur Integration von Arbeitnehmer_innen in prekären Beschäftigungsverhältnissen entwickelt. Den Eigenbetreiber_innen gelang es 2002, innerhalb des KCTWF eine Sondereinheit zu gründen: die Solidaritätsgewerkschaft der Güterkraftfahrer_innen (*Cargo Truckers' Solidarity Union, TruckSol, Hwamulyundai*). Interne Debatten und organisationales Lernen innerhalb von TruckSol sowie Arbeitskämpfe, langfristige, großangelegte Kampagnen zu »sicheren Tarifen« sowie internationale Solidarität – z.B. mit der Australischen Gewerkschaft der Transportarbeiter_innen (*Transport Workers' Union of Australia*) – haben dazu beigetragen, das Selbstbewusstsein und die kollektive Identität der Eigenbetreiber_innen als Arbeitnehmer_innen (und nicht als »Selbstständige« und »Freiberufler_innen«) so zu stärken, dass sie sich heute als Teil der breiteren Arbeiterbewegung fühlen. Inspiriert von der TruckSol-Kampagne für »sichere Tarife« erheben nun auch plattformbasierte Essenslieferant_innen den Anspruch auf Mindestlohnstandards.

5.4 VARIANTE: HYBRIDISIERUNG VON GEWERKSCHAFTEN

Auch die Fallstudie zu Uganda zeigt, dass »etablierte« Gewerkschaften – wie die Vereinigte Transport- und Allgemeine Arbeitergewerkschaft (ATGWU; Amalgamated Transport and General Workers' Union) – innovative und kreative Strategien verfolgen können (Manga et al. 2020). Erstens nahm die Gewerkschaft auch Beschäftigte der informellen Transportwirtschaft als Mitglieder auf und verwandelte sich so in eine hybride Organisation, die sowohl formelle als auch informelle Beschäftigte vertritt (Webster et al. 2021: 5ff.). Mehrere Genossenschaften, die verschiedene Arten von Beschäftigten im Transportsektor repräsentieren, sind nun Mitglieder der ATGWU. Interne Adaptions- und Lernprozesse – auch solche, die die Gender-Perspektive einbeziehen – haben dazu beigetragen, dass die Beschäftigten an den gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen teilhaben, wobei die Organisation und Betreuung der Mitglieder auch unter Anwendung digitaler Tools erfolgt. Zweitens stehen die Genossenschaften kurz davor, Apps für Fahrer_innen von Boda-bodas (Motorradtaxi) sowie für Fahr- und Flughafen-taxi-Dienste einzuführen, um mit den kommerziellen digitalen Arbeitsplattformen des Transportsektors zu konkurrieren.

Aus verschiedenen Gründen – unter anderem wegen der Covid-19-Pandemie – befinden sich die geplanten arbeitereigenen Plattformgenossenschaften des (informellen) Transportsektors zurzeit noch in unterschiedlichen (Test-) Phasen. Zusammenfassend lässt sich jedoch sagen, dass die Organisationsmacht von Lohnabhängigen in Branchen, die durch eine Fragmentierung und Isolierung der Beschäftigten innerhalb und außerhalb der Plattform gekennzeichnet sind, auch durch eine Vielzahl von kollektiven Interessenvertretungen im globalen Süden und zunehmend auch im globalen Norden charakterisiert ist.

6

FAZIT: ORGANISIERTE VIELFALT NUTZEN

In diesem Bericht wurde dargelegt, dass die organisierte Arbeitnehmerschaft bereits auf die Bedrohungen durch den digitalen Kapitalismus reagiert. Es wurde gezeigt, dass viele »etablierte« Gewerkschaften in der Lage waren, die Herausforderungen von Industrie 4.0 und Digitalisierung erfolgreich zu meistern, und dass es Basisinitiativen gibt, denen es gelang, sich in der Plattformökonomie zu organisieren. In vielen Fällen befindet sich die organisierte Arbeitnehmerschaft in einer »David-gegen-Goliath«-Situation, da sie es mit mächtigen transnationalen Plattformunternehmen wie Youtube oder Uber zu tun hat, die dazu neigen, Arbeitsnormen und institutionelle Regelungen zu untergraben. Industrie 4.0 und algorithmisches Management können als neue »technologische *fixes*« wahrgenommen werden, die die organisierten Beschäftigten auf den ersten Blick zu schwächen scheinen. Heute ist die Nutzung digitaler Technologie jedoch immer stärker umkämpft. Die Arbeitskämpfe in der Plattformökonomie werden vorwiegend um Kontrolle durch und über Algorithmen geführt; in einigen Fällen drängt die organisierte Arbeitnehmerschaft auf alternative, von den Beschäftigten selbst kontrollierte Formen der Technologie. Alles in allem wird die Kontrolle über Technologie wohl zu einer entscheidenden Thematik der Arbeiter_innenbewegungen des 21. Jahrhunderts.

