

AI



Studien

Das Online-Journal der Sektion
Arbeits- und Industriosozologie in der
Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS)

2024

Jahrgang

Heft

17

01

AIS-Studien – Das Online-Journal
der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie
in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS)
ISSN 1866-9549 | www.ais-studien.de

Kreis der Herausgeber/-innen

Prof. Dr. Karina Becker, Duale Hochschule Gera-Eisenach

Dr. Wolfgang Dunkel, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München)

Dr. Natalie Grimm, Georg-August-Universität Göttingen/SOFI

Dr. Tine Haubner, Friedrich-Schiller-Universität, Jena

Prof. Dr. Hajo Holst, Universität Osnabrück

Prof. Dr. Heike Jacobsen, BTU Cottbus-Senftenberg (Sprecherin des Hg.-Kreises)

Prof. Dr. Frank Kleemann, Universität Duisburg-Essen

Prof. Dr. Nick Kratzer, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München)

Prof. Dr. Martin Krzywdzinski, WZB Berlin und Weizenbaum Institut Berlin

Prof. Dr. Nicole Mayer-Ahuja, Georg-August-Universität Göttingen/SOFI

Prof. Dr. Sabine Pfeiffer, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Prof. Dr. Stefan Sauer, Fachhochschule Kempten

Prof. Dr. Mascha Will-Zocholl, Hessische Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit

Redaktion

Die Textarbeiter – Freies Lektorat
Franziska Engelmann & Ronny Reißmüller GbR
Further Straße 7
D-09113 Chemnitz
www.die-textarbeiter.de

Solidarität und Zusammenhalt in der Arbeitswelt. Aktuelle Herausforderungen und Perspektiven

Jahrgang 17 | Heft 1 | Mai 2024

Inhalt

Natalie Grimm, Tine Hauber, Stefan Rüb	Solidarität und Zusammenhalt in der Arbeitswelt. Aktuelle Herausforderungen und Perspektiven – Editorial	4
Fabian Hoose, Fabian Beckmann	Solidarität in atomisierten Arbeitsformen. Empirische Erkenntnisse zu Interessenlagen von (solo-)selbstständigen Plattformarbeitenden	8
Nelli Feist, Jasmin Schreyer	Brüchige Solidarität in der Gig Economy: Zwischen Zusammenhalt und Individualismus	23
Milena Prekodravac	Solidaritätsverständnisse von Betriebsratsvorsitzenden	38
Richard Detje, Dieter Sauer	Solidarität als Lernprozess. Zur Aktualität kollektiver Widerstandserfahrungen	54
Nina Hossain	„Neo-Vergemeinschaftung“ in der Gaming Industrie. Zur Relevanz emotionaler (Schein-)Solidarität in der spätmodernen Arbeitswelt	70
Katharina Mojescik	Solidaritätsbeziehungen im Wandel: Eine Analyse der Auswirkungen von Ortsunabhängigkeit am Beispiel digitaler Nomad*innen	84
Mathias Berek, Stefanie Börner, Dieter Sauer, Berthold Vogel im Gespräch	Zusammenhalt oder Solidarität? Eine kritische Reflexion	98

Solidarität und Zusammenhalt in der Arbeitswelt. Aktuelle Herausforderungen und Perspektiven – Editorial

Natalie Grimm, Tine Haubner, Stefan Rüb¹

Angesichts technologischer Fortschritte, ökologischer, sozialer und demografischer Herausforderungen im Kontext multipler Krisen stehen Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeitswelt vor weitreichenden Veränderungsprozessen. Auch Solidarität und Zusammenhalt unter Arbeitnehmer*innen stehen unter dem Einfluss dieser dynamischen Entwicklungen. Digitalisierung, Dekarbonisierung und ökologische Transformation, aber auch die Neuordnung der transnationalen Liefer- und Wertschöpfungsketten gehen mit Unternehmens- und Branchenrestrukturierungen sowie Spaltungen an den Arbeitsmärkten einher, die nicht ohne soziale Verwerfungen erfolgen und die Konflikthaftigkeit der Arbeitswelt potenziell steigern. Die Ausweitung mobiler Arbeit befördert eine räumliche Individualisierung von Belegschaften, die Fragen nach der Zukunft des kollegialen Zusammenhalts im Betrieb und nach den Möglichkeiten einer solidarischen Interessenorganisation auf die Tagesordnung setzt. Die COVID-19-Pandemie hat außerdem die Bedeutung von virtuellen Arbeitsumgebungen hervorgehoben. Während diese auf der einen Seite Flexibilität bieten, können sie auf der anderen Seite zu sozialer Isolation und (neuen) Ungleichheiten zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen führen und den Zusammenhalt innerhalb der Belegschaft schwächen. Aber auch generationsbezogene unterschiedliche Ansprüche und Bedürfnisse an Arbeit und Leben stellen eine Herausforderung für Solidarisierungsprozesse im Arbeitskontext dar.

Mit dem Wandel von Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation ändern sich ebenfalls die Grundlagen, auf denen Solidarität und kollegialer Zusammenhalt basieren. Zentrale Befunde der Arbeits- und Industriesoziologie der letzten Jahrzehnte – gefasst in Begriffen wie Flexibilisierung, Fragmentierung oder Prekarisierung – weisen darauf hin, dass Spaltungen und

¹ Dr. Natalie Grimm, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt (FGZ) Göttingen, E-Mail: natalie.grimm@sofi.uni-goettingen.de; Jun.-Prof. Dr. Tine Haubner, Fakultät für Gesundheitswissenschaften, Universität Bielefeld, E-Mail: tine.haubner@uni-bielefeld.de; Dr. Stefan Rüb, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt (FGZ) Göttingen, E-Mail: stefan.rueb@sofi.uni-goettingen.de

Fliehkräfte in der Arbeitswelt an Bedeutung gewonnen haben. Zugleich sind Solidarität und kollegialer Zusammenhalt zentrale Mittel und Machtressourcen, Beschäftigteninteressen durchzusetzen, die Arbeitszufriedenheit zu steigern und Arbeitsanforderungen durch informelle Organisation leichter zu bewältigen. Während in der Arbeits- und Industriosozologie der Solidaritätsbegriff im Kontext betrieblicher Interessenorganisation im Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit eine lange Tradition hat, bestimmt der Begriff des „gesellschaftlichen Zusammenhalts“ in den letzten zehn Jahren den öffentlichen und politischen Diskurs wie kaum ein anderer und hat den Solidaritätsterminus auf Gesellschaftsebene tendenziell verdrängt.

Vor diesem Hintergrund beschäftigte sich die eintägige, online stattfindende Herbsttagung 2023 der Sektion Arbeits- und Industriosozologie in Kooperation mit dem Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt (FGZ) – Standort Göttingen mit unterschiedlichen Erscheinungsformen von Solidarität und Zusammenhalt in der Arbeitswelt, deren Entstehungs- und Reproduktionsbedingungen, Fragen solidarischer gewerkschaftlicher Interessenorganisation sowie unterschiedlichen Bedeutungsgehalten beider Begriffe. Die vorliegende Ausgabe der AIS-Studien enthält alle Beiträge der Tagung sowie die schriftliche Dokumentation der reichhaltigen Abschlussdiskussion. Auch wenn der Call for Papers sehr dezidiert nach beiden Phänomenen – Zusammenhalt und Solidarität – gefragt hat, beziehen sich die Beiträge nahezu ausschließlich auf Konzepte der Solidarität und diesbezügliche aktuelle Herausforderungen sowie Perspektiven in der Arbeitswelt. Dies liegt sicherlich darin begründet, dass der Begriff des Zusammenhalts bisher weniger Eingang in arbeitssoziologische Debatten gefunden hat, obwohl er im politischen und gesellschaftlichen Diskurs eine immer wichtigere Rolle spielt und ganz basale soziologische Fragen zum gesellschaftlichen Miteinander aufwirft.

Um das Verhältnis von Solidarität und Zusammenhalt näher zu beleuchten, haben wir *Mathias Berek, Stefanie Börner, Dieter Sauer und Berthold Vogel* im Rahmen der AIS-Herbsttagung 2023 dazu eingeladen, sich aus ihrer Forschung und Disziplin heraus in einer Podiumsdiskussion kritisch mit den beiden Begriffen auseinanderzusetzen. Diese inhaltlich reichhaltige und wertvolle Diskussion haben wir schriftlich dokumentiert und nach einer redaktionellen Überarbeitung als Schlusskapitel „*Zusammenhalt oder Solidarität? Eine kritische Reflexion*“ mit in diese Ausgabe der AIS-Studien aufgenommen. Diskutiert wird hier u. a., inwiefern in der Zusammenschau der beiden Begriffe Zusammenhalt eher auf einer Struktur- und Integrationsebene und Solidarität eher auf der Handlungs- und Konfliktebene zu verorten ist.

In der Reihenfolge der Beiträge finden sich zunächst die Artikel der AIS-Tagung, die sich vor allem mit den verschiedenen aktuellen Herausforderungen in Bezug auf Solidaritätsaspekte in der heutigen Arbeitswelt befassen. Dabei stehen erstens die Solidarität in der Plattformökonomie (Fabian Beckmann & Fabian Hoose; Jasmin Schreyer & Nelli Feist), zweitens die betriebliche Solidarität (Milena Prekodravac; Richard Detje & Dieter Sauer) und drittens subjektorientierte Perspektiven auf Solidarität (Nina Hossain; Katharina Mojescik) im Fokus. Es geht hier insbesondere um aktuelle Erscheinungsformen (Verständnisse, Praktiken) und Veränderungsprozesse von Solidarität in der Arbeitswelt, die sich nach Berufsgruppen und Wirtschaftsbereichen differenzieren lassen. Gefragt wird in den Beiträgen nach neuen (Un-)Möglichkeiten solidarischen Handelns und welche Rolle dabei veränderte Arbeitsprozesse, Kooperationserfordernisse, Managementpraktiken und Betriebskulturen spielen. In diesem

Zusammenhang wird ebenfalls diskutiert, wie sich durch die Flexibilisierung, Fragmentierung, Globalisierung und Prekarisierung der Arbeit, aber auch im Zuge der ökologischen und digitalen Transformation die strukturellen Bedingungen für die Entstehung von Solidarität verändern.

Fabian Hoose und Fabian Beckmann beschäftigen sich mit Solidarität in modernen Arbeitsformen, insbesondere bei (solo-)selbstständigen Plattformarbeitenden. Sie zeigen, dass traditionelle Institutionen zur Arbeitsregulierung und Sozialversicherung angesichts der Individualisierung von Arbeit an Grenzen stoßen. Der Beitrag untersucht mittels eines Mixed-Methods-Designs, ob und inwieweit unter Plattformarbeitenden Anzeichen für solidarisches Handeln zu finden sind und ob die bestehenden Institutionen des deutschen Modells noch eine Orientierungsfunktion haben.

Eine spezielle Gruppe von Plattformarbeitenden haben *Jasmin Schreyer und Nelli Feist* in ihrem Artikel im Blick, indem sie die Initiative „Liefern am Limit“ von Kurierfahrer*innen verschiedener Plattformunternehmen in Deutschland analysieren. Die Entwicklung der Initiative nachzeichnend unterscheiden die Autorinnen die Phasen der Identifikation, der Professionalisierung und der Gegenwehr (Voice). Ihre Untersuchung verdeutlicht, wie durch die Nutzung sozialer Medien organisatorische und diskursive Macht generiert werden kann, um den begrenzten rechtlichen Einflussmöglichkeiten entgegenzuwirken. Im Vergleich der Beiträge von Hoose/Beckmann und Schreyer/Feist wird so u.a. deutlich, dass sich Beschäftigtengruppen wie Plattformarbeiter*innen und Kurierfahrer*innen auch hinsichtlich ihrer Bereitschaft zu Solidarität stark unterscheiden. So ist es eine offene Frage kontingenter Prozesse der Arbeits- und Interessenorganisation, ob sich unter dem Druck selbst hochflexibilisierter und individualisierter Beschäftigungsverhältnisse dennoch Formen und Praktiken der Solidarität ausbilden.

Milena Prekodranac beschäftigt sich mit den Solidaritätsverständnissen von Betriebsratsvorsitzenden, deren Spannweite sie entlang von drei Fallbeispielen illustriert. Sie zeigt, dass nicht allein betriebliche Problemkonstellationen, sondern ebenso biografische Erfahrungen und Lebensverläufe das Solidaritätsverständnis von Betriebsratsvorsitzenden und darüber auch die strategische Ausrichtung ihrer Betriebsratsarbeit prägen.

Anhand ihrer Studie „Solidarität in den Krisen der Arbeitswelt. Aktualität kollektiver Widerstandserfahrungen“ und der dort untersuchten betrieblichen Fallbeispiele entwickeln *Richard Detje und Dieter Sauer* einen Solidaritätsbegriff, der am arbeitsweltlichen Bezug festhält und gleichzeitig die dichotomische Struktur der Arbeitswelt, den Gegensatz von Kapital und Arbeit, weiterhin für konstitutiv befinden.

Nina Hossain gewährt in ihrem Beitrag Einblicke in die Welt der Gaming-Industrie, in der traditionelle Formen betrieblicher Solidarität und Interessenorganisation als veraltet gelten. Stattdessen, so wird aus dem Kontext eines Forschungsprojektes zu Emotionen in der spätmodernen Arbeitswelt gezeigt, lassen sich Prozesse der Herausbildung hochgradig emotional aufgeladener „Neogemeinschaften“ beobachten, die eine Form der Scheinsolidarität praktizieren und Praktiken der Selbstausbeutung verschleiern.

Katharina Mojescik untersucht anhand einer Analyse der internationalen Forschungsliteratur die Solidaritätspraktiken digitaler Nomad*innen. Sie zeigt, dass diese sich nationalen Solidar-

systemen entziehen, indem sie im globalen Norden ihr Erwerbseinkommen erzielen, aber ihren Lebensmittelpunkt in den globalen Süden verlagern. Und sie diskutiert, inwiefern sich unter den digitalen Nomad*innen selbst neue partikuläre Solidargemeinschaften herausbilden.

Solidarität in atomisierten Arbeitsformen

Empirische Erkenntnisse zu Interessenlagen von (solo-)selbstständigen Plattformarbeitenden

Fabian Hoose , Fabian Beckmann ¹

Zusammenfassung: Nicht nur die kollektiv-solidargemeinschaftlichen Institutionen der Arbeitsregulierung und des Sozialschutzes stoßen bei Plattformarbeit an Grenzen – auch die Voraussetzungen für kollektive Interessen und solidarische Handlungsformen entlang der institutionalisierten Strukturierung von Erwerbsarbeit sind hier ungünstig; nicht zuletzt, weil Plattformunternehmen gezielt individualisierte Arbeitsformen fördern. Vor diesem Hintergrund untersucht der Beitrag auf Basis eines Mixed-Methods-Designs, ob sich unter Plattformarbeitenden Hinweise für solidarisches Handeln finden und in welchem Maße die kollektiv-solidargemeinschaftlichen Institutionen des deutschen Modells hier (noch) eine Orientierungsfunktion besitzen. Die Befunde zeichnen ein ambivalentes Bild: einerseits findet sich eine verbreitete Skepsis gegenüber kollektiver Regulierung von Plattformarbeit auf Seiten der Plattformselbstständigen und eine individuelle Abkehr von kollektiv-solidargemeinschaftlichen Institutionen der Arbeitsregulierung und des Sozialschutzes. Andererseits zeigt sich ein substantieller Teil der untersuchten Plattformarbeitenden offen für kollektive Formen der Interessenartikulation, die aber nicht zwangsläufig in den etablierten Akteurs- und Organisationskonstellationen münden müssen.

Abstract: It is not only the collective and solidarity-based institutions of labour regulation and social protection that reach their limits in platform work – also the conditions for collective interests and action along the institutionalised structuring of employment are unfavourable here. Platform companies promote an individualisation of work. Against this background and based on a mixed-methods design, the article investigates whether self-employed platform workers seek collective forms of action and to what extent the established labour and welfare state institutions (still) have an orientating function here. The findings are ambivalent: on the one hand, there is widespread skepticism towards collective regulation and solidarity-based institutions of labour regulation. On the other hand, a substantial amount of platform workers is open to collective forms of interest articulation, however, not necessarily within the framework of established players and organisational forms.

¹ Dr. Fabian Hoose, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen, E-Mail: fabian.hoose@uni-due.de; Dr. Fabian Beckmann, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen, E-Mail: fabian.beckmann@uni-due.de

1 Einleitung und Fragestellung

Die Arbeit auf oder über Online-Plattformen hat in den vergangenen Jahren nicht nur rasant an quantitativer Bedeutung gewonnen, sondern erfährt auch arbeitssoziologisch verstärkt Aufmerksamkeit als Beispiel hyperflexibler Arbeitsformen. Diskutiert werden zwei Seiten der Erwerbstätigkeit über Plattformen: Einerseits Selbstbestimmung und individuelle Gestaltungsfreiheit von Arbeit, welche jedoch andererseits häufig mit instabilen und unsicheren Arbeitsverhältnissen einhergeht (Schüßler et al. 2021). In diesem Arbeitsmarktsegment mit seinen vielfältigen Beschäftigungsfeldern verdichten sich verschiedene De-Standardisierungsprozesse von Arbeit. Das Gros von Plattformarbeit – insbesondere in seinen ortsungebundenen Formen – ist als formale (Solo-)Selbstständigkeit organisational-kontraktuell entgrenzt, räumlich entbetrieblicht und hierdurch sozial anonymisiert (Schor/Vallas 2023). Da die Fixpunkte betrieblicher abhängiger Beschäftigung fehlen, üben die zwei zentralen Säulen institutionalisierter Solidarität des deutschen Erwerbsmodells – das duale System der Arbeitsbeziehungen und die Sozialversicherungen – in Plattformarbeitsmärkten bislang so gut wie keine Prägekraft aus (Beckmann/Hoose 2022). Folglich treffen kollektive Probleme im Bereich der Plattformarbeit – etwa niedrige Löhne, fehlende soziale Absicherung und intransparente Steuerungsmodi und Machtasymmetrien zugunsten der Plattformunternehmen – auf individuelle Interessen und Beschäftigungskonstellationen von mehr oder weniger atomisierten Plattformarbeitenden.

Nicht nur die kollektiv-solidargemeinschaftlichen Institutionen der Arbeitsregulierung und des Sozialschutzes stoßen hier an Grenzen, sondern auch die Voraussetzungen für die Herausbildung kollektiver Interessen und Handlungsformen entlang der etablierten institutionalisierten Strukturierung von Erwerbsarbeit (Hoose/Haipeter 2021). Ähnlich Durkheims Überlegungen zu Solidarität in modernen arbeitsteiligen Gesellschaften (1992 [1893]) zeigt sich hier in neuer Form das grundsätzliche Spannungsverhältnis zwischen einer zunehmenden Individualisierung und den vorhandenen Quellen sozialer Solidarität. Da Institutionen zunehmend reflexiv werden (Beck 1986), stellt sich die Frage, in welchem Maße sich in den atomisierten Arbeitsverhältnissen der Plattformökonomie die Entstehungsbedingungen und Erscheinungsformen von Solidarität verändern und in welchem Maße die kollektiv-solidargemeinschaftlichen Institutionen des deutschen Modells hier (noch) eine Orientierungsfunktion haben.

Dieser Beitrag nimmt die skizzierten Herausforderungen von Solidarität bei Plattformarbeit in den Blick. In Abschnitt 2 wird skizziert, wie Solidarität im deutschen Erwerbssystem als institutionalisierte Norm (Lessenich et al. 2020) auftritt. Anschließend werden im dritten Abschnitt die Erwerbsstrukturen im Feld der Plattformarbeit umrissen und im vierten Abschnitt Daten und Methodik der Untersuchung vorgestellt. Danach fragen wir, ob die institutionalisierte Solidarität mit diesem neuen Erwerbsfeld kollidiert und wie dort Tätige dies wahrnehmen. Dafür rücken wir empirisch Solidarität als individuelle Orientierung an Solidaritätsinstitutionen sowie als Handlungstypus in den Fokus der empirischen Betrachtung in Abschnitt 5. Ein abschließendes Fazit ordnet die empirischen Befunde ein.

2 Solidarität im deutschen Erwerbsmodell

Solidarität ist ein soziologisch amorphes Konzept, dessen Mehrwert für die soziologische Analyse unterschiedlich bewertet wird. Während Solidarität für einige Autor*innen zentraler Ausgangs- und Bezugspunkt soziologischer Analysen darstellt, werden gleichzeitig seine analytische Unschärfe und die häufig stark divergierenden Begriffsverständnisse hervorgehoben. So werde Solidarität nicht hinreichend von konkurrierenden Konzepten wie Loyalität, Reziprozität, Altruismus, Gerechtigkeit und Moral abgegrenzt (Höffe 2018). Nichtsdestotrotz kommt dem Solidaritätsbegriff in der soziologischen Theoriebildung eine wichtige Funktion zu. Prominent findet sich bei Durkheim die Unterscheidung zwischen *mechanischer* und *organischer* Solidarität. Während erstere Kennzeichen vormoderner Gesellschaften sei und sich innerhalb homogener Gruppen auf Basis eines Kollektivbewusstseins herausbilde, sei letztere kennzeichnend für moderne, d. h. arbeitsteilige und funktional differenzierte Gesellschaften, in denen Solidarität sich als Folge wechselseitiger Abhängigkeiten der Gesellschaftsmitglieder herausbilde (Durkheim 1992 [1893]). Hieraus abgeleitet kann – allen divergierenden Begriffsverständnissen zum Trotz – ein soziologischer Minimalkonsens identifiziert werden. Solidarität wird als Idee verstanden, wonach Mitglieder einer abgrenzbaren sozialen Gruppe wechselseitig im Zusammenhang zueinander stehen und gemeinschaftliche vor individuellen Interessen Vorrang haben (Kaufmann 2009; Bayertz 1998). Gleichwohl schließt solidarisches Handeln die Verfolgung von Eigeninteressen keineswegs aus, im Gegenteil: gerade die Erwartung, im Falle eigener Hilfsbedürftigkeit auf die Unterstützung der Solidargemeinschaft zählen zu können, kann eine wichtige Motivation für solidarisches Handeln darstellen (Fehmel 2020).

Hinsichtlich der empirischen Manifestation von Solidarität unterscheiden Schnabel und Tranow (2020) zwei dominante soziologische Perspektiven. In einer ersten wird Solidarität als Handlungstypus konzeptualisiert. Diese *akteurstheoretische* Perspektive nimmt die Bedingungen und Ausformungen solidarischen Handelns in den Fokus, das in der Regel als Kooperations- und Unterstützungshandeln konzeptualisiert wird, insofern Ideen der Gemeinschaftlichkeit und kollektiven Verantwortung dominant sind (ebd.: 9). Demgegenüber interessiert sich die *strukturtheoretische* Perspektive für Solidarität in ihren institutionalisierten Formen und betont damit ihre auf Dauer gestellten Formen, die formell oder informell festgeschrieben sind und Regelverstöße sanktionieren. Solidarität in seinen institutionalisierten Formen geht häufig solidarisches Handeln voraus, das sich über längere Zeit routinisiert und verstetigt. Insofern sind die akteurs- und strukturtheoretischen Perspektiven auf Solidarität komplementär. In ihren empirischen Ausformungen geht Solidarität nahezu immer mit Grenzziehungen einher, im Zuge derer eine Ingroup einer Outgroup Solidaritätsleistungen vorenthält. Sowohl als Handlungstypus als auch Institution ist Solidarität somit mehr selektiv denn universell. Dabei können sich die Begründungstypen für Grenzziehungen unterscheiden, wobei starke Solidarverpflichtungen „sich am ehesten unter der Bedingung geringer interner als signifikant anerkannter Differenzierung und hoher sozialer Interaktionsdichte der Mitglieder“ (Schnabel/Tranow 2020: 7) plausibilisieren und institutionalisieren.

Die hier umrissenen Annäherungen an Solidarität lassen sich am deutschen Erwerbsmodell exemplifizieren. Elementar ist die Bedeutung zweier zentraler Formen der institutionalisierten Solidarität: dem *dualen System der Arbeitsbeziehungen* und dem *Sozialversicherungssystem*. Während

ersteres eine wesentliche Demokratisierungsfunktion der Arbeitswelt darstellt und Beschäftigten die Möglichkeit für Mitbestimmung am Arbeitsplatz und die kollektive Regulierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen einräumt, stellt das System der sozialen Sicherung den kollektiv-solidargemeinschaftlichen Schutz vor den Risiken der modernen Industriegesellschaft dar. Ein gemeinsames Merkmal beider Solidaritätssäulen besteht nicht nur in ihrem starken Kollektivcharakter, sondern auch in ihren historischen Ursprüngen. Sowohl das System der Arbeitsbeziehungen als auch das Sozialversicherungssystem fußen auf solidarischem Handeln der Arbeiterklasse, ihrer kollektiven Interessenartikulation und der Problematisierung der sozialen Frage im 19. Jahrhundert. Exemplarisch zeigt sich hier der Nexus von Solidarität als Handlungstypus und Institution².

Beide Institutionengefüge stehen jedoch gleichsam beispielhaft für die oben angesprochene Neigung zu Grenzziehungen. Sie haben sich historisch vor dem Hintergrund spezifischer Normalitäten entwickelt, die auf Annahmen über Arbeits- und Erwerbsformen, häusliche und familiäre Arbeitsteilungen sowie kollektiv geteilte Vorstellungen demokratischer Beteiligungsformen in der Arbeitswelt basieren. Allen voran die starke Fokussierung auf abhängige, vom Haushalt getrennte und vergeschlechtlichte Normalarbeit ging mit institutionellen Schließungsprozessen und selektiven Solidaritäten einher, die sich bis heute auch in einem „dogmatische[n] Dualismus“ (Schlegel 2018: 294) des deutschen Arbeits- und Sozialrechts manifestieren. Gut regulierte und ausreichend sozial abgesicherte Erwerbsarbeit war Merkmal des vorrangig industriellen, männlich dominierten Arbeitsmarktkerns (Mückenberger 2010). Mit der zunehmenden Flexibilisierung und Heterogenisierung von Arbeit und Beschäftigung – allen voran der Tertiärisierung, Feminisierung und Atypisierung (Beckmann/Spohr 2022: 48-54) – gewannen Arbeitsmarktperipherien an Bedeutung, in denen Erwerbsarbeit deutlich häufiger jenseits kollektiver Regulierung und umfangreichen Arbeits- und Sozialschutz stattfindet. Vor dem Hintergrund sinkender Tarifbindungen und betrieblicher Mitbestimmungsmöglichkeiten sowie anhaltenden Flexibilisierungen abhängiger *und* selbstständiger Erwerbsarbeit verschärfen sich ungleiche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, erwerbsbezogene Risiken und Arbeitsmarktsegmentierungen (Kalleberg 2018). Die entstehenden Ungleichheitskonflikte sind insofern als Solidaritätskonflikte zu lesen, als dass sie Ausdruck einer selektiven und nachlassenden Prägekraft der etablierten kollektiv-solidargemeinschaftlichen Institutionen des deutschen Erwerbsmodells sind. Hieran anknüpfend beleuchten wir mit Plattformarbeit im Folgenden eine der jüngsten Herausforderungen des deutschen Erwerbsmodells und fragen nach der Orientierungsfunktion der „alten“ Solidaritätsinstitutionen sowie Präferenzen für solidarisches Handeln und kollektive Regulierung unter Plattformselfständigen.

² Bayertz (1998) weist demgegenüber kritisch auf eine Romantisierung wohlfahrtsstaatlicher Solidaritätsideale hin. Nicht nur ginge die Entstehung des Sozialversicherungssystems in Deutschland auf politische Machterhaltungsinteressen anstelle moralischer Ideen wechselseitiger Fürsorgepflichten zurück; es fehle darüber hinaus die Freiwilligkeit, denn „staatliche Sozialleistungen werden nicht durch freiwillige Spenden finanziert, sondern durch Steuern und Abgaben, die der Staat seinen Bürgern unter Androhung von Gewalt abfordert. Im Hinblick auf derart erzwungene Hilfeleistungen von >Solidarität< zu sprechen, ist kaum mehr als ein Euphemismus.“ (ebd.: 37).

3 Plattformökonomie als Feld individualisierter Erwerbsarbeit

Plattformarbeit hat in den vergangenen Jahren viel Aufmerksamkeit auf sich gezogen und insbesondere eine Debatte um die hier anzutreffenden Arbeitsbedingungen provoziert. Ein Grund hierfür ist das expansive Potential von Plattformunternehmen wie Amazon, Uber und Co.: Diese können über ihre digitalen, algorithmisch gesteuerten Organisationsstrukturen neue Märkte erschließen und bestehende Märkte disruptiv verändern (Kenney et al. 2021).

Der grundlegende Mechanismus von Plattformarbeit besteht in der Auslagerung und Vermittlung zwischen Arbeits- oder Dienstleistungsangebot und -nachfrage über digitale plattformbasierte Infrastrukturen. Plattformarbeit findet sich in einer Vielzahl unterschiedlicher Sektoren (Arbeitsplattformen, Content-Plattformen, Vermieter/Verkäufer) sowie in unterschiedlichen Formen (Pongratz 2023). Die uns hier interessierenden Plattfortmätigkeiten verorten wir diesem Gedanken folgend nicht allein bei Tätigkeiten auf Arbeitsplattformen, sondern legen ein breites Verständnis von Plattformarbeit an (vgl. Rosenbohm/Hoose 2022): Als ‚*Plattformselbstständigkeiten*‘ begreifen wir all jene Spielarten von Plattformarbeit, die durch digitale Technologien ermöglicht werden und bei der Erwerbstätige entweder kleinere (micro-tasks) oder größere (macro-tasks) Arbeitsaufträge („gigs“) über hierauf spezialisierte Arbeitsplattformen vermittelt bekommen oder/auch anderweitige digitale Plattformen (z. B. Social Media-Plattformen) zum selbstständigen Gelderwerb nutzen, wobei die Tätigkeiten ortsgebunden („gig work“) oder ortsungebunden („Crowdwork/Cloudwork“) erledigt werden können.

Plattformarbeitende werden nicht in der amtlichen Arbeitsmarktstatistik erfasst. Schätzungen zur quantitativen Verbreitung von Plattformarbeit variieren aufgrund unterschiedlicher Modi und Operationalisierungen stark: Während einige Schätzungen von einem Anteil Plattfortmtätiger von weniger als einem Prozent der deutschen Erwerbsbevölkerung ausgehen (Bonin/Rinne 2017), kommen Urzi Brancati, Pesole und Fernández-Macías (2020) auf mehr als zehn Prozent. Dabei zeigt sich unter Plattformarbeitenden eine hohe Heterogenität – nicht nur mit Blick auf genutzte Plattformen und deren Geschäftsmodelle, sondern auch hinsichtlich der soziodemografischen Struktur und den Erwerbsarrangements. So sind Plattformarbeitende in der Tendenz jünger, häufiger männlich und formal besser gebildet als der Durchschnitt der Erwerbsbevölkerung und üben Plattformarbeit mehrheitlich in Ergänzung zu anderen (Haupt-)Erwerbstätigkeiten aus (Piasna et al. 2022).

Die Plattformökonomie bietet Selbstständigen, insbesondere aufgrund der im digitalen Raum vergleichsweise gering ausfallenden Gründungskosten und einer damit verbundenen Niedrigschwelligkeit, neue Wege und Chancen zur Kundenakquise und damit letztlich mehr Möglichkeiten zur Einkommenserzielung. Gleichzeitig ergeben sich jedoch mit Blick auf die technische Infrastruktur sowie mit Blick auf den marktformigen Charakter der Plattform Unsicherheiten, Risiken und Abhängigkeiten durch die Mitgliedschaft im Plattform-„Ökosystem“ (Cutolo/Kenney 2021). Zwar produzieren und vermarkten Plattfortmselbstständige ihre Fähigkeiten und Dienste aktiv, jedoch kontrollieren die Plattformen die Märkte, auf denen diese angeboten werden können und legen dabei selbst gesetzte und selbst kontrollierte Maßstäbe an. Ausdruck dieser Einseitigkeit der Beziehung zwischen Plattformen und Plattformarbeitenden-

den ist der Umstand, dass Nutzerkonten von Plattformarbeitenden ohne Vorwarnung gelöscht werden können und mithin Chancen zur Einkommenserzielung auf der entsprechenden Plattform getilgt werden. Neben der auch in der ‚analogen‘ Selbstständigkeit verbreiteten Gefahr der Selbstausschöpfung (Carstensen 2014) sowie der Unsicherheit des unternehmerischen Risikos ergeben sich in der Plattformökonomie somit neuartige Unsicherheiten und Risiken, welche sich als technologisch bedingte Prekarität der Plattformarbeitenden zusammenfassen lassen.

Die digitale Koordination über Plattformen erlaubt es, arbeitsteilige Produktion über Unternehmensgrenzen hinaus effizient zu gestalten, sodass hier in der Folge immer mehr Solo-Selbstständige ohne feste Anbindung an einzelne Unternehmen tätig sind (Hoose/Haipeter 2021). Mit dieser Schaffung neuer bzw. der Neuorganisation bestehender Märkte geht eine zunehmende Individualisierung insbesondere auf der Anbieterseite von Arbeitstätigkeiten einher. Plattformunternehmen stellen nicht nur selbstbestimmtes und individuelles Arbeiten als besonders erstrebenswert dar (Beckmann/Hoose 2022), sondern versetzen die Plattform-selbstständigen in einen permanenten Konkurrenzkampf um einzelne Aufträge, Aufmerksamkeit und potenzielle Kunden. Weil Plattfortmätigkeiten zudem aus betrieblichen Kontexten herausgelöst sind und die Plattforminfrastrukturen in der Regel nur sehr kuratiert und wenig Austausch zwischen den Plattformselbstständigen vorsehen, stehen die Chancen für solidarisches Handeln unter ihnen zunächst schlecht. Gleichzeitig kollidiert das Gros der Arbeitsverhältnisse in Plattformarbeitsmärkten mit den skizzierten Solidaritätsinstitutionen im deutschen Modell, weil hier mehrheitlich *keine* physischen Betriebe und abhängigen Beschäftigungsverhältnisse existieren. Plattformarbeit stellt somit sowohl hinsichtlich der institutionalisierten Solidaritäten als auch den strukturellen Entstehungsbedingungen für solidarisches Handeln eine Herausforderung dar. Diesen strukturellen Widersprüchen folgend beleuchtet die Analyse folgende Fragestellungen:

- 1) Haben die kollektiv-solidargemeinschaftlichen Institutionen des deutschen Modells unter Plattformselbstständigen (noch) eine Orientierungsfunktion?
- 2) Gibt es unter den Plattformselbstständigen Präferenzen für solidarisches Handeln und kollektive Regulierung?
- 3) Wie begründen Plattformselbstständige ihre Orientierungen und Präferenzen?

4 Datengrundlage und methodisches Vorgehen

Die Daten für die Analyse wurden im Rahmen des vom Fördernetzwerk Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (FIS) des BMAS geförderten Projektes „Plattformökonomie und soziale Sicherung“ erhoben. Das Projekt verfolgt ein Mixed-Methods-Design, welches sich aus einer quantitativen Online-Befragung und qualitativen Interviews speist. Die quantitative Befragung wurde im Dezember 2022 unter in Deutschland lebenden Plattformselbstständigen ($n = 719$) durchgeführt. Für die Akquise von Befragungsteilnehmenden wurde ein ISO-zertifiziertes Online-Access-Panel eingesetzt: Um für die Teilnahme in Frage zu kommen, mussten die Befragten in den vergangenen zwölf Monaten das Internet oder eine App genutzt haben um Geld zu verdienen, indem sie entweder (1) Wohnraum vermietet, (2) selbst hergestellte, gebrauchte oder neue Produkte verkauft (mit Ausnahme des Verkaufs von eigenem Besitz), (3) bezahlte

Arbeitsaufträge über Online-Plattformen angenommen und/oder (4) digitale Inhalte über Social-Media-Plattformen verbreitet haben (Content Creation). Darüber fokussiert das Sample auf jene Plattformarbeitenden, die keinen Arbeitsvertrag mit einem Plattformunternehmen haben.