Der aufkommende »Plattform-Kooperativismus« (Scholz und Schneider 2016), in dem Technologien von den Beschäftigten selbst kontrolliert werden, ist nur ein Beispiel für die zunehmende Vielfalt kollektiver Interessenvertretungen in der digitalen Ökonomie. Viele Jahrzehnte wurde die Landschaft der kollektiven Interessenvertretung von Arbeiternehmer_innen im Globalen Norden von »etablierten« Gewerkschaften dominiert (Visser 2012). Obwohl es eine Reihe von Gewerkschaftsfusionen gab, aus denen innovative Organisationsansätze und neue Gewerkschaften hervorgingen, stützen sich die meisten »etablierten« Gewerkschaften im Globalen Norden weiterhin stark auf ihre institutionelle Macht.

Aufstrebende Plattformgewerkschaften und -vereinigungen wie *Couriers Collective*, *Riders Union* und *YouTubers Union* sind im Hinblick auf ihre formale Mitgliederzahl zwar relativ klein, zeigen jedoch, dass die Plattformökonomie die Landschaft der kollektiven Interessen- und Arbeitnehmer_innenvertretungen rapide diversifiziert hat. Mehrere Studien zur Plattformökonomie im Globalen Norden weisen in dieselbe Richtung: Die Organisationsmacht von Plattformarbeiter_in-

nen weist eine große organisatorische Vielfalt auf, die zum Beispiel auf informellen Gruppen von Plattformarbeiter_innen und arbeitergeführten Plattformkooperativen beruht (Joyce und Stuart 2021; Vandaele 2021).

6.1 ORGANISATORISCHE VIELFALT ALS NEUE NORMALITÄT

Aus Sicht der Arbeitsforschung legt dieses Überschreiten von Gewerkschaftsstrukturen, wie wir sie seit Anfang des 20. Jahrhunderts im Globalen Norden kennen, die Notwendigkeit nahe, den eng begrenzten methodischen Forschungsansatz zu erweitern und über den »Gewerkschaftsfetischismus« (Atzeni 2021) hinauszugehen. Man darf sich nicht mehr nur auf die »etablierten« Gewerkschaften konzentrieren, sondern muss auch Arbeitnehmer_innenkämpfe und *bottom-up*-Prozesse der kollektiven (Identitäts-) Bildung sowie andere Arten von Beschäftigtenverbänden analysieren. Dieser inklusive Forschungsansatz ist im Globalen Süden häufiger anzutreffen, denn dort sind die Beschäftigungsverhältnisse fast standardmäßig von Informalität und Verwundbarkeit geprägt (Breman und van der Linden 2014). Prozesse der Selbstorganisation sind dort verbreiteter, und die Landschaft der kollektiven Vereinigungen und Interessenvertretungen von Beschäftigten ist von vornherein vielfältiger als im Globalen Norden. Deshalb ist das Wechselspiel zwischen »etablierten« Gewerkschaften und anderen Formen von Kollektivismus im Globalen Süden oft weitaus komplexer. Aus politischer Perspektive könnten Kooperationen zwischen »etablierten« Gewerkschaften (die über große institutionelle Macht und Organisationsmacht verfügen) und Basisinitiativen – wie zum Beispiel die Kooperation der IG Metall mit der YouTubers Union – in naher Zukunft an Bedeutung gewinnen.

Die Kooperation mit Basisinitiativen ist ein dringliches Thema, denn die meisten »etablierten« Gewerkschaften befinden sich im Umgang mit Digitalisierung und Industrie 4.0 in einer eher defensiven Situation. Anders als in den 1970er und 1980er Jahren ist die strukturelle Macht und die Organisationsmacht vieler Arbeitnehmer_innen in der westlichen Welt heute geringer, und die Angst vor einem neuen technologiegesteuerten *race to the bottom* ist weit verbreitet. Obwohl es im Rahmen des TUiT 4.0-Projektes inspirierende Fallstudien gab, in denen es »etablierten« Gewerkschaften

gelang, die Herausforderungen des technologischen Wandels zu bewältigen oder sogar Tech-Beschäftigte offensiv zu organisieren, ist die Plattformökonomie zum wichtigsten Nährboden für neue *bottom-up*-Arbeitskämpfe geworden, in denen die »etablierten« Gewerkschaften ihre Rolle erst noch finden müssen. Mehrere Fallstudien zeigen, dass die Gewerkschaften mit ihrer vergleichsweise großen Organisationsmacht und institutionellen Macht eine führende Rolle bei der Unterstützung dieser Initiativen spielen können, und dass auch »hybride Organisationsformen« (Webster et al. 2020: 11) entstehen, die verschiedene Gruppen von Arbeitenden (z. B. informell Beschäftigte und Selbstständige/Freiberufler) zusammenbringen. Die Fähigkeit, eine offensive Agenda zu entwickeln und defensive in offensive Kämpfe umzuwandeln, wird für die organisierte Arbeitnehmerschaft im digitalen Kapitalismus des 21. Jahrhunderts von allergrößter Wichtigkeit sein.

LITERATURVERZEICHNIS

- Araujo, A.S.** (2020): *Deploying historical strength to shape the future. SMABC and Industry 4.0 in the Brazilian automobile sector*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16816.pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).
- Atzeni, M.** (2021): Workers' organizations and the fetishism of the trade union form: toward new pathways for research on the labour movement? *Globalizations*, DOI: [10.1080/14747731.2021.1877970](https://doi.org/10.1080/14747731.2021.1877970).
- Basualdo, V., Bensusán, G., Julián-Vejar, D.** (2021): Automation and robotization of production in Latin America: Problems and challenges for trade unions in the cases of Argentina, Mexico and Chile, in: Plaw A., Gurgel, B. C. und Plascencia, D. R. (Hrsg.): *The Politics of Technology in Latin America. Volume 1: Data Protection, Homeland Security and the Labor Market (1st ed.)*. New York: Routledge, 127–142.
- Behrens, M., Hamann, K. und Hurd, R.** (2004): Conceptualizing Labour Union Revitalization, in: Frege, C. M. und Kelly, J. (Hrsg.): *Varieties of Unionism – Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: Oxford University Press, 11–29.
- Breman, J. und van der Linden, M.** (2014): Informalizing the economy: The return of the social question at a global level, in: *Development and Change*, 45 (5), 920–940.
- Brinkmann, U./Choi, H.-L./Detje, R./Dörre, K./Holst, H./Karakayali, S./Schmalstieg, C.** (2008): *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Coriat, B.** (1979): *L'Atelier et le chronomètre: essai sur le taylorisme, le fordisme et la production de masse*. Paris: Christian Bourgeois éditeur.
- Delfanti, A.** (2021): Machinic dispossession and augmented despotism: Digital work in an Amazon warehouse, in: *New Media & Society*, 23(1), 39–55.
- Dirksen, U. und Herberg, M.** (2021): *Trade Unions in Transformation 4.0 – Stories of unions confronting the new world of work*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/17798-20210602.pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).
- Fichter, M., Ludwig, C., Schmalz, S., Schulz, B. und Steinfeldt, H.** (2018): *The Transformation of Organised Labor. Mobilising Power Resources to Confront 21st Century Capitalism*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/14589.pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).
- Fisher B.** (2020) *Unlikely Unionists: Organised labour in the Israeli ICT sector*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/16631.pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).
- Ford, M. und Honan, V.** (2019): The limits of mutual aid: emerging forms of collectivity among app-based transport workers in Indonesia, in: *Journal of Industrial Relations*, 62 (4), 528–548.
- Ganz, M.** (2009): *Why David Sometimes Wins: Leadership, Organization, and Strategy in the California Farm Worker Movement*. Oxford: Oxford University Press.
- Helmerich, N., Raj-Reichert, G. und Zajak, S.** (2021): Exercising associational and networked power through the use of digital technology by workers in global value chains, in: *Competition & Change*, 25(2), 142–166.
- Hobsbawm, E. J.** (1952): The machine breakers, in: *Past & Present*, 1, 57–70.
- Howcroft, D. und Bergvall-Kåreborn, B.** (2019): A typology of crowdwork platforms, in: *Work, Employment and Society*, 33 (1), 21–38.
- Huws, U.** (2016): Logged labour: A new paradigm of work organisation?, in: *Labour & Globalisation*, 10(1), 7–26.