Geschlecht	
Weiblich	36 %
Männlich	64 %
Alter	
< 20	3.1 %
20 < 30	16.4 %
30 < 40	33.8 %
40 < 50	23.2 %
50 < 60	12.7 %
60 < 70	7.1 %
70 <	3.8 %
Berufliche Qualifikation	
Keine berufliche Qualifikation	3.5 %
Noch in der Ausbildung	5.6 %
Berufliche Qualifikation	42.6 %
Akademischer Grad	46.9 %
Bedeutung der Plattformarbeit	
Hauptaufgabe	10.8 %
Nebenjob	32.2 %
Sporadisch (weder Haupt- noch Nebenjob)	57 %

Tabelle 1: Soziodemografische Merkmale der Befragten in der quantitativen Stichprobe
(eigene Berechnung und Visualisierung; n = 719)

Des Weiteren kann für die Analyse auf Daten aus 20 leitfadengestützten, qualitativen Interviews mit Plattformselbstständigen, die zwischen März und November 2023 durchgeführt wurden, zurückgegriffen werden. Alle Interviews dauerten zwischen 60 und 105 Minuten und beinhalteten Fragen zu den Themenbereichen Erwerbsbiographie, Plattformtätigkeiten, Selbstständigkeit, Erwerbsorientierung sowie soziale Sicherung. Für die qualitative Stichprobe (siehe Tabelle 2) wurde zwischen zwei Segmenten der Plattformarbeit unterschieden: einerseits *Content Creation* über Social-Media-Plattformen wie YouTube, Twitch, TikTok etc. und *Freelancing* (hauptsächlich IT) als eher hoch qualifizierte/kreative und hoch bezahlte Formen von Plattformarbeit, andererseits *Clickwork* (vor allem Softwaretests) und *haushaltsnahe Dienstleistungen* als eher gering qualifizierte und niedrig bezahlte Formen von Plattformarbeit (siehe Tabelle 2). Während das letztere Segment die Arbeitsmarktflexibilitäts-Perspektive der neuen Selbstständigkeit darstellt, repräsentiert die erstere Gruppe die Entrepreneurship-Perspektive (Conen/Schippers 2019). Diese Stichprobenstrategie berücksichtigt somit die Heterogenität der Selbstständigkeit auf Plattformarbeitsmärkten. Für die Akquise der Interviewten wurde eine Schneeballstrategie angewendet: Nachdem erste Interviewpartner*innen über interessierende

Plattformen im Feld, über soziale Netzwerke (Facebook, LinkedIn und Xing) sowie über bestehende Kontakte zu Verbänden und Gewerkschaften gewonnen wurden, konnten weitere Gespräche durch Weiterverweise der Interviewten realisiert werden.

Im Unterschied zu den Hauptmerkmalen der quantitativen Stichprobe übt ein größerer Teil der Befragten aus unserer qualitativen Stichprobe Plattformarbeit als Hauptbeschäftigung aus bzw. integriert Plattformarbeit als festen Bestandteil in ihre individuellen Erwerbskonstellationen. Diese Tatsache ist für die weitere Analyse insofern von Bedeutung, als dass ein größerer Teil der befragten Plattformarbeitenden mehr oder weniger von ihrer Plattfortmätigkeit abhängig zu sein scheint und die in unserer Forschung aufgeworfenen Fragen der Regulierung und Repräsentation von besonderer Bedeutung zu sein scheinen.

Segment	Alter (Durchschnitt)	Geschlecht
Content Creation (Interviewkürzel CC)	37,6	2 Männer, 3 Frauen
(IT-)Freelancing (IT)	39,5	3 Männer, 3 Frauen
Clickwork (CC)	31,8	5 Männer
Haushaltsnahe Dienstleistungen (HH)	49	2 Männer, 2 Frauen

Tabelle 2: Überblick qualitative Stichprobe

Alle Interviews wurden nach der Methode des thematischen Kodierens (Hopf/Schmidt 1993) ausgewertet. Die Kategorien unseres Kodierschemas konzentrierten sich zum einen auf die Forderungen und Interessen der Beschäftigten in Bezug auf ihre Plattfortmätigkeit und die Wahrnehmung ihrer Arbeitsbedingungen sowie zum anderen auf die Forderungen und Bedürfnisse der Beschäftigten in Bezug auf Regulierung und Vertretung. Das Kodierschema wurde während des Kodierprozesses durch Kategorien ergänzt, die sich aus unserem Interviewmaterial ergaben. Da wir uns auf die subjektiven Wahrnehmungen der Plattformarbeiter konzentrieren, werden wir in der folgenden Darstellung der Ergebnisse an verschiedenen Stellen Interviewauszüge aus unseren qualitativen Daten vorlegen und diskutieren.

Sowohl mit Blick auf die Befunde der quantitativen als auch der qualitativen Studie beleuchten wir die eingangs umrissenen zwei zentralen Solidaritätspfeiler des deutschen Erwerbsmodells: die soziale Sicherung (vorrangig qua Sozialversicherung) und die kollektive Interessenartikulation mit dem Ziel der Mitbestimmung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Die Analyse fokussiert in beiden Themenfeldern auf die Frage nach subjektiven Präferenzen für soziale Sicherung bzw. kollektive Interessenartikulation. Dabei nehmen wir im Besonderen in den Blick, in welchem Maße sich die Befragungspersonen und Interviewpartner*innen an den kollektiv-solidargemeinschaftlichen Institutionen orientieren und wie sie ihre Präferenzen und Orientierungen begründen.

5 Empirische Befunde

5.1 Soziale Sicherung

Mit der Substitution von abhängigen Beschäftigungsverhältnissen durch zeitliche Interaktionen auf der Basis von Solo-Selbstständigkeit externalisieren Plattformunternehmen die Verantwortung für den sozialen Schutz auf die Plattformselbstständigen. Anstatt obligatorisch in die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme integriert zu werden, sind sie als formal Selbstständige selbst in der Pflicht, für ihre Absicherung Sorge zu tragen – sei es durch private Vorsorge, Schutz durch zusätzliche (abhängige) Beschäftigungen oder andere Quellen familiärer oder sozialstaatlicher Absicherung (Beckmann/Hoose 2022).

Trotz fehlender Integration in die gesetzliche Sozialversicherung im Rahmen der Plattformtätigkeit möchte ein Großteil der von uns Befragten (86 Prozent) Plattformarbeit weiterhin in Form von Selbstständigkeit ausüben und wünscht sich keinen festen Arbeitsvertrag mit den Plattformen. Lediglich etwa 14 Prozent der Plattformselbstständigen äußerten den Wunsch nach einem Arbeitsvertrag mit einer Plattform. Auch hinsichtlich der Organisation der sozialen Sicherung äußern 88 Prozent der Befragten den Wunsch, dass diese bezogen auf die Plattformarbeit freiwillig bleiben sollte. Lediglich zwölf Prozent votieren für einen Einbezug von Plattformarbeitenden in die gesetzlichen Sozialversicherungen. Während akademische und politische Regulierungsdiskurse primär die Möglichkeiten der Integration von Plattformarbeitenden in den institutionalisierten Sozialschutz durch abhängige Beschäftigung und obligatorische Sozialversicherungen ausloten, spricht sich die Mehrheit der Befragten gegen solche Ansätze aus.

Die qualitativen Interviews machen unterschiedliche Begründungsmuster für diese individualistischen Präferenzen sichtbar. So wird von Plattformselbstständigen wiederholt auf den *informellen Charakter* dieser Arbeit verwiesen – vor allem im Feld der micro tasks. Plattformtätigkeiten werden hier häufig als Nebentätigkeiten mit teilweise geringen Einkommen ausgeübt und als „bezahltes Hobby“ (CW04, Abs. 45) wahrgenommen. Personen mit diesem Begründungstypus üben zumeist Clickworktätigkeiten aus. Es ist für sie eine willkommene Monetarisierungsmöglichkeit von Freizeit und trotz der geringen Bezahlung „besser als nichts tun“ (CW01m, Abs. 25). Hier wird Plattformarbeit nicht als „richtige“ Arbeit verstanden:

„[...] das Ganze ist eine Sache, die ich sehr gerne mache, aber es ist jetzt nichts, wo ich mich jetzt, wo ich jetzt fest im Arbeitsleben drin bin und eben eine Sache, wo ich jetzt mein Einkommen sichern kann damit. Also das ist wirklich nur so eine Nebenhersache“ (CW02, Abs. 37)

Verwandt mit diesem Begründungstypus, aber stärker auf die soziale Absicherung bezogen stellt sich der Typus des *Freeriding und der divergierenden Institutionenorientierung* dar: Jene Interviewten, die wir hier zuordnen können, sind über ihre (zumeist sozialversicherungspflichtigen) Haupttätigkeiten sozial abgesichert. Diese obligatorische Integration in die kollektiven Institutionen wird für die Haupttätigkeit explizit begrüßt – eine entsprechende Übertragung auf Plattformarbeit jedoch genau so deutlich abgelehnt.

„Aber ich bin glaube ich so eher sicherheitsbewusster unterwegs, dass ich da meine Festanstellung liebe. Und das macht mir ja auch Spaß. Und ich finde naja, dank IG Metall-Tarif

„krieg ich da glaube ich gutes Geld. Deshalb [...] wird das in der Konstellation einfach so bleiben“ (CW05m: Abs. 47)

Diese hybriden Erwerbskonstellationen werden individuell vielfach als vorteilhafte Kombination zweier unterschiedlicher Arbeitswelten wahrgenommen: Institutionalisierte Sozialschutz in der abhängigen Beschäftigung einerseits und Autonomie und flexible Arbeitszeiten in der selbstständigen Plattformarbeit andererseits.

Demgegenüber finden sich im letzten Begründungstypus *Institutionenmisstrauen* ausschließlich Plattformselbstständige, die gut bezahlte und komplexe Tätigkeiten in den Bereichen Content Creation und (IT-)Freelancing ausüben. Im Gegensatz zu Clickworkern und Personen, die haushaltsnahe Dienstleistungen erbringen, können diese Plattformselbstständigen als „klassische“ Unternehmer betrachtet werden, die berufliche Autonomie und wirtschaftlichen Erfolg anstreben. In Bezug auf die soziale Sicherung sprechen sich diese Befragten gegen kollektive Regelungen aus. Hauptgrund für die so gelagerten Präferenzen ist ein hohes Maß an Misstrauen gegenüber den bestehenden Institutionen der sozialen Sicherung, insbesondere die gesetzlichen Sozialversicherungen. Die hier zu verortenden Plattformselbstständigen wünschen sich nicht nur möglichst viel Autonomie hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung ihrer Erwerbstätigkeit, sondern auch in ihrer sozialen Absicherung:

„Ich sage mal so, das Risikomanagement liegt jetzt halt bei mir. Also wenn ich irgendwo Angestellter beim Berater werde, dann kriege ich halt weniger Gehalt, weil halt der Arbeitgeber für mich die Risikovorsorge macht. Und jetzt muss ich halt nur gucken, dass ich diese zu mir verlagere und diese Verantwortung auch wahrnehme“ (IT02m, Abs. 54)

In einigen Fällen hat dieser positive Bezug zu Selbstwirksamkeit seine Wurzeln in negativen Sozialisierungserfahrungen. Ein Twitch-Streamer erklärt:

„Mein Vater war damals selbstständig und hat durch einen gesundheitlichen Fall alle Vorsorge, die er damals getroffen hat, verloren, die irgendwie staatlich geregelt waren [...] Ich habe mein Vertrauen in diese Art und Weise vorzusorgen schlicht und ergreifend verloren. Ich möchte lieber Sachen, wo ich selber schuld bin, wenn es weg ist“ (CC01m, Abs. 68)

Wie andere IT-Freiberufler und Content-Creator erklärt dieser Interviewpartner, dass er das ‚gängige‘ öffentliche Bild von Sicherheit nicht teile und die gesetzliche Rente und eine reguläre Erwerbstätigkeit lediglich eine scheinbare Sicherheit böten. Dieses Misstrauen spiegelt sich auch in einer Aussage eines IT-Freelancers hinsichtlich der Funktionsfähigkeit der gesetzlichen Alterssicherung:

„Ich habe noch nie an die gesetzliche Rente geglaubt und habe das auch im letzten Jahr auch nicht angefangen. Sondern in der Situation, wo sich halt eine langwierige Inflation abzeichnet, ist Rente auch – also gesetzliche Rente – kein guter Zustand, weil dadurch halt der eigene Einfluss weitestgehend ausgeschlossen ist“ (IT01m, Abs. 59)

Ihre eigene soziale Absicherung wird daher von Personen mit diesem Begründungsmuster nicht als besonders unsicher empfunden. Dies gilt sowohl für gutverdienende (IT-)Freelancer als auch für jene Content Creator, die gerade erst mit dem Aufbau ihrer Plattformselbstständigkeit begonnen haben und noch nicht in der Lage sind, ausreichend privat vorzusorgen.

5.2 Kollektive Interessenartikulation

Die skizzierten Eindrücke werfen Fragen nach der Reichweite dieser Individualisierungspräferenz auch über Aspekte der sozialen Sicherung hinaus auf. In der quantitativen Erhebung

erfolgte hierzu eine Annäherung über die die Frage³, welchen Akteur*innen es zugetraut wird, sich für die sozialen Belange der Plattformselbstständigen einzusetzen.

Das sich ergebende Bild ist von Skepsis geprägt: Weder der Bundesregierung und politischen Parteien noch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden oder den Plattformunternehmen wird mehrheitlich zugetraut, sich erfolgreich für die Belange von Plattformselbstständigen einsetzen zu können. Dreien der abgefragten Akteure wird jedoch immerhin von jeweils rund einem Drittel der Befragten diese Fähigkeit zugeschrieben, darunter auch den Plattformunternehmen, obwohl diese in weiten Teilen der Diskussion um die Arbeitsbedingungen als Treiber von Individualisierung und marktorientierter Gewinnoptimierung identifiziert werden (Beckmann/Hoose 2022). Des Weiteren trauen jeweils rund ein Drittel der Befragten es Gewerkschaften sowie Initiativen von Plattformarbeitenden zu, sich erfolgreich für ihre Belange einsetzen zu können. Es sind damit alte und neue Akteure der Arbeitnehmerinteressenvertretung, denen der Individualisierung von Plattformarbeit zum Trotz eine wichtige Rolle zugeschrieben wird.

Es stellt sich somit die Frage, ob und in welchem Ausmaß sich Plattformarbeitende konkret kollektive Zusammenschlüsse zur Artikulation ihrer Interessen wünschen. So kommen Vandaele et al. (2024) zum Befund, dass Plattformarbeitende zwar prinzipiell Gewerkschaften gegenüber positiv eingestellt seien, dies jedoch zumeist nicht in konkrete Beitrittsabsichten mündet. In unserer Online-Befragung geben 41 Prozent an, sich einen kollektiven Zusammenschluss zu wünschen, der sich für die Interessen von Plattformarbeitenden einsetzt. Keine Präferenz hierfür haben mit 35 Prozent weniger Befragungspersonen. Rund ein Viertel ist unentschlossen. Trotz häufig ungünstigen Rahmenbedingungen sowie der prinzipiell hohen Interessenpluralität unter Plattformselbstständigen erweist sich somit ein substantieller Teil der Befragten offen gegenüber kollektiver Interessenartikulation. Dieser Befund erhärtet sich nochmals mit Blick auf eine Ausdifferenzierung des Antwortverhaltens nach verschiedenen Bereichen von Plattfortmätigkeiten. Hier sind es tendenziell jene Plattformselbstständige, die eher komplexere Tätigkeiten ausüben, die einen größeren Anteil ihres Erwerbseinkommens mit Plattformarbeit erzielen, die dies in größerem zeitlichem Umfang tun und die Plattfortmätigkeit auch öfter als Haupttätigkeit fungiert, die sich jeweils mit über der Hälfte der Befragten in den jeweiligen Segmenten für derartige Zusammenschlüsse aussprechen.

Die vertiefenden Einblicke in den qualitativen Interviews offenbaren jedoch zugleich, dass Plattformselbstständige etablierte Gewerkschaften als wenig responsiv gegenüber ihren Arbeitsrealitäten und Interessen erleben. So berichtet ein Content Creator von einer langen Gewerkschaftsmitgliedschaft im Rahmen seiner vorherigen Erwerbstätigkeit, stellt jedoch vor dem Hintergrund seiner Plattfortmätigkeit fest:

„Die denken gar nicht an mich als ein potenzielles Gewerkschaftsmitglied. In dem Augenblick [...] bin ich für die irgendwie: YouTube und ist böse. Die beuten irgendwie Urheberrechte aus, und jeder, der da unterwegs ist, ist auch halbseiden, und dann bin ich dann da ausgetreten“ (CC02, Abs. 59).

³ Die Frage lautete konkret: „Welchen dieser Akteur_innen trauen Sie zu, sich erfolgreich für die soziale Sicherung von Plattformarbeitenden einzusetzen?“

Aus derlei Wahrnehmungen folgt häufig der Rückbezug auf die eigenen Fähigkeiten und die Betonung von Selbstwirksamkeit, da den etablierten Akteuren nur eine geringe Problemlösungsfähigkeit attestiert wird:

„Ich kann nur jedem raten, sich auf sich selbst zu verlassen und sein Kompetenzspektrum auszuweiten. [...] schlechte Arbeit, die sie meiner Meinung nach oben leisten“ (CW01, Abs. 51)

Gleichwohl sind sich vor allem die (IT-)Freelancer ihrer günstigen Marktposition bewusst und prognostizieren problematische Entwicklungen in anderen Plattformarbeitssegmenten, wonach

„diejenigen, die rein standardisierte Leistungen anbieten [...] halt auch in Zukunft möglicherweise in Schwierigkeiten kommen werden, weil sie als Solche in Abhängigkeiten reinkommen. Und wenn sie sich jetzt nicht so organisieren, wie die Arbeiter vor 150 Jahren in Gewerkschaften, dass dann auch die Machtverhältnisse zu deren Ungunsten sein werden“ (IT01, Abs. 61).

6 Fazit und Ausblick

Der Beitrag hat Plattformarbeit als Herausforderung für die etablierten Solidaritätsinstitutionen des deutschen Erwerbsmodells in den Blick genommen und empirisch beleuchtet, in welchem Maße Plattformselfständige Bezug auf diese Institutionen nehmen, welche Präferenzen sie hinsichtlich sozialer Sicherung und Interessenartikulation äußern und wie sie diese Präferenzen begründen. Die empirischen Befunde werfen ein ambivalentes Licht auf Solidarität(-spotenziale) unter Plattformselfständigen: Einerseits treffen die Individualisierungsstrategien der Plattformunternehmen auf eine verbreitete Skepsis gegenüber kollektiver Regulierung auf Seiten der Plattformselfständigen. Hier finden sich deutliche Anzeichen für eine Abkehr von kollektiv-solidargemeinschaftlichen Institutionen der Arbeitsregulierung. Diese speist sich in niedrig entlohnten Segmenten aus einer Informalisierung von Arbeit und beruht in hoch entlohnten Segmenten auf einem (zum Teil sozialisationsbedingten) Institutionenmisstrauen.

Andererseits wünscht sich jedoch ein substanzieller Teil der untersuchten Plattformarbeitenden kollektive Formen der Interessenartikulation – auch vor dem Hintergrund, dass die Markt- und Kontrollmacht der Plattformunternehmen in unserer Befragung durchaus problematisiert wird. Insbesondere mit steigendem Stellenwert von Plattformarbeit im individuellen Erwerbsportfolio entwickeln Plattformselfständige zum Teil ein Bewusstsein für die eigene Abhängigkeit von Plattformunternehmen und formulieren ein Interesse an kollektiven Zusammenschlüssen. Vor diesem Hintergrund ist es erklärlich, dass trotz der schwierigen Voraussetzungen für Partizipation und Mitbestimmung inzwischen sowohl Graswurzelinitiativen mit innovativen Ansprüchen an Gig- und Crowdworker*innen wie auch Anstrengungen etablierter Akteure wie der IG Metall in diesem Feld zu beobachten sind (Ewen et al. 2022; Vandaele et al. 2024). Bei steigendem individuellen Bedeutungsgewinn von Plattformarbeit könnten sich zukünftig vermehrt Chancen für Kollektivierung und Institutionalisierung ergeben. Es ist jedoch nicht ausgemacht, in welchen Akteurs- und Institutionenkonstellationen

sich diese manifestieren werden. Eine erfolgreiche kollektive Regulierung wird dabei nicht zuletzt davon abhängen, inwiefern hier stabile und (rechtlich) belastbare Akteurskonstellationen und Partizipationsformen etabliert werden können.

Unübersehbar sind aber auch die Belastungsproben für Solidarität im Feld der Plattformarbeit. Nicht nur stehen die Bedingungen dafür vor allem für gänzlich online tätige Plattformselbstständige vor besonderen Herausforderungen; insbesondere die stark individualistische Orientierung in Fragen der sozialen Sicherung unter Plattformselbstständigen – auch in hybriden Erwerbsarrangements – dürfte kollektiv-solidargemeinschaftlich orientierte Regulierungsansätze erschweren. Für die zukünftige Bedeutung der etablierten Solidaritätsinstitutionen im Feld der Plattformarbeit zeichnen sich somit disparate Entwicklungen ab, die jenen des „analogen“ Arbeitsmarktes folgen könnten: einerseits verhältnismäßig gut geschützte Kernsegmente, in denen physische Zusammenschlüsse, solidarisches Handeln und institutionalisierter Arbeits- und Sozialschutz auf günstige Bedingungen treffen; andererseits große Peripherien mit deutlich stärker atomisierten Arbeits- und Regulierungsformen, die den lang anhaltenden Trend der De-Institutionalisierung und Individualisierung von Arbeits- und Sozialschutz (Dukes/Streeck 2023) weiter beschleunigen könnte.

Literatur

- Bayertz, Kurt (1998): Begriff und Problem der Solidarität. In: Ders. (Hg.): *Solidarität. Begriff und Problem*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 11–53.
- Beck, Ulrich (1986): *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp (Edition Suhrkamp).
- Beckmann, Fabian; Spohr, Florian (2022): *Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik. Grundlagen, Wandel, Zukunftsperspektiven*. München: UVK.
- Beckmann, Fabian; Hoose, Fabian (2022): From loopholes to deinstitutionalization: the platform economy and the undermining of labor and social security institutions. *PaCo* 15 (3): 800–826. DOI: 10.1285/i20356609v15i3p800.
- Bonin, Holger; Rinne, Ulf (2017): Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen. Kurzexpose im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Institute of Labor Economics (IZA). URL: http://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_80.pdf (Zugriff: 13. Februar 2024).
- Carstensen, Tanja (2014): Öffentliche Selbstdarstellung im Internet als Aufwand. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 39 (S1): 83–100. DOI: 10.1007/s11614-014-0132-8.
- Conen, Wieteke; Schippers, Joop (2019): Self-employment: between freedom and insecurity. In: Wieteke Conen, Joop Schippers (Hg.): *Self-Employment as Precarious Work*. Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing: 1–21.
- Cutolo, Donato; Kenney, Martin (2021): Platform-Dependent Entrepreneurs: Power Asymmetries, Risks, and Strategies in the Platform Economy. *AMP* 35 (4): 584–605. DOI: 10.5465/amp.2019.0103.
- Dukes, Ruth; Streeck, Wolfgang (2023): *Democracy at work. Contract, status and post-industrial justice*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Durkheim, Émile (1992 [1893]). Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Ewen, Janis; Heiland, Heiner; Seeliger, Martin (2022): Dynamiken autonomer Arbeitskonflikte im digitalen Kapitalismus. Der Fall ‚Gorillas‘. In: Janis Ewen, Martin Seeliger, Sarah Nies (Hg.): Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus. Hat der institutionalisierte Klassenkompromiss eine Zukunft? Weinheim: Beltz Juventa (Arbeit - Organisation - Politik), 234–257.
- Fehmel, Thilo (2020): Konflikt und Solidarität als Verhältnis dynamischer Vergesellschaftung. *Berliner Journal für Soziologie* 30 (1): 23–48.
- Höffe, Otfried (2018): Zwischen Gerechtigkeit und Menschenliebe/Philantropie. Der Sinn von Solidarität. *Frankfurter Hefte - Die Zeitschrift für Politik und Kultur* 9/2018: 50–56.
- Hoose, Fabian; Haipeter, Thomas (2021): Individualisierte Plattformarbeit und kollektive Interessenartikulation. In: Thomas Haipeter, Fabian Hoose, Sophie Rosenbohm (Hg.): Arbeitspolitik in digitalen Zeiten. Entwicklungslinien einer nachhaltigen Regulierung und Gestaltung von Arbeit. Baden-Baden: Nomos, 143–178.
- Hopf, Christel; Schmidt, Christiane (Hg.) (1993): Zum Verhältnis von innerfamiliären sozialen Erfahrungen, Persönlichkeitsentwicklung und politischen Orientierungen: Dokumentation und Erörterung des methodischen Vorgehens in einer Studie zu diesem Thema. Hildesheim: Institut für Sozialwissenschaften der Universität Hildesheim.
- Kalleberg, Arne L. (2018): *Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Kaufmann, Franz Xaver (2009): *Sozialpolitik und Sozialstaat. Soziologische Analysen*. (3. Auflage). Wiesbaden: VS.
- Kenny, Martin; Bearson, Dafna; Zysman, John (2021): The platform economy matures: measuring pervasiveness and exploring power. *Socio-Economic Review*, Artikel mwab014: 1451–1483. DOI: 10.1093/ser/mwab014.
- Lessenich, Stephan; Reder, Michael; Süß, Dietmar (2020): Zwischen sozialem Zusammenhalt und politischer Praxis: Die vielen Gesichter der Solidarität. *WSI Mitteilungen* 73 (5): 319–326.
- Mückenberger, Ulrich (2010): Krise des Normalarbeitsverhältnisses – ein Umbauprogramm. *Zeitschrift für Sozialreform* 56 (4): 403–420.
- Piasna, Agnieszka; Zwysen, Wouter; Drahoukoupil, Jan (2022): The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey. Brussels (european trade union institute Working Paper, 2022.05).
- Pongratz, Hans J. (2023): Plattformarbeit: Zwischenbilanz und Perspektiverweiterung. *WSI Mitteilungen* 76 (5): 355–364.
- Rosenbohm, Sophie; Hoose, Fabian (2022): Ambivalences of platform work. The Gig Economy in Germany. In: Immanuel Ness (Hg.): *The Routledge Handbook of the Gig Economy*. London, New York: Routledge, 324–336.
- Schlegel, Rainer (2018): Hybridisierung der Erwerbsformen - Arbeits- und sozialrechtliche Antworten. In: Bührmann, Andrea D.; Fachinger, Uwe; Welskop-Deffaa, Eva M. (Hg.): *Hybride Erwerbsformen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 293–306.
- Schnabel, Annette; Tranow, Ulf (2020): Zur Einleitung: Grenzziehungen der Solidarität. *Berliner Journal für Soziologie* 30 (1): 5–22.

- Schor, Juliet B.; Vallas, Steven P. (2023): Labor and the Platform Economy. In: Heydari, Babak (Hg.): Reengineering the sharing economy. Design, policy, and regulation. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 83–94.
- Schüßler, Elke; Attwood-Charles, Will; Kirchner, Stefan; Schor, Juliet B. (2021): Between mutuality, autonomy and domination: rethinking digital platforms as contested relational structures. *Socio-Economic Review* 19 (4): 1217–1243.
- Vandaele, Kurt; Piasna, Agnieszka; Zwysen, Wouter (2024): Are platform workers willing to unionize? Exploring survey evidence from 14 European countries. International Labour Office (ILO). Geneva (ILO working paper, 106).
- Urzi Brancati, Cesira; Pesole, Annarosa; Fernández-Macías, Enrique (2020): New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey. Publications Office of the European Union. Luxembourg (JRC science for policy report).

Brüchige Solidarität in der Gig Economy: Zwischen Zusammenhalt und Individualismus

Jasmin Schreyer , Nelli Feist 

Zusammenfassung: Der Artikel untersucht die ehemalige Graswurzelbewegung „Liefen am Limit“ in Deutschland, eine Organisationsform der Kurierfahrerinnen verschiedener Plattformunternehmen, und deren Präsenz auf Facebook und X/Twitter. Im Mittelpunkt stehen die Selbstdarstellung ihrer Kampagnen von 2018 bis 2023 und die Konstruktion von Solidarität innerhalb der Gig Worker*innen. Anhand des Machtressourcenansatzes von Schmalz und Dörre (2014) werden die Organizing-Taktiken analysiert und die angewandten Strategien veranschaulicht. Die Forschungsfrage fokussiert darauf, wie Solidarität innerhalb der Gig Worker*innen konstruiert und inwieweit dies durch die Kampagnen und Organizing-Taktiken beeinflusst wird. Die Social-Media-Kampagnen dienen nicht nur der Reichweitensteigerung, sondern verbessern auch die Erreichbarkeit der Kurierfahrerinnen, was sowohl den Aufbau der Organisationsmacht als auch der gesellschaftlichen Machtressource zugutekommt. Allerdings offenbart sich eine brüchige Solidarität im Verlauf der Kampagnen, basierend auf einer gespaltenen Solidarität.

Abstract: The article examines the former grassroots movement “Liefen am Limit” in Germany, an organizing form of delivery drivers from various platform companies, and their presence on Facebook and X/Twitter. The focus is on the self-presentation of their campaigns from 2018 to 2023 and the construction of solidarity within gig workers. Using Schmalz and Dörre’s (2014) power resource approach, the organizing tactics are analyzed, and the applied strategies illustrated. The research question addresses how solidarity is constructed within gig workers and to what extent this is influenced by campaigns and organizing tactics. The social media campaigns serve not only to increase reach but also to improve the accessibility of delivery drivers, benefiting both the buildup of organizational power and societal power resources. However, a fragile solidarity emerges during the campaigns, based on a divided solidarity.

¹ Jasmin Schreyer, M.A., Friedrich-Alexander-Universität (FAU) Erlangen-Nürnberg, E-Mail: jasmin.schreyer@fau.de; Feist, Nelli, M.A., Friedrich-Alexander-Universität (FAU) Erlangen-Nürnberg, E-Mail: nelli.feist@fau.de

1 Gig Economy als Widerstandsort

Gig Worker*innen wurden häufig, aufgrund ihrer Vereinzelung, als durch traditionelle Gewerkschaften schwer organisierbar betrachtet (Heckscher und McCarthy 2014). Trotz oder wegen der prekären Arbeitsbedingungen ist eine außerordentlich hohe Protesthäufigkeit für die globale Gig Economy zu konstatieren (Joyce et al. 2020; Umney et al. 2024). Auch in Deutschland kommt es seit 2017 – vor allem in der Essensauslieferungsbranche – immer wieder zu Protesten und Demonstrationen, neuerdings sogar zu Warnstreiks (vgl. Kapitel 3). Die mangelnde gewerkschaftliche Vertretung und Organisationsmacht sowie die rechtliche Unsicherheit führten bisher zu einem Ungleichgewicht der Verhandlungsmacht seitens der Arbeitskraftanbietenden (vgl. Keller 2020: 262). Denn das Problem der räumlichen (keine physischen Arbeitsplätze), zeitlichen (kurzfristige Erwerbsperspektiven) und sozialen Fragmentierung (fehlende betriebliche Sozialordnung) erschwert die Handlungs- und Organisationsfähigkeit (vgl. Ewen 2023). Jedoch ist über die Jahre hinweg eine sukzessive Organisation bei Gig Worker*innen, vor allem im Logistiksektor der Essensauslieferung, zu beobachten (Heiland/Brinkmann 2020; Rosioru 2023). Diese habe (partiell) zur Etablierung von Solidaritätskulturen im Sinne von kommunikativen Zusammenschlüssen zur Erlangung einer kollektiven Handlungsfähigkeit geführt (vgl. Heiland/Schaupp 2020; della Porta et al. 2022), die aber immer wieder durch die Unternehmen torpediert wurden.

Im Spektrum diverser Arbeitskämpfe und der Solidaritätsstrategien, die regional aber auch international zu beobachten waren und sind, geht der Beitrag der Frage nach, inwiefern Gig Work mit ihren spezifischen Herausforderungen (räumliche, soziale und zeitliche Fragmentierungen), Solidarität unter den Betroffenen, aber auch unter den angrenzenden Stakeholdern ermöglicht. Exemplarisch wollen wir am Beispiel der (mittlerweile) gewerkschaftlichen Kampagne „Liefern am Limit“ zeigen, wie sich Solidarität bildet, verfestigt, aber auch verflüchtigt.

Die ehemalige Basisorganisation „Liefern am Limit“ wurde im Februar 2018 auf der Social-Media-Plattform Facebook von ehemaligen und aktuellen Kurierfahrer*innen ins Leben gerufen. Dabei hatte sie dezidiert den Anspruch als überbetriebliche Bewegung alle Kurierfahrer*innen von Essensauslieferungsplattformen zu vertreten. Das plattformen-/firmenübergreifende Bündnis engagierte sich in öffentlichkeitswirksamen Protesten, in der überregionalen und internationalen Vernetzung und Vertretung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Kurierfahrer*innen als auch in diversen politischen Arenen. Bereits in der Anfangsphase wurde ein stetiger Austausch mit der Gewerkschaft NGG² etabliert, die die Bewegung Ende 2020 letztlich übernahm. Die Analyse des Datenmaterials, das sich sowohl aus der historischen Rekonstruktion der Posts von Liefern am Limit (LaL) als Social-Media-Kampagne auf den Plattformen X/Twitter und Facebook sowie aus Interviews speist, die von 2017 bis 2023 geführt wurden, zeigt eindrücklich, wie die mediale Inszenierung Solidaritätsstrategien über die Zeit hinweg entwickelte. Des Weiteren fokussieren wir in diesem Beitrag auf Verbesserungen

² Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gasstätten (NGG) vertritt verschiedene Branchen, neben Gastgewerbe und Nahrungsmittelproduktion auch Lieferando als Essensauslieferdienst. 2023 verzeichnet die NGG 187.679 Mitglieder, über 400 Streiks und einen Zuwachs an Mitgliedern von 1,3 Prozent (vgl. <https://www.ngg.net/presse/pressemitteilungen/2024/gewerkschaft-ngg-zahl-der-mitglieder-steigt/>) (NGG 2024).

der Arbeitssituation von Lieferando-Fahrer*innen, die diese Form der Organisierung bis dato erreichen konnte.

Vor dem Hintergrund einer Zunahme digitaler Plattformen betrachten wir im Folgenden die spezifischen Arbeitspraktiken innerhalb der Gig Economy aus der Perspektive eines Widerstandsorts und legen damit den Fokus auf die erlebten wie thematisierten Hindernisse, sowohl im Arbeitsalltag wie in der Organisierung (Kapitel 1 und 2). Nach der Darstellung des methodischen Vorgehens (Kapitel 3) folgt eine ausführliche Analyse des empirischen Materials (Kapitel 4), theoretisch eingebettet in den Machtressourcenansatz nach Schmalz/Dörre (2014) und in das Konzept Exit-Voice-Solidarity nach Doellgast (2022). Eine kritische Diskussion der Ergebnisse (Kapitel 5) schließt den Beitrag ab.