- Joyce, S. und Stuart, M.** (2021): Trade union responses to platform work: an evolving tension between mainstream and grassroots approaches, in: Drahoakoupi, J. und Vandaele, K. (Hrsg.): *A modern guide to labour and the platform economy*. Cheltenham: Edward Elgar, erscheint in Kürze.
- Kern, H. und Schumann, M.** (1984): *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. Bestandsaufnahme, Trendbestimmung*. München: Beck.
- Levinson, M.** (2006): *The box: how the shipping container made the world smaller and the world economy bigger*. New Jersey: Princeton University Press.
- Manga, E., Hamilton, P. und Kisingu, S.** (2020): *Riding on a union app. Uganda's public transport workers' digital response to platforms*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16849-20201203.pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).
- Marx, K.** (1976): *Capital. A Critique of Political Economy*. New York: Penguin Books.
- Minter, K.** (2017): Negotiating labour standards in the gig economy: Airtasker and Unions in New South Wales, in: *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 438–454.
- Müller-Jentsch, W.** (1999): *Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*. Schriftenreihe Industrielle Beziehungen. München: Rainer Hampp Verlag.
- Niebler, V. und Kern, A.** (2020): *Organising YouTube. A novel case of platform worker organising*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16535-20210225.pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).
- Offe, C. und Wiesenthal, H.** (1980): Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form, in: *Political Power and Social Theory*, 1, 67–115.
- Panimbang, F., Arifin, S., Riyadi, S. und Septi Utami, D.** (2020): *Exploitation by algorithms. Drivers' contestation of app-based transport in Indonesia*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16599.pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).
- Panimbang, F.** (2021): Solidarity across boundaries: a new practice of collectivity among workers in the app-based transport sector in Indonesia. *Globalizations*, DOI: [10.1080/14747731.2021.1884789](https://doi.org/10.1080/14747731.2021.1884789).
- Perelman, L., Mangini, M., Perrot, B., Belén Fierro, M. und Sol Garbarz, M.** (2020): *Proudly delivered by APP. The struggle of Latin America's first union for platform workers*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16615.pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).
- Pittaluga, L., Giudice, S., Peluffo, A. und Otero, N.** (2020): *Banking on training and pensions. How a Uruguayan union negotiates automation in the financial sector*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16585.pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).
- Schaefers, K. und Schroth, J.** (2020): *Shaping Industry 4.0 on Workers' Terms. IG Metall's »Work+Innovation« Project*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16815&ty=pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).
- Schmalz, S., Ludwig, C. und Webster, E.** (2018): The Power Resources Approach: Developments and Challenges, in: *Global Labour Journal*, 9(2), 113–134.
- Schmalz, S. und Weinmann, N.** (2016): Between Power and Powerlessness: Labor Unrest in Western Europe in Times of Crisis. *Perspectives on Global Development and Technology*, 15(5), 543–566.
- Schmalz, S. und Dörre, K.** (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen*, 21(3), 217–237.
- Schiller, D.** (1999): *Digital Capitalism: Networking the Global Market System*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Scholz, T. und Schneider, N.** (2016): *Ours to Hack and to Own: The Rise of Platform Cooperativism, a New Vision for the Future of Work and a Fairer Internet*. OR Books.
- Silver, B. J.** (2005): *Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870*. Berlin/Hamburg: Assoziation A.
- Spatari, S. und Guga, M.** (2020): *Back to bargaining in banking. How digitalisation plays Romanian trade unions an upper hand*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16580-20201012.pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).
- Srnicek, N.** (2016): *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity.
- Stinchcombe, A. L.** (1965): Social structure and organizations, in: March, J. G. (Hrsg.): *Handbook of organizations*. Chicago: Rand-McNally, 142–193.
- Tarrow, S.** (1993): Cycles of Collective Action. *Social Science History*, 17(2), 281–307.
- Thorsrud, E. und Emery, F. E.** (1970): Industrial Democracy in Norway. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 9(2), 187–196.
- Tilly, C.** (1986): *The Contentious French: Four Centuries of Popular Struggle*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Tonelson, A.** (2002): *The Race to the Bottom. Why a Worldwide Worker Surplus and Uncontrolled Free Trade are Sinking American Living Standards*. Boulder/Oxford: Westview Press.
- Trappmann, V., Bessa, I., Joyce, S., Neumann, D., Stuart, M. und Umney, C.** (2020): *Global labour unrest on platforms. The case of food delivery workers*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16880.pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).
- United Nations Conference on Trade and Development UNCTAD** (2021): *Technology and Innovation Report 2021. Catching Technological Waves*. Geneva: United Nations. Online abrufbar unter: https://unctad.org/system/files/official-document/tir2020_en.pdf (aufgerufen am 4.9.2021).
- Vandaele, K.** (2018): *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*. Working Paper 2018.05. Brussels: ETUI.
- Vandaele, K.** (2020): *From street protest to 'improvisational unionism'. Platform-based food-delivery couriers in Belgium and the Netherlands*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16608.pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).
- Vandaele, K.** (2021): Collective resistance and organizational creativity amongst Europe's platform workers: a new power in the labour movement?, in: Haider, J. und Keune, M. (Hrsg.): *Work and labour relations in global platform capitalism*. Cheltenham/Geneva: Edward Elgar/ILO, erscheint in Kürze.
- Van der Linden, M.** (2008): *Workers of the World. Essays toward a Global Labor History*. Studies in global social history, Volume 1, Leiden: Brill.
- Visser, J.** (2012): The rise and fall of industrial unionism. *Transfer*, 18 (2), 129–141.
- Weber, M.** (1978): *Max Weber Selections in Translation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Webster, E., Ludwig, C., Masikane, F. und Spooner, D.** (2021): Beyond traditional trade unionism: innovative worker responses in three African cities. *Globalizations*, DOI: [10.1080/14747731.2021.1874253](https://doi.org/10.1080/14747731.2021.1874253).
- Wood, A. J., Lehdonvirta, V., Graham, M.** (2018): Workers of the Internet Unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries, in: *New Technology, Work and Employment*, 33(2), 95–112.
- Yun, A.** (2020): *Safety for the public, rights for the driver. South Korea's transport workers campaign for safe rates*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16848.pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).
- Zuboff, S.** (2019): Surveillance Capitalism and the Challenge of Collective Action, in: *New Labor Forum*, 28(1), 10–29.