2 Mitbestimmung in der Gig Economy

In der Gig Economy sind Arbeitskämpfe zwar in hoher Anzahl zu verzeichnen; jedoch folgen daraus kaum Tarifverhandlungen. In Anlehnung an Doellgast (2022) beschreiben wir dieses Phänomen mit dem Exit-Voice-Solidarity-Ansatz: Während Exit-Strategien in der Gig Economy durch die hohe Fluktuation ausgedrückt werden, zeigt Voice durch den Austausch, die gemeinsame Interessendefinition, die Mobilisierung weiterer Mitstreiter*innen, die Etablierung von Betriebsräten und das Verhandeln von Tarifverträgen Möglichkeitsräume zur Veränderung von Missständen auf (vgl. Doellgast 2022: 30). Solidarity ist dabei Ausdruck des kollektiven Handelns, das aus einem Ungerechtigkeitsempfinden heraus entsteht, und verweist auf die aktivistischen Beziehungen der Akteure untereinander (vgl. ebd.: 38). Diese Form von Widerstand als Zusammenspiel von kollektivem, solidarischem Handeln beginnt bei der gemeinsamen Interessendefinition. Interesse rekuriert in den industriellen Beziehungen auf harte, materielle Fakten und gilt als pragmatische Handlungsdimension (vgl. Trinczek 2018). Gemeinsam geteilte Interessen führen zu Voice, im Sinne der Artikulation zu kollektivem Handeln. Dieses kann in Form von Streiks spontan entstehen, bedarf aber der Organisierung, wenn es langfristig als Machtressource eingesetzt werden soll. Dieser politische Aktivismus bringt eine politische Solidarität hervor, die auf der Überwindung von Differenzen und den gemeinsamen Interessen beruht (vgl. ebd.: 37). Denn Voice informiert über Arbeitnehmerrechte und sensibilisiert für die Arbeitsbedingungen und den Arbeitsalltag der Gig Worker*innen, indem die Arbeitsverhältnisse problematisiert werden. Es bedeutet auch, die Möglichkeit der Mitbestimmung und der Mitsprache aktiv einzufordern. Die dabei entstehende Solidarität ist somit nicht nur eine Handlung, sie ist auch eine Haltung. Widerstand und widerständiges Verhalten meint laut Foucault (2017) die ‚Entunterwerfung‘ und erfolgt aus einem Ungerechtigkeitsempfinden heraus. In der Arbeitswelt ist die politische Solidarität der Lohnabhängigen eine Gegenmachtressource – als Bereitschaft kollektive Maßnahmen zu unterstützen – vor dem Hintergrund der strukturellen Machtasymmetrie gegenüber dem Kapital. Solidarität beginnt mit Voice im Aufzeigen von Missständen und im Austausch darüber (vgl. Doellgast 2022; Detje/Sauer 2023). Dadurch konstruieren politische Bewegungen mittels Symbolen und Narrationen eine kollektive Identität, die über eng definierte Interessen hinausreichen kann (vgl. Doellgast 2022: 38).

Gleichzeitig benötigen soziale und politische Bewegungen spezifische Ressourcen, um ihre Macht zur Interessenverwirklichung zu verstetigen. Die jeweiligen Strategien können mittels des Machtressourcenansatzes nach Schmalz und Dörre (2014) analysiert werden. Hierbei werden vier verschiedene Quellen von Macht identifiziert: die strukturelle, die institutionelle, die organisatorische und die gesellschaftliche Macht (vgl. hierzu auch Schmalz et al. 2018 und 2023). Strukturelle Macht bezieht sich auf die Stellung im Produktionsprozess und die Macht, die Kapitalverwertung zu stören. Das ist beispielsweise durch Arbeitsplatzunruhen wie Bummel, Sabotage oder Streiks an öffentlichen Orten möglich, wodurch die Kosten für die Unternehmen steigen und Zugeständnisse erzwungen werden können (vgl. Schmalz/Dörre 2014: 225). Organisationsmacht beinhaltet die kollektive Mobilisierung der Arbeitskräfte: die Organisation in Gewerkschaften, in selbstorganisierten Bewegungen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene, in hybriden Formen der organisierten Arbeit und in politischen Parteien. Anhand ihrer Mitgliederzahlen, ihrer infrastrukturellen Ressourcen und der Beteiligung der Mitglieder kann diese Machtressource bemessen werden (Schmalz et al. 2018: 118). Institutionelle Macht ist an das Arbeitsrecht gekoppelt und kann sowohl emanzipatorisch auf die Arbeitnehmerschaft wirken als auch diese einhegen (vgl. Schmalz et al. 2023: 204). Die herausgebildeten Institutionen – als soziale Kompromisse – gelten über kurzfristige politische Veränderungen hinaus als stabil. Gesellschaftliche Macht beinhaltet die Interaktion mit anderen Akteuren, in Form von Kooperations- und Diskursmacht in öffentlichen Arenen. Alle vier Machtressourcen sind miteinander verbunden und in die spezifischen Machtverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit eingebettet (vgl. ebd.: 205).

Was aber bedeutet das nun für die Gig Economy? Mitbestimmung ist laut Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) an den Betriebsbegriff gekoppelt. Der Betrieb wird als wirtschaftliche Einheit gefasst, der die technischen, organisatorischen und personellen Voraussetzungen zur Herstellung von Produkten oder zur Bereitstellung von Dienstleistungen beinhaltet (vgl. Galperin/Siebert 1958; BetrVG 1972; §1). Diese Art von „Betriebsstätte“ trifft auf Plattformarbeit kaum zu. Weder findet sich dort ein Betrieb als Ort, an dem sich die Arbeitskräfte physisch begegnen, noch entsteht ein Betrieb als soziales Gebilde und auch in juristischer Hinsicht gibt es keine eigenständige Einheit als Betrieb. Aufgrund dieser Engführung durch das BetrVG können Betriebsratsneugründungen in Plattformunternehmen mit dem Verweis auf die fehlende Betriebsstätte leicht verhindert werden. Die Organisation und Etablierung von Interessenvertretungsstrukturen für Gig Worker*innen geht anhaltend mit erheblichen Problemen einher – etwa durch die Heterogenität der Belegschaften – und selbst verbriefte Mitbestimmungsrechte müssen im Konflikt mit den Plattformunternehmen durchgesetzt werden (vgl. Heiland/Brinkmann 2020). Darüber hinaus erschwert die Gig Economy eine wirksame Organisation der Arbeitskraftinteressen auch wegen der weit verbreiteten Soloselbstständigkeit. In Deutschland hat sich allerdings bei einigen Plattformen die Festanstellung von Kurierfahrer*innen (z. B. bei Lieferando) etabliert, was wiederum neue Spielräume für die Umsetzung betrieblicher Mitbestimmung eröffnet (Ewen 2022 und 2023).

Dadurch verschärft die Gig Economy die strukturelle Schieflage der industriellen Beziehungen weiter: Die Plattformunternehmen negieren die Tarifautonomie, sie sind weder Mitglied in klassischen Arbeitgeberverbänden (vgl. Keller 2020: 267), noch werden sie auf der

betrieblichen Ebene regulären Tarifverhandlungen zustimmen, da sie sich selbst nicht als klassische Arbeitgeber, sondern als Intermediäre verstehen und eine Zustimmung zu Tarifverhandlungen einer Regulierung gleichkäme (vgl. Kiess 2022: 117–118). Aus der Intermediärsperspektive resultieren einerseits asymmetrische Informations- und Wissensbestände, andererseits vernachlässigen bzw. negieren digitale Geschäftsmodelle die traditionellen Rechte und Pflichten (selbst) ihrer (abhängig) Beschäftigten. Vor diesem Hintergrund attestiert Keller (2020) – mittels des Machtressourcenansatzes nach Schmalz/Dörre (2014) – kollektiven Interessenvertreter*innen in der Plattformökonomie einen geringen Wirkungsgrad, weil ihre Markt- bzw. Primärmacht, aufgrund der hohen Fluktuation, in der Regel schwach ausgeprägt sei. Auch ihre organisatorische Macht sei angesichts ihres geringen Organisationsgrads und des Mangels an kollektiven Ressourcen kaum nennenswert. Auch die institutionelle Macht als notwendige Voraussetzung für Tarifverhandlungen und Mobilisierung zu Streiks sowie die diskursive Macht seien kaum erwähnenswert (vgl. Keller 2020: 265).

3 Digitale Solidarisierungsphänomene erfassen: Methodisches Vorgehen

Die 2018 gegründete Graswurzelorganisation *Liefern am Limit* misst der Nutzung sozialer Netzwerke zentrale Bedeutung bei: zum einen, da die Gründer*innen und die Verantwortlichen nicht an einem physisch geteilten Ort agieren, zum anderen, weil der virtuelle Raum, der auf Social-Media-Plattformen wie Facebook und X (bis Juni 2023: Twitter) bereitgestellt wird, als Anlaufstelle für alle Gig Worker*innen – unabhängig von ihrer Firmenzugehörigkeit, ihrem Status als angestellte Beschäftigte oder Soloselbstständige und ihrem städtischen Standort – dient. Bereits in der Anfangsphase entstand eine enge Anbindung an die Gewerkschaft NGG, die dann das Bündnis übernommen und zu einer gewerkschaftlichen Kampagne der NGG ausgebaut hat.

In Anlehnung an digital-ethnografische Ansätze, die ihre Felder mehr-örtlich („multi-sited“) und dabei das Virtuelle, das Reale und ihre Akteur*innen als sich gegenseitig beeinflussend konzipieren (vgl. Bareither/Schramm 2023: 79), konzentriert sich unsere Analyse auf zwei Social-Media-Plattformen: auf Facebook und X/Twitter. Facebook war die erste offizielle Anlaufstelle für alle interessierten Gig Worker*innen, da sie sich dort zum Teil bereits in diversen eigenen Gruppen organisiert hatten. X/Twitter als ‚schneller‘ Kurznachrichtendienst informierte hingegen zum Teil in ‚Echtzeit‘ über stattfindende Ereignisse. Beide Plattformen entwickelten sich zu virtuellen Treffpunkten, ähnlich der Ursprünge der Arbeiterbewegung: Nicht organisierte Arbeitskraftanbietende sind anonym aktiv, gleichzeitig sind dort auch die Plattformunternehmen vertreten und infiltrieren diese Treffpunkte; trotzdem kann dadurch Reichweite, Aufmerksamkeit und Problembewusstsein erlangt werden (vgl. Miranda Boto 2023: 18). In diesem Sinne haben wir die verschiedenen Kampagnen von *Liefern am Limit* auf beiden Plattformen im Zeitverlauf betrachtet.

Von Februar 2018 bis November 2023 analysierten wir 236 Facebook-Posts und 358 Tweets. Stand Januar 2024 folgten 3.500 Personen der Facebook-Kampagnen-Seite und 458 Accounts dem Auftritt auf X/Twitter. Das Datenmaterial weist für das Jahr 2020 sowohl auf X/Twitter

als auch auf Facebook eine Lücke auf: Von März bis Juli gab es keine Posts auf den Plattformen, bedingt durch den Tod von Keno Böhme, einem ehemaligen Fahrer und Mitinitiator der Bewegung, Ende Februar 2020. Ende 2020 wurde ein neuer Twitter-Account für Lieferrn am Limit eröffnet. Ab diesem Zeitpunkt fokussierte sich Lieferrn am Limit als NGG-Kampagne vollständig auf Lieferando. Insgesamt scheinen die Posts in der Anfangsphase nur von einem kleinen Kollektiv aus Aktivist*innen gekommen zu sein (vermutlich drei Personen), jedoch ist das anhand der Posts nicht zu rekonstruieren. Nachdem das Bündnis in die NGG übergegangen ist, stellte sich der zuständige politische Sekretär als Content Creator vor und überführte die überregionale Bewegung in eine gewerkschaftliche Kampagne.

Um einen möglichst vollständigen Überblick zu erhalten, begannen wir mit der Analyse von Twitter-Beiträgen. Anschließend spiegelten wir diesen Datensatz mit den Facebook-Posts. Da sich die Inhalte der beiden Plattformen überschneiden, ist ein solcher Ansatz hilfreich, um einen Überblick über die Zeit zu erlangen. Zu Beginn gab es mehr Beiträge auf Facebook. In den letzten Jahren nutzt Lieferrn am Limit hingegen X/Twitter verstärkt. Eine Limitation unserer Analyse liegt in der Konzentration auf die semantische Selbstdarstellung der Kampagne, weswegen keine Aussage über Interaktionen, die zu den Darstellungen geführt haben, diskutiert werden können.

Jahr	Twitter-Posts	Facebook-Posts	Total
2023	222	7	229
2022	2	147	149
2021	63	-	63
2020	12	82	94
2019	29	-	29
2018	30	-	30
Total	358	236	594

Tabelle 1: Übersicht der Empirie (eigene Darstellung)

Zunächst haben wir explorativ den Inhalt und die Hauptthemen der Posts mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) kodiert. Anschließend haben wir die Codes mittels des Machtressourcenansatzes von Schmalz und Dörre (2014) zur Erklärung der verwendeten Machtstrategien kategorisiert. Das so gebildete Analyseraster umfasste einerseits die ‚strukturelle Macht‘ mit den Unterkategorien ‚widerständige Aktionen‘ und ‚Produktionsmacht‘ (25 Codes), die ‚institutionelle Macht‘ mit den Unterkategorien ‚industrielle Beziehungen‘, ‚Union Busting‘ und ‚Gerichtsverhandlungen‘ (60 Codes), die daraus ermöglichte ‚organisatorische Macht‘ mit den Unterkategorien ‚mobilisieren‘, ‚Betriebsrat‘, ‚Tarifbemühungen‘ und ‚andere Akteure‘ (158 Codes) sowie die ‚gesellschaftliche, diskursive Macht‘ mit den Unterkategorien ‚kollektive Identität‘, ‚Solidarität‘, ‚strategische Kommunikation‘ und ‚(internationale) Kooperationen‘ (213 Codes). Bei der Analyse ist weniger der Umfang der Machtressourcen entscheidend, sondern deren Entwicklung und spezifische Kombinationen (vgl. Schmalz et al. 2018:

115). Insgesamt beleuchten wir so das Zusammenspiel der Kampagnen mit ihren Ein- und Abgrenzungsprozessen, die das Framing der Gruppensolidarität formen.

4 Auswertung

Den Zeitraum von 2017 bis 2023 haben wir in drei analytische Phasen unterteilt, die sich jedoch empirisch überlappen. Die erste Phase ist die „Identifikationsphase“. Sie dauert ungefähr von 2017 bis 2018/2019 und kann als Findungsprozess der Aktivist*innen betrachtet werden. Die anschließende „Professionalisierungsphase“ von 2019 bis 2020/2021 dient der Erprobung verschiedener Strategien sowie dem Aufbau diverser Machtressourcen. In Anlehnung an Doellgast (2022) folgt die „Voice-Phase“ ab 2021, in der der bis dato geäußerte Widerspruch strategisch gebündelt und in die Forderung nach einem Tarifvertrag überführt wird.



Tabelle 2: Übersicht der zeitlichen Ereignisse (eigene Darstellung)

4.1 Identifikationsphase

International ab 2016, in Deutschland ab 2017 organisierten die Fahrer*innen von Foodora und Deliveroo öffentlich wirksame Proteste und Demonstrationen (Degner/Kocher 2018; Marrone/Finotto 2019; Tassinari/Maccarrone 2020). Liefem am Limit gründete sich im Februar 2018 als unternehmensübergreifendes Bündnis, vereinigt(e) Fahrer*innen und Aktivist*innen aus verschiedenen Plattformunternehmen und diente zu Beginn auch als Ansprechpartner*in bei Problemen (fehlende Lohnzahlungen, Krankenkassenbeiträge etc.). Weil der Andrang sehr hoch war und die Anfragen sehr spezifisches Arbeitsrechtswissen verlangten, wendete sich Liefem am Limit relativ frühzeitig an die Gewerkschaft NGG (vgl. X_LaL 2018-04-23). Da Plattformunternehmen wie Deliveroo, Foodora und Lieferando alle aktiv versuchten gegen die Organisierungsbemühungen der Fahrer*innen vorzugehen, war die Bildung einer überregionalen Gegenmachtsperspektive der Ausgangspunkt für das Bündnis. Sie erstellten eine Bewertung aus Sicht der Beschäftigten (vgl. X_LaL 2018-03-14), etwa in Bezug auf die (regelmäßige Zahlung von) Entgelten oder hinsichtlich der Kommunikationspolitiken in den Unternehmen (z. B. die Einschränkung der firmeninternen Stadt-Chats) (vgl. X_LaL 2019-04-25; X_LaL 2019-06-20; FB_2020-11-25).

Eine weitgehende Zäsur stellte – nach der Bekanntgabe des Marktaustritts von Deliveroo im Sommer 2019 – im darauffolgenden Winter der Verkauf von Foodora Deutschland an Just Eat Takeaway dar. Lieferando als deutsches Tochterunternehmen von Just Eat Takeaway erlangte eine Monopolstellung am deutschen Markt der Essensauslieferung, da es zu diesem Zeitpunkt alle Konkurrenten entweder aufgekauft und in sich vereinte oder vom Markt gedrängt hatte. Lieferando hat seinen Firmensitz in Berlin. Dort sind ca. 1100 Menschen angestellt. Deutschlandweit gibt es etwa 7000 Fahrer*innen, die dabei aber in eigenen GmbHS (Takeaway Express) angestellt sind. Lieferando ist mit 35000 Restaurants in 2000 Städten in Deutschland vertreten. Jedoch hat nicht jede Stadt eine Niederlassung (Hub), weswegen Betriebsratsgründungen erschwert bis verhindert werden können, weil laut BetrVG hierfür ein physischer Standort vorhanden sein muss. Daher forcierte Lieferando nach der Bekanntgabe der Übernahme aktiv die Bildung neuer Betriebsräte, um der unsicheren Situation der Übernahme entgegenzuwirken (vgl. Henning 2021). Nach der Eingliederung von Foodora in Lieferando kündigte das Unternehmen im April 2020 an, dass die Betriebsräte nur für die ‚alten‘ Foodora-Fahrer*innen zuständig wären. Weder der Protest der bis dato gegründeten Betriebsräte noch die Aufklärungskampagne von Lieferando konnten verhindern, dass Lieferando massiv Druck auf die Beschäftigten mit Interessenvertretungsstrukturen ausübte, um sie in neue Verträge mit Lieferando zu drängen (vgl. FB_2020-09-11). Neuwahlen wurden behindert und verzögert. Erst ein Gerichtsurteil beendete die rechtswidrige Praxis. Seitdem sind alle sechs Betriebsräte (Stand: Oktober 2020) wieder für alle städtischen Beschäftigten zuständig (vgl. FB_2020-10-12). Daraufhin professionalisierte sich auch das Unternehmen in Bezug auf die Betriebsratsarbeit und richtete ein Betriebsratsmanagement-Team (WCM) ein, das als Ansprechpartner für die Kommunikation mit den Betriebsräten zuständig ist.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Identifikationsphase im Zeichen des Auf- und Ausbaus der Organisationsmacht stand, jedoch auf institutioneller Ebene an der Betriebsverfassung scheiterte, was zur Folge hatte, dass es sehr viele Klagen seitens der Plattformunternehmen gegen Betriebsratsgründungen bzw. Betriebsräte gab. Die überwiegend jungen und unerfahrenen Fahrer*innen und Betriebsräte und das aktive Union Busting seitens der Unternehmen erschwerten eine durchgängig erfolgreiche Interessenvertretung und erzeugten eine Leerstelle, die Lieferando bediente: Die Erprobung von Praktiken innerhalb des Bereichs der strukturellen Machtressourcen – etwa durch öffentlichkeitswirksame Streiks und Demonstrationen vor den Headquartern – wurde gleichzeitig an den Ausbau der gesellschaftlichen Machtressourcen gekoppelt und so die Vernetzung forciert, die durch Lieferando auf eine überbetriebliche und internationale Ebene gehoben wurde.

4.2 Professionalisierungsphase

Noch während der konfliktiven Transitionsphase des Unternehmens – mitten in der Professionalisierungsphase von Lieferando – signalisierte Lieferando die Absicht einer Zusammenarbeit mit den Betriebsräten (vgl. X_LaL 2020-02-12). Der Institutionalierungsgrad der Austauschbeziehungen nahm über diese Zeit zwar formal beträchtlich zu. Die Anzahl der Gerichtsverhandlungen von Betriebsräten gegen Lieferando blieb jedoch hoch (vgl. exemplarisch X_LaL 2019-12-18). Die Formalisierung der Austauschbeziehungen (Gründung des WCM) ging mit der Benennung klarer Ansprechpartner*innen für die Betriebsratsgremien einher.

Faktisch wurde dadurch der Kontakt mit Entscheidungsträger*innen im Unternehmen verwehrt, da das WCM nicht über Entscheidungsbefugnisse verfügte (Ewen 2023: 161). Auf einer Betriebsräteversammlung im Herbst 2020 frumte der Gesamtbetriebsrat das WCM als Reduktion des Mitbestimmungsaufwands seitens des Unternehmens und als Kostenminimierungsstrategie, was dazu führe, dass sich das Unternehmen der Mitbestimmung entziehe und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit effektiv verhindern würde (vgl. FB LaL 2020-11-25). Aufgrund der begrenzten Kommunikation im Unternehmen und dem erschwerten Zugang zu mitbestimmungsrelevanten Informationen (vgl. Schreyer 2021) versuchte die Betriebsräteversammlung über Liefern am Limit eine interessierte Öffentlichkeit sowohl an Betroffenen als auch an Medienvertreter*innen zu erreichen, um so den Druck von außen auf das Unternehmen zu erhöhen.

Aufgrund des ambivalenten Verhaltens des Unternehmens wurde in Kooperation von Liefern am Limit mit der NGG und den lokalen Betriebsratsgremien ein Streikplan erarbeitet. Allerdings kam es durch die Covid-19-Pandemie, die Lockdowns und die unternehmensintern kommunizierten wirtschaftlichen Engpässe dazu, dass der bis dato ausgearbeitete Streikplan pausierte, obwohl Lieferando kaum etwas zum Schutz der Beschäftigten beitrug. Anstatt zu streiken, konzentrierte sich Liefern am Limit in der Hochzeit der Pandemie und der Professionalisierungsphase auf die Umsetzung einer rechtlichen Garantie auf Bereitstellung von Arbeitsmitteln durch das Unternehmen (vgl. FB_LaL 2021-04-09; X_LaL 2021-09-01).

Darüber hinaus mobilisierte Liefern am Limit diverse Medien(formate), um über die Zustände in der Lieferbranche im Allgemeinen und im Besonderen bei Lieferando zu informieren (vgl. X_LaL 2021-03-12; 2021-03-31; 2021-05-11; 2021-08-28). Es ging nicht nur um die Arbeitsbedingungen und -sicherheit – die während der Zeit der Lockdowns besonders prekär waren (vgl. X_LaL 2021-09-01) –, sondern auch um Themen wie Überwachung der Beschäftigten, Ausbeutung der Restaurants (durch Ghost Kitchen³ und gefakte Internetseiten) und Union Busting, das ungebrochen stattfand (vgl. X_LaL 2021-05-26; 2021-07-22; 2021-08-03). Die mediale Strategie diente nicht nur der Information der Gesellschaft, sondern zielte auch darauf ab die Mobilisierung aufgrund der persönlichen Betroffenheit und des verletzten Gerechtigkeitsempfindens voranzutreiben. Denn mit der Verkündung von Tarifverträgen in der Schweiz und in Österreich (vgl. X_LaL 2021-08-31) war das Ziel von Liefern am Limit gesetzt: Ein Tarifvertrag stand nun nicht mehr nur als langfristiges Endziel auf der Agenda, sondern an erster Stelle (vgl. X_LaL 2021-09-02).

Die Professionalisierungsphase markierte zum einen den Übergang von der autonomen Bewegung Liefern am Limit zur Integration in die NGG als gewerkschaftliche Kampagne. Zum anderen spiegelte sie den Trend der Verrechtlichung der industriellen Beziehungen wider: Alle wesentlichen Erfolge waren gerichtlich angeordnet. Während die strukturelle Machtdimension durch die Pandemie nicht wie geplant bedient wurde, konzentrierte sich Liefern am Limit auf den Aufbau und die Vertiefung der anderen Machtressourcen: Zu Beginn der Phase rückte die gesellschaftliche Diskurs- und Kooperationsmacht sowie eine Institutionalisierung der Mitbestimmung im Unternehmen (auch gegen den Willen des Managements) in den Vordergrund. Die Aussicht auf eine sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit wurde – aufgrund

³ Ghost oder Dark Kitchen sind Kocheinrichtungen, die nur für Lieferdienste arbeiten und keinen eigenen Gastraum besitzen.

der anhaltenden Repressionen – als unrealistisch eingeschätzt, weswegen der Fokus auf den Tarifvertrag gelegt wurde. Dazu mussten die Mitgliederbasis vorbereitet und die infrastrukturellen Ressourcen ausgelotet werden.

4.3 Voice-Phase

Ab dem Jahr 2022 steigt die Zahl der von Liefern am Limit organisierten Proteste deutlich an: Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (11/2021), dass Fahrräder und Smartphones als Arbeitsmittel gelten, die seitens des Unternehmens zu stellen sind, wird von der NGG als Aufhänger für die erfolgreiche Interessendurchsetzung und zur Mitgliederwerbung genutzt (vgl. FB_LaL 2022-01-10; 2022-10-10). Dies markierte den Beginn der Voice-Phase, die mit einer zweisprachigen Kampagne startete, welche den sozialen Zusammenhalt und die Organisation der Fahrer*innen in der NGG bewarb (vgl. X_LaL 2021-09-07). Die Kampagne zielte einerseits auf die persönliche Betroffenheit der Fahrer*innen (etwa Arbeitsschutz und -sicherheit), andererseits wurde stark auf die moralische Entrüstung (z. B. Bonussystem; keine Betriebseinstellung bei Extremwetter) zur Aktivierung der Fahrer*innen gesetzt. Außerdem wurden – um die Tarifforderungen bekannt zu machen – verschiedene Aktionen wie Treffen in sog. „Ridercafés“ in unterschiedlichen Städten etabliert, bei denen der Austausch über Verbesserungspotentiale im Vordergrund stand und die Bildung einer kollektiven Identität lokal und bottom-up forciert wurde (vgl. X_LaL 2021-09-14; 2021-10-2). Kundengebungen und Infopunkte vor dem Headquarter oder anderen zentralen Anlaufstellen in verschiedenen Städten wurden in regelmäßigen Abständen unter dem Hashtag #fightfor15 organisiert. Die Tarifforderungen wurden im Januar 2022 vor der Unternehmenszentrale von Lieferando verkündet: Unter anderem wurde eine einheitliche Entlohnung, die Abschaffung von Boni-Systemen, Datenschutz und Arbeitssicherheit gefordert (vgl. FB_LaL 2022-01-25).

Die Mitbestimmungssituation hatte sich währenddessen insofern verbessert, dass bei den Betriebsratswahlen 2022 insgesamt 17 Betriebsräte gewählt wurden. Nichtsdestotrotz kam es vor, dass der E-Mail-Verteiler von einzelnen lokalen Betriebsräten nicht funktionierte, während das Unternehmen gleichzeitig alle Fahrer*innen über „gute Gründe ein Mitglied des Betriebsrats zu werden“ informierte (FB_LaL 2022-03-17). Ende 2023 gab es 19 ordentlich gewählte Betriebsratsgremien.

Anfang Februar 2023 rief die NGG offiziell zu Tarifverhandlungen für die ca. 7000 Beschäftigten auf. Sowohl die Presse als auch Arbeitsminister Hubertus Heil solidarisierten sich mit dieser Forderung (vgl. X_LaL 2023-02-06; 2023-02-09). Um ihre Organisationsmacht zu demonstrieren und die Tarifforderungen zu bekräftigen, fand eine erste Auftakt-Aktion Ende Februar 2023 vor der Firmenzentrale von Lieferando in Berlin statt. Lieferando hatte bis dato nicht auf die Aufforderung zu Verhandlungen reagiert (vgl. X_LaL 2023-03-02). Das sorgte für eine moralische Entrüstung bei den Fahrer*innen, die strategisch durch Liefern am Limit lanciert wurde, bei gleichzeitiger Betonung, dass Verhandlungen das eigentliche Ziel seien. Nachdem bis April eine Reaktion von Lieferando ausblieb, rief Liefern am Limit zum „ersten offiziellen Streik“ (X_LaL 2023-04-13) auf. Der Streik erfolgte zu einer Zeit mit hohem Bestellaufkommen und erfuhr sowohl bei diversen Fahrer*innen, Restaurants und Passant*innen große Resonanz, als auch in den überregionalen Medien (vgl. X_LaL 2023-04-14; 2023-04-17). Im Anschluss daran fanden Streiks im Abstand von zwei bis sechs Wochen in Frankfurt, Köln, Dortmund und Dresden statt.

Das Unternehmen ließ medial verlauten, dass es keine Notwendigkeit für eine Verhandlung sehe, da der Großteil der Fahrer*innen zufrieden wäre und ein Tarifvertrag nur eine „Inselösung“ (X_LaL 2023-04-27) darstellen würde. Auch hätte der erste Streik keine Wirkung erzielt, so Lieferando. Vor dem zweiten Streik ersuchte das Unternehmen für den angekündigten Streikzeitraum Unterstützung bei den Beschäftigten, die offenen Schichten zu besetzen (vgl. X_LaL 2023-04-27). Anschließend wurde ein „Peak-Time-Bonus“ eingeführt, der ungefähr die Hälfte der Forderungen der Gewerkschaft enthielt (vgl. X_LaL 2023-05-09). Weitere Streiks folgten. Beim fünften Streik kam es zu einer Aussperrung des Betriebsrats (vgl. X_LaL 2023-05-25). Nach dieser Eskalation fand Anfang Juni eine Betriebsrätekonferenz statt, bei der sich der Vorstandsvorsitzende von Lieferando Deutschland per Handschlag bereit erklärte, mit der NGG über einen Tarifvertrag zu verhandeln (vgl. X_LaL 2023-06-08), allerdings ohne Terminangabe. Nachdem über ein Monat vergangen war, kündigte Lieferando am Limit eine weitere Demonstration direkt vor dem Headquarter in Berlin an (vgl. X_LaL 2023-08-17). In der Stadt wurden sodann zu weiteren Streiks aufgerufen. Laut Lieferando am Limit wäre der X-Account wiederholt gekapert worden, weswegen sie diesen nicht mehr bedienen wollten (vgl. X_2023-09-17).

Ein weiterer Streik im September in Berlin im Rahmen des „Strikersday“ zeigte die Grenzen der Organisierungsfähigkeit von Lieferando am Limit auf. Laut NGG beteiligten sich ungefähr 1000 Menschen, während ein Insider von ca. 700 ausging. Darüber hinaus nahmen die Betriebsräte von Berlin und Frankfurt den von Lieferando angebotenen ‚Pay boost‘ an (vgl. X_2023-09-26). Die Stagnation der Mobilisierung und die Zerrüttung der Solidarität sorgte dafür, dass die Streikbewegung um die Tarifvertragsforderungen vorerst eingestellt wurde.

Insgesamt zeichnete sich die Voice-Phase durch den Einsatz aller zur Verfügung stehender Machtressourcen aus. Die Nutzung von Social Media steigerte sich in der Frequenz ab 2022, als Tarifverhandlungen als Ziel fokussiert wurden. Die Organisationsmacht wurde zu diesem Zeitpunkt als ausreichend und mit der signalisierten kollektiven Handlungsbereitschaft korrespondierend eingeschätzt. In der ersten Hälfte von 2023 waren die räumliche und organisatorische Fragmentierung der Beschäftigten kein Problem. Im Gegenteil: Es wirkte fast als wäre diese Schwierigkeit überwunden worden. Jedoch war die Organisationsmacht aufgrund der Plattformlogik – etwa wegen der hohen Fluktuation innerhalb der Belegschaft – permanent gefährdet (vgl. Ewen 2023: 297). Zwar war die strukturelle Macht der Fahrer*innen weiterhin hoch, allerdings zeigte sich auf Ebene der gesellschaftlichen Macht, die sich in der strategischen Kommunikation und der diskursivierten kollektiven Identität äußerte, dass die Solidarität der Beschäftigten nach dem Ausbleiben einer ersten sektoralen Verhandlung bis August 2023 bröckelte. Auf lange Sicht konnte der Druck auf das Unternehmen nicht gewährleistet werden und die Verzögerungstaktik des Unternehmens bewirkte, dass keine sektoralen Verhandlungen aufgenommen wurden.

5 Brüchige Solidarität

Unsere Ergebnisse zeigen die Bedeutung, aber auch die Brüchigkeit von Solidarität, Widerstandsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit bei der Neugestaltung der Machtdynamik in zeitgenössischen Arbeitsarenen: Die Geschichte von Lieferando am Limit beinhaltet eine facettenreiche

Entwicklung von verschiedenen Machtressourcen sowie des Fort- und des Rückschritts in Bezug auf das Ziel eines Tarifvertrags. Lieferrn am Limit – als Graswurzelbewegung durch die strukturelle Macht der Fahrer*innen verschiedener Plattformunternehmen gegründet – hat mit diversen widerständigen Aktionen bereits in der Identifikationsphase gezeigt, dass Mitbestimmung in digitalen Unternehmen nicht entlang der traditionellen Logik mittels Gründung von Betriebsräten verlaufen muss. Die langwierige Erstreitung von Mitbestimmungsrechten gegen Managementbarrieren durchzieht alle drei Phasen.

In der Identifikationsphase in enger Kooperation mit der NGG lotete Lieferrn am Limit alle vier Machtressourcen – mehr oder weniger erfolgreich (öffentlichkeitswirksame Proteste vs. Betriebsratsgründungen) – aus. In der Professionalisierungsphase legte die gewerkschaftliche Kampagne den Fokus einerseits auf die lokale Organisation, benannte Vertrauensleute und versuchte durch Aktivist*innengruppen und Aktionen die Mobilisierungsfähigkeit auszubauen. Andererseits forcierten sie die Erlangung gesellschaftlicher Macht durch internationale Kooperationen (Partizipation an Strikerdays) und die öffentliche Kommunikation von Missständen der Arbeitsbedingungen in (über-)regionalen Zeitungen, auf Social Media und im Fernsehen. In der Voice-Phase hatte sich Lieferrn am Limit dann nochmals verstärkt medial und diskursiv dafür eingesetzt, aus der Klasse an sich die Beschäftigten zu einer Klasse für sich zu framen. Hierfür wurde eine Semantik der Solidarität genutzt, um die Fahrer*innen durch persönliche Betroffenheit und moralische Entrüstung anzusprechen. Die Organisationsmacht in Kombination mit der gesellschaftlichen Macht – in Rekurs auf die erkämpfte institutionelle Macht – bildete die Grundlage für die strukturelle Macht, die sich schließlich in mehreren Warnstreiks zeigte.

	Strukturelle Macht	Institutionelle Macht	Organisationsmacht	Gesellschaftliche Macht
Form der Anwendung	Proteste und Demonstrationen	Gegenmacht aufbauen	selbstorganisierte Ridergruppen und Zusammenschluss in (Basis-)Gewerkschaften	internationale Solidarität
Betriebliche Ebene	Einforderung von Rechten: Smartphones, Verpflegungspauschale etc.	diverse Gerichtsverhandlungen	Gründung von Betriebsräten Organisation und Mobilisierung	Kooperations- und Diskursmacht Anprangern von Missständen, die Arbeitsbedingungen betreffend; Kommunikation moralisch aufgeladen, legitimiert die Forderungen der AN
Überbetriebliche Ebene	2023 mehrere Warnstreiks: Forderung eines Tarifvertrags		Gesamtbetriebsrat enge Kooperation mit NGG	
Gesellschaftliche Ebene			Treffen mit Politiker:innen	
Voice als partielle disruptive Macht Solidarität über verschiedene Gruppen hinweg				

Tabelle 3: Übersicht der ausgebildeten Machtressourcen (eigene Darstellung in Anlehnung an Schmalz/Dörre 2014: 225)

Solidarität als Haltung und Handlung kann mittels Voice ein disruptives Machtpotential entfalten, jedoch wurde dieses nur partiell eingelöst. Zum einen, da die Heterogenität der Belegschaft über verschiedene Gruppen hinweg, unterschätzt wurde. Voice – aktiviert durch Lieferrn am Limit – scheint überwiegend ein Phänomen von relativ privilegierten Fahrer*innen zu sein, die diese Arbeit nur bedingt aus existentieller Notwendigkeit heraus betreiben. Dieses ‚alte‘ Problem der digitalen Arbeit beinhaltet, dass nicht alle migrantischen Beschäftigten durch die

zum Teil zweisprachige Ansprache erreicht werden konnten. Hier zeigt sich, die Brüchigkeit der Solidarität unter den Fahrer*innen. Zum anderen ist die Solidarität darüber hinaus gespalten: Die Privilegien der Menschen, die im Büro arbeiten, dienen des Öfteren als Anstoß zur moralischen Entrüstung und wurden bisher nicht mit in die Organisierungsbemühungen einbezogen. Auch hier zeichnet sich ein klassisches Problem der Organisierung ab: einerseits die Problematik Angestellte vs. Produktionsmitarbeitende sowie andererseits die Schwierigkeit der Interessenunterschiede zwischen Stamm- und Randbelegschaft (vgl. Menz et al. 2013: 38). Die bisherige Strategie von Lieferrn am Limit hatte die Angestellten bzw. deren Status als Mindeststandard definiert, den es für die ausliefernden Beschäftigten zu erreichen gälte. Deshalb hat in der Kommunikation eher eine Abgrenzung als eine inklusive Ansprache stattgefunden. Einen weiteren Hinderungsgrund für die gemeinsame Organisierung der Interessen bildet auch die Befürchtung einer möglichen Abwärtsspirale der Stammebelegschaft.

Die Leerstellen auf der (supra-)nationalen Ebene erschweren darüber hinaus den Ausbau der institutionellen Macht (Stichwort: Anpassung des BetrVG; Stärkung der kollektiven Rechte insgesamt bzw. die Platform Work Directive auf EU-Ebene). Dies gilt ebenfalls in Bezug auf die strukturelle Machtdimension. Die Analyse hat aber auch gezeigt, dass in einer sich wandelnden Landschaft die Kombination aus traditionellen Gewerkschaften und Aktivist*innengruppen eine vielversprechende Allianz darstellt, die dem Kampf für Arbeitnehmerrechte neue Kraft verleiht. Abschließend festzuhalten ist daher, dass Social-Media-Plattformen eine Rolle bei der Bewusstseinsbildung und der Gewinnung von Unterstützung spielen können. Insgesamt hat die enge Kooperation und die anschließende Übernahme von Lieferrn am Limit für die NGG zu einer partiellen Revitalisierung geführt. Offen bleibt dabei, ob die Integration der vormals autonomen Bewegung in die NGG in Deutschland die Etablierung eines Tarifvertrags verwirklichen kann.

Literatur

- Bareither, Christoph; Schramm, Pia (2023): Social-Media-Ethnografie. *Kulturanthropologie Notizen* 85: 78–95.
- Degner, Anne; Kocher, Eva (2018): Arbeitskämpfe in der „Gig-Economy“? Die Protestbewegungen der Foodora- und Deliveroo-„Riders“ und Rechtsfragen ihrer kollektiven Selbstorganisation. *Kritische Justiz* 51: 247–265.
- Detje, Richard; Sauer, Dieter (2023): *Solidarität in den Krisen der Arbeitswelt: Aktualität kollektiver Widerstandserfahrungen*. Hamburg: VSA Verlag.
- Doellgast, Virginia Lee (2022): *Exit, voice, and solidarity: contesting precarity in the US and European telecommunications industries*. New York: Oxford University Press.
- Ewen, Janis (2022): Betriebsräte ohne Betriebe: Konfliktive Mitbestimmung in der plattformvermittelten Essenslieferarbeit. In: Ewen, Janis; Nies, Sarah; Seeliger, Martin (Hg.): *Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus: Hat der institutionalisierte Klassenkompromiss eine Zukunft?* Weinheim: Beltz Juventa, 145–164.
- Ewen, Janis (2023): Schluss mit ausgeliefert? Tarifpolitik in der plattformvermittelten Lieferarbeit. *PRO-KLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft* 53: 289–304.
- Foucault, Michel (2017): *Analytik der Macht*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Galperin, Hans; Siebert, Wolfgang (1958): Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz. Heidelberg: Verlagsgesellschaft Recht und Wirtschaft.
- Heckscher, Charles; McCarthy, John (2014): Transient Solidarities: Commitment and Collective Action in Post-Industrial Societies. *British Journal of Industrial Relations* 52: 627–657.
- Heiland, Heiner; Brinkmann, Ulrich (2020): Liefern am Limit. Wie die Plattformökonomie die Arbeitsbeziehungen verändert. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 27: 120–140.
- Heiland, Heiner; Schaupp, Simon (2020): Digitale Atomisierung oder neue Arbeitskämpfe? Widerständige Solidaritätskulturen in der plattformvermittelten Kurierarbeit. *Momentum Quarterly. Zeitschrift für sozialen Fortschritt* 9: 50–67.
- Henning, Maximilian (2021): Arbeit: Lieferando und seine Betriebsräte. URL: <https://netzpolitik.org/2021/arbeit-lieferando-und-seine-betriebsraete/> (Zugriff: 15. Februar 2024).
- Joyce, Simon; Neumann, Denis; Trappmann, Vera; Umney, Charles (2020): A Global Struggle: Worker Protest in the Platform Economy. ETUI.
- Keller, Berndt (2020): Interest representation and industrial relations in the age of digitalization – an outline. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 27: 255–285.
- Kiess, Johannes (2022): Die Gig Economy und die Sozialpartnerschaft in Deutschland: Auf dem Weg zu einem deutschen Modell 4.0? In: Ewen, Janis; Nies, Sarah; Seeliger, Martin (Hg.): *Sozialpartnerschaft und arbeitspolitische Ordnungsbildung im Prozess der Digitalisierung. Eine Einführung*. Weilheim: Beltz Juventa, 102–123.
- Marrone, Marco; Finotto, Vladi (2019): Challenging Goliath. Informal Unionism and Digital Platforms in the Food Delivery Sector. The Case of Riders Union Bologna. *Partecipazione E Conflitto* 12: 691–716.
- Mayring, Philipp (2015): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Menz, Wolfgang; Detje, Richard; Nies, Sarah; Sauer, Dieter (2013): Verriegelte Verhältnisse – Solidarität und interessenpolitische Handlungsorientierungen unter Krisenbedingungen. In: Billmann, Lucie; Held, Josef (Hg.): *Solidarität in der Krise: Gesellschaftliche, soziale und individuelle Voraussetzungen solidarischer Praxis*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 31–52.
- Miranda Boto, José María (2023): Kollektive Arbeitsbeziehungen in der Gig Economy: Bestandsaufnahme und mögliche Regelungsszenarien. In: Brameshuber, Elisabeth; Brockmann, Judith; Marhold, Franz; Miranda Boto, José María (Hg.): *Kollektive Arbeitsbeziehungen in der Gig Economy*. Wien: Manz, 7–26.
- NGG (2024): Gewerkschaft NGG: Zahl der Mitglieder steigt. URL: <https://www.ngg.net/presse/pressemittelungen/2024/gewerkschaft-ngg-zahl-der-mitglieder-steigt/> (Zugriff: 15. Februar 2024).
- della Porta, Donatella; Chesta, Riccardo Emilio; Cini, Lorenzo (2022): Mobilizing against the odds. Solidarity in action in the platform economy. *Berliner Journal für Soziologie* 32: 213–241.
- Rosioru, Felicia (2023): Die „intelligente“ Gewerkschaft: neue Strategien für einen digitalisierten Arbeitsmarkt. In: Brameshuber, Elisabeth; Brockmann, Judith; Marhold, Franz; Miranda Boto, José María (Hg.): *Kollektive Arbeitsbeziehungen in der Gig Economy*. Wien: Manz, 161–184.
- Schmalz, Stefan; Dörre, Klaus (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen. The German Journal of Industrial Relations* 21: 217–237.

- Schmalz, Stefan; Ludwig, Carmen; Webster, Edward (2018): The Power Resources Approach: Developments and Challenges. *Global Labour Journal* 9: 113-134.
- Schmalz, Stefan, Victoria Basualdo, Melisa Serrano, Kurt Vandaele, und Edward Webster (2023): Varieties of platform unionism: a view from the Global South on workers' power in the digital economy. *Work in the Global Economy* 3 (2): 201–24. DOI: 10.1332/27324176Y2023D000000001.
- Schreyer, Jasmin (2021): Algorithmic work coordination and workers' voice in the COVID-19 pandemic: The case of Foodora/Lieferando. *Work Organisation, Labour & Globalisation* 15: 69–84.
- Tassinari, Arianna; Maccarrone, Vincenzo (2020): Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society* 34: 35–54.
- Trinczek, Rainer (2018): Betriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 579–617.
- Umney, Charles; Stuart, Mark; Bessa, Ioulia; Joyce, Simon; Neumann, Denis; Trappmann, Vera (2024): Platform Labour Unrest in a Global Perspective: How, Where and Why Do Platform Workers Protest? *Work, Employment and Society*. DOI: 10.1177/09500170231209676.

Solidaritätsverständnisse von Betriebsratsvorsitzenden

Milena Prekodravac 

Zusammenfassung: Der Beitrag beleuchtet Solidaritätsverständnisse von Betriebsratsvorsitzenden im Hinblick auf Handlungsgrundlagen und die politische Praxis. Aufbauend auf einer früheren Untersuchung zu Gesellschaftsbildern von betrieblich aktiven Mitgliedern der IG Metall wurden einige Methoden und Konzepte übernommen und auf Betriebsratsvorsitzende weiterer DGB-Gewerkschaften ausgedehnt. Es werden vier idealtypische Gesellschaftsbilder identifiziert, die mit unterschiedlichen Solidaritätskonzepten verbunden sind. Dabei kommt ein strategischer Perspektivwechsel zum Einsatz, der Betriebsratsvorsitzende nicht nur als Funktionsträger*innen betrachtet, sondern als Subjekte mit gesellschaftlich eingebetteten Werthaltungen und Lebensgeschichten. Drei Fallbeispiele aus unterschiedlichen Branchen und Gewerkschaften verdeutlichen die Vielfalt der Solidaritätsentwicklungen und -herausforderungen sowie unterschiedliche Sichtweisen auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Abstract: This article examines the understanding of solidarity among works council chairpersons with regard to the basis for action and political practice. Building on an earlier study on social images of members of IG Metall who are active in the workplace, some methods and concepts were adopted and extended to works council chairpersons of other DGB trade unions. Four ideal-typical images of society [Gesellschaftsbilder] were identified, which are linked to different concepts of solidarity. A strategic change of perspective is used, which views works council chairpersons not only as functionaries, but also as subjects with socially embedded values and life stories. Three case studies from different industries and trade unions illustrate the diversity of solidarity developments and challenges as well as different perspectives on social cohesion.

¹ Dr. Milena Prekodravac, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V. an der Georg-August-Universität, E-Mail: milena.prekodravac@sofi.uni-goettingen.de

1 Einleitung

Die betriebliche Mitbestimmung steht für Demokratie und Partizipation in der Arbeitswelt. Betriebsräte vertreten die Interessen der Belegschaft, um gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu sichern und zu fördern. Ihre Fähigkeit, die Interessen der Arbeitnehmer*innen zu wahren, Konflikte zu bewältigen und eine positive Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung zu fördern, erfährt hohe gesellschaftliche Anerkennung und prägt das innerbetriebliche Klima. Betriebsratsvorsitzende nehmen in diesem Zusammenhang eine herausragende Stellung ein.

Der folgende Beitrag² widmet sich dem Solidaritätsverständnis von Betriebsratsvorsitzenden und lädt damit zu einem Perspektivwechsel ein, für den wir den Betrieb als ‚genuinen‘ sozialen Raum betriebsrätlichen Handelns teilweise verlassen: Nicht das Amt oder die Betriebsratsstätigkeit allein und auch nicht der betriebliche Kontext sollen im Mittelpunkt stehen, sondern die Menschen, die dieses Amt mit Leben füllen und deren Engagement nicht einfach als gegeben vorausgesetzt werden kann. Zum einen stellt das Betriebsratsamt Anforderungen an die ganze Person, zum anderen sind Betriebsratsvorsitzende qua Amt gefordert, wenn es um Solidarität und den Zusammenhalt im Betrieb geht. Neben der fachlichen Kompetenz ist ein hohes Maß an sozialer Kompetenz erforderlich. Die Frage ist, ob und wie sich dies in einem gesellschaftsbezogenen Solidaritätsverständnis niederschlägt.

Im Fokus stehen gewerkschaftlich organisierte Betriebsratsvorsitzende aus drei DGB-Gewerkschaften, da sie den Betriebsrat nach innen und außen repräsentieren, die gelebte Mitbestimmung prägen und ihr Engagement – so die Annahme – auch gesellschaftliche Wirkung entfaltet. Der vorliegende Beitrag verfolgt zwei Ziele: Erstens soll geklärt werden, ob und wie Solidarität im Betriebsratshandeln eine Rolle spielt. Zweitens interessiert, welche Hinweise die Biographien von Betriebsratsmitgliedern für die Herstellung und Aufrechterhaltung von Zusammenhalt in der Arbeitswelt geben (Grimm et al. 2020). Dabei gehe ich davon aus, dass insbesondere die Biografien Aufschluss über die Entwicklung des Engagements geben und damit das Solidaritätsverständnis der Betriebsratsvorsitzenden beeinflussen.

Vorgestellt werden Befunde aus dem Projekt „Verantwortung tragen“ (Prekodravac/Rüb), das konzeptionell (und in Teilen empirisch) auf der Studie „Gesellschaftsbilder von Betriebsräten, Betriebsrätinnen und Vertrauensleuten der IG Metall“ (Kuhlmann/Prekodravac/Rüb/Vogel/Weißmann) aufbaut, die am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) in den Jahren 2020 bis 2022 durchgeführt wurde. Im Folgenden werden zunächst einige Begriffe sowie theoretische und methodische Konzepte eingeordnet und erläutert, allen voran *Gesellschaftsbilder*, die Aufschluss über die Vorstellungen von Gesellschaft und die eigene Positionierung darin geben. In einem weiteren Schritt werden die Befragtengruppe und das methodische Vorgehen vorgestellt. Im Zentrum stehen dann drei Fallbeispiele, die abschließend im Hinblick auf die Frage nach einem solidarischen Zusammenhalt diskutiert werden.

² Bei Dr. Stefan Rüb und, seitens der AIS-Studien, Dr. Wolfgang Dunkel bedanke ich mich herzlich für die konstruktive Kritik.

2 Konzepte

2.1 Ebenen der Solidarität

In den letzten Jahren ist Solidarität als theoretisches und praktisches Konzept wieder in den Mittelpunkt des Interesses gerückt. Dabei geht es immer auch um die Frage, wie Solidarität als vorgelagerte Praxis hergestellt und aufrechterhalten werden kann. Allgemein zielt Solidarität auf die Verbundenheit von Menschen in einem gesellschaftlich gedachten und nicht nur gemeinschaftlichen Kontext. Übergreifend lässt sich Solidarität als affektive und interessengeleitete Gestaltung von Beziehungen definieren, die verpflichten beziehungsweise auf Verantwortung verweisen (Bude 2019: 24). Übergeordnet wiederum lässt sich sagen, dass Solidarität einen Ort, eine Zeit und eine Richtung hat, sie ist dabei immer auf die Verbesserung der Zustände gerichtet.

Dabei ist zu beachten, dass Solidarität theoretisch auf verschiedenen Ebenen verortet werden kann. Die begriffliche Unterscheidung verweist erstens auf die Ebene der individuellen Akteure (bzw. des individuellen Handelns), zweitens auf die Ebene der kollektiven Akteure (bzw. des kollektiven Handelns) sowie Organisationen und drittens auf die Ebene der Governance und Institutionalisierung sowie – quer zu diesen Ebenen verlaufend – der gesellschaftlichen Diskurse. Auch wenn die Übergänge fließend sind, erleichtert die Unterscheidung das Verständnis von Entstehung, Mechanismen und Erscheinungsformen von Solidarität in realen sozialen Kontexten und davon, was gemeint ist, wenn von Solidarität die Rede ist. Darüber hinaus gibt sie Orientierung bei der Auswahl geeigneter Methoden für empirische Untersuchungen, die am Alltagsverständnis der Subjekte und zugleich an einem gesellschaftlichen Verständnis von Solidarität ansetzen.

So lässt sich Solidarität auf der individuellen Ebene „mit persönlichen Merkmalen wie bestimmten Gefühlen, Einstellungen und/oder Verhaltensweisen“ (Tranow 2013: 397) identifizieren, die sich dann in Entscheidungen auf der Akteurs- und Strukturebene reproduzieren und so die Voraussetzungen für Solidarität in rationaler und affektiver Hinsicht schaffen. Solidarisches Handeln greift dabei auf Solidaritätsnormen zurück. Auch soziale Bewegungen und Organisationen wie Gewerkschaften, die auf einer zweiten Ebene verortet werden können, bauen auf Solidarnormen auf. Hier gilt es auszuloten, mit wem strategische Allianzen eingegangen werden können, woraus sich kollektive Haltungen speisen und wie Integration angesichts von Grenzen gelingen kann, um möglichst viel Durchsetzungskraft zu generieren. In diese politischen Solidaritäten sind gesellschaftliche Machtverhältnisse ebenso eingeschrieben wie Differenzen (Bargetz et al. 2019). Auf gesellschaftlicher Ebene (bzw. *Systemebene*, vgl. Tranow 2013) zeigt sich Solidarität als konsolidierte beziehungsweise *geronnene Politik* (Rehder 2006: 172) im Wohlfahrtsstaat in Form von institutioneller Solidarität, zum Beispiel durch Tarifverträge, an denen Organisationen wie Gewerkschaften als Vertragspartnerinnen aktiv beteiligt sind.

Diskursiv geht der Ruf nach mehr Solidarität zudem meist mit einer Krisendiagnose einher (Reder/Heindl 2020; Börner/Sasse-Zeltner 2023). So machen Krisen Solidarität häufig erst notwendig. Dabei geht es zum einen um die Frage, wie Gesellschaft als historisch gewachsener, geteilter und zugleich dynamischer sozialer Erfahrungsraum beschaffen ist. Zum anderen erweist sich Solidarität selbst in der Krise (Holst et al. 2008): Sozialstrukturelle Veränderungen

betreffen Arbeitsverhältnisse ebenso wie Lebensformen, die *Grammatik der Solidarität* (Vogt 2014) weicht Individualisierung und Fragmentierung, was sich beispielsweise in einer geringeren Bereitschaft zu betrieblichem (und gesellschaftlichem) Engagement niederschlägt und wiederum Ausdruck gesamtgesellschaftlicher Fliehkräfte ist. Es stellt sich also die Frage: Gibt es noch Solidarität? Und wie steht es um sie? U. a. diesen Fragen widmete sich die Gesellschaftsbilder-Studie des SOFI.

2.2 Gesellschaftsbilder und Solidarität

Das *Gesellschaftsbild* ist eng mit den Namen Heinrich Popitz, Hans Paul Bahrdt, Ernst A. Jüres und Hanno Kesting verbunden. In ihrer Studie über Arbeiter der Hüttenindustrie (Popitz et al. 2018 [1957]) entwickelten sie eine „Topik des Sozialen“ (Dreher 2018: XII), die als orientierende Struktur die individuelle und die gesellschaftliche Ebene umfasst: Gesellschaftsbilder sind kulturell geprägt und spiegeln die sozialen Kognitionen, Werte und Normen wider. Es handelt sich dabei nicht um ein bloßes Abbild der realen Gesellschaft, sondern um subjektive Konstruktionen (Berger/Luckmann 2007 [1966]), die von Erfahrungen und Wertvorstellungen getragen werden und diese reproduzieren. Gesellschaftsbilder sind gleichermaßen sinnstiftend wie handlungsorientierend, sie beziehen sich auf kollektive Vorstellungen, Wahrnehmungen und Repräsentationen, die in einer Gesellschaft existieren. Dadurch beeinflussen Gesellschaftsbilder die Art und Weise, wie Individuen ihre Umwelt verstehen, interpretieren und entsprechend handeln (vgl. Sandberger 1983).

In der Gesellschaftsbilder-Studie des SOFI, für die Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder der IG Metall befragt wurden, ließen sich vier Idealtypen rekonstruieren: das *fragmentale*, das *subsidiäre*, das *equilibrische* und das *dichotome* Gesellschaftsbild. Diese vier Gesellschaftsbilder sind jeweils an bestimmte Handlungsmodi gekoppelt (siehe Tabelle 1): das Nebeneinander zeigt sich im Streben nach Autonomie und Individualität; das Füreinander stellt die Pflichten und Werte in den Mittelpunkt; das Miteinander setzt auf Aushandlung und Ausgleich; das Gegeneinander wiederum betont den Kampf und die Spaltung.

verinselt Nebeneinander	durch gemeinsame Werte verbundenes Füreinander	ständig auszuhandelndes Miteinander	sich bekämpfendes Gegeneinander
fragmental	subsidiär	equilibrisch	dichotom
„Gesellschaft, das ist anonym. Jeder muss sehen, wo er bleibt“	„Gesellschaft sind wir alle. Jeder muss seinen Beitrag leisten, damit es funktioniert“	„ Gesellschaft, das ist ein ständiger Abgleich unterschiedlicher Positionen “	„Gesellschaft ist reich gegen arm. Die unten sind, verlieren“
Ansammlung von Einzelinteressen und pluralen Lebensentwürfen	gegenseitige Unterstützung, gemeinsame Verantwortung und Verpflichtung für das Gemeinwesen	Ausbalancierung unterschiedlicher Gruppeninteressen, politische Mitsprache und Mitgestaltung	Spannung und Spaltung, das Verbindende und Vermittelnde fehlt

Tabelle 1: Gesellschaftsbilder (Kuhlmann et al. 2024, Herv. MP)

Diese Gesellschaftsbilder stellen Pole beziehungsweise Ausprägungen dar, wobei das equilibrische den hervorzuhebenden Modus des Miteinanders beinhaltet. Das equilibrische Gesellschaftsbild kristallisierte sich unter betrieblich aktiven Gewerkschafter*innen der IG Metall als zentrale Orientierung heraus, die sich in der konzeptionellen Übertragung auf die Fallgeschichten einzelner Gewerkschafter*innen stets in unterschiedlicher Gewichtung zusammen mit den anderen Gesellschaftsbildern findet. Die rekonstruierten Realtypen existieren lediglich als Mischformen. Allerdings finden sich *Solidaritätsverständnisse* (Kuhlmann et al. 2024: 230) in allen vier Gesellschaftsbildern, die kurz expliziert werden müssen.

Im fragmentalen Gesellschaftsbild, in dem Solidarität nicht automatisch Handlungsorientierung oder selbstverständlicher Wert ist, liegt die Entscheidung für solidarisches Handeln oder dem Bekenntnis zur Solidarität in individuellen Überlegungen. Hier basiert Solidarität auf Vorstellungen, positiven Erfahrungen von Verbundenheit in temporären Gemeinschaften oder auf der Erwartung eines persönlichen Nutzens. Die Bereitschaft zur Solidarität wird somit zu einer subjektiven Wahl, die der persönlichen Entfaltung dienen kann.

Im subsidiären Gesellschaftsbild hingegen gewinnt die stabile Gemeinschaft eine fundamentale Bedeutung. Solidarität wird als gegenseitige Rücksichtnahme und Unterstützung verstanden, die die Grundlage für eine funktionierende Gesellschaftsordnung bildet. Das gemeinschaftliche Einstehen füreinander wird als Voraussetzung gesehen, damit jede*r Einzelne seinen*ihren Beitrag zur Gesellschaft leistet. Hier wird Solidarität als notwendiger Kitt betrachtet, der das soziale Gefüge zusammenhält und stabilisiert.

Im equilibrischen Gesellschaftsbild fungiert Solidarität als zentrales Prinzip zur Balance pluraler Interessen. Dieses Prinzip beruht auf Fairness und sozialem Ausgleich. Das Verständnis und Einfühlungsvermögen für die Situation und Bedürfnisse anderer, gepaart mit einem Gemeinsinn und der Berücksichtigung des Gemeinwohls, sind hier entscheidend. Solidarisches Handeln als Anspruch, Schwächere zu stärken, nimmt eine bedeutsame Rolle ein und trägt dazu bei, eine gerechte Verteilung von Ressourcen und Chancen in der Gesellschaft zu fördern.

Schließlich wird Solidarität in einem dichotomen Gesellschaftsbild als Gegensatz und Konflikt interpretiert. Die Solidarität der Schwachen und Benachteiligten wird zum Schlüssel zur Bildung von Gegenmacht. Der Fokus liegt darauf, grundlegende Veränderungen der gesellschaftlichen Verhältnisse in sozialer und emanzipatorischer Perspektive zu erreichen. In dieser Sichtweise wird Solidarität als Mittel zum Widerstand gegen bestehende Ungerechtigkeiten und zur Initiierung von Veränderung verstanden.

Praktische Bedeutung erlangen diese idealtypischen Solidaritätsverständnisse im kontextbezogenen Handeln, wobei Solidarität zunächst eine offene Kategorie beziehungsweise Untersuchungsdimension ist, die keine Antwort darauf gibt, auf wen oder was sie sich konkret bezieht oder wo sie stattfindet. Weiter oben wurde ausgeführt, dass ein Gesellschaftsbild sinnstiftend und handlungsleitend ist. Wie lässt sich nun diese Annahme in ein empirisches Programm übersetzen, das Solidaritätsverständnisse erfassen lässt? Zunächst durch die Definition des ‚Wie‘, sowie durch die Benennung einer Untersuchungsgruppe und ihres Kontextes. Durch die Übernahme von Verantwortung für andere und durch aktives Engagement kann Solidarität vorausgesetzt und mit einem Gesellschaftsbild verknüpft werden. Die Auswahl der

Betriebsratsvorsitzenden als Untersuchungsgruppe erscheint nicht nur sinnvoll, sondern wichtig für ein besseres Verständnis der betrieblichen Dynamiken und ihrer Rolle als Schlüsselfiguren in der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen. Im Forschungsprojekt „Verantwortung tragen“ kommen zwei Aspekte hinzu: Erstens wird dezidiert nach dem Selbstverständnis als Betriebsratsvorsitzende*r (weniger als Gewerkschafter*in) gefragt, zweitens wird neben Solidarität auch nach gesellschaftlichem Zusammenhalt gefragt.

3 Betriebsrat im Fokus

3.1 Vorüberlegungen

Betriebsräte fungieren als Interessenvertretung in alltäglichen Konflikten gegenüber der Unternehmensleitung. Darüber hinaus wird ihnen eine strategisch-programmatische Verantwortung zugeschrieben, die beispielsweise aktuelle und zukünftige Fragen der Qualifikations- und Beschäftigungsentwicklung, der Digitalisierung, der Standortsicherung oder der Diversity der Belegschaft umfasst (z. B. Trinczek 2013; Haipeter 2019; Demir et al. 2021; Karakayalı/Bouali 2021). Die*der Betriebsratsvorsitzende spielt dabei qua Betriebsverfassungsgesetz in arbeitsrechtlichen und betriebswirtschaftlichen Fragen eine hervorgehobene (keine übergeordnete) Rolle und ist maßgeblich an der Außenwirkung sowie der Kommunikation innerhalb des Gremiums beteiligt.

Die Gestaltung dieses betrieblichen Raums beruht im Wesentlichen auf Kollegialität und Augenhöhe, aber auch auf Wissen und Macht. Da die Zusammensetzung der Betriebsratsgremien nicht die Belegschaftsstrukturen in Gänze widerspiegelt und nicht die Interessen einer*s jeden vertreten werden können, kommt es zu *Repräsentationsproblemen*. Aus der Beziehung von Betriebsräten zu Unternehmens- und Gewerkschaftsvertreter*innen können sich zudem Probleme der *Solidarität* und *Integration* ergeben. Der Betriebsrat als *Grenzinstitution* ist mit zahlreichen Dilemmata konfrontiert (vgl. Fürstenberg 1958).

Die Mitglieder des Betriebsrats müssen unterschiedliche Interessen vor allem innerhalb der Triade *Betrieb - Belegschaft - Gewerkschaft* kommunikativ aushandeln und vermitteln (Tietel 2006). Es liegt auf der Hand, dass Handlungserwartungen und Funktionsverständnisse, die sich auf den betrieblichen Einflussbereich, insbesondere im arbeitsrechtlichen Kontext, beziehen, an den Betriebsrat geknüpft sind, woraus sich seine Legitimation ableitet: Ohne Betrieb kein Betriebsrat. Die komplexe Einbindung in Organisationsstrukturen erfordert (und ermöglicht) aber auch die Navigation in unterschiedlichen Interaktions- und Aushandlungsräumen (Rüb et al. 2013). Dabei agiert der Betriebsrat zunächst in dem durchaus beschränkten sozialen Raum ‚Betrieb‘, der in Teilen demografisch und diskursiv als ‚Spiegel der Gesellschaft‘ betrachtet werden kann (Greifenstein/Kißler 2014). Das Verständnis von Betriebsratsmitgliedern ist darüber hinaus außerbetrieblich geprägt, denn sie sind zuallererst Gesellschaftsmitglieder. Und auch der Betrieb würde ohne Gesellschaft nicht existieren.

3.2 Sample

Das Sample des Projekts „Verantwortung tragen“ umfasst 18 Betriebsratsvorsitzende (siehe Tabelle 2), bestehend aus sechs Fällen der Gesellschaftsbilder-Studie, die sekundäranalytisch ausgewertet wurden, und einer Primärdatenerhebung mit zwölf Betriebsratsvorsitzenden. Die

Befragten gehören den Gewerkschaften IG Metall, Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) oder der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) an. Der Kontakt erfolgte bis auf zwei Ausnahmen über die Gewerkschaften: bei ver.di über Gewerkschaftssekretär*innen, bei der NGG vornehmlich über den Vorstand, die Kontaktaufnahme der IG Metall-Mitglieder wird an anderer Stelle ausführlich geschildert (Kuhlmann et al. 2024: 33f.). Insgesamt sollte ein breites Spektrum an Betrieben und Arbeitsbereichen abgebildet werden, um die Realität der betrieblichen und lebensweltlichen Heterogenität möglichst genau abbilden zu können. In der Auswahl finden sich unterschiedlich große Betriebsratsgremien, die von einem Fünfergremium bis zu 33 Betriebsratsmitgliedern reichen. Unabhängig von der Gremiengröße waren alle Befragten zum Zeitpunkt der Befragung zumindest teilweise freigestellt.

Die Gewerkschaft ver.di ist mit sieben Personen am stärksten vertreten, wobei zwei ver.di-Betriebsratsvorsitzende in Betrieben arbeiten, die eher der NGG zugeordnet werden könnten. Lediglich drei der Befragten waren vor ihrer Wahl in den Betriebsrat Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder als gewerkschaftliche*r Vertrauensfrau*mann (Prott 2006) eingebunden. Dass der*die Betriebsratsvorsitzende bereits die Ausbildung in dem aktuellen Betrieb absolviert hat, ist – wenn auch nicht ausschließlich – vor allem bei den IG Metall-Mitgliedern der Fall. In den Werdegängen der ver.di- und NGG-Mitglieder finden sich sowohl einige Betriebs- als auch Berufswechsel. Von einem kontinuierlichen Engagement im Betrieb der Befragten insgesamt kann keine Rede sein.

IG Metall (erhoben 2020/21)*		ver.di (2022/23)		NGG (2023)	
Pseudonym	Branche/Anzahl der Personen im Betriebsrat	Pseudonym	Branche/Anzahl der Personen im Betriebsrat	Pseudonym	Branche/Anzahl der Personen im Betriebsrat
Richard	Werkzeug / 11	Michael	Wohnbau / 7	Wolfgang	Genussmittel / 9
Reinhold	Fahrzeugbau / 9	Alva	Zertifikate / 5	Nikos	Backwaren / 11
Bettina	Klimatechnik / 13	Sabine	Großküche / 7	Dominik	Süßwaren / 13
Jens	Stahl / 21	Ulrike	Logistik / 33	Petra	Lebensmittel / 19
Dennis	Metall / 9	Günter	Verkauf / 9	Ediz	Onlinedienst / 9
Tom	Edelmetall / 9	Heiko	Verkehr / 9		
		Yvonne	Gesundheit / 15		

Tabelle 2: Sampleübersicht, *Bestandsdaten Gesellschaftsbilder-Projekt

Bei der Auswahl der Personen wurde bewusst auf Varianz in den soziodemografischen Merkmalen geachtet, um unterschiedliche Lebensrealitäten abbilden zu können. Das Sample bleibt dabei in seiner Repräsentanz aber beschränkt: Insgesamt sind Männer und Wohnorte in Westdeutschland überrepräsentiert, während der familiäre Migrationshintergrund im Vergleich zur in Deutschland lebenden Bevölkerung deutlich unterrepräsentiert ist. Der Altersdurchschnitt von Betriebsräten und insbesondere Betriebsratsvorsitzenden ist hoch, und so sind auch nur fünf der Befragten in dem erweiterten Sample unter 40 Jahre alt. Von diesen werden weiter

unterschiedlichen Solidaritätsverständnisse. Ein Effekt dieser Auswahl ist jedoch, dass die Fälle eine Lebensphase teilen, die sich jeweils sehr unterschiedlich gestaltet.

3.3 Methode

Ein Perspektivwechsel macht deutlich, dass Betriebsratsvorsitzende nicht nur Funktionsträger*innen sind, sondern auch Menschen mit individuellen Wertvorstellungen, Lebensgeschichten und strategischen Überlegungen, die durch gesellschaftliche Einflüsse und außerbetriebliche Beziehungen geprägt werden. Um diesen Einflüssen Rechnung zu tragen, wurden mit allen Betriebsratsvorsitzenden im Abstand von mehreren Monaten zwei Einzelinterviews geführt: ein biografisch-narratives und ein problemzentriertes. Durch das zweite Interview konnten kurzfristige Entwicklungen abgerufen und erste Fallhypothesen validiert werden. Beide Interviews folgten dabei unterschiedlichen Logiken.

Das biografisch-narrative Interview (Rosenthal 2008) orientierte sich an der Erzählung der Befragten, die so früh wie möglich vor dem Betriebseintritt ansetzen sollte. Bei der Auswertung wurden einhergehend mit dem subjektiven Erleben gemeinsam geteilte Erfahrungen rekonstruiert. Daher interessieren Kontextereignisse, die in die Zeit des jeweiligen Lebens fallen und potenziell Einfluss auf Entscheidungen und Möglichkeiten hatten.³ Die Rekonstruktion zielt auf latente Sinnstrukturen, die sich u. a. in der Thematisierung (oder dem Ausblenden) von Ereignissen manifestieren. In den Interviews zeigte sich, dass Lebenswege von Betriebsratsvorsitzenden durchaus unterschiedlich verlaufen. Dies betrifft Qualifikationen ebenso wie die Entscheidung für einen Wohnort, das Interesse an Politik oder ein Engagement jenseits von Betrieb und Gewerkschaft. Aber auch vergangene betriebliche Umbruchssituationen werden beachtet, insbesondere, wenn diese in die Amtszeit fielen.

Im ebenfalls offen angelegten problemzentrierten Interview (Witzel 1985) wurden die Befragten explizit als Betriebsratsvorsitzende adressiert und u. a. nach ihrem Verständnis von Solidarität gefragt. Die Antworten auf diese Fragen werden nicht einfach reproduziert, sondern vor dem Hintergrund der Lebensgeschichte und der vier rekonstruierten Gesellschaftsbilder gedeutet. Weitere Fragen betrafen Einschätzungen zum gesellschaftlichen und betrieblichen Zusammenhalt, zur Verantwortung des Unternehmens, zur Rolle von Gewerkschaften und zu zukünftigen gesellschaftlichen Entwicklungen insgesamt. Der Fokus auf einzelne Betriebsratsvorsitzende ermöglicht es, deren lebensweltliche Einbettung und arbeitsweltliche Wertevorstellungen besser nachvollziehen zu können. Selbstredend ist dieser Fokus beschränkt: Die Gremien als Gruppe, ihre Funktionsweise und interpersonale Dynamiken können durch den ‚Filter‘ der Erzählung der Vorsitzenden nur erahnt werden.

Im Folgenden werden drei Betriebsratsvorsitzende aus den drei Gewerkschaften näher beleuchtet. Dabei werden auch die Strukturen des Zusammenhalts im Hinblick auf den begrenzten Einflussbereich des Betriebs deutlich. Die Betrachtung der Betriebsratsvorsitzenden als

³ Dazu zählen beispielsweise Abkommen zur Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte, die Wende 1989, die Einführung von Hartz IV, die Weltfinanzkrise, aber auch Ereignisse, die nur die Person selbst bzw. ihr näheres Umfeld betreffen.

Subjekte ‚hinter dem Amt‘ ermöglicht ein besseres Verständnis der Solidaritätsverständnisse im Spannungsfeld zwischen Biografie und institutionellem Kontext.

4 Fallbeispiele

4.1 Dennis: Solidarität als Aufrechterhaltung der Gemeinschaft

Im ersten Fallbeispiel wird Dennis⁴ vorgestellt; ein Mann Anfang 30, der zum Zeitpunkt des ersten Interviews gerade als Betriebsratsvorsitzender nachgerückt ist, nachdem die Amtsinhaberin aus Altersgründen ausgeschieden war. Dennis ist Industriemechaniker, hat zwei Kinder aus zwei Beziehungen und lebt im ländlichen Umland einer Großstadt. Neben seiner beruflichen Tätigkeit engagiert sich Dennis in der Freiwilligen Feuerwehr und in einem Motorradclub, wo er Gemeinschaft qua Kameradschaft erfährt. Er ist Mitglied der IG Metall und der örtlichen Tarifkommission, auch wenn er sich nicht mit der politischen Ausrichtung der Gewerkschaft identifiziert.

Dennis' biografischer Hintergrund ist geprägt durch einige zentrale Erfahrungen: Dazu gehört die Scheidung seiner Eltern, das Aufwachsen in einem süddeutschen Dorf mit einem eher autoritären Vater, der Abbruch der ersten Ausbildung aufgrund eines Unfalls und der Abschluss seiner zweiten Ausbildung mit Auszeichnung in dem Betrieb, in dem Dennis weiterhin arbeitet.

Ein zentraler Konflikt, mit dem Dennis in der Vergangenheit im Betrieb konfrontiert war, stand im Zusammenhang mit der Verlagerung von Arbeitsplätzen und dem damit verbundenen Stellenabbau. Dies hat seine Perspektive als Betriebsratsvorsitzender und sein Engagement für die Interessen der Arbeitnehmer*innen ebenso beeinflusst wie der Übergang des Unternehmens von einem ‚Familienbetrieb‘ mit patriarchaler Führung zu einem internationalen Konzern. Dennis sieht hier einen Wegfall von Gemeinschaft, der sich problematisch auf Sicherheit, Orientierung und den Zusammenhalt auswirkt. Mitarbeiter*innen seien ‚nur noch Zahlen‘. In der Mitbestimmung sieht er ein starkes Instrument zur Durchsetzung von Interessen angesichts der empfundenen Anonymität, sie gibt Halt.

Eine vertiefte Analyse von Dennis' Biografie und seiner bisherigen Auseinandersetzung mit betrieblichen Herausforderungen gibt Aufschluss über generelle Motivationen und Praktiken. Wie weiter oben angedeutet, zeigte sich bei den aktiven Gewerkschafter*innen der Gesellschaftsbilder-Studie der Anspruch, ein Gleichgewicht unterschiedlicher Interessen herstellen zu wollen (*equilibrisches* Gesellschaftsbild). Besonders ausgeprägt ist bei Dennis jedoch das *subsidiäre* Gesellschaftsbild beziehungsweise das *Füreinander*, das auf Unterstützung baut. Gesellschaftlich sieht er für jede*n einen bestimmten Platz, der nicht von alleine eingenommen werden kann, sondern wie ein ‚Glied in einer Kette‘ fest zugeteilt ist. Solidarisches Handeln ist für Dennis Verpflichtung im Rahmen gemeinschaftlicher Ordnungen, deren Teil man ist. Gemeinschaften beruhen in seiner Sicht auf Solidarnormen starker wechselseitiger Unterstützung. Auf die Frage, was für ihn Solidarität bedeutet, antwortet Dennis:

⁴ Dieser Fall wird in der Monografie *Gesellschaftsbilder* (Kuhlmann et al. 2024: 83ff.) ausführlicher behandelt.

Solidarität heißt ja, sich einfach mal solidarisch zu zeigen und mit für andere geradezustehen, ja? Und wenn es jetzt vielleicht auch mich NICHT betrifft, hinzustehen und sagen: „Das finde ich eine gute Sache. Ihr steht dafür und dann nehme ich mir auch die Zeit und vertrete auch eure Interessen [...]“. Oder [...] wenn ich jetzt näher an diese Flutkatastrophen- dass man dann sagt: „Okay, alles klar, wir zeigen uns solidarisch. Wir gehen dahin und helfen EUCH.“ [...] Wir waren in der Tarifrunde zum Beispiel bei den Kfz-lern noch mit dabei. [...] Im Endeffekt geht es ja ums große Ganze. Jeder Einzelne kämpft halt für sich, nur wenn alle für SICH alleine kämpfen, bringt es halt nicht viel. Aber wenn wir alle gemeinsam dann uns bündeln und kämpfen, dann bringt das dann schon was.
(IGM_Fokus.Dennis_TR)

Dennis' Vorstellung von Solidarität konstituiert sich aber auch entlang klarer Grenzen von innen/außen als *exklusive Solidarität* (Dörre et al. 2018): Pflicht und Ordnung stabilisieren Gemeinschaften und ermöglichen Zusammenhalt. Auf die Frage, mit wem er sich nicht solidarisch fühlt, antwortet Dennis nach kurzer Überlegung:

Böse gesagt: mit dem Flüchtlingsstrom, der nach Deutschland gekommen ist. Da finde ich es halt immer fragwürdig und muss mich dann auch selber fragen, wenn es zu viel- Also gerade die ganzen jungen Männer, die nach Deutschland oder nach Europa gekommen sind. Da stelle ich mir halt immer die Frage: Warum komme ich als Mann nach Deutschland? Um natürlich Geld hier zu bekommen und es dann runterzuschicken. [...] Ich kann doch meine Frau, meine Kinder in dem Kriegsgebiet nicht zurücklassen.
(IGM_Fokus.Dennis_TR)

An dieser Stelle wird deutlich, dass Dennis einerseits Vorstellungen von Pflicht und Ordnung hat. Gleichzeitig konstruiert er für sich ein idealtypisches Männlichkeitsbild, das er auf Geflüchtete überträgt. Dabei wird Dennis' Solidaritätsempfinden einerseits durch nationale Zugehörigkeiten und damit verbundene Rechte und Pflichten begrenzt. Zum anderen sind die Möglichkeiten und Ressourcen, die jeder Mensch aufgrund seiner sozialen Positionierung hat, nicht frei wählbar. Diese Position kann nicht selbstbestimmt eingenommen werden, auch nicht durch Flucht, sondern wird durch übergeordnete Institutionen und Anforderungen, wie z. B. Männlichkeit, zugewiesen.

4.2 Alva: Solidarität als Herstellung von Inklusion

Im zweiten Fallbeispiel lernen wir Alva kennen, die Ende 30 ist und als Biologin derzeit im Westen Deutschlands in einem Zertifizierungsunternehmen arbeitet. Dort ist sie vor kurzem als Vorsitzende des seit vielen Jahren etablierten Betriebsrates ‚ingesprungen‘, wie sie sagt. Darüber hinaus engagiert sie sich in einem ver.di-Arbeitskreis und ist in der Gemeinde aktiv.

Alvas Biografie und ihr Umgang mit betrieblichen Herausforderungen bietet die Möglichkeit, den Zusammenhang zwischen individuellen Erfahrungen und übergeordneten Solidaritätsverständnissen zu vertiefen. Damit erweitert sich die Perspektive hinsichtlich der Vielfalt betrieblicher Kontexte und auf Betriebsratsvorsitzende, die in einem kleineren, transnationalen Unternehmen agieren.

Zu den biografischen Schlüsselerlebnissen, die Alvas Lebensweg und ihre Betriebsratsarbeit prägen, gehören u. a.: die Aktivitäten ihrer Familie in der Entwicklungshilfe, ihr Aufwachsen in einem Dorf sowie zahlreiche Auslandserfahrungen und religiöse Unternehmungen während ihrer Schul- und Studienzeit. Nach dem Studium wanderte Alva ins europäische Ausland aus, wo sie mehrere Jahre arbeitete. Nach einer Kündigung in der Schwangerschaft kehrte sie

als Alleinerziehende nach Deutschland zurück, wo sie eine Stelle im Qualitätsmanagement aufnahm.

Wie weiter oben beschrieben wurde, gründet sich Solidarität im *fragmentalen Gesellschaftsbild* eher auf temporären Gemeinschaften und auf individuellen Entscheidungen, worauf Alvas Biografie und ihre Einbindung in das Unternehmen am ehesten schließen lassen: Als Betriebsratsvorsitzende ist sie mit vielen ‚kleinen‘ Baustellen konfrontiert, Konflikte mit der Geschäftsführung spitzen sich immer wieder zu ohne zu eskalieren und auch die Auslastung innerhalb des Gremiums ist sehr unterschiedlich. Dabei ist von Belang, dass der Betriebsrat eine geringere Anzahl an Mitgliedern umfasst, als es die Beschäftigtenzahlen zulassen würden, sowie dass sich die Belegschaft auf Kontinente verteilt und unterschiedlich gut über ihre jeweiligen Arbeitsrechte informiert ist. Die Kommunikation erfolgt hauptsächlich digital. Aus diesem Kontext ergeben sich spezifische Probleme für die Zusammenarbeit und den Austausch innerhalb des Unternehmens, aber auch bezüglich des Verständnisses von Mitbestimmung eines sich als ‚Familie‘ verstehenden Arbeitsumfelds. Alva schätzt ihr Engagement so ein, dass es ihrer Karriere eher schadet, Betriebsrätin zu sein und bedeutet für sie persönlich keine langfristige Stabilisierung der eigenen Position im Betrieb.

Alva setzt auf ein inklusives Verständnis von Solidarität, das sich gegen Ausgrenzung und Isolation Einzelner richtet. Mitbestimmung ist für sie vor allem ein Mittel zur Herstellung von Ausgleich. Dabei lassen die Umstände, unter denen sich Alva heute als ver.di-Betriebsrätin engagiert, aber auch ihr Aufwachsen an unterschiedlichen Orten, in vielerlei Hinsicht ein eher fragmentales Solidaritätsverständnis vermuten. Auf die Frage, was Solidarität für sie bedeutet, antwortet sie:

Dass man vor allem guckt, dass keiner alleingelassen wird. Dass man sich Minderheiten bewusst ist und Schwächeren bewusst ist. Und sich für die mit einsetzt. Also bei der Gewerkschaft hatten wir bei diesem Workshop einmal, über [...] indirekte Steuerung, [die] zu einem Verlust an Solidarität führt. Weil, die Mitarbeiter einzeln rausgenommen werden, aus diesem Gefüge von Teams. [...] Und anstatt, dass man sich solidarisiert, und eben gemeinsam dafür kämpft, dass die Ziele realistisch sind, stehen Leute einzeln da und werden dann noch von der Gruppe fertig gemacht. Weil sie halt dann als unsolidarisch dargestellt werden [...] Genau, so würde ich Solidarität sehen. Dass man eben zusammen füreinander einsteht. Und dadurch auch einen Schutz bietet, dem einzelnen. (verdi_Fokus.Alva_TR)

Der Rekurs auf Schutz erinnert, wie bei Dennis, an ein *subsidiäres* Solidaritätsverständnis. Mit dem Fokus auf mehr Gerechtigkeit, den sie ebenfalls an anderer Stelle betont, finden sich Appelle an ein *equilibrisches Miteinander*, das allerdings ihrer Erfahrung nach an *fragmentale* Umstände angepasst werden muss. Mitbestimmungsrechte bieten für sie die Voraussetzung für diesen Schutz. Biografisch zeichnet sich bei Alva ein Solidaritätsverständnis ab, welches sich – wie bei anderen Betriebsratsvorsitzenden auch – als Entwicklung verstehen lässt. Solidarität heißt zunächst, dass Privilegierte Bedürftige unterstützen, Wissen weitergeben und entwickelt wird – wie im Entwicklungsdienst, wo Expert*innenwissen eine besondere Bedeutung zukommt. Ihre Affinität zu temporären Gemeinschaften verweist zudem auf ein Nebeneinander unterschiedlicher Interessen. Im weiteren Verlauf ihres Lebens gewinnt Reziprozität an Bedeutung, insbesondere durch ihre Verbindung zu christlichen Gemeinschaften, aber auch aufgrund der Erfahrung von Fürsorgeverletzung durch Arbeitgeber (in ihrem Fall eine Kün-

digung in der Schwangerschaft). Diese Form der Solidarität basiert auf dem Prinzip des Gebens und Nehmens, bei dem die Mitglieder der Gemeinschaft auf Grundlage einer allgemeinen Sorgeverpflichtung sowohl Hilfe und Unterstützung geben als auch empfangen.

4.3 Ediz: Solidarität als Ressource im Kampf

Der dritte Fall ist Ediz, der Anfang 30 ist und einen Bachelor-Abschluss in Sozialwissenschaften hat. Seine Großeltern kamen als angeworbene Arbeitskräfte nach Deutschland, was einen starken Einfluss auf die Familiengeschichte, aber auch sein eigenes Aufwachsen sowie seine Wahrnehmung und Erschließung seiner Umgebung hatte. Nach dem Abitur ging Ediz zunächst für einige Zeit zur Bundeswehr, bevor er sich dem Studium in einer nahegelegenen norddeutschen Großstadt zuwandte.

Gegenwärtig arbeitet Ediz bei einem Onlinedienst, bei dem er zuvor im Bereich Logistik tätig war. Dort war er an der konfliktreichen Gründung des Betriebsrats beteiligt, heute ist er u. a. als ehrenamtlicher Arbeitsrichter tätig. Sein Engagement begann nicht erst mit der Gründung des Betriebsrats in dem aktuellen Unternehmen. Bereits zuvor war er in unterschiedlichen Kontexten aktiv.

Ein zentraler betrieblicher Konflikt umfasste die Durchsetzung eines Tarifvertrages sowie die Organisation der ausländischen Kolleg*innen eines prekarierten Tätigkeitsbereichs. Diese Beschäftigtengruppe ist häufig nur kurzfristig im Unternehmen und aufgrund befristeter Aufenthaltstitel mit Ängsten und Unsicherheiten konfrontiert, was sich auch auf die Streikbereitschaft auswirkt. Hier wird besonders deutlich, dass die betriebliche Herausforderung nicht nur auf der Ebene von Tarifverhandlungen und Tarifverträgen besteht, sondern mit sozialen und rechtlichen Aspekten der Arbeitsmigration zusammenhängt. Ein Thema, das Ediz in den beiden Interviews immer wieder streift, ist Regulierung, auch bezogen auf nationalstaatliche Grenzen. Mitbestimmung heißt für ihn vor allem, Rechte geltend machen zu können, was sich in seinem Arbeitsumfeld als schwierig erweist.

In Ediz' Erzählung manifestiert sich ein *fragmentales* Einzelkämpfertum als dominanter Teil seines Selbstverständnisses. Er präsentiert sich teils resigniert, dennoch hält er grundsätzlich an den zu realisierenden Zielen fest. Dabei kommt eine Dynamik zwischen normgebenden Institutionen sowie kollektiven und individuellen Erfahrungen zum Tragen: In Bewertungsprozessen stößt er an Grenzen und Hierarchien, seine Anstrengungen scheinen nur partiell belohnt zu werden. Auf die Frage, für wen er sich verantwortlich sieht, antwortet er:

Ganz ehrlich, persönlich: für NICHTS und niemanden mehr. ABER für meine Projekte, die ICH noch umsetzen will, weil ich weiß, selbst wenn die Leute das nicht merken, es einen positiven Effekt für sie hat. Und das, dafür trage ich noch Verantwortung, ich sage mal, auf den letzten Metern diese Sachen noch gut über die Bühne zu bringen. Früher habe ich mir noch Gedanken gemacht: Kommt das gut an? Fühlte sich die Person abgeholt?
(NGG_Fokus.Ediz_TR)

Hier zeigt sich eine tiefgreifendere Enttäuschung, die auf sein Selbstverständnis als Betriebsrat ausstrahlt, denn eigentlich spielt für Ediz Solidarität als notwendige Ressource eine bedeutende Rolle. Solidarischer Zusammenhalt kann jedoch in prekarierten Bereichen nur bedingt hergestellt werden – ‚von unten‘, an der Basis, scheint sie mehr als ein äußerst fragiles Fundament. In Zusammenhang mit einem Unternehmen, das wenig greifbar ist, bewegt er sich in einem Spannungsfeld zwischen dem eigenen Anspruch, möglichst breit mobilisieren zu müssen und

dem Erfordernis, Handlungsmacht aufrecht zu erhalten, beispielsweise indem er auf eher zuverlässige, kleinere Einheiten setzt. Dabei spricht der Wunsch nach einer unerschrockenen Kampfsolidarität, wie sie sich in einem *dichotomen* Solidaritätsverständnis wiederfindet, die sich aber angesichts der fragmentierten Strukturen nicht einlösen lässt.

Ediz' Lebensweg zeigt eine Neigung zum selbstständigen, informierten und entwicklungsorientierten Handeln und teilweise enttäuschten Ansprüchen. Die Bewältigung individueller und kollektiver Herausforderungen ist ohne eine starke Einbindung in soziale Gemeinschaften nicht möglich. Dies zeigt sich auch in seinem Verständnis von gesellschaftlichem Zusammenhalt. Auf die Frage, ob dieser seiner Meinung nach schwindet, antwortet er:

Was mir halt aufgefallen IST, die Zahlen der Obdachlosen in den letzten 20 Jahren sind ENORM gestiegen. Das korreliert wahrscheinlich auch mit psychischen Erkrankungen und Hartz-IV-Gesetzgebung [...] Wo ich sagen muss, DA ist irgendwie die Fürsorge vom Staat auf der Strecke geblieben. [...] Es gibt Bereiche, wo Zusammenhalt, und ich würde jetzt das ergänzen mit Solidarität, mit Kameradschaft [...], das [...] ganz anders gelebt wird, ne? Ich habe zum Beispiel UNGEMEIN Zusammenhalt in der Armee erlebt. [...] [M]an macht zusammen schwierige Sache durch, und das schweißt einfach zusammen. Und ich meine, würde man nicht gerne in einer Organisation arbeiten oder dienen, wo der Nebemann bereit wäre, sein Leben für einen zu geben? Soweit geht schon die Solidarität ja gar nicht. (NGG_Fokus.Ediz_TR)

In diesem Auszug wird Solidarität als gemeinsam geteilter Erfahrungsraum und als eine bedeutende Ressource im Kampf verdeutlicht, wobei sich zeigt, dass diese Ressource unter den aktuellen gesellschaftlichen Bedingungen vor allem asymmetrisch verteilt ist. Es scheint so, dass sich ein Miteinander nicht realisieren lässt und das Gegeneinander die einzige Lösung ist.

5 Diskussion der Ergebnisse

Unter Betriebsratsvorsitzenden präsentiert sich Solidarität als ein Spektrum von Auffassungen und Praktiken, wobei sich alle drei hier vorgestellten Fälle über Branchen und Gewerkschaften hinweg als solidarisch verstehen: von einer individuellen Unterstützung über Leistungsgebundenheit bis hin zu einem umfassenderen gesellschaftlichen Anspruch, der in einem hohen Maße auf Zusammenhalt aus ist, dabei aber sowohl inklusiv als auch exklusiv sein kann und durch unterschiedliche Erfahrungen enttäuscht oder beflügelt wurde. Dabei lassen sich deutlich ausgeprägte Solidaritätserwartungen identifizieren, die sich nicht nur auf den Betrieb beziehen, sondern immer auch auf Vorstellungen des gesellschaftlichen Zusammenhalts verweisen.

Dennis reflektiert Solidarität im Lichte einer imaginierten gemeinschaftlichen Ordnung, die definiert ist durch einen starken Zusammenhalt und klare Grenzziehungen von innen und außen. Dies korrespondiert weniger mit einem dichotomen Solidaritätsverständnis, das auf ein klares Gegenüber verweist, als vielmehr mit einem Bezug auf gemeinschaftliche Solidarnormen und wechselseitige Verpflichtungen, die diese nach sich ziehen. Dennis' Solidaritätsverständnis entspricht einem gemeinschaftlichen Einstehen füreinander, das exkludierend wirkt. Bei Alva zeigt sich eine Entwicklung des Solidaritätsverständnisses von Unterstützung über Reziprozität hin zu einem inklusiven Anspruch des Zusammenhalts als Miteinander. Dabei orientiert sie sich durchaus an einer (Wieder-)Herstellung von Gerechtigkeit und der Ver-

pflichtung, füreinander da zu sein. Ausgehend von eher verinselten, d. h. fragmentalen Gemeinschaften richtet sich Alvas Blick auf den vergesellschaftenden Aspekt von Solidarität, der sowohl von institutionalisierten Absicherungen als auch informeller Fürsorge getragen wird. In Ediz' Fall zeigt sich, dass Ordnungen nicht für alle gleichermaßen gelten, was es schwer macht, für Zusammenhalt einzustehen. In ihrer institutionalisierten Form stehen Gemeinschaften für Durchsetzungsfähigkeit, sie stoßen aber an Grenzen der Repräsentation, da Recht nicht für alle durchgesetzt werden kann. Hier zeigt sich ein dichotomer Kampfmodus, der sich auch in seinem Solidaritätsverständnis niederschlägt.

Die Fälle stehen in ihrer Diversität nicht idealtypisch für je ein Gesellschaftsbild, auch wenn sich bei Dennis ein ausgeprägtes subsidiäres Verständnis findet, Alva biografisch und betrieblich eher fragmental orientiert zu sein scheint und Ediz sich in einer dichotomen Kampfstellung befindet. Sie zeigen vielmehr Spannungsfelder auf, innerhalb derer sich Solidarität vom Subjekt aus – zwischen Institution und Biografie – artikulieren lässt. Die unterschiedlichen Ausprägungen von Solidarität offenbaren sich als Kreuzungspunkte des Sozialen und Relationalen im betrieblichen Engagement. Es wird deutlich, dass Solidarität nicht allein im Hinblick auf einzelne Rahmenbedingungen oder individuelle Dispositionen analysiert werden kann, sondern – wie auch das *Gesellschaftsbild* – unterschiedliche Quellen hat.

Das in diesem Beitrag vorgestellte Datenmaterial legt nahe, dass Solidaritätsverständnisse gewerkschaftlich organisierter Gremienvertreter*innen vor dem Hintergrund betrieblicher Einbettung und biografischer Erfahrungen analysiert werden können. Dabei zeigen sich erstens Genesen von Solidaritätsverständnissen: Solidarität kann erlernt, aber auch verlernt werden. Zweitens spielen sowohl interne als auch externe soziale Prozesse eine entscheidende Rolle, die Solidarität als Praxis relevant machen. Drittens gibt eine umfassende Betrachtung dieser Prozesse Aufschluss über die unterschiedlichen Einflüsse, die die Entstehung, den Wandel und möglicherweise den Rückgang von Solidarität auf gesellschaftlicher Ebene beeinflussen.

Allgemein lässt sich sagen: Betriebliche Mitbestimmung steht wie keine andere Instanz für Demokratie und Teilhabe in der Arbeitswelt (Wassermann 2002). Sie wirkt sich positiv auf das Zusammengehörigkeitsempfinden aus, Engagement stiftet darüber hinaus Gemeinschaft und ist nicht selten Grundlage der Erfahrung von Solidarität (Karakayalı/Bouali 2021: 37). Die Fähigkeit von Betriebsratsvorsitzenden, die Interessen der Arbeitnehmer*innen zu wahren, Konflikte zu bewältigen und eine positive Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung zu fördern, prägt das innerbetriebliche Klima und trägt auch durch ihren Beitrag zur Arbeitswelt zu Stabilität bei. In diesem Sinne sind Betriebsratsvorsitzende nicht nur als Arbeitnehmervertreter*innen anzusehen, sie übernehmen zudem gesellschaftliche Verantwortung.

Wie sich das eigene Verständnis von Zusammenhalt und die damit verbundenen Praktiken in der Arbeitswelt gestalten (Grimm et al. 2022), ist aber durchaus von unterschiedlichen Erfahrungen geprägt: Solidarität und solidarisches Handeln können nicht einfach vorausgesetzt werden. Gleichzeitig ist dieses Engagement auf einer anderen Ebene mit dem „gesellschaftlichen Ganzen“ (Kuhlmann et al. 2024: 257) verwoben und es stellt sich die Frage nach den biografischen Voraussetzungen des Handelns: Politisierung findet nicht nur im Betrieb statt, Menschen sind nicht nur ökonomisch von Krisen und Ausgrenzungen betroffen, Handlungsmöglichkeiten haben verschiedene Quellen. Kurz: Gesellschaftsbilder und damit verbundene Solidaritätsvorstellungen werden nicht allein in der Arbeitswelt geprägt. Daher ist es sinnvoll,

die Perspektive auf weitere soziale Beziehungen und Spannungsfelder zu erweitern: Die Gesellschaft dient als Handlungsorientierung und symbolisiert zugleich die konkrete Überschreitung der betrieblichen Grenzen.

Literatur

- Bargetz, Brigitte; Scheele, Alexandra; Schneider, Silke (2019): Umkämpfte Solidaritäten. Einleitung. *Femina Politica* (28) 2: 9–25.
- Berger, Peter L.; Luckmann, Thomas (2007): *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit*. Frankfurt a. M.: Fischer Taschenbuch.
- Börner, Stefanie; Sasse-Zeltner, Ulrike (2023): Krisenspezifische Solidarität. Der Stellenwert wohlfahrtstaatlicher Solidarität in Krisenzeiten. *Zeitschrift für Soziologie* 52 (2): 126–142.
- Bude, Heinz (2019): *Solidarität. Die Zukunft einer großen Idee*. Berlin: Hanser.
- Demir, Nur; Funder, Maria; Greifenstein, Ralph; Kißler, Leo (2021): *Generationswechsel und Geschlechterpolitik im Betriebsrat: Fallstudien zur Diversität in der betrieblichen Mitbestimmung*, Study 458 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Dörre, Klaus; Bose, Sophie; Lütten, John; Köster, Jakob (2018): Arbeiterbewegung von rechts? Motive und Grenzen einer imaginären Revolte. *Berliner Journal für Soziologie* 28 (1/2): 55–90.
- Dreher, Jochen (2018): Einleitung zu „Das Gesellschaftsbild des Arbeiters“. In: Popitz, Heinrich; Bahrtdt, Hans Paul; Jüres, Ernst A.; Kesting, Hanno (Hg.): *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie*. Wiesbaden: Springer VS, IX–XIX.
- Fürstenberg, Friedrich (1958): Der Betriebsrat. Strukturanalyse einer Grenzinstitution. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 10 (3): 418–429.
- Greifenstein, Ralph; Kißler, Leo (2014): *Wen Betriebsräte repräsentieren. Sozialprofil von Interessenvertretungen und Belegschaftsstrukturen: Spiegelbild oder Zerrbild?* Berlin: edition sigma.
- Grimm, Natalie; Kaufhold, Ina; Rüb, Stefan; Vogel, Berthold (2020): Die Praxis des Zusammenhalts in Zeiten gesellschaftlicher Verwundbarkeit. *Soziologische Perspektiven auf Arbeit, Haushalt und öffentliche Güter*. In: Deitelhoff, Nicole; Groh-Samberg, Olaf; Middell, Matthias (Hg.): *Gesellschaftlicher Zusammenhalt – Ein interdisziplinärer Dialog*. Frankfurt a. M./New York: Campus, 316–332.
- Haipeter, Thomas (2019): *Interessenvertretung in der Industrie 4.0. Das gewerkschaftliche Projekt Arbeit 2020*. Baden-Baden: Nomos/edition sigma.
- Holst, Hajo; Aust, Andreas; Pernicka, Susanne (2008): Kollektive Interessenvertretung im strategischen Dilemma. Atypisch Beschäftigte und die „dreifache Krise“ der Gewerkschaften. *Zeitschrift für Soziologie* 37 (2): 158–176.
- Karakayali, Serhat; Bouali, Celia (2021): *Migrantische Aktive in der betrieblichen Mitbestimmung*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Working Paper Forschungsförderung 228.
- Kuhlmann, Martin; Prekodravac, Milena; Rüb, Stefan; Vogel, Berthold (2024): *Gesellschaftsbilder. Die Zukunft gewerkschaftlichen Engagements*. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Popitz, Heinrich; Bahrtdt, Hans Paul; Jüres, Ernst A.; Kesting, Hanno (Hg.) (2018 [1957]): *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie*. Wiesbaden: Springer VS.

- Prott, Jürgen (2006): Vertrauensleute. Ehrenamtliche Gewerkschaftsfunktionäre zwischen Beruf und sozialer Rolle. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Reder, Michael; Heindl, Alexander (2020): Politische Solidarität in transnationaler Perspektive. WSI-Mitteilungen 73: 349–355.
- Rehder, Britta (2006): Recht und Politik beim Wandel des deutschen Flächentarifs. Juristen als politische Akteure im System der Arbeitsbeziehungen. Politische Vierteljahresschrift 47 (2): 169–192.
- Rosenthal, Gabriele (2008). Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung. Weinheim: Juventa.
- Rüb, Stefan; Platzer, Hans-Wolfgang; Müller, Torsten (2013): Transnational Company Bargaining and the Europeanization of Industrial Relations. Prospects for a Negotiated Order. Oxford: Peter Lang.
- Sandberger, Johann-Ulrich (1983): Gesellschaftsbild. In: Lippert, Ekkehard; Wakenhut, Roland (Hg.): Handwörterbuch der Politischen Psychologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 112–124.
- Tietel, Erhard (2006): Konfrontation – Kooperation – Solidarität. Betriebsräte in der sozialen und emotionalen Zwickmühle. Berlin: edition sigma.
- Tranow, Ulf (2013): Solidarität: Vorschlag für eine soziologische Begriffsbestimmung. Analyse & Kritik 02/2013: 395–421.
- Trinczek, Rainer (2013): Betriebsrat. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Minssen, Heiner (Hg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. Berlin: edition sigma, 145–150.
- Vogt, Markus (2014): Zur moralischen Grammatik der Solidarität und ihrer (begrenzten) Anwendbarkeit auf intergenerationelle Konflikte. Jahrbuch für Recht und Ethik 22: 95–114.
- Wassermann, Wolfram (2002): Betriebsräte. Akteure für Demokratie in der Arbeitswelt. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Witzel, Andreas (1985): Das problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, Gerd (Hg.): Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Weinheim: Beltz, 227–255.

Solidarität als Lernprozess

Zur Aktualität kollektiver Widerstandserfahrungen¹

Richard Detje, Dieter Sauer²

Zusammenfassung: Lange Jahre wurde Solidarität als Auslaufmodell verhandelt. Soziale Spaltungen, Individualisierungsprozesse und fragmentierte Belegschaften würden die stärkste Machtressource der betrieblichen wie gewerkschaftlichen Interessenvertretung fortschreitend schwächen. Dies mündet in die These, dass Lohnarbeit heute kaum noch tiefere Bindungen herstelle: mit der Erosion der alten »Arbeitersolidarität« scheint »Solidarität« insgesamt aus der Arbeitswelt verschwunden zu sein. Der Beitrag will diese These überprüfen. Untersucht werden unterschiedliche Fälle in Industrie- und Dienstleistungsbereichen, in denen nach herkömmlichem Verständnis wenig Zusammenhalt zu erwarten ist – in denen aber Aktionen des Widerstands und praktische Lernprozesse in Richtung Solidarität gleichwohl stattgefunden haben. Dabei handelt es sich um einen mehrstufigen Lernprozess, der sich von der Kooperation im Arbeitsprozess über Kollegialität und Interessenhandeln vollzieht.

Abstract: For many years solidarity has been seen as an obsolete model. Social divisions, individualisation and fragmented workforces would progressively weaken of the strongest power resource of trade unions and work councils. The inevitable conclusion seems to be that labour today hardly creates any deeper bonds: with the erosion of the old “workers' solidarity”, “solidarity” as such seems to disappear from the world of work. This article aims to examine this thesis. It analyses various cases in industrial and service sectors in which, according to conventional understanding, little cohesion is to be expected – but in which collective action and resistance and practical learning processes towards solidarity have taken place. This is a multi-stage learning process that takes place from co-operation in the shop floor to collegiality and interest-based action.

1 Rufer:innen in der Wüste?

Zeitdiagnosen folgen des Öfteren einem Anschein der Offensichtlichkeit. So kommt eine Untersuchung der Bertelsmann-Stiftung (2022) zu dem wenig erstaunlichen Befund, dass eine

¹ Der Aufsatz basiert auf einer Studie der Autoren (Detje/Sauer 2023).

² Richard Detje, E-Mail: rdetje@aol.com; Prof. Dr. Dieter Sauer, ISF München, E-Mail: dieter.sauer@isf-muenchen.de

Kaskade von Krisenprozessen gesellschaftliche Zerklüftungen verstärkt und Zuversicht aufgezehrt habe. Die Befragungsergebnisse scheinen eindeutig zu sein: Knapp vier Fünftel der Bundesbürger sehen die soziale Kohäsion als »gefährdet« an, mehr als die Hälfte teilen die Auffassung, »die meisten Menschen würden sich nicht um ihre Mitmenschen kümmern«. Der Befund wird in einem Duktus der Unausweichlichkeit präsentiert. Doch warum nimmt die Entwicklung nicht einen anderen Verlauf? Was hindert die Betroffenen, sich zusammenzutun, Spaltungen zu überwinden, neue Hoffnung zu schöpfen und Fortschritt zu generieren?

Diese Fragen stellen sich auch in Gewerkschaften. Jene, die »Solidarität allen Widerständen zum Trotz« hochhalten, sehen sich »als einsame Rufer:innen in der Wüste« (Kuhlmann et al. 2024: 225). Berichtet wird von eigensüchtigem, auf den individuellen Vorteil gerichtetes Verhalten, von Ellenbogenkonkurrenz beim beruflichen Aufstieg, von ausgrenzender »Diskussionskultur«, die Differenzen verstärke; für »kollegiale und solidarische Unterstützung« bleibe da »wenig Raum«. Für die in einer aktuellen Untersuchung über »Gesellschaftsbilder« in Augenschein genommenen Vertrauensleute und Betriebsräte der IG Metall wächst die Kluft zwischen dem Festhalten an Leitbildern einer solidarischen Gesellschaft und der sozialen Realität. Doch ist nicht auch hier der Eindruck der Offensichtlichkeit möglicherweise nur eine Seite der Medaille? Gilt es nicht wie in früheren Untersuchungen die Konstitutionsbedingungen unterschiedlicher Klassen- oder Sozialschichten näher in Augenschein zu nehmen, um die politischen Möglichkeiten eines pluralistischen Solidaritätsbegriffs prüfen zu können (Schumann 2003: 107ff.)?

Bei Befragungsauskünften im Wesentlichen stehen zu bleiben, sie nicht weiter zu hinterfragen und einzuordnen, beinhaltet die Gefahr einer Perspektivverschiebung im Untersuchungsansatz. Statt Kontextbedingungen näher aufzublättern, konzentrieren sich Untersuchungen darauf, normative Ansprüche von Befragten, die gleichsam vom Außen an die »schlechte« gesellschaftliche Realität herangetragen werden, als Befund an sich nehmen. »Solidarität« nicht als Praxis sondern als Wertorientierung verstanden, tritt dabei unweigerlich neben andere Anspruchshaltungen, die entweder Konkurrenzorientierungen verfolgen, oder ähnlich gelagerten Orientierungsmustern entspringen. Letzteres ist der Fall, wenn »Solidarität« als Hilfeleistung (zugunsten der Opfer von Naturkatastrophen), Menschenrechtsorientierung (gegenüber Flüchtlingen), wechselseitige Rücksichtnahme (in einer Pandemie) oder politisch-militärische Unterstützung (aktuell der Ukraine) eingefordert wird. Bewusst oder gleichsam unter der Hand erfolgt ein Bedeutungswandel: Solidarität mutiert zu Caritas. Die Suche nach Solidarität und die Suche nach Werten gesellschaftlichen Zusammenhalts verschmelzen (siehe kritisch Wild 1998: 210ff.).

Dies ist umso eher der Fall, wenn die Perspektivverschiebung mit einer De-Thematisierung der arbeitsweltlichen Kontexte einhergeht. Der einst prägende Lohnarbeitsbezug wird als museal erachtet, an rote Fahnen, Klassenkampfrhetorik, Streikparolen und den Klang von Trillerpfeifen erinnernd, deren Symbolik kaum noch durch eigenständige Machtressourcen unteretzt sei. Die unterlegte, aber wenig begründete These lautet, Lohnarbeit stelle heute kaum noch tiefere Bindungen her – mit der Erosion der alten »Arbeitersolidarität« scheint »Solidarität« insgesamt aus der Arbeitswelt verschwunden zu sein. Schließlich gerät mit dem arbeitsweltlichen Hintergrund auch der kapitalistische Charakter der Gesellschaft mitsamt der darin enthaltenen Herrschafts- und Machtstrukturen aus dem Blick.

Wir stimmen mit Lessenich/Reder/Süß (2020: 325) überein, dass es heute wieder darum gehen sollte, »Solidarität von einer eher apolitischen und affirmativen Idee des sozialen Zusammenhalts in eine transformative politische Praxis (zu) verwandeln.« Nicht zuletzt deshalb gilt es, den Begriff der Solidarität einer ideologischen Vereinnahmung zu entziehen und – wie wir nachfolgend versuchen zu zeigen – als »Lernprozess« zu fassen.

Bewusstseinsforschung – die Entstehungsbedingungen von Solidarität gehören dazu – kann weitergehende Fragestellungen nicht ignorieren, wie die, ob Pandemien, globale Klima-Veränderungen oder kriegerische Auseinandersetzungen Neuzuschnitte im Untersuchungszugriff erfordern. Unsere begrenzten Möglichkeiten reichten nicht aus, dies näher zu erörtern und mit eigenen Befunden zu unterlegen. Wir gehen jedoch davon aus, dass die Aussagekraft älterer Befunde aus dem Kontext der Arbeiterbewegung damit nicht aufgehoben ist, arbeitsweltliche Problemlagen möglicherweise überlagert, aber nicht verdrängt werden können.

Wir haben in unserer Studie versucht, einen Solidaritätsbegriff zu entwickeln, der am arbeitsweltlichen Bezug festhält und der die dichotomische Struktur der Arbeitswelt, den Gegensatz von Kapital und Arbeit, weiterhin für konstitutiv hält.

2 Solidarität in der Arbeitswelt – Versuch einer begrifflichen Klärung

Uns geht es dezidiert um Erwerbsarbeit, nicht um zivilgesellschaftliche, kulturelle oder im politischen Feld virulente Praxen. Das zu betonen ist wichtig, denn damit verbunden sind unterschiedliche Verständnisse von Solidarität. In der Arbeitswelt geht es nicht um Güte, Wohltätigkeit oder Barmherzigkeit, also entschieden nicht um Caritas.

Konstitutionsbedingung von Solidarität in der Arbeitswelt ist erstens Kooperation, wie arbeitsteilig organisiert und verselbständigt auch immer. Sie ist die materiell-soziale Basis, die die einzelnen Beschäftigten aufeinander bezieht und miteinander verbindet. Es ist also zunächst eine funktionelle Gemeinsamkeit, die unter der Regie des Einzelkapitals hergestellt wird.

Daraus kann zweitens Kollegialität als Reziprozitäts-Verhältnis erwachsen. Die Erwartung gegenseitiger Unterstützung im Bedarfsfall, beruhend auf einer Verbundenheit unter prinzipiell Gleichen, ... setzt sie von Formen der Wohltätigkeit ab, in die stets ein strukturelles Machtgefälle zwischen Gebenden und Nehmenden eingelassen ist.« (Süß/Torp 2021: 182). In der Kollegialität steckt ein – wie Hürtgen (2013) betont – doppeltes Sozialverhältnis: Zusammenarbeit unter Maßgabe leistungspolitischer Anforderungen sowie Zusammenarbeit zwischen Menschen; beides ist meist nicht voneinander zu trennen. In Kollegialität steckt der Anspruch, Dinge gemeinsam untereinander zu regeln, Hierarchie und Herrschaft wo möglich außen vor zu halten. Kollegialität hat also sowohl eine instrumentelle, auf den Arbeitsprozess bezogene Basis als auch eine auf wechselseitige Unterstützung und Anerkennung ausgerichtete soziale Orientierung. Kollegialität ist darüber hinaus ein durchaus eigensinniges, eigenen Gerechtigkeitsvorstellungen folgendes soziales Verhältnis.

Damit sind wir begrifflich noch nicht am Ziel, wie Kock/Kutzner (2018: 446) meinen, wenn sie »Kollegialität als eine Form der Solidarität« bezeichnen. Ein entscheidendes Zwischenglied fehlt. Unseres Erachtens ist die dritte Bestimmung von Solidarität interessengeleitetes Handeln; Kollegialität wird zu Solidarität, wenn daraus ein gemeinsamer Interessenbezug resultiert. Die Erfahrung, individuell seine Interessen nicht ausreichend durchsetzen zu können, und die Erfahrung im Kooperationszusammenhang dies als gemeinsame Gefährdung zu erkennen, schafft die Möglichkeit der Konstitution gemeinsamer Interessen. Vor dem Hintergrund struktureller Machtasymmetrie werden gemeinsame Interessen auf der einen Seite zu gegensätzlichen Interessen im Gesamtkontext. Hier begegnet uns gleichsam die Grundform von Solidarität als ein Inklusions- und Exklusionsverständnis, exklusiv vor allem gegenüber dem Kapital. Solidarität schließt nicht alle Interessen ein. »Sozialpartnerschaft« ist nicht Solidarität.

Solidarität als systemisch antagonistisches Verhältnis kann nicht als eine Konstante des Alltagsbewusstseins angesehen (und von Aktivist*innen gleichsam abgerufen) werden, sondern unterliegt der Praxisrelevanz. Sie entsteht aus realen Gegensatzerfahrungen. Solidarität als Gegenmachtressource ist performativ, ein Praxisfeld. Praxis weist Solidarität als Lernprozesse aus, die unter konkreten, antagonistischen Produktions- und Herrschaftsverhältnissen stattfinden. Womit zugleich gesagt ist: Solidarität ist kein Fixpunkt, sondern ein fluider Entwicklungsprozess.

Damit wird in unserem Verständnis auch deutlich, was Solidarität in einem arbeitsweltlichen Konstitutionszusammenhang nicht oder nicht in erster Linie, als Wesensbestimmung, ist. Um mit zwei mitunter missverstandenen Punkten zu beginnen:

(1) Solidarität ist keine Gratisbeigabe des Kapitalismus, die gleichsam naturwüchsig aus dem Gegensatz von Lohnarbeit und Kapital entsteht. Nicht nur, weil die eingangs exemplarisch angeführten Befunde erodierender Solidariterfahrungen dem widersprechen, sondern grundsätzlicher, weil der Zusammenhang von ökonomischen Formbestimmungen, sozialen Beziehungen und Bewusstseinsformen als komplexer Aneignungsprozess verstanden werden sollte. So wenig, wie aus sozialer Armut notwendigerweise Revolten, so wenig entstehen aus Ausbeutungs- und Heteronomieerfahrungen ohne weiteres Solidarisierungsprozesse.

(2) Solidarität ist nicht das große WIR, dem irgendwann alle angehören, der große gesellschaftliche Zusammenhalt, dem alle Erwerbstätigen – egal ob lohnabhängig oder nicht – und alle Gesellschaftsmitglieder zugeschlagen werden können. Wenn ein Stahlunternehmen hierzulande von einem chinesischen oder indischen Anbieter in eine möglicherweise ruinöse Unterbietungskonkurrenz getrieben wird und die Belegschaft zusammen mit dem Management Mengenbegrenzungen und Quotenregelungen fordert, mag man das als Betriebs- oder Notgemeinschaft verstehen. Der Begriff der Solidarität ist dabei fehl am Platz.

Der weiteren Erörterung bedürfen eher grundlegendere Überlegungen:

(3) Solidarität ist, arbeitsweltlich verortet, weder Weltanschauung noch ethische Grundhaltung. Sie, wie Honneth (1994: 211), als soziale »Wertgemeinschaft« zu fassen, ist unseres Erachtens zu präzisieren, indem die sozialen Verhältnisse selber zum Gegenstand der Analyse gemacht werden, an die – so Honneth – die »symmetrische Wertschätzung zwischen individualisierten (und autonomen) Subjekten gebunden« (ebd.: 209) ist.

(4) Wir erachten Individualisierung und Solidarisierung nicht von vornherein als gegensätzliche Bestimmungen. Wir folgen Habermas (1991: 69), der das Verhältnis dahingehend fasst, dass »Subjekte nur auf dem Weg der Vergesellschaftung individuiert werden«, was einer Gleichursprünglichkeit von Individuum und Kollektiv entspricht: »Je weiter die Individuierung fortschreitet, umso mehr verstrickt sich das einzelne Subjekt in ein immer dichteres und zugleich subtileres Netz reziproker Abhängigkeiten und exponierter Schutzbedürftigkeiten.«

(5) Wir folgen nicht einem Verständnis von »organischer Solidarität« in Anknüpfung an Durkheim als abstrakter Ausdruck der Erkenntnis des Aufeinander-Angewiesenseins in einer fortschreitend arbeitsteiligen Produktionsweise. Wenn man es dabei belässt, bleibt der Systemzusammenhang ausgeblendet. Wie im vorstehenden Punkt bereits angedeutet folgen wir Durkheim dahingehend, dass die »Kohäsion« des »Kollektivbewusstseins«, die aus der Solidarität entspringt, umso stärker ist, je mehr sich »Individualbewusstsein« entfalten kann, oder, wie es in der berühmten Definition heißt: »die Einheit des Organismus (ist) umso größer, je stärker die Individualisierung der Teile ausgeprägt ist.« (1992: 183). Das war sehr klug gesehen. Daran orientiert würden sich viele Debatten über Solidarisierung versus Individualisierung erübrigen.

Soweit unser begriffliches Diskussionsangebot für die von Lessenich/Reder/Süß (2020: 321) festgehaltene Herausforderung, dass sich »bis heute...kein einheitliches und eindeutiges Verständnis von Solidarität ausmachen« lässt.

3 Fallbeispiele arbeitsweltlicher Solidarität

Sicher: Solidarität steht unter Druck – in Zeiten sich überlappender Krisenprozesse, in fragmentierten und prekarierten Arbeitsverhältnissen, aufgrund vermarktlichter Unternehmenssteuerung, digitaler Rationalisierungs- und Kontrolltechniken und einem sozial wie ökologisch transformatorischen Strukturwandel. Dass Solidarität sich unter diesen Bedingungen als komplizierter Lernprozess und komplexe, widersprüchliche Praxis erweist, heißt jedoch nicht, dass nur von Erosionsprozessen zu berichten wäre. In den letzten beiden Jahren meldeten sich die Beschäftigten in den Betrieben mit ihren Gewerkschaften eindrucksvoll zu Wort – mit einem Höchststand an Arbeitskämpfen quer durch Industrie, private und öffentliche Dienstleistungen. Dabei sind Streiks oft nur die Spitze des Eisbergs. Solidarität steckt ebenso in den in der Öffentlichkeit meist nicht berichteten betrieblichen Erfahrungen, Auseinandersetzungen und Aktionen, die spätere Protestaktionen und Arbeitsniederlegungen erst ermöglichen. Wir haben in unserer Untersuchung nicht die Streiks in der Metallindustrie, bei Post, Bahn und in den Kommunen mit Hunderttausenden von Teilnehmer:innen nachgezeichnet, sondern kleinteiligere Konflikte in Augenschein genommen, die mit nicht weniger Energie geführt werden – auch wenn sie über den regionalen Nahbereich hinaus nur in Ausnahmefällen und für kurze Zeit Bekanntheit erlangt haben.

Wir haben insgesamt sieben Fallkonstellationen³ untersucht, in denen praktische Solidarität eigentlich nicht zu erwarten war, es aber dennoch zu sozialen Auseinandersetzungen kam:

³ Unser Projekt umfasst neun betriebliche Fälle, davon fünf Industriebetriebe (Industrie- und Automobilzulieferer, Antriebstechnik, Halbleiter- und Mobilitätstechnik) und vier Dienstleistungsfälle (Versandlogistik, Warenhaus, Einzel-

Nicht dem herausragend Spektakulären, sondern dem konkreten Fall in (andernorts) ähnlich gelagerten Fällen waren wir auf der Spur. Das gilt für die Betriebsschließungen ebenso wie für das Verhältnis von Beschäftigten in den direkten und indirekten Bereichen von Industriebetrieben, für die Logistik- und Handelsfälle, wie für den Ausschnitt, den wir im Krankenhauswesen in Augenschein genommen haben. Wir sind auf Verhältnisse gestoßen, in denen es sehr viel Sinn macht, »Solidarität« im Sinne interessengeleiteten, widerständigen Handelns neu durchzubuchstabieren. Es geht uns darum, die konkreten Entstehungskontexte von Solidarität zu erfassen und gleichzeitig in Erfahrung zu bringen, was dies für die Dynamiken, aber auch die Blockaden von arbeitsweltlicher Solidarität heute aussagt.

Wir haben uns bewusst überwiegend Verhältnisse angeschaut, in denen Konkurrenz, Spaltung, Ausgrenzung, fortgeschrittene Fragmentierung und Individualisierung zu erwarten sind. Fälle also, von denen es in der Literatur meist heißt, dass Solidarverhältnisse entweder massiv unter Druck stehen oder sich erst gar nicht entwickeln können. Und doch bildet sich aus Kooperation, Kollegialität und Interessenhandeln auch unter diesen Bedingungen Solidarität heraus. Was passiert dort, wollten wir wissen. Was lehrt uns das?

Wir greifen in diesem Beitrag vier Fälle heraus, die sich hinsichtlich Branche, Arbeitsprozesse, Belegschaftszusammensetzung deutlich unterscheiden und nicht minder unterschiedliche Konstitutionsbedingungen, Handlungs- und Lernprozesse von Solidarität bezeichnen.

3.1 Fall 1: Ein Logistikunternehmen auf einem Großflughafen

Rund 1100 Beschäftigte konfektionieren ein- und ausgehende Waren. Weit über vier Fünftel der Belegschaft sind migrantischer Herkunft, man berichtete uns von 25 Nationalitäten. Zur Personalrekrutierung bedient sich das Unternehmen spezieller Personalagenturen – zumindest gilt das für Beschäftigte aus Rumänien und anderen osteuropäischen Ländern. Die leicht ersetzbare Einfacharbeit ist körperlich belastend, es wird in bis zu drei Schichten gearbeitet, je nach Auftragslage extrem flexibel, teilweise an Rufbereitschaft grenzend. Die Bezahlung liegt am Rande zum Mindestlohn, je nachdem, wie die Arbeitszeiten berechnet werden, mal leicht darüber oder auch darunter. Die Belegschaft scheint bar jeder Machtressource zu sein: keine Organisationsmacht, keine strukturelle Macht – das Personal ist nahezu an jeder Stelle in kurzer Zeit austauschbar –, keine kommunikativen Machtressourcen. Es herrschte ein Regime der Angst.

In diesem Fall treffen wir gebündelt auf eine Vielzahl jener Faktoren, von denen es in der einschlägigen Literatur heißt, dass sie im Grunde kaum zu überwindende Hürden für die Herausbildung eines solidarischen Kollektivverständnisses sind. Dennoch gelingt die Überwindung von Konkurrenz, Repression und Kommunikationshürden. Welche Faktoren waren im Spiel?

handel, kommunales Klinikum). Einbezogen waren 72 Personen: hauptamtliche Gewerkschafter:innen, Betriebsräte, Beschäftigte ohne interessenspolitisches Mandat. Mit ihnen haben wir leitfadengestützte Interviews wie auch leitfadengestützte Gruppengespräche geführt. Die Altersgruppen wie auch die Qualifizierung waren gemischt – von Angelernten über mittlere Facharbeiter:innen bis hin zu hochqualifizierten Ingenieur:innen. In den Industriefällen dominierte der Anteil der Männer, in den Dienstleistungsfällen jener der Frauen. Ferner waren Beschäftigte mit Migrationshintergrund einbezogen. Zur weiteren Anlage der Untersuchung siehe Detje/Sauer 2023, Kapitel 3.

Erstens ließe sich mit E. P. Thompson (1966) sagen: Klasse und Solidarität sind »*present in it's own making*«. In diesem Fall gehört zum »making« ein Anstoß von außen. Abstrakt war die Notwendigkeit gemeinsamen Handelns vorhanden (im Sinne »man müsste mal«). Doch erfahrene Subalternität blockierte den Sprung auf die Handlungsebene. Erst mit Unterstützung eines neuen Gewerkschaftssekretärs gelang es, eine durch »racial management« unterlegte Kooperation und Kollegialität gleichsam umzukehren und interessenspolitisch neu auszurichten.

Zweitens: Solidarität wurde gefestigt durch die Wahl eines Betriebsrats. Ansätze kollektiver Organisation wären in diesem Unternehmen schnell zerschlagen worden. Aber die Wahl eines Wahlvorstands, der eine Betriebsratswahl durchführt, veränderte das Betriebsklima.

Mit der Folge, dass »jetzt mittlerweile niemand mehr Angst hat, über Gewerkschaften und Betriebsräte zu reden. Ganz im Gegenteil, das ist ein gesetztes Thema in den Pausen und die sprechen offen darüber, was sie vom Betriebsrat erwarten, dass da Verbesserung stattfindet.« (aus einem Interview in Detje/Sauer 2023: 93)

Man könnte sagen: Solidarität bedarf einer Sicherheit herstellenden Rahmensetzung, die sie selbst erst noch schaffen muss.

Drittens: Solidarität umfasst das, was Werner Schmidt (2007) in seinen Untersuchungen über die Beziehungen zwischen einheimischen und migrantischen Beschäftigten als »betrieblichen Universalismus« bezeichnet. Dieser ist Schmidt zufolge dort gegeben, wo »Statusgleichheit als Arbeitnehmer« vorliegt, wo Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen »für alle« gelten und ein Betriebsrat alle Beschäftigten vertritt, ohne Ansehen ihrer Herkunft. Universalismus verweist auf institutionelle Settings, die rahmensetzend für Solidarität sind.

Während in der Rekonstruktion von Machtressourcen, die widerstandsbewehrter Solidarität zugrunde liegen, der Blick meist auf Organisationsmacht (die aktive gewerkschaftliche Organisation der Beschäftigten) gerichtet ist, wird in diesem Fall deutlich, welche Bedeutung institutionellen Machtressourcen zukommt. Dem neu zuständigen Gewerkschaftssekretär, der die Betreuung des Logistikbetriebs übernommen hatte, war schnell klar, dass nicht allein Organizing zu gestärkter Interessenvertretung führt, sondern dass Schutzfunktionen aus dem Betriebsverfassungsgesetz durch Installation eines Betriebsrats generiert werden können, die erst einen geschützten Raum für Selbstorganisation schaffen und union busting erschweren.

3.2 Fall 2: Das Werk eines Automobilzulieferers in einem ostdeutschen Bundesland

Es handelt sich um den Standort eines großen Zuliefererunternehmens mit rund 600 Beschäftigten. Das Werk soll geschlossen, die Produktion, die eng am Verbrenner hängt, im Wesentlichen nach Rumänien verlagert werden. Kurz gesagt, alles andere als ein seltener Fall in gegenwärtigen Transformationsprozessen. Die Belegschaft verfügt über all das, was im ersten Fall fehlt: einen Organisationsgrad von 95 Prozent, qualifizierte Facharbeiter in der Fertigung, einen anerkannten, kämpferischen Betriebsrat, hohe Mobilisierungsfähigkeit, in der Region vernetzt.

Wir haben hier einen nahezu klassischen Fall von dem, was als »Arbeitersolidarität« bezeichnet wird. Solidarische Widerständigkeit war von der ersten Stunde an gegeben, manifes-

tierte sich in zahlreichen Aktionen, die derart Aufsehen erregten, dass auch der Bundesarbeitsminister mal vorbeischaute. Das Entscheidende an diesem Fall steckt in der Frage nach der Reichweite von Solidarität als Praxiszusammenhang. Ein Kollege bringt es auf den Punkt:

»Solidarität endet am Drehkreuz«,

dort, wo man den Betrieb verlässt. Solidarität beschränkt sich – wir wissen das auch aus anderen Fällen – auf das Nahverhältnis: zwar über die Gruppe und die Abteilung hinausgehend, aber am Werkstor endend. Gekämpft wird für das Überleben der Arbeit am Standort. Arbeitersolidarität, die sich über betriebliche Kooperation, Kollegialität und Interessenhandeln herstellt, erweist im betrieblichen Nahbereich ihre Stärke. Solidarität ist wirkmächtig vor Ort, droht sich jedoch im überbetrieblichen Zusammenhang schnell zu verflüchtigen. Die Diskrepanz ist frappierend: In der Konzernspitze zentralisierte Entscheidungen steht eine Belegschaft gegenüber, die ihre Machtressourcen nur dezentral, gleichsam unter sich, verortet. Die Vor-Ort-Stärke von Solidarität droht damit in strategische Schwäche zu münden.

Selbstverständlich gibt es überbetriebliche Interessenvertretungsstrukturen. Doch der Gesamt- (GBR) und Konzernbetriebsrat (KBR) ist mehr damit befasst, die Interessen der unterschiedlichen Werke mit Blick auf Auslastung und Beschäftigungspläne untereinander auszugleichen. Hinzu kommt die Ignoranz der Macht: Externer Sachverstand, den GBR und KBR zur Begutachtung der Konzernpläne herangezogen haben, wird vom Management letztlich durch Nichtbefassung erledigt.

Ähnlichen Konstellationen wie in diesem Fall beim Umbau zu E-Mobilität und der Verlagerung in Billiglohnländer begegnen wir beim beschleunigten Übergang zum Onlinehandel, beim Outsourcing im Gesundheitssystem etc. Wenn Solidarität am Drehkreuz endet, läuft überbetriebliche Interessenvertretung machtpolitisch leer – sie ist auf Seiten der Beschäftigten noch verhandlungs-, aber gegenüber dem Management kaum handlungs- und interventionsfähig.

Die Lehren aus diesem Fall: (1) Betrieblicher Universalismus, der am Logistikstandort noch zum Erfolg geführt hatte, reicht nicht, sondern muss erweitert werden. (2) In einer Zeit, in der Transformationsprozesse auf der Tagesordnung stehen, gilt es im Sinne einer grenzüberschreitenden Solidarität strategiefähige Machtressourcen über den Betrieb hinaus zu erschließen. Daraus resultiert (3) (und das klingt nahezu utopisch) die Forderung einer strategischen Erweiterung der interessenpolitischen Machtressourcen in das unternehmerische Entscheidungsterain und darüber hinaus: in eine aktive Strukturpolitik, die eine Neueinbettung von Unternehmen und deren Investitionsentscheidungen vornimmt und so strukturverändernde Impulse setzt.

3.3 Fall 3: Elektronikhersteller: Von einer Arbeiter- zu einer Angestelltenbelegschaft

Drei der einbezogenen Industriebetriebe stehen für die in den letzten zwei bis drei Jahrzehnten zu beobachtende Auswanderung der Produktion und den Wandel von einer Arbeiter- zu einer Angestelltenbelegschaft.

Die noch verbliebenen direkten Belegschaftsteile befinden sich in der Defensive. Sie fühlen sich gegenüber dem dominanten indirekten Bereich benachteiligt – wie z. B. in der Corona-Krise. Dennoch bleiben sie für Betriebsrat und IG Metall die „Homebase“, auf die sie sich

verlassen können. Auch wenn ihr Kampfgeist von »Ermüdungserscheinungen« gekennzeichnet ist, bleiben sie die wichtigsten »Bataillone« in den Arbeitskämpfen.

Aus der Sicht der sich ebenfalls verändernden Betriebsräte geht es um einen Wechsel ihrer interessenpolitischen Strategien, mit denen sie erst einmal »einen Fuß« in das immer noch fremde Feld der Angestellten bekommen wollen. Hier kommt es darauf an, »jenseits von Trillerpfeifen und roten Fabnen« neue Formen der Durchsetzung von Beschäftigteninteressen zu entwickeln. Ein Betriebsrat beschreibt den Unterschied:

»Wenn Du als Betriebsrat in einen Fertigungsbereich reingehst und zu den Arbeitern sagst, wir wollen fünf Prozent mehr Lohn, dafür gehen wir jetzt auf die Straße, dann hast Du da kaum eine Diskussion. Dann heißt es, wann machen wir denn das? Gehen wir gleich oder morgen? Mit den Angestellten haben ich eine Diskussion, wieso, warum, weshalb und habe ich da Nachteile? Das ist traditionell ein individualisierter Haufen.« (ebd.:78)

Stellvertretende Interessenpolitik, die mit Fertigungsbelegschaften noch einigermaßen funktioniert, stößt im Feld der Industrieangestellten weitgehend auf Desinteresse. Hinzu kommt der im selben Zeitraum erfolgende Strategiewechsel in den Unternehmen: von der hierarchischen Steuerung durch Anweisungen hin zu einer indirekten Steuerung durch die Vorgabe von Zielen und Ergebnissen. Höhere Selbständigkeit und mehr individuelle Verantwortung bei den Angestellten waren die Folgen.

Wie ist nun der Konflikt zwischen der Selbstvertretung und stellvertretender Vertretung von gemeinsamen Interessen zu bearbeiten? Mit neuen Themen, neuen Ansprechformen und gewonnenen Schlüsselpersonen versuchten die Betriebsräte an den individuellen Interessen der Beschäftigten anzudocken und so Mobilisierungserfolge zu erzielen. War man gewohnt, früher Politik für die Arbeiter zu machen, muss man jetzt Politik mit den Angestellten machen. Ein Paradigmenwechsel, der heute zunehmend für das Gesamt der Beschäftigten gilt.

In den Betrieben wurden erste Schritte in diese Richtung gemacht: zu einer Verbindung von individueller Selbstvertretung und kollektiver Interessenpolitik. Die Erfolge zeigen sich nicht nur numerisch in den gewerkschaftlichen Organisationsgraden oder bei den Betriebsratswahlen. Es kommt auch zu solidarischen Aktionen. Angestellte finden sich gemeinsam mit den Arbeitern im Hof oder auf der Straße ein, wenn es um Warnstreiks geht. Und sie nehmen zunehmend wahr, dass „Arbeiten ohne Ende“, psychische Belastungen und Burnouts, zu wenig Freizeit u. ä. sie nicht nur individuell, sondern gemeinsam betreffen.

3.4 Fall 4: Service in einem kommunalen Klinikum

Ein städtisches Klinikum hat kurz vor der Jahrtausendwende alle nicht zu den medizinischen Bereichen zählenden Servicefunktionen – Küche, Wäscherei, Reinigung, Transport etc. – in eine separate Gesellschaft mit rund 1000 Beschäftigte outgesourct. Wie andernorts war der Grund simpel: Cost cutting. Alle Neueinstellungen erfolgten zunächst nach einem Service-Tarifvertrag in Anlehnung an den Gebäudereiniger-Tarifvertrag der IG BAU – mit in der Spitze bis zu 1000 Euro weniger Monatseinkommen im Vergleich zum Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes. Etliche Beschäftigte mussten sich Zweitjobs besorgen, um über die Runden zu kommen.

Die Belegschaftsstruktur ist zersplittert. In Teilzeit und befristeten Verhältnissen arbeiten überwiegend weibliche und migrantische Beschäftigte. Zwar ist das Klinikum eine funktionale

Einheit, aber im Service wurden zwischen Altbeschäftigten im TVöD und den nachrückenden Kräften sowie zwischen Service und medizinischer Versorgung Grenzen gezogen bei Einkommen, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Personalpolitik, Qualifizierung. Kontakte und Kommunikation sind eingeschränkt, die »Entdeckung« gemeinsamer Interessen und ihre mögliche Organisierung werden erschwert.

Sehr lange tat sich interessenspolitisch so gut wie nichts; für die Baugewerkschaft wie für ver.di wurde der Betreuungsaufwand als zu hoch, die Beitragseinnahmen hingegen als niedrig eingeschätzt. Doch gut zwei Jahrzehnte nach der Ausgliederung kämpfte sich die Belegschaft aus der Servicegesellschaft zurück in den TVöD oder setzte vergleichbare Tarifregelungen um.

Was war passiert?

(1) Lange galt Arbeit im Service als unqualifiziert und leicht ersetzbar, Respekt und Anerkennung wurde den Kolleg:innen nicht entgegengebracht. So nahm man das nicht nur von außen wahr, das war auch die Selbstzuschreibung.

»...das fand ich immer mit am traurigsten zu sehen, wie viele diese Abwertungsprozesse wirklich internalisiert haben... (Motto) das sind ja nur die ungelerten Hilfskräfte.« (ebd.: 125)

In der Pandemie änderte sich die Lage. Das kurze Zeitfenster der »Systemrelevanz« führte zu einer Aufwertung der Arbeit, zur Sichtbarwerdung der mit ihr verbundenen Belastungen und zur Vergewisserung, dass ohne Reinigung, Transport, Küche etc. der Gesamtbetrieb nicht läuft. Daraus wuchs die Erkenntnis: Fragmentierung kann überwunden werden, womit eine neue Grundlage für solidarisches Handeln entstand.

(2) Soziale Spaltung verletzt die Grundlagen einer moralischen Ökonomie – »gleicher Lohn für gleiche Arbeit« wurde im Service zur einigenden Forderung.

(3) Schlechte Arbeitsbedingungen und wachsender Leistungsdruck geht nicht nur auf die Knochen der Beschäftigten, sondern auch der Patient:innen. Beides, (2) und (3), erweitert den Radius von Solidarisierungen.

(4) Der zwei Jahrzehnte andauernde Quasi-Ausfall der gewerkschaftlichen Interessenvertretung führte zu einer deutlichen Entfremdung zwischen Belegschaft und Gewerkschaft. Das änderte sich erst, als zwei neue Gewerkschaftssekretär:innen ins Spiel kamen, die die breit vorhandene Unzufriedenheit und Wut auffingen. Sie schafften den Übergang von passivem zu aktivem Widerstand: nicht individuelle Reaktionen wie Kündigung, Krankmeldung oder Übergang in Teilzeit, sondern aktive Gegenwehr und Erfahrungen mit eigenen Machtressourcen standen jetzt auf der Agenda.

(5) In prekären Verhältnissen sind die Machtressourcen gleichwohl begrenzt. Um Blockaden aufzubrechen, ist Unterstützung »von außen« erforderlich. Der Kampf verlagert sich auf die Straße und in die mediale Öffentlichkeit. In unserem Fall ist der Eigentumstitel wichtig: Da es sich um ein städtisches Klinikum handelt, unterliegt die Ressourcenausstattung politischen Entscheidungen vor Ort. Der Kampf um »gleiches Entgelt für gleiche Arbeit« in einer einheitlichen Tarifordnung nimmt zwangsläufig den Charakter einer politischen Auseinandersetzung an. Nicht nur die Klinikverwaltung, sondern der oberste politische Repräsentant der Kommune ist Adressat der Forderungen und Proteste. Am Horizont gibt es schließlich noch

eine weitergehende politische Perspektive: Auch in anderen Städten finden Auseinandersetzungen statt, die im Service, in der Pflege und darüber hinaus eine weiter voranschreitende Einhegung des neoliberalen Einheitsdenkens im Gesundheitssektor einleiten.

Die Lehre aus diesem Fall lautet: Hier ist nicht nur der betriebliche Universalismus des Fall 1, sondern auch der in Fall 2 unterbliebene Schritt der Erweiterung von Solidarität auf den Konzern – in diesem Fall der Weg von der Servicegesellschaft auf das Gesamtklinikum – noch zu kurz. Der Wirkungsgrad von Solidarität muss sich auf das regionale politische Feld erstrecken und politische Entscheidungen herbeiführen, die eine Neuausrichtung der Geschäftsstrategie ermöglichen.

4 Über die Fälle hinaus

Solidarität ist das Resultat komplexer arbeitsweltlicher Erfahrungen. Dabei handelt es sich um einen mehrstufigen Entwicklungsprozess, der sich von der Kooperation im Arbeitsprozess über Kollegialität und Interessenhandeln vollzieht. Auf jeder Stufe finden Lernprozesse statt, die schließlich in Solidaritätserfahrungen eingehen. Solidarität ist ein Aneignungsprozess und letztlich ein interessenspolitischer Verarbeitungs- und Handlungsprozess. Wie weit die Solidarisierungserfahrungen reichen und wo sie enden, hängt ab von den Lernprozessen in gegebenen Kontexten. Solidarität haftet insofern einerseits etwas Flüchtliges an – sie ist kein stabiler Zustand, den man »greifen« oder »abrufen« kann. Besser als von einer Zustandsbeschreibung – Solidarität! – sollten wir deshalb von einem Prozess und damit von Solidarisierung sprechen. Andererseits handelt es sich um erfahrungsgesättigtes Wissen, das im kollektiven Gedächtnis abgespeichert werden kann und als Lernschatz zur Verfügung steht.

4.1 Drei Welten der Arbeit

Solidarität als Lernprozess ist kontextgebunden, verortet in den Entwicklungsdynamiken der Arbeit, die wir – entsprechend den Betriebsfällen – in drei Feldern mit jeweils eigenen Spezifika und sich daraus ergebenden Solidarisierungskontexten unterscheiden: das Feld der traditionellen Industriearbeit, das Feld der Angestellten und das Feld der prekarierten Dienstleistungsarbeit. Es sind die historischen Entwicklungstendenzen von Arbeit, die den jeweiligen interessenspolitischen Kontext bestimmen, der wiederum die Voraussetzungen, Restriktionen und Möglichkeiten solidarischen Handelns wesentlich beeinflusst.

Das Feld der traditionellen Industriearbeit ist in den letzten zwei Jahrzehnten in vielen Industrieunternehmen stark geschrumpft, teilweise im Zuge von Restrukturierungsprozessen auch ganz verschwunden. Teile der Produktionsarbeit entwickeln sich durch weitere Automatisierung und Digitalisierung in Richtung Überwachungs- und Gewährleistungsarbeit. Personalabbau sowie die Ausweitung von Leiharbeit, Werkverträgen, teilweise Fremdfirmeneinsatz und die mangelnde Anerkennung der Produktionsarbeiter:innen in Betrieb und Gesellschaft führen zu einem mentalen Entwertungsprozess.

Das Feld der industriellen Angestelltenarbeit entwickelt sich in unseren Fällen zunächst in eine gegenteilige Richtung. Sie wächst numerisch und dominiert den Standort. Ihr Qualifikationsniveau erhöht sich (mehr Hochqualifizierte) und mit neuen Steuerungsformen wird den Angestelltentätigkeiten mehr Autonomie und höhere Verantwortung zugewiesen. Es steigt

aber auch das Belastungsniveau, vor allem psychische Belastungen nehmen zu. Ihre Ersetzbarkeit – sowie die damit drohende Verlagerung – zeichnet sich in Umrissen ab.

Das dritte Feld der Dienstleistungsarbeit ist durch wachsende Prekarität von Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsbedingungen gekennzeichnet. Niedriglöhne, Befristungen, extreme Flexibilität, berufliche Entwertung, hoch belastende Arbeitsbedingungen und verweigerter Anerkennung sind die wesentlichen Merkmale. Es entstehen Arbeitssituationen, die nur schwer dauerhaft auszuhalten sind – die Fluktuation ist entsprechend hoch. Die Belegschaft ist überwiegend weiblich und migrantisch.

4.2 Formen der Solidarität

Was heißt das nun für die Solidarität in den drei Feldern?

Begrenzte Solidarität in der traditionellen Produktionsarbeit

Die intakten interessenpolitischen Strukturen im Feld der Produktionsarbeit sind der Rahmen, in dem dort solidarische Aktionen stattfinden. Sie haben eine lange Tradition und sind in die klassischen Streikaktionen bei Tarifverhandlungen eingebunden. Ihre Basis sind die eingeübten Kooperationsformen und die daraus erwachsenen kollegialen Beziehungen. Solidarität ist eine Erfahrung, die eng mit dem betrieblichen Zusammenhalt verknüpft ist und daraus ihre Stärke und Stabilität gewinnt. Die Belegschaft zeigt sich selbstbewusst und kämpferisch, auch wenn sie »mit dem Rücken zur Wand steht« und die Erfolgsaussichten gering sind.

Betriebsräte, Vertrauensleute und Gewerkschaftsfunktionäre sind die organisierenden Akteure für solidarische Aktionen. Solidarität entsteht hier nur in Ausnahmefällen spontan, sie ist eingebunden in einen organisatorischen Ablauf, der gleichsam von »oben« angeleitet ist. Beteiligungsprozesse nehmen zwar zu, in Tarifrunden wie bei betrieblichen Aktionen. Doch der Raum für Selbstorganisation ist weiterhin begrenzt, Repräsentation prägt das interessenpolitische Mandat.

Kooperation, Kollegialität und Interessenhandeln sind in diesem Solidarfall im Nahbereich am engsten verknüpft. Und eine weitere Kernbestimmung von Solidarität wirkt hier stark: Reziprozität. Man kennt einander, begegnet sich untereinander auf Augenhöhe. Arbeitersolidarität funktioniert noch so einigermaßen in ihren traditionellen, auf den Nahbereich gesetzten Grenzen, auch wenn der kämpferische Elan nicht mehr so häufig anzutreffen ist. Von Ermüdungs- und Abschottungstendenzen in den Fertigungsbelegschaften wird berichtet.

Überbetriebliche Solidarität hat sich in den Industriefällen nicht hergestellt. Die Diskrepanz ist frappierend: In der Konzernspitze zentralisierte Entscheidungen steht eine Belegschaft gegenüber, die ihre Machtressourcen nur dezentral, gleichsam unter sich, verortet. Die Vor-Ort-Stärke von Solidarität droht damit in strategische Schwäche zu münden.

Skeptische Solidarität – Erfahrungsprozesse im Feld der Angestellten

In den von uns untersuchten Feldern der Angestelltenarbeit haben wir einen Betrieb, in dem nach einer Phase der »Auswanderung« der Produktion nur noch Angestellte verblieben sind. In den anderen beiden Betrieben gibt es jeweils noch einen Rest von Fertigungsbelegschaft. Dort haben wir Betriebsräte interviewt, die selbst eine »Arbeitersozialisation« hinter sich ha-

ben; in diesen Gesprächen standen die Schwierigkeiten und Strategien im Mittelpunkt, interessenpolitisch »einen Fuß in das Feld« der Angestellten zu bekommen. Für sie als ehemalige »Arbeiterbetriebsräte« war es ein tiefer Umbruch, sich in ihren politischen Orientierungen auf die Interessen und Mentalitäten von Angestellten umzustellen. Solidarische Aktionen wären mit den Kolleg:innen aus der Fertigung ohne große Diskussionen zu organisieren, mit Angestellten müsste man lange argumentieren und das meist ohne großen Erfolg.

Es war jedoch nicht nur die generelle individualistische Interessenorientierung der Angestellten, die eine Mobilisierung erschwerte. Hinzu kommt der Umbruch in den Unternehmensstrategien (Indirekte Steuerung), die auf die Autonomie und Selbständigkeit der Beschäftigten – vor allem der Angestellten – setzen. Statt Anweisungen und persönlicher Kontrolle in der Arbeit solle nur noch das Arbeitsergebnis zählen. Dazu gehören z. B. die weitgehende Freigabe der Arbeitszeit und die eigenverantwortliche Erledigung der Arbeitsaufgaben. Betriebsräte, die gewohnt sind, Interessenpolitik vor allem durch die Kontrolle von Regeln zu betreiben, gerieten oft in Gegensatz zu den Angestellten und deren Vorstellungen von „Freiheit in der Arbeit“.

Es bedarf anderer Ansprech- und Aktionsformen, die auf individuelle Interessenlagen eingehen und statt dem Modus der Stellvertretung Prozesse nicht angeleiteter, autonomer Beteiligung mehr Raum geben. Dabei könnten »von unten« und jenseits der engen verrechtlichten Handlungsweisen von Betriebsrat und Gewerkschaften neue kreative Formen von solidarischem Handeln entstehen, die dann auch die traditionelle kollektive Interessenpolitik weiterentwickeln. Nur wenn dies praktisch geschieht, macht die Rede vom »Ende der Stellvertreterpolitik« Sinn und verändert tatsächlich das betriebliche Kampffeld.

In zwei der einbezogenen Betriebe gibt es dafür erfolgreiche Ansätze. Betriebsräten und Gewerkschaft ist es gelungen, Angestellte für eine kollektive betriebliche Interessenpolitik und zumindest auch teilweise für eine Organisation in der IG Metall zu gewinnen. Und es wird berichtet, dass in den jüngeren Angestelltengenerationen sich die Arbeits- und Lebensorientierung verändert hat: Sie suchen eine Work-Life-Balance im Betrieb mit kürzeren Arbeitszeiten und weniger Konkurrenzkampf und sind auch eher bereit, dafür zu kämpfen.

Verriegelte Solidarität – fragmentierte Dienstleistungsarbeit

Fragmentierung meint in unserem Verwendungszusammenhang die räumliche und soziale Zersplitterung betrieblicher Belegschaftsstrukturen. In unseren Fällen ist sie sehr ausgeprägt im Feld der Dienstleistungsarbeit zu beobachten. Dort ist Fragmentierung weniger das Ergebnis historischer Zerfallsprozesse – das ist es zum Teil auch – als vielmehr das Resultat aktueller unternehmerischer Strategien. Hier gelten die Prinzipien eines hoch flexiblen Arbeitseinsatzes, mit Befristungen, Leiharbeit, Arbeit auf Abruf, Teilzeitarbeit u. ä., die eine einigermaßen stabile Personalstruktur nicht entstehen lassen, womit große Hürden für die Entwicklung kollegialer Beziehungen aufgebaut werden. Austausch zwischen den Kolleg:innen findet kaum noch statt, die Entdeckung gemeinsamer Interessen und ihre mögliche Organisation werden verhindert. Damit sind wichtige Voraussetzungen für die Herausbildung von Solidarität oft blockiert. Eine weitere Hürde ist das »Union busting« des Managements, also das aggressive und hartnäckige Bestreben, jegliche Form eigenständiger Interessenpolitik zu unterbinden.

Die prekären Arbeitsverhältnisse führen zu massiven Interessenverletzungen: kein existenzsicherndes Einkommen, keine Planbarkeit des Lebensalltags, gesundheitsschädlicher Leistungsdruck u. v. a. m. Wenn dann noch verletzte Gerechtigkeitsvorstellungen und verweigerte Anerkennung dazu kommen, entstehen starke Impulse für Solidarisierung. Dabei zeigt sich dann, dass in einzelnen migrantischen Segmenten der Belegschaft ein latentes existenzielles Widerstandspotential vorhanden ist, das in bestimmten Situationen in solidarische Widerstandsaktionen eingebracht werden kann. Wir sprechen hier von einer »verriegelten« Solidarität, weil eine gemeinsame solidarische Gegenwehr gegen die zahlreichen Interessenverletzungen nur unter sehr erschwerten Bedingungen entstehen kann. Diese Blockaden aufzubrechen ist ohne Hilfe »von außen« kaum möglich. In den von uns untersuchten Fällen gab es zu einem bestimmten Zeitpunkt diese Hilfe in Form von besonders engagierten Gewerkschaftssekretär:innen und Betriebsrät:innen. Im Fall der Versandlogistik, der Modekette und letztlich auch im Krankenhausservice waren es Prozesse der „Organisierung“ von Solidarität von außen, die Personen brauchten, von denen die Initiative ausging.

Übergreifende Solidarität – Konzerne, Politik, Öffentlichkeit, Bündnispartner

Hintergrund der Interessenverletzungen betrieblicher Belegschaften sind in all den von uns untersuchten Fällen meist übergreifende, konzernweite Restrukturierungsprozesse, die die Entwicklung prägen. So z. B. der Umbau zur E-Mobilität, die Verlagerung in Billiglohnländer, der Übergang zum Onlinehandel, Outsourcing im Gesundheitssystem u. ä. – immer verbunden mit Maßnahmen zur Kostensenkung. Solidarität im Nahbereich reicht an die Orte der relevanten Strategieentscheidungen nicht heran. Solidarisierung können wir auch als Grenzüberwindung bezeichnen. Im Fall des Zulieferbetriebs: sie nicht am Drehkreuz enden zu lassen, sondern sie weiterzutreiben – in den weiteren interessenpolitischen Kontext über den Standort hinaus ins Unternehmen, in die gesellschaftliche und politische Öffentlichkeit.

Das Weitertreiben in die politische Öffentlichkeit hat in einigen Fällen auch stattgefunden. Politik spielt dabei jeweils eine unterschiedliche Rolle: Politik wird nicht immer als besonders durchsetzungsfähig angesehen, gegen private Unternehmensentscheidungen kann sie im Prinzip nicht viel ausrichten – das führt zu einem distanzierten eher negativen Blick auf Politik. Aber Politik bleibt wichtig, angesichts der Schwäche betrieblicher Akteure ist sie manchmal entscheidend. Sie kann unternehmerische Entscheidungen revidieren, wenn genügend betrieblicher und öffentlicher Druck auf sie ausgeübt wird. Das gilt auch dort, wo Politik selbst für betriebliche Entscheidungen verantwortlich ist – ohne eine solidarische Mobilisierung mit gesellschaftlichem Druckpotential passiert jedoch nichts. Im skizzierten Fall des Krankenhausservices reichten solidarische Aktionen im Betrieb nicht mehr aus, um Druck auf die Stadt auszuüben. Der Kampf verlagert sich auf die Straße und in die mediale Öffentlichkeit. Nicht nur Streiks, sondern Demonstrationen in der Stadt mit phantasievollen Aktionen erhöhen den öffentlichen Druck. Und Bündnispartner sind gefragt: andere Bereiche des Klinikums (Pflege), andere Kliniken, aber auch politische Parteien, Medien und Teile der Bevölkerung. Aus dem betrieblichen Kampf wird ein politischer, aus Solidarität im Nahbereich wird eine übergreifende Solidarität, die über den Betrieb hinaus gesellschaftliche Akteure einbezieht.

5 Solidarisierung als »Möglichkeitssinn«

»Wo bleibt das Positive?« Diese Frage von Erich Kästner ist in unserem Fall unberechtigt. In neun betrieblichen Fällen haben wir nachgezeichnet, was Solidarisierung heißen kann, was ihre Voraussetzungen sind, was sie auslöst und mit welchen Lernfortschritten sie verbunden sein kann. Dennoch wollen wir abschließend weitergehende Lernprozesse zumindest andeuten.

Solidarität als Grenzüberschreitung ist der erste Lernprozess. Solidarität erweist sich stark im Nahbereich, erfährt dort aber zugleich die Schranke in den zentralisierten Entscheidungs- und Machtverhältnissen in den Unternehmen. Das zumindest auszugleichen erfordert, Solidaritätserfahrungen zu erweitern. Das heißt erstens die Erweiterung des betrieblichen und politischen Mandats durch die Forderung nach erweiterten Mitbestimmungsrechten, die auf das Terrain der Unternehmensentscheidungen reichen. Und das heißt zweitens das Mandat einer aktiven Strukturpolitik, die eine Neueinbettung von Unternehmen und deren Investitionsentscheidungen vornimmt, strukturverändernde Impulse setzt. Im Grunde eine Selbstverständlichkeit in einer Zeit, in der Transformationsprozesse auf der Tagesordnung stehen.

Solidarität als Zukunftsversprechen ist der zweite Lernprozess. Damit meinen wir den bis heute erst in Ansätzen erfolgreichen Prozess der Übersetzung von individuellem in kollektives Interessenhandeln. Individuelle Stärke als Ressource für Selbstermächtigung zu nutzen kann ein Gewinn sein, wenn sie zugleich kollektive Ressourcen befördert. Lange Zeit stand dies gegeneinander – als Antagonismus innerhalb der Klasse. Doch die Verhältnisse haben sich verändert: Eigeninteressen und Beteiligung haben zu Gunsten einer inklusiven Gegenmachtstrategie vor allem in den indirekten aber zum Teil auch in die direkten Bereiche Einzug gehalten.

Solidarität als öffnender Schlüssel ist der dritte Lernprozess. In fragmentierten und prekären Verhältnissen sind oft Machtressourcen gleichsam von außen erforderlich, damit Belegschaften ihre Ohnmacht angesichts eines übermächtig erscheinenden Managements überwinden können. Organisations- und institutionelle Macht können wir als jene Schlüssel bezeichnen, mit denen es vor allem in den Dienstleistungsfällen unseres Samples gelingt, verriegelte Verhältnisse aufzuschließen.

Angesichts der Transformationsprozesse im Gegenwartskapitalismus plädieren wir für ein plurales Solidaritätsverständnis, das im Shop floor verankert ist, sich aber im Zuge erweiternder Lernprozesse über überbetriebliche und urbane Zusammenhänge bis in Felder des politischen Systems erstrecken kann. Übergreifende Solidarität heißt nicht, die arbeitsweltlichen Bezüge zu kappen, sondern sie im positiven Sinne »aufzuheben«.

Solidarität gehört zu dem, was als überschüssiges oder überschreitendes Denken und Handeln bezeichnet werden kann. In Solidarisierung ist der Widerspruch und das Gegensätzliche eingeschrieben: Solidarisch ist man gegen Leid- und Herrschaftserfahrungen. Zugleich ist Solidarisierung »in nuce« die Geltendmachung einer systemüberwindenden Erkenntnis: dass man weiterkommt, wenn man zusammensteht und – über Trennendes hinweg – gemeinsame Interessen in Anschlag bringt. So wie Konkurrenz die Bewegungsform der kapitalistischen Produktionsweise ist, ist Solidarität die Entdeckung von etwas Unabgeholtem (Bloch), das den Alltagsrealismus durch einen »Möglichkeitssinn« überschreitet. Über diesen Möglichkeitssinn

schreibt Robert Musil in »Mann ohne Eigenschaften« (1978: 16): »Wer ihn besitzt, sagt beispielsweise nicht: Hier ist dies oder jenes geschehen, wird geschehen, muss geschehen; sondern er erfindet: Hier könnte, sollte oder müsste geschehen; und wenn man ihm von irgendetwas erklärt, dass es so sei, wie es sei, dann denkt er: Nun, es könnte wahrscheinlich auch anders sein.«

Literatur

- Bertelsmann-Stiftung (2022): Gesellschaftlicher Zusammenhalt bleibt unter Druck. URL: www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/gesellschaftlicher-zusammenhalt (Zugriff: 7.5.2024).
- Detje, Richard; Sauer, Dieter (2023): Solidarität in den Krisen der Arbeitswelt. Aktualität kollektiver Widerstandserfahrungen. Hamburg: VSA.
- Durkheim, Emile (1992): Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Habermas, Jürgen (1991): Erläuterungen zur Diskursethik. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Honneth, Axel (1994): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Hürtgen, Stefanie (2013): Mensch sein auf der Arbeit? Kollegialität als Balance von allgemein-menschlichen und leistungsbezogenen Aspekten von Arbeit. In: Billmann, Lucie; Held, Josef (Hg.): Solidarität in der Krise. Gesellschaftliche, soziale und individuelle Voraussetzungen solidarischer Praxis. Wiesbaden: Springer, 237–262.
- Kock, Klaus; Kutzner, Edelgard (2018): Arbeit als kollegiales Handeln - Praktiken von Solidarität und Konkurrenz am Arbeitsplatz. Industrielle Beziehungen (4): 446–468.
- Kuhlmann, Martin; Prekodravac, Milena; Rüb, Stefan; Vogel, Berthold (2024): Gesellschaftsbilder. Die Zukunft gewerkschaftlichen Engagements. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Lessenich, Stephan; Reder, Michael; Süß, Dietmar (2020): Zwischen sozialem Zusammenhalt und politischer Praxis: Die vielen Gesichter der Solidarität. WSI-Mitteilungen, Heft 5: 319–326.
- Musil, Robert (1978): Der Mann ohne Eigenschaften, Band 1, Reinbeck b. Hamburg; Rowohlt.
- Schmidt, Werner (2007): Arbeitsbeziehungen und Sozialintegration in Industriebetrieben mit deutscher und ausländischer Herkunft. Industrielle Beziehungen 14 (4): 335–356.
- Schumann, Michael (2003): Metamorphosen von Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Kritische Industriesoziologie zwischen Taylorismusanalyse und Mitgestaltung innovativer Arbeitspolitik. Hamburg: VSA.
- Süß, Dietmar; Torp, Cornelius (2021): Solidarität. Vom 19. Jahrhundert bis zur Corona-Krise. Bonn: JHW Dietz.
- Thompson, Edward P. (1966): The Making of the English Working Class. New York: Vintage.
- Wildt, Andreas (1998): Solidarität – Begriffsgeschichte und Definition heute. In: Bayertz, Kurt (Hg.): Solidarität. Begriff und Problem. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 202–216.

„Neo-Vergemeinschaftung“ in der Gaming Industrie

Zur Relevanz emotionaler (Schein-)Solidarität in der spätmodernen Arbeitswelt

Nina Hossain ¹

Zusammenfassung: Die Flexibilisierung, Entgrenzung und Subjektivierung der Arbeit sowie die Singularisierung und Digitalisierung sind wesentliche Merkmale der spätmodernen Arbeitswelt, die sich zunehmend auf Arbeitsbedingungen, -strukturen und -beziehungen auswirken und auch Folgen für Formen betrieblicher Solidarität haben. Traditionelle Formen der Solidarität in industriellen Beziehungen, die durch Gewerkschaften und Betriebsräte vertreten werden, erscheinen zunehmend veraltet. Anhand der Gaming Industrie – einem Teilfeld der Kultur- und Kreativwirtschaft – wird in diesem Beitrag verdeutlicht, dass sich in der spätmodernen Arbeitswelt „Neogemeinschaften“ herausgebildet haben, die auf Scheinsolidarität basieren.

Abstract: Flexibilisation, the dissolution of boundaries and the subjectivisation of work, as well as singularisation and digitalisation, are key features of the late modern world of work, which are having an increasing impact on working conditions, structures and relationships, as well as on forms of corporate solidarity. Traditional forms of solidarity in industrial relations, represented by trade unions and works councils, appear increasingly outdated. This article uses the gaming industry – a subfield of the cultural and creative industries – to illustrate that ‘neo-communities’ based on pseudo-solidarity have emerged in the late modern world of work.

1 Einleitung

Inmitten der Umwälzungen der Arbeitswelt, die geprägt ist von Flexibilität, Prekarisierung und Digitalisierung (vgl. Castel/Dörre 2009; Castells 2017), steht das Konzept der Solidarität vor neuen Herausforderungen. Das gilt vor allem für postindustrielle Arbeitskonstellationen, denn hier ragen besonders folgende Aspekte heraus: Eine massive Subjektivierung von Arbeit und eine eng damit verwobene „Selbstverwirklichungskultur“ (Reckwitz 2019), die eine Singularisierung der Arbeitswelt zur Folge hat (vgl. Reckwitz 2017). Es stellt sich also die Frage, ob angesichts dieser Entwicklungen „eine Kollektividentität als homogenes Arbeiter-Wir (...) als solidaritätsstiftendes Klassenkampfnarrativ zunehmend ausgedient [hat]“ (Lee/Staples 2018:

1 Dr. Nina Hossain, Philipps-Universität Marburg, Institut für Soziologie, E-Mail: hossain@staff.uni-marburg.de

496). Zwar ist bereits an dieser Stelle zu konstatieren, dass der Begriff der Solidarität nicht leicht zu bestimmen ist, dennoch soll zumindest eine Arbeitsdefinition formuliert werden, an der sich die im Feld zu findenden neuen Formen von Solidarität zu messen haben.

Zunächst ist festzustellen, dass – so bereits Honneth (1994: 208 ff.) – die traditionelle Vorstellung von Solidarität, die sich auf die Zugehörigkeit zu einer Gruppe stützt und durch gemeinsamen Widerstand sowie das Verfolgen eines gemeinsamen Ziels definiert ist, zumindest in spätmodernen Arbeitsfeldern, vor dem Hintergrund zunehmend subjektiverter, hybrider Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse offenbar an Bindungskraft verloren hat. Dementsprechend hat sich auch das Verständnis von Solidarität im Zuge der Individualisierung bzw. Singularisierung in der Spätmoderne verändert. Honneth verweist auf eine neue Form von Solidarität, die er als „posttraditionale Solidarität“ (ebd.: 209) bezeichnet, die durch eine veränderte Selbstbeziehung der Subjekte gekennzeichnet ist. Diese neue Art der Solidarität basiert nicht mehr darauf, gemeinsame Ziele zu verfolgen, sondern vielmehr auf einer emotionalen Verbundenheit und Empathie für das, was eine Person einzigartig macht. So erkennen auch Kock und Kutzner (2020) kollegiale Beziehungen und kollegiale Praktiken als Grundlage für die Entwicklung von Solidarisierungsprozessen. Hat also die traditionelle „Wir-Solidarität“, auf die Gewerkschaften und kollektive Interessenvertretungen rekurren, gänzlich an Relevanz verloren?

In diesem Beitrag untersuche ich am Beispiel der Gaming Industrie, wie sich eine neue Form der Solidarität abzeichnet, die auf den ersten Blick den Eindruck vermittelt, sie entspreche dem von Jaeggi und Celikates definierten Verständnis von Solidarität, womit eine „symmetrisch-reziproke und nicht-instrumentelle Beziehung des Füreinander-Einstehens auf der Grundlage geteilter Herausforderungen, Erfahrungen oder Projekte“ (Jaeggi/Celikates 2017: 39) gemeint ist. Formuliert wird hier ein anspruchsvolles normativ-moralisches Verständnis von Solidarität, in dessen Zentrum die Fähigkeit steht, „kollektive Handlungsfähigkeit (aufzubauen, d. V.), die gleichzeitig die Möglichkeit der Individuen befördert, ihr eigenes Leben zu gestalten“ (ebd.: 40). Gemeint ist hier also nicht das ursprüngliche „kalte stahlharte Wort“ mit dem ein Verständnis von Solidarität verbunden ist, das in erster Linie ein soziales Faktum beschreibt, nämlich dass es – so bereits Durkheim – gerade in hocharbeitsteilig organisierten Gesellschaften wechselseitige Abhängigkeiten und daher ‚organische Solidarität‘ bzw. ‚de facto Solidarität‘ gibt (vgl. Große-Kracht 2021: 18).

Es gibt also sehr verschiedene Vorstellungen von Solidarität, die hier nur angedeutet werden können. Mein Ziel ist es Aufschluss darüber zu gewinnen, was mit Solidarität in der spätmodernen Arbeitswelt, wie sie exemplarisch von der Gaming Industrie verkörpert wird, gemeint ist. Ich gehe davon aus, dass sich hier keineswegs ein gehaltvolles Solidaritätsverständnis im Sinne von Jaeggi und Celikates herausgebildet hat, sondern dass sich hier vielmehr eine ‚Scheinsolidarität‘ und somit auch ein ‚Solidaritätsmythos‘ herauskristallisiert hat, der wiederum die Basis für die Genese von Neo-Vergemeinschaftungen bildet. Dabei spielen Emotionen eine bedeutende Rolle. In Anlehnung an Hondrich/Koch-Arzberger (1992: 19) dienen sie zum einen dazu, emotional besetzte Themen – wie z. B. die Regelung der Zusammenarbeit – kognitiv zu erkennen und zum anderen, ein Gefühl der Zusammengehörigkeit zu schaffen, wobei sich jedoch die Frage stellt, wie tiefgreifend das sich hieraus ergebende solidarische

Handeln tatsächlich ist. Haben wir es also lediglich mit Scheinsolidarität zu tun oder doch mit gehaltvoller, reflexiver Solidarität im Verständnis von Jaeggi und Celikates?

Der Beitrag basiert auf ausgewählten empirischen Ergebnissen des DFG-Projektes „Das Regime der Emotionen als Strategie? Eine Analyse ökonomischer Teilfelder – Emotionen, emotionales Kapital und Geschlecht in der spätmodernen Arbeitswelt“ (Laufzeit: 2020-2024). Er ist wie folgt aufgebaut: Zuerst wird der Fokus auf die Bedeutung von Neogemeinschaft und Solidarität in der Gaming Industrie gerichtet (2). Verdeutlicht wird, was mit Neogemeinschaft (2.1) und in diesem Zusammenhang mit Solidarität gemeint ist (2.2). Der näheren Betrachtung von Neogemeinschaften vorangestellt wird eine Beschreibung des Forschungsfeldes (3.1) sowie des methodischen Designs (3.2). Die empirische Analyse konzentriert sich auf die Relevanz von Neogemeinschaften und Scheinsolidarität in der Gaming Industrie (3.3). Der Beitrag schließt mit einer Diskussion der Befunde (4).

2 Neogemeinschaft und Solidarität in der Gaming Industrie

2.1 Die Gaming Industrie: Verbundenheit in Neogemeinschaften

Die Kultur- und Kreativindustrie, zu der auch die Gaming Industrie zählt, gehört zu den Vorreiterinnen der spätmodernen Arbeitswelt (u. a. Reckwitz 2017; Manske 2013). Während des Fordismus galt sie aufgrund ihrer Abweichung von Normalarbeit noch als ‚Exotin‘, heute jedoch wird die Kultur- und Kreativwirtschaft zunehmend als ein „gewöhnliches Erwerbsfeld“ angesehen (vgl. Manske/Schnell 2018). Sie zeichnet sich durch „hybride Arbeitsverhältnisse“ (Manske 2016b: 504) aus: Arbeitssubjekte schwanken zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen, Arbeitsverhältnissen und Erwerbsfeldern. Die kreative Arbeit ist somit geprägt von Prekarität, Projektifizierung und geht mit einem hohen Grad an Flexibilität einher. Letztere bezieht sich sowohl auf die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Haak/Schmid 2001) als auch auf eine räumliche, zeitliche, inhaltliche sowie soziale Flexibilität von Arbeit (vgl. Manske 2016b; Kratzer 2023). Von dieser Dynamik ist insbesondere die Gaming Industrie gekennzeichnet. Aufgrund von zeitlich befristeten Arbeitsverträgen, Entlassungen oder Unternehmensinsolvenzen, die für dieses durch Start-ups geprägte Feld nicht unüblich sind, wechseln Arbeitssubjekte häufig ihr Beschäftigungsverhältnis (vgl. Hoose 2016: 268). Sie akzeptieren finanzielle Einbußen und erleiden nicht selten Erschöpfungszustände infolge eines hohen Arbeitspensums, der sogenannten ‚Crunch-Time‘. Bulut (2020: 31) hebt in seiner qualitativen Studie hervor, dass Berufseinsteiger*innen in der Branche dazu geraten wird, ihre Leidenschaft für die Spieleentwicklung in den Vordergrund zu stellen und im Zweifel sogar ihre Arbeitskraft ohne Vergütung anzubieten. Hierzu ist anzumerken, dass wir es mit einem Feld zu tun haben, das noch weitgehend gewerkschafts- und interessenvertretungsfrei ist und daher auch eher schwach reglementiert ist. Anforderungen, die an Arbeitssubjekte adressiert werden, beschreibt Bulut wie folgt: „If there are people with equal... skills, the person who is hungry and ambitious will be hired“ (ebd.). ‚Hungry‘ zu sein, so erklärt er, sei die Einwilligung auch in der Freizeit zu arbeiten. Es geht schließlich darum, Arbeit und Leben den Bedürfnissen und Anforderungen des Marktes zu unterwerfen. So geht die Abkehr von der Normalarbeit in der Gaming Industrie mit einer Entgrenzung und einer verstärkten Subjektivierung der Arbeit einher. Dieser Trend spiegelt sich sowohl in den Erwartungen der Gaming Studios als auch

der Beschäftigten wider. Denn nicht nur die Studios selbst wünschen sich ‚hungrige‘ Arbeitssubjekte, sondern auch die Beschäftigten haben ein Interesse daran, dass ihre Arbeit zur Selbstverwirklichung beiträgt. Hoose (2016: 271) stellt hierzu fest, dass viele Arbeitssubjekte in der Gaming Industrie nicht primär die Sicherung ihres Lebensunterhalts durch ihre Arbeit priorisieren, sie legen vielmehr Wert darauf, interessante Spiele zu entwickeln und im Team zu arbeiten, also zusammen mit anderen tätig sein zu wollen, die dieselben Werte teilen. Leidenschaft und Spaß werden hier zur Prämisse einer besonderen Arbeitskultur. Diese ‚neuen‘ Ansprüche an Arbeit machen die Gaming Industrie schließlich zur Pionierin der spätmodernen Arbeitswelt, in der nicht nur die Bedeutung von Selbstentfaltung und persönlicher Erfüllung zunimmt, sondern auch die des Teams, das gemeinsam daran arbeitet, diese Ziele zu erreichen.

Eng verwoben mit dem Teamgedanken ist der Stellenwert, die der betrieblichen ‚Community‘ zugeschrieben wird und die an kulturell-ästhetische Subkulturen (Neo-Tribes) erinnert. Reckwitz (2017: 63) bezeichnet sie als „Neogemeinschaft“, denn im Unterschied zu traditionellen Herkunftsgemeinschaften werden die Mitglieder einer solchen Gemeinschaft nicht von Geburt an Teil davon, sondern treffen eine bewusste Entscheidung, sich ihr anschließen zu wollen. Ihre Besonderheit liegt darin, dass sie als einzigartig erscheint und auch so von ihren Mitgliedern wahrgenommen wird, nämlich als ein „relativ homogenes einzigartiges Gebilde“ (ebd.). Mit anderen Worten: wir haben es mit singulären Kollektiven im Sinne von Reckwitz zu tun, also mit „Sozialitäten mit intensiver Affektivität (...), die nicht nur Praktiken, sondern auch Narrative und Imaginationen teilen“ (ebd.). Hierzu gehört auch die Vorstellung, dass die Mitglieder von Neogemeinschaften solidarisch sind, wobei sich die Frage stellt, ob es sich hier wirklich um Solidarität im Verständnis von Jaeggi und Celikates handelt oder nicht vielmehr mit einer Narration von Solidarität und folglich mit einem Solidaritätsmythos, der auf eine Scheinsolidarität hinausläuft. Zentral für die Herausbildung einer solchen Scheinsolidarität wiederum ist die starke emotionale Bindung zum jeweiligen Studio, denn erzeugt wird so die Begeisterung und Freude für die Betriebsgemeinschaft bzw. das Team (vgl. Hoose 2016; Bulut 2020). Hiermit einher geht auch die Genese eines spezifischen Teamspirits, der u. a. darin zum Ausdruck kommt, dass es eine gewisse Form des sich umeinander Sorgens gibt.

Um deutlich zu machen, dass dieses Grundmuster nur wenig mit traditioneller Vorstellung von Solidarität zu tun hat, wird zunächst ein Überblick über traditionelle Vorstellungen von Solidarität gegeben. Die Frage lautet sodann: Wie manifestiert sich Solidarität in der Gaming Industrie? Bevor genauer analysiert wird, was es mit Neo-Vergemeinschaftungen und Scheinsolidarität auf sich hat, wird zunächst der aktuelle Stand der Debatte über die Entwicklung der traditionellen arbeitspolitischen Solidarität in der Branche vorgestellt.

2.2 Traditionelle kollektive Solidarität: Chancenlos in der Gaming Industrie?

In der Kultur- und Kreativwirtschaft ist eine allgemeine Abneigung gegenüber kollektiven Strukturen zu beobachten (vgl. Boltanski/Chiapello 2006). Tarifverhandlungen etwa erscheinen in diesem Umfeld unpassend, da sie nicht im Einklang mit dem Wesen der Branche stehen – der Affinität zur Entgrenzung und Subjektivierung –, die für kreativ-schöpferische Arbeit als unerlässlich betrachtet wird. Gleichzeitig konstatieren Manske (2016a), Umney/Kretsos (2015) und Schnell (2009), dass in praktisch allen künstlerischen Bereichen eine Zunahme an arbeitspolitischer Solidarität zu verzeichnen ist. Doch Solidarität in der spätmodernen Arbeits-

welt, in der instabile und hybride Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse üblich sind, unterscheidet sich deutlich vom Solidaritätsgedanken der Arbeiterbewegung des 20. Jahrhunderts (vgl. Manske 2023: 10; Paulus 2023). Schnell (2007: 5) nennt einen entscheidenden Grund hierfür: Im Kultursektor ist kollektive Solidarität von erheblichen Widersprüchen geprägt. Während Berufskulturen soziale Milieus formen, zeigen sich gleichzeitig ausgeprägter Individualismus und marktabhängige Vereinzelung, die aufgrund prekärer Arbeitsverhältnisse mit einem immensen Konkurrenzdruck einhergehen. Diese Bündelung von in der spätmodernen Arbeitswelt relevanten neuen Interessen erfordert neue strategische Ansätze, da klassische Gewerkschafts- oder Standespolitik nicht ausreichen. Mit Blick auf die Gaming Industrie zeigt sich deutlich, dass die Branche noch weit entfernt davon ist, traditionelle Formen der Solidarität die mit kollektiven Interessenvertretungen verbunden zu verankern. Bislang hat nur ein namhaftes Unternehmen der Spielbranche einen Tarifvertrag unterzeichnet. Alle anderen insistieren darauf, dass es dieser Form der Interessenvertretung nicht bedarf, schließlich arbeite man in miteinander solidarisch agierenden ‚Games-Families‘; von einem anspruchsvollen Solidaritätsverständnis im Sinne von Jaeggi und Celikates kann hier allerdings nicht die Rede sein.

Werfen wir einen Blick hinter die Kulissen dieser ‚Games Families‘ zeigt sich deutlich, dass es durchaus gute Gründe für die Institutionalisierung von Interessenvertretungen gibt, denn in der Gaming Industrie lassen sich etliche Missstände ausmachen, die von extremen Arbeitspraktiken bis hin zu tief verwurzelttem Sexismus reichen: So werden viele Beschäftigte mit den negativen Auswirkungen von Überstunden und befristeten Arbeitsverträgen konfrontiert (vgl. Ziegner 2018). Um Deadlines einzuhalten arbeiten sie phasenweise wochenlang bis zu 80 Stunden (vgl. Sagmeister 2017). Diese Praxis kann zu Stress und Burnout führen, hat aber in jedem Fall negative Auswirkungen auf das soziale Umfeld, so etwa auf eine Work-Life-Balance. Darüber hinaus durchziehen MeToo-Skandale (vgl. Hossain 2023) und Diskriminierung die Industrie, wobei Frauen oft mit Benachteiligungen wie dem Gender Pay Gap konfrontiert sind (vgl. Pfahl et al. 2023: 6). Diese Missstände werfen ein grelles Licht auf die Herausforderungen und Ungleichheiten innerhalb der Gaming Industrie, bei deren Bewältigung Interessenvertretungen von entscheidender Bedeutung sein könnten. Doch trotz wiederholter Versuche haben es Gewerkschaften bisher nicht geschafft, sich in der deutschen Gaming Industrie zu etablieren (vgl. Ziegner 2018). Nicht viel anders sieht es im Hinblick auf Betriebsräte aus. Bis 2023 hatten nur fünf Unternehmen einen Betriebsrat, und es gibt sogar Fälle, in denen Mitarbeitende gezielt daran gehindert wurden, einen Betriebsrat zu gründen (vgl. GamesWirtschaft 2023). Demnach gestaltet es sich als herausfordernd, Gewerkschaften und Betriebsräte in der Gaming Industrie zu etablieren. Oft wird argumentiert, dass die Branche grundsätzlich hierarchiekritisch sei und Agilität als zentraler Wert betrachtet werde, was mit traditionellen Formen der Interessenvertretung unvereinbar sei (vgl. Ziegner 2020).

3 Neue Solidarität in der Neogemeinschaft?

Welche Rolle Neogemeinschaften in der Gaming Industrie spielen und wie sich darin Solidarität äußert, soll durch die folgende empirische Untersuchung eruiert werden. Dabei stellt sich die Frage, welche gemeinsamen Werte, Regeln, Rituale und welches Mindset innerhalb einer Neogemeinschaft der Gaming Industrie geteilt werden. Darüber hinaus soll die empirische

Analyse veranschaulichen, inwiefern die Gaming Industrie eine für ein spätmodernes Arbeitsfeld typische hohe Affektivität aufweist, die sich sowohl in der Arbeitsorganisation und -kultur als auch in den vorhandenen Leitbildern und ihrer Philosophie widerspiegelt, was maßgeblich für die Etablierung einer Neogemeinschaft ist. Vor der Analyse der empirischen Daten wird zunächst das Feld beschrieben und das methodische Design vorgestellt.

3.1 Feldbeschreibung

Die Gaming Industrie ist eine junge und lange Zeit stetig expandierende Branche, deren Professionalisierung in den 1970er und 1980er Jahren einsetzte. Der Zuwachs an Beliebtheit trug bislang zu einem anhaltenden Wachstumskurs bei. 2022 wurde in Deutschland mit den Erlösen von In-Game-Käufen, Verkäufen von Hardware und Videospiele, Abonnements und Gebühren ein Rekordumsatz von rund 9,9 Milliarden Euro erzielt (vgl. Statista 2024). Bis heute hat sich die Branche in vielerlei Hinsicht institutionalisiert, wie z. B. durch den in 2018 gegründeten Branchenverband ‚game‘. Bildungsorganisationen, spezialisierte Medien und international erfolgreiche Events wie die Gamescom haben dazu beigetragen, dass das Feld an Aufmerksamkeit gewinnt (vgl. Hossain 2023). Im Mittelpunkt der Branche stehen die Spielehersteller. 2022 gab es allein in Deutschland über 1.000 Unternehmen mit mehr als 13.000 Beschäftigten (vgl. BMWK 2023). Es lassen sich vier Arten von Organisationen unterscheiden: Big Player, die AAA-Games produzieren – sozusagen die Blockbuster der Branche, kleine Nischen- und Independent-Studios sowie größere Mobile Games-Studios.

3.2 Methodisches Design

Das DFG-Projekt „Das Regime der Emotionen als Strategie? Eine Analyse ökonomischer Teilfelder – Emotionen, emotionales Kapital und Geschlecht in der spätmodernen Arbeitswelt“ wurde unter Verwendung qualitativer Methoden durchgeführt. Zunächst wurden Dokumenten- und Bildanalysen des unternehmensinternen Materials sowie der Homepages, Unternehmens- und Branchendaten durchgeführt, um einen Einblick in die Gaming Industrie zu gewinnen. Basierend auf dieser explorativen Vorrecherche konnte ein offen-strukturierter Leitfaden entwickelt werden, der elf thematische Schwerpunkte (z. B. Arbeitskultur und -beziehungen) umfasste. Insgesamt wurden 36 offene Interviews mit Expert*innen aus zwei spätmodernen Arbeitsfeldern geführt, wovon 20 in der Gaming Industrie stattfanden. Die Befragten stammten aus verschiedenen Organisationskontexten, darunter Manager*innen, Designer*innen, Programmierer*innen, HR-, PR-, Marketing-Mitarbeitende von Games Studios, Eventmanager*innen, Professor*innen, Mitarbeitende von Fördereinrichtungen sowie Behörden, um ein breites Spektrum an Perspektiven auf die Gaming Industrie zu erhalten. Die Auswertung erfolgte unter Anwendung der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2022) mithilfe von MaxQDA (2020). Zwei Analysekatoren wurden für diesen Beitrag untersucht: die „Unternehmensphilosophie“, die den Grundstein für das „Wir-Gefühl“ legt, und die „Arbeitskultur“, die sich unter anderem mit Werten und Zusammenhalt beschäftigt.

Im Folgenden werden die Ergebnisse hierzu präsentiert. Die interviewten Personen wurden pseudonymisiert.

3.3 Empirie: Solidarität und Konflikte

Was kennzeichnet also eine Neo-Vergemeinschaftung in der Gaming Industrie? Bei der Auswertung der Interviews fielen zwei Aspekte besonders auf: erstens Leidenschaft sowohl für Spiele als auch für das Studio selbst und zweitens spezifische Werte, mit denen sich die Beschäftigten identifizieren. Obwohl im Interview nicht explizit danach gefragt wurde, war es allen Befragten wichtig, sich selbst, ihr Game-Studio sowie das gesamte Feld durch diese Leidenschaft und Werte zu charakterisieren. Im Folgenden wird näher auf diese Aspekte eingegangen.

3.3.1 Gemeinsame Leidenschaft

„Spielentwickler, Spieledesigner das sind sehr passionierte Menschen, die mit Herz und Seele dahinterstehen“ (Martina Lilie/Head PR/Mobile II)². Spielehersteller*innen nehmen für sich in Anspruch, Spiele zu entwickeln, die „Leute bewegen und die eine gute Qualität haben“ (Sabrina Krokus/Designerin/Indie II), was nahezu in allen Interviews beschrieben wurde. Es geht darum, „ästhetisch schöne und qualitativ anspruchsvolle Spiele zu entwickeln“ (ebd.). Entscheidend ist – wie die Befragten mehrfach im Verlauf der Interviews betonen – die Entwicklung eines einzigartigen Games. In den Studios liegt der Fokus auf Leidenschaft und „Spaß haben“, denn die Mitarbeiter*innen müssen nicht nur für Spiele, sondern auch für die Branche als Ganzes brennen. Die Arbeit an einem Spiel wird nicht als bloße Tätigkeit betrachtet, sondern als eine Form der Selbstverwirklichung, eine Verschmelzung der persönlichen Identität mit dem künstlerischen Schaffen und dem Endprodukt. „Generell für viele ist es wirklich diese Leidenschaft, Spiele machen zu wollen. Und die steht über extrinsischer Motivation, die man vielleicht sonst in einem Job hat, einfach möglichst irgendwie viel Geld zu machen, eine gute Karriere zu machen“ (Gerold Iris/Designer/Mobile I). Dieser Ansatz spiegelt eine Subjektivierung der Arbeit wider, bei der die individuelle Kreativität und Leidenschaft im Vordergrund stehen. Es ist eine Hingabe an das Handwerk, die zu einer Verschmelzung von Selbst und Schaffen führt und die in den gemeinsamen Werten der Branche zum Ausdruck kommt, wie nachfolgend erläutert wird.

3.3.2 Gemeinsame Werte in Spiel und Arbeitskultur

„Wir haben so das Verständnis von wegen wir sind die Guten“ beschreibt es Designerin Sabrina Krokus (Indie II). Dieses Ethos zeigt sich deutlich in der Entwicklung von Games, denn alle – abgesehen von den Mobile Studios – lehnen sämtliche Formen von Glückspiel-elementen strikt ab, und befürworten politisch korrekte Spielnarrative. Auch ein kommerzieller Durchbruch steht nicht im Mittelpunkt der Motivation, denn „wenn ich jetzt um die Ecke käme und sagen würde ‚Komm, wir machen das Spiel jetzt einfach noch mobil, damit wir noch mehr Geld kriegen‘ dann würden alle sagen nein. So ungefähr. Wir gehen lieber Pleite, (...) überspitzt gesagt“, beschreibt es Sarah Sonnenhut (Designerin/Indie I). Was die Arbeitskultur betrifft, bringt es Managing Director Björn Efeu eines AAA-Studios auf den Punkt: „Wir bieten einfach ein tolles Miteinander hier. (...) Die Mitarbeiter, die zu uns kommen, sagen uns

² Der fiktive Name der interviewten Person wird um ihre Funktion und die Organisation, für die sie tätig ist, ergänzt.

häufig: „wow, ich werde hier einfach ganz toll aufgenommen.“ Dabei liegt der Fokus besonders darauf, sich für „soziale Gerechtigkeit“ einzusetzen, Burnout zu vermeiden und die Ablehnung der Crunch-Zeit zu betonen. „Wir möchten niemanden ausbeuten oder selbst ausgebeutet werden“ (Thomas Enzian/Producer/Indie II). Aber es geht auch darum, nicht einfach nur eine To-Do-Liste abzuarbeiten, sondern eine Arbeitskultur zu schaffen, in der sich Mitarbeiter*innen über die Arbeit hinaus verstehen. „Das ist nicht irgendwie so ein Trott oder so ein 9 to 5 irgendwie, wo jede Woche so ein bisschen die der letzten ähnelt, sondern hier passiert was, hier geht es ab, und dabei lerne ich auch was. Das finde ich persönlich sehr, sehr befriedigend“ (Gerold Iris/Designer/Mobile I). Eine bewusste Entgrenzung der Arbeit ist damit gewollt. Die Arbeit bildet den Kern des Lebens, um den herum alles andere - Freizeit, Familie etc. - stattfindet. Zu den Guten zu gehören, bedeutet jedoch auch, dass sowohl Verdienst als auch Karriere in den Hintergrund rücken, was für alle in der Branche gilt, sowohl für Mitarbeitende kleinerer als auch größerer Studios. „(Das Unternehmen) zahlt nicht super toll, wir wollen halt was Besonderes machen und nicht das, was sich gut verkauft“ (Sabrina Krokus/Designerin/Indie II). Um es zusammenzufassen: Neben der Leidenschaft für Spiele sind bestimmte Grundsätze von großer Bedeutung, die sich sowohl in der Entwicklung der Spiele als auch in der Arbeitsorganisation sowie auf Subjektebene – im selbstlosen Verhalten – widerspiegeln.

3.3.3 Neogemeinschaft statt traditioneller Solidarität?

Eine Neogemeinschaft zeichnet sich vor allem durch einen klaren Fokus auf Teamarbeit aus. In zahlreichen Interviews wurde immer wieder betont, dass Einzelkämpfer*innen nicht erwünscht sind, da sie in der Lage sind, „ganze Teams kaputt zu machen“ (Sybille Freesie/Dozentin/Hochschule). Introvertierte, die gerne Zeit alleine verbringen, passen nicht zum „social fit“, auf den bei Einstellungsverfahren streng geachtet wird. Auch in der Ausbildung, beispielsweise an Fachhochschulen, wird großen Wert darauf gelegt, dass sich Studierende „verträglich“ verhalten – denn darauf legen die Games Studios besonders viel Wert, sagten die befragten Professor*innen. Um ein starkes Team zu bilden, werden besondere Maßnahmen ergriffen, die sich von herkömmlichen Teambildungs-Ansätzen unterscheiden. Dabei handelt es sich nicht um einfache Tagesausflüge, sondern die Teams verbringen gleich mehrere Tage miteinander. Ein Indie-Studio besitzt beispielsweise eine sogenannte „Hütte“, in der sie vier bis fünf Tage gemeinsam verbringt. Ein Mobile-Studio berichtete, dass sie für mehrere Tage auf eine spanische Insel fliegen. Hierbei handelt es jedoch nicht nur um die Förderung von Teamwork; es geht vielmehr um das Verständnis einer ‚Betriebsfamilie‘, wie im folgenden Zitat deutlich wird: „Bei uns, diese 20 Leute, ist ja wie in einer Familie“ (David Winterling/Creative Director/Nische). Dieses Gefühl bezieht sich nicht nur auf das eigene Studio, sondern auf das gesamte Feld:

„In Deutschland sagt man immer, das ist immer so eine (...) große Familie. Und *AAA-Studio* macht das ja super vor. (...) Wenn *AAA-Studio* in Deutschland etwas heraus gekriegt hat, wie eine Arbeitsweise besser läuft oder so weiter zum Beispiel. Dann würden die das mit allen teilen halt. Natürlich dürften sie nicht über Spiele reden oder so. Aber wenn einer jetzt sagt: Wir haben herausgefunden, wie man dieses Tool am besten nutzt zum Beispiel. Dann würde man das eigentlich in Deutschland weitergeben, diese Information“ (David Winterling/Creative Director/Nische).

Dieses Selbstverständnis, eine (Betriebs)Familie zu sein, prägt insbesondere die Zusammenarbeit in den jeweiligen Studios. Sie verbringen gerne Zeit miteinander, sowohl während als auch nach der Arbeit. Ein Designer beschreibt es wie folgt:

„Es ist sehr familiär. Man hat das Gefühl, man ist unter Gleichgesinnten sozusagen. (...) Und es geht da natürlich drüber hinaus, dass man auch nach der Arbeit sich trifft oder noch ein bisschen bleibt und zusammen was zockt oder sich am Wochenende trifft, irgendwie zusammen weggeht. Wir hatten (...) vor Corona jeden Freitag (...) eine kleine Office-Party und total cool. Also richtig coole Stimmung. (...) man hat so einen Spirit (...)“ (Gerold Iris/Designer/Mobile II).

Dieser spezifische Teamspirit wird von positiven Emotionen getragen, bei denen es um Spaß, Wohlbefinden und gemeinsame Feierlichkeiten geht. „Wir haben unsere gemeinsamen Partys. Wir haben eigentlich immer Sommerparty, Winterparty und wir haben so Sachen wie, dass wir zusammen grillen. Wir haben unten einen Raum, in dem man Filme zusammen schauen kann. Da wird dann in der Mittagspause-. Also wir schauen schon, dass wir miteinander auch Spaß haben“ (David Winterling/Creative Director/Nische). Darüber hinaus geht es darum, empathisch miteinander umzugehen, sich um sich selbst und andere zu kümmern. „Ganz viele Leute sind für *Mobile II* nach *Stadt X* gezogen. Die kommen hierher, die kennen niemanden unter Umständen. (...) Aber das war so ein bisschen, wie Ersatzfamilie natürlich. (...) Wir sorgen uns umeinander, wir interessieren uns wirklich, ob es dem anderen gut geht“ (Martina Lilie/Head PR/Mobile II). Dieses Care-Verständnis ist tief verwurzelt und strukturell verankert. In den zahlreichen Meetings wird etwa zusätzliche Zeit eingeräumt, um sich über das gesundheitliche und psychische Wohlbefinden auszutauschen. Es geht darum, den Bedarf an Fürsorge zu erkennen, Verantwortung für andere zu übernehmen und andere solidarisch zu unterstützen (vgl. Hossain/Funder 2024). „I think that team spirit or solidarity we have lot of“ (Lara Rose/HR/Mobile II). Kurzum: das Gefühl der Verbundenheit ist strukturell fest verankert, so dass aus der Sicht der Beschäftigten oftmals keine unmittelbare Notwendigkeit für traditionelle Formen der Interessenvertretung und arbeitspolitische Solidarität gesehen wird. Dass sie aber durchaus von Relevanz sind, zeigen die aktuellen Entwicklungen. Denn offenbar wird in der gegenwärtigen Krise der Gaming Industrie immer deutlicher, dass ohne institutionelle Interessenvertretungen die Chancen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen nicht durchsetzbar sind. So reicht es bei weitem nicht aus, wenn Mitglieder von Gaming Studios ‚fürsorglich‘ sind und sich ‚umeinander sorgen‘. Neogemeinschaften tendieren dazu einen Solidaritätsmythos zu generieren, der weit entfernt ist zur Durchsetzung von Interessen beizutragen.

3.3.4 Folgen der Neo-Vergemeinschaftung

Die Gaming Industrie präsentiert sich zunächst als äußerst arbeitsfreundliches Umfeld, in dem aufgrund der positiven Atmosphäre von Zusammenhalt und Solidarität Arbeitnehmer*innenorganisationen überflüssig erscheinen. Die Vorstellung einer Betriebsfamilie, geprägt von Leidenschaft, gemeinsamen Werten und einem ausgeprägten Care-Verständnis, ist zweifellos ansprechend. Doch was geschieht, wenn Konflikte auftreten? Kann die Betriebsfamilie diese Herausforderungen bewältigen? Im Folgenden werden vier negative Auswirkungen einer Neo-Vergemeinschaftung aufgezeigt, die sich erst auf den zweiten Blick offenbaren und mitunter die Aufrechterhaltung anti-gewerkschaftlicher Mythen, der zufolge Interessenvertretungen nicht kompatibel mit der spätmodernen Arbeitswelt seien, erklären.

1. Arbeitsbedingungen: Freiwillige Überstunden bis zur Erschöpfung

Die Neo-Vergemeinschaftung geht Hand in Hand mit einer spezifischen Arbeitskultur, in der Überstunden einerseits strikt abgelehnt werden, andererseits jedoch „freiwillig“ oder als „heroischer Dienst“ in Projektabschlussphasen geleistet werden. Es ist offensichtlich, dass die Teams einem gewissen Erfolgsdruck ausgesetzt sind, da am Ende das Erfüllen festgelegter Deadlines und das Erzielen guter Ergebnisse im Mittelpunkt stehen. So kommt es mitunter zu 16 Arbeitsstunden am Tag, denn die Arbeitssubjekte opfern sich für ihr Projekt und ihre ‚Ersatz-Familie‘ auf. Darüber hinaus besteht der Druck, ‚Familienmitglieder‘ nicht im Stich zu lassen, da einige Mitarbeiter*innen sich dazu gedrängt fühlen, länger zu arbeiten, um ihre Kolleg*innen zu unterstützen und sicherzustellen, dass die anstehenden Aufgaben erledigt werden – selbst wenn es bedeutet, dass sie weniger Zeit mit ihrer eigenen Familie verbringen können:

„Man will dann niemanden alleine lassen. Man bleibt dann da, wenn man weiß, eine Person sitzt da jetzt noch, die muss das jetzt fertigkriegen. Dann denkt man: ‚Okay, dann bleibe ich jetzt auch. Dann helfe ich noch‘. Dann frage ich noch: ‚Hey, kann ich ins Meeting? Kann ich dir helfen?‘ Ich sehe, die arbeitet jeden Tag 14 Stunden, ich arbeite nur 12 Stunden, dann denke ich: ‚Okay, dann mache ich jetzt auch 14‘“ (Sabrina Krokus/Designerin/Indie II).

Dieses Zitat verdeutlicht die immense Belastung, die durch den hohen Arbeitsdruck entsteht und nicht folgenlos bleibt. So entwickeln Beschäftigte ein hohes Gefühl der Verantwortung für das Spiel sowie für das Wohlergehen von Kolleg*innen, die sie daher – selbst um den Preis vermehrter Überstunden – stets bereit sind, zu unterstützen. Die scheinbare Solidarität unter den Mitarbeiter*innen entspringt dem Druck, nicht als weniger engagiert, leistungsunfähig oder empathielos wahrgenommen zu werden. Dieser Druck ist Teil der Unternehmenskultur, die innerhalb der Neogemeinschaft besteht. Zudem gibt es auch die Erwartung, dass individuelle Bedürfnisse zum Wohl der ‚Betriebsfamilie‘ zurückgestellt werden. Crunch-Zeiten sind tatsächlich von Überlastungen und Erschöpfung geprägt, weshalb sie von allen Studios abgelehnt werden. Die extrem langen Überstunden stehen im Widerspruch zum Gerechtigkeitsempfinden, werden jedoch weiterhin – scheinbar freiwillig – praktiziert.

2. Instrumentalisierung von Neogemeinschaften

Bei genauerer Betrachtung entpuppt sich das zuvor beschriebene sich umeinander kümmern nicht als uneigennützig oder fürsorgliche Geste, sondern als Methode, um zum einen die Arbeitseffizienz zu steigern, wie es Designerin Klara Nelke (Indie I) sagt: „Wir wären wesentlich unproduktiver gewesen, wenn diese wöchentlichen Meetings nicht stattgefunden hätten mit Hunden und Sushi und allem“. Zum anderen wird damit der Gesundheitszustand der Mitarbeiter*innen überprüft: „Dass Leute da natürlich mehr aufeinander aufpassen müssen. Also jetzt nicht nur weil man sich halt vielleicht doch so ein bisschen mag und halt auch möchte, dass es dem anderen gut geht, sondern halt auch wenn da jemand tatsächlich ausfällt, dann ist das halt eine Katastrophe“ (Klara Nelke/Designerin/Indie I). Die Fürsorge dient nicht nur dem Wohlbefinden, sondern hat auch den Zweck, frühzeitig potenzielle Ausfälle aufgrund von Krankheit zu identifizieren, um eine rechtzeitige Planung von Ersatz oder Nachfolge zu ermöglichen.

3. Zwanghafte Neo-Vergemeinschaftung?

Der dritte negative Effekt betrifft die gemeinsamen Aktivitäten und die Entgrenzung von Arbeit. In den Interviews wird betont, dass hinter diesen gemeinsamen Aktivitäten – wie Treffen am Wochenende, nach Feierabend oder gemeinsame Urlaube – kein Zwang besteht. Allerdings erwähnte eine befragte Marketingexpertin das Phänomen „Fomo“ – die „Fear of Missing Out“, also die Angst, Informationen, Ereignisse, Erfahrungen oder Entscheidungen zu verpassen, die das eigene Arbeitsleben beeinflussen oder verbessern könnten. Sie beschreibt, dass es „da gab schon viel diesen sozialen Zwang [gibt] (...). Und oft bin ich dann auch geblieben, obwohl ich vielleicht eher zu Hause wäre. An manchen Tagen bin ich dann nach Hause gegangen und habe dann am nächsten Tag (...) gemerkt, oh okay da scheine ich etwas verpasst zu haben“ (Julia Margerite/Marketing/Mobile I). Mit anderen Worten: Die Aktivitäten innerhalb der Neogemeinschaft sind zwar zunächst nicht verpflichtend, stellen aber gleichzeitig informelle Strukturen dar. Arbeitssubjekte, die bei diesen Aktivitäten abwesend sind, könnten Nachteile erfahren, da sie sich nicht als engagierte Familienmitglieder präsentieren.

4. Fehlende emotionale Abgrenzung

Der vierte negative Effekt betrifft eine mangelnde emotionale Abgrenzung. Die emotionale Bindung im Team ist so tief verwurzelt, dass ein Bruch dieser Gemeinschaft erschütternd wirken kann. Das folgende Zitat verdeutlicht dieses Gefühl:

„Dadurch, dass jetzt eben Leute gehen [gekündigt werden] und dass man weiß, dass es denen damit schlecht geht, leidet man natürlich auch sehr viel mit. Also es ist halt so, als wären gleichzeitig mehrere Freunde von einem hätten jetzt halt irgendeinen, ich weiß nicht, Schicksalsschlag ist jetzt vielleicht ein bisschen übertrieben, aber es hat sich schon so angefühlt. Weil es fällt mir jetzt auch schwerer-. Also ich überlege halt gerade ehrlich, ob ich noch bleiben soll oder nicht oder ob es jetzt auch Zeit für was anderes ist, weil man das Gefühl hat, das wird nie wieder so, wie es war. (...) Und das ist halt, wenn jetzt die Berufssäule irgendwie wackelt, dann betrifft das halt die Beziehungssäule so mit“ (Sabrina Krokus/Designerin/Indie II).

Die Beschreibung des gemeinsamen „Schicksalsschlages“ mehrerer Freunde verdeutlicht die Rolle der Arbeitsumgebung als Neo-Vergemeinschaftung. Zudem wird die Ambivalenz zwischen dem Wunsch nach Veränderung und dem Bedauern über den Verlust der bisherigen Arbeitsbeziehungen deutlich, was auf die komplexe Dynamik von Neo-Vergemeinschaftung und (fehlende) Konfliktregelungen im Arbeitskontext hinweist.

4 Resümee: Die Tücken der Neo-Gemeinschaft

In der Gaming Industrie zeigt sich eine Abneigung gegenüber traditionellen Formen arbeitspolitischer Solidarität, da die bestehenden Strukturen und Forderungen als veraltet wahrgenommen werden. Diese Branche, die ein Vorzeigebispiel für die spätmoderne Arbeitswelt ist, zeichnet sich gerade dadurch aus, dass sie keine traditionellen tarifvertraglichen Bindungen hat. Stattdessen streben die Arbeitssubjekte nach entgrenzten und stark subjektiven Arbeitsformen, die ihre Kreativität fördern. Dennoch bleibt Solidarität keineswegs irrelevant. Im Gegenteil, wie bereits von Manske (2023), Paulus (2023) und Schnell (2009) für die gesamte Kultur- und Kreativwirtschaft festgestellt wurde, ist Solidarität von großer Bedeutung. In der

Gaming Industrie kümmern sich Arbeitssubjekte umeinander, unterstützen sich gegenseitig und treten gemeinsam gegen Missstände in der Branche auf. Diese Solidarität ist fest in der Neogemeinschaft verankert und damit integraler Bestandteil der Arbeitskultur und Unternehmensphilosophie dieser Branche. Für diese Form der Solidarität bedarf es daher keines Betriebsrates oder keiner Gewerkschaft. Denn Leidenschaft für Spiele und ein gemeinsames Wertesystem dienen als Eintrittskarte in das Feld. Ohne diese Eigenschaften, und damit ohne ein solides Grundverständnis für Solidarität, ist kein „social fit“ vorhanden, was sich wiederum negativ auf den Rekrutierungsprozess auswirkt.

Erst bei genauerer Betrachtung zeigt sich die ambivalente Natur der Neogemeinschaft, die Solidarität in eine Scheinsolidarität verwandelt: Die tiefe emotionale Verbundenheit mit dem Studio führt zur Entstehung eines Solidaritätsmythos. So wird durchaus daran ‚geglaubt‘, dass in Games-Unternehmen Solidarität und Gemeinschaftlichkeit vorherrscht, von einer reflektierten gehaltvollen Solidarität im Sinne von Jaeggi und Celikates (2017) kann hier – so mein Resümee – allerdings nicht die Rede sein. Vielmehr verschleiert der vorherrschende Solidaritätsmythos Selbstausbeutung und verherrlicht sie stattdessen als selbstverständlichen, beinahe heroischen Akt. Die ‚Betriebsfamilie‘ steht dabei im Mittelpunkt und wird als ‚heiliger Gral‘ angesehen, um den sich sorgfältig gekümmert werden muss. Selbst Konflikte werden im Namen des Familiensinns oft unter den Teppich gekehrt oder im Zuge der Illusio erst gar nicht wahrgenommen. Erst wenn Konflikte unvermeidlich sind – wie im Fall der entlassenen Kolleg*innen – werden sie ernst genommen, doch oft mangelt es an klaren Strategien zur Konfliktlösung, was häufig zum Exit führt. Bei größeren Konflikten wie MeToo-Fällen wird eine alternative Interessensvertretung eingeschaltet. Dabei handelt es sich um externe Unterstützung durch Coaches, wodurch Konflikte externalisiert werden.

Vorherrschend ist jedoch nach wie vor eine große Skepsis hinsichtlich der Etablierung von Interessenvertretungen, was sich vor allem in der geringen Zahl an Betriebsräten und der Ablehnung von Gewerkschaften widerspiegelt. Es scheint vielmehr, als würden die bestehenden anti-gewerkschaftlichen Zerrbilder gezielt genutzt, um die Einführung von Betriebsräten weiterhin zu umgehen, da sie als Hindernis für die (vermeintliche) Harmonie innerhalb der Unternehmen betrachtet werden. Dennoch kommt seit einiger Zeit offenbar etwas Bewegung ins Spiel: Es bilden sich Netzwerke, die Missstände – insbesondere in Bezug auf Diversitäts- und Geschlechterfragen – aufdecken und als Kollektiv aktiv beseitigen wollen. Ob sich hieraus weitergehende Formen kollektiver Solidarität entwickeln werden, ist jedoch noch offen. Ansätze in Richtung von Interessenverbänden, die für mehr Gleichberechtigung eintreten gibt es bereits (z. B. Womenize!, Game Workers Unite) und auch in Sachen Interessenvertretung (z. B. UNI Global Union) lassen sich aktuell positive Entwicklungen ausmachen.

Literatur

- BMWK (2023): Monitoringbericht Kultur- und Kreativwirtschaft 2022. Studie erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz. Berlin: BMWK.
- Boltanski, Luc; Chiapello, Ève (2006): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK.
- Bulut, Ergin (2020): A Precarious Game. The Illusion of dream jobs in the video game industry. Ithaca/ New York: Cornell University Press.

- Castel, Robert; Dörre, Klaus (Hg.) (2009): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts.* Frankfurt a. M.: Campus.
- Castells, Manuel (2017): *Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft.* Wiesbaden: Springer VS.
- GamesWirtschaft (2023): Deck13: Frakfuter Studio bekommt Betriebsrat. URL: <https://www.gameswirtschaft.de/wirtschaft/deck13-interactive-betriebsrat-091023/>. (Zugriff: 01. Februar 2024).
- Große-Kracht, Hermann-Josef (2021): »Solidarität zuerst« zur Neuentdeckung einer politischen Idee. Bielefeld: transcript.
- Haak, Carroll; Schmid, Günther (2001): Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten: Modelle einer künftigen Arbeitswelt? *Leviathan* 2: 156–178.
- Hondrich, Karl Otto; Koch-Arzberger, Claudia (1992): *Solidarität in der modernen Gesellschaft.* Frankfurt a. M.: Fischer.
- Honneth, Axel (1994): *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte.* Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Hoose, Fabian (2016): *Spiel als Arbeit. Arbeitsorientierungen von Beschäftigten der Gamesbranche.* Wiesbaden: Springer VS.
- Hossain, Nina (2023): Diversität in der Gaming Industrie. Vielfalt trotz Geschlechterungleichheit? In: Funder, Maria; Gruhlich, Julia; Hossain, Nina (Hg.): *Diversitäts- und Organisationsforschung. Handbuch für Wissenschaft und Praxis.* Baden-Baden: Nomos, 203-225.
- Hossain, Nina; Funder, Maria (2024): Care und Diversität in der Gaming Industrie. Wenn Spaß, Leidenschaft und Teamspirit im Spiel sind. *Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management* 1/2024, i. E.
- Jaeggi, Rahel; Celikates, Robin (2017): *Sozialphilosophie. Eine Einführung.* München: C.H. Beck.
- Kock, Klaus; Kutzner, Edelgard (2020): Solidarität im Arbeitsalltag. *WSI Mitteilungen* 73 (5): 327–334. DOI: 10.5771 / 0342-300X-2020-5-327.
- Kratzer, Nick (2023): Entgrenzung. In: Bohn, Rainer; Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Pfeiffer, Sabine; Will-Zocholl, Mascha (Hg.): *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie.* Baden-Baden: Nomos, 146–149.
- Lee, Horan; Staples, Ronald (2018): Digitale Solidarität unter Arbeitnehmer*innen. *Industrielle Beziehungen* 25 (4): 495–517.
- Manske, Alexandra (2013): Kreative als aktivierte Wirtschaftsbürger. Zur wohlfahrtsstaatlichen Rahmung von künstlerisch-kreativer Arbeit. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 38 (3): 259–276.
- Manske, Alexandra (2016a): Kapitalistische Geister in der Kultur- und Kreativwirtschaft. Kreative zwischen wirtschaftlichem Zwang und künstlerischem Drang. Bielefeld: transcript.
- Manske, Alexandra (2016b): Zwischen den Welten: Hybride Arbeitsverhältnisse in den Kulturberufen. *Industrielle Beziehungen* 23 (4): 498–516.
- Manske, Alexandra (2023): *Neue Solidaritäten. Arbeit und Politik im Kulturbetrieb.* Bielefeld: transcript.
- Manske, Alexandra; Schnell, Christiane (2018): Arbeit und Beschäftigung in der Kultur- und Kreativwirtschaft. In: Böhle, F.; Voß, G. G.; Wachtler, G. (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie.* Wiesbaden: VS, 423–450.
- Mayring, Philipp (2022): *Qualitative Inhaltsanalyse.* Weinheim: Beltz.
- Paulus, Aljoscha (2023): *Organisierte Interessen in der Kultur- und Medienarbeit. Eine Übersicht.* Wiesbaden: Springer Fachmedien.

- Pfahl, Svenja; Unrau, Eugen; Lott, Yvonne; Wittmann, Maike (2023): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen. WSI-Report Nr. 80, Januar 2023.
- Reckwitz, Andreas (2017): Die Gesellschaft der Singularitäten. Berlin: Suhrkamp.
- Reckwitz, Andreas (2019): Das Ende der Illusionen. Politik, Ökonomie und Kultur in der Spätmoderne. Berlin: Suhrkamp.
- Sagmeister, Johanna (2017): Spielst du noch oder „crunchst“ du schon? ZEIT ONLINE. URL: <https://www.zeit.de/karriere/beruf/2017-05/games-branche-videospiel-entwickler-traumjob-arbeitsbedingungen/komplettansicht> (Zugriff: 31. Januar 2024).
- Schnell, Christiane (2009): Solidarisierung im Feld der Kulturberufe? In: Castel, Robert; Dörre, Klaus (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a. M./New York: Campus, 333–344.
- Schnell, Christiane (2007): Regulierung der Kulturberufe in Deutschland. Strukturen, Akteure, Strategien. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Statista (2024): Statistiken zum Thema Gaming, abrufbar: <https://de.statista.com/themen/1095/gaming/#topicOverview> (Zugriff: 31. Januar 2024).
- Umney, Charles; Kretsos, Lefteris (2015): ›That’s the experience: Passion, work precarity, and life transitions among London jazz musicians. *Work and Occupations* 42 (3): 313–334.
- Ziegner, Daniel (2018): Spieleentwickler aller Länder, vereinigt euch! ZEIT ONLINE. URL: <https://www.zeit.de/digital/games/2018-06/game-workers-unite-arbeitsbedingungen-spielebranche/komplettansicht> (Zugriff: 01. Februar 2024).
- Ziegner, Daniel (2020): Betriebsräte in der Tech-Branche: Freunde sein reicht manchmal nicht. URL: <https://karrierewelt.golem.de/blogs/karriere-ratgeber/betriebsrate-in-der-tech-branche-freunde-sein-reicht-manchmal-nicht>. (Zugriff: 01. Februar 2024).

Solidaritätsbeziehungen im Wandel

Eine Analyse der Auswirkungen von Ortsunabhängigkeit am Beispiel digitaler Nomad*innen

Katharina Mojescik ¹

Zusammenfassung: Neben der hybriden Kombination aus Homeoffice und Präsenz ist die gänzlich ortsungebundene Arbeit verbreiteter denn je. Dies führt zu neuen Möglichkeiten der Lebensführung. Besonders das digitale Nomadentum, die Verbindung eines grenzenlosen Arbeits- und Lebensstils, hat einen Aufschwung erfahren. In diesem Beitrag soll daher am Beispiel der digitalen Nomad*innen diskutiert werden, wie sich Ortsunabhängigkeit von Erwerbspersonen auf gesellschaftliche Solidaritätsbeziehungen auswirken kann. Auf Grundlage der Unterscheidung des administrativen und identitär-partikularen Solidaritätsmodus (Schnabel 2020) wird dargelegt, wie Ortsunabhängigkeit diskursiv und strategisch als Exit innerhalb des wohlfahrtsstaatlichen Solidaritätsgefüges verhandelt und genutzt wird und in welchem Ausmaß hieraus neue partikulare Solidargemeinschaften entstehen.

Abstract: Alongside combinations of working from home and in office, location-independent working arrangements are more common than ever. The spatial reconfiguration of work enables new lifestyle possibilities. Digital nomadism, meaning the combination of a boundless work and lifestyle, has experienced a surge in popularity. In this article, I will therefore use the example of digital nomads to discuss how location-independence can affect social solidarity relationships. I draw on the distinction between an administrative and identitarian-particular mode of solidarity (Schnabel 2020) to show how location independence is strategically and discursively framed as an exit within the welfare state and to what extent new particular communities emerge from this.

1 Einleitung: Ortsunabhängiges Arbeiten

Die Corona-Pandemie war ein Treiber von Wandlungsprozessen der Erwerbsarbeit. Nach Angaben des Bundesministeriums für Arbeit haben 2,3 Mio. Beschäftigte in Deutschland in 2023 gänzlich aus dem Homeoffice gearbeitet, was sechs Prozent aller Erwerbstätigen entspricht. Im Vergleich zu 2019 hat sich die Anzahl vervierfacht (Marschall 2023). Für die USA wird im

¹ Dr. Katharina Mojescik, Universität Innsbruck, E-Mail: katharina.mojescik@uibk.ac.at

„Future Workforce Pulse Report 2021“ prognostiziert, dass im Jahr 2025 knapp 22 Prozent der US-Amerikaner*innen ortsunabhängig arbeiten werden (Ozimek 2020). Durch die neuen Möglichkeiten der remote-Arbeit hat die Sozialfigur der digitalen Nomad*innen, verstanden als Erwerbspersonen, die die Möglichkeiten der ortsunabhängigen digitalisierten Arbeit