ANHANG

Tabelle 1:
Überblick über die (Fall-)Studien des TUIT 4.0-Projektes

Sektor	Land	Autor_innen	Título del estudio
Automobil-Industrie	Brasilien	Ariella Silva Araujo	Deploying Historical Strength to Shape the Future. SMABC and Industry 4.0 in the Brazilian automobile sector (Die Nutzung historischer Stärke für die Gestaltung der Zukunft. SMABC und Industrie 4.0 in der brasilianischen Automobilbranche)
Bankensektor	Rumänien	Ştefan Guga und Marcel Spatari	Back to Bargaining in Banking. How digitalisation plays Romanian trade unions an upper hand (Zurück zu Tarifverhandlungen im Bankensektor. Wie die Digitalisierung den rumänischen Gewerkschaften zugutekommt)
Bankensektor	Uruguay	Lucía Pittaluga, Soledad Giudice, Aníbal Peluffo und Natalia Otero. In Zusammenarbeit mit Agustín Correa und Federico Lacaño	Banking on Training and Pensions. How a Uruguayan union negotiates automation in the financial sector. (Auf Fortbildung und Rente setzen. Wie eine Gewerkschaft in Uruguay über die Automatisierung des Bankensektors verhandelt)
Kreativbranche	Weltweit, vor allem Deutschland	Valentin Niebler und Annemarie Kern	Organising Youtube. A novel case of platform worker organising (Organising YouTube. Neue Formen der Organisation von Plattform-Arbeiter_innen)
Lebensmittel-Lieferdienst	Argentinien	Laura Perelman, Marcelo Mangini, Bárbara Perrot, Ma-ria Belén Fierro und Martina Sol Gar-barz	Proudly Delivered by APP. The struggle of Latin America's first union for platform workers (Mit Stolz geliefert von APP. Der Kampf der ersten Gewerkschaft für Plattformarbeiter_innen in Lateinamerika)
Lebensmittel-Lieferdienst	Belgien und Niederlande	Kurt Van-daele	From Street Protest to »Improvisational Unionism«. Platform-based food delivery couriers in Belgium and the Netherlands (Von Straßenprotesten zum »improvisierten Gewerkschaftswesen«. Plattformbasierte Essenslieferant_innen in Belgien und den Niederlanden)
Lebensmittel-Lieferdienst	Weltweit	Vera Trappmann, Ioulia Bessa, Simon Joyce, Denis Neu-mann, Mark Stuart und Charles Umney	Global Labour Unrest on Platforms. The case of food delivery workers (Globale Arbeiterunruhen auf Plattformen. Der Fall der Essenslieferant_innen)
IKT-Sektor	Israel	Ben Fisher	Unlikely Unionist. Organised labour in the Israeli ICT sector (Unerwartete Gewerkschafter_innen. Organisierte Arbeitnehmer_innen im israelischen IKT-Sektor)
Fertigungs-Industrie	Deutschland	Kathrin Schäfers und Jochen Schroth	Shaping Industry 4.0 on Workers' Terms. IG Metall's »Work+Innovation« Project (Industrie 4.0 im Sinne der Beschäftigten. Das Projekt »Arbeit+Innovation« der IG Metall)
Transportsektor	Uganda	Erick Manga, Paula Hamilton und Stephenson Kisingu	Riding on a Union APP Uganda's Public Transport Workers' Digital Response to Platforms (Fahren für eine Gewerkschafts-APP. Ugandas ÖPNV-Beschäftigte und ihre digitale Antwort auf Plattformen)
Transportsektor	Indonesien	Fahmi Panimbang, Syarif Arifin, Sugeng Riyadi und Dina Septi Utami	Resisting Exploitation by Algorithms. Drivers' Contestation of App-based Transport in Indonesia (Widerstand gegen die Ausbeutung durch Algorithmen. Der Kampf der Fahrer_innen im App-basierten Transportsektor Indonesiens)
Transportsektor	Südkorea	Aelim Yun	Safety for the Public, Rights for the Driver. South Korea's transport workers campaign for safe rates (Sicherheit für die Öffentlichkeit, Rechte für die Fahrer_innen. Südkoreas Transportarbeiter_innen kämpfen um sichere Tarife)

Quelle: eigene Darstellung der Autor_innen.

Tabelle 2:

Kämpfe und Machtressourcen der organisierten Arbeitnehmerschaft angesichts der digitalen Transformation

	Organisationsmacht	Institutionelle Macht	Gesellschaftliche Macht	Strukturelle Macht
Etabliert - Defensiv-kampf	<ul style="list-style-type: none"> – stärken, mobilisieren – offene Organisation (Angestellte, Prekäre, Selbstständige/ Freiberufler) – Verhandlungsgeschick anwenden – Kompetenz in neuen Thematiken aufbauen – Nutzung der transnationalen Arena 	<ul style="list-style-type: none"> – bestehende Verhandlungsarenen nutzen – Gestaltung des Einsatzes neuer Technologien (»Keine neue Technologie ohne Zustimmung der Gewerkschaft/des Betriebsrats«) – innovative Lösungen (Pensionsfonds AEBU) – gemeinsame Initiativen schaffen (Lernfabrik) 	<ul style="list-style-type: none"> – Diskurs über die »Gestaltung des Wandels« aufbauen 	<ul style="list-style-type: none"> – Kompetenzen aufbauen – Ausbildung/Fortbildung/ Bildungspolitik – Einflussnahme auf die Investitionspolitik
Aufstrebend – Offensivkampf	<ul style="list-style-type: none"> – Schaffung von Basisinitiativen für Bedürfnisse und Identität von Arbeitnehmer_innen – Allianzen zwischen »etablierten« Gewerkschaften und neuen Basisinitiativen – Gewerkschaften, die sich für die Integration von Stamarbeiter_innen und prekär Beschäftigten (oder: formellen und informellen) Arbeiter_innen einsetzen – internationale Solidarität entwickeln 	<ul style="list-style-type: none"> – die Verhandlungsagenda auf den technologischen Wandel ausweiten – Nutzung von juristischem Fachwissen zur Anwendung bestehender Gesetze und Prozessstrategien – neue Regelungen schaffen (Arbeitnehmerstatus, soziale Sicherheit), die den Mangel an regulatorischer und institutioneller Sicherheit sowie Schlupflöcher im Arbeitsrecht und Verstöße gegen bestehende Vorschriften beheben (Regelungen zu sicheren Tarifen in Korea) – Kämpfe um die rechtliche Anerkennung neuer Gewerkschaftsorganisationen 	<ul style="list-style-type: none"> – den Diskurs über digitale Arbeit umwandeln: aus »innovativ« wird »Arbeitnehmer brauchen Schutz« – Aufbau technologiebezogener Koalitionen 	<ul style="list-style-type: none"> – disruptive Kapazitäten digital und analog nutzen, um Druck auf Unternehmen auszuüben – Plattformbasierte Kooperativen als alternative Möglichkeit zur Schaffung von Arbeitsplätzen

Quelle: eigene Darstellung der Autor_innen.

ÜBER DIE AUTOR_INNEN

Victoria Basualdo ist Forscherin am Nationalen Rat für Wissenschaftliche und Technologische Forschung (CONICET) und an der Lateinamerikanischen Fakultät für Sozialwissenschaften (FLACSO) in Argentinien. Ihre Forschung konzentriert sich auf die Transformation von Arbeitsbeziehungen und gewerkschaftlichen Strategien in Argentinien und Lateinamerika seit der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts bis heute.

Hugo Dias ist Forscher am Brasilianischen Zentrum für Studien in Gewerkschaftswesen und Arbeitsökonomik (CESIT) und Professor am Institut für Wirtschaftswissenschaften der Universität von Campinas (UNICAMP).

Mirko Herberg koordiniert das Projekt »Internationale Gewerkschaftspolitik« der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin, Deutschland. Er war zuvor als FES-Landesdirektor in Kame-run und auf den Philippinen tätig.

Stefan Schmalz ist Forschungsgruppenleiter am Max-Weber-Kolleg für Kultur- und Sozialwissenschaftliche Studien der Universität Erfurt. Seine Forschung konzentriert sich auf Gewerkschaften, Arbeitsbeziehungen, politische Ökonomie und Entwicklungsforschung.

Melisa R. Serrano ist Professorin an der Schule für Arbeit und Arbeitsbeziehungen (SOLAIR) der Universität der Philippinen. Ihre Forschungsinteressen gelten der kollektiven Vertretung von Arbeitnehmer_innen in nichtstandardisierten und informellen Beschäftigungsverhältnissen, der gewerkschaftlichen Erneuerung und Wiederbelebung, der Gleichstellung der Geschlechter in Gewerkschaften in Asien sowie alternativen sozioökonomischen Arbeitsparadigmen.

Kurt Vandaele ist Senior Researcher am Europäischen Gewerkschaftsinstitut in Brüssel. Seine Forschungsinteressen umfassen die Erneuerung von Gewerkschaften, das kollektive Handlungsrepertoire von Arbeitnehmer_innen, Plattformökonomie und politische Ökonomie in Belgien und den Niederlanden.

IMPRESSUM

Herausgeberin:
Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. | Godesberger Allee 149 |
53175 Bonn | Deutschland

E-Mail:
info@fes.de

Registernr.: VR2392
Vereinsregister Bonn
Amtsgericht Bonn

Vorsitzender: Martin Schulz
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied:
Dr. Sabine Fandrych

Verantwortlich:
Mirko Herberg | Internationale Gewerkschaftspolitik
Tel.: +49-30-269-35-7458 | Fax: +49-30-269-35-9255

www.fes.de/gewerkschaften

Kontakt/Bestellung:
Julia.Schultz@fes.de

Übersetzung: Claudia Riefert, M.A.

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

© 2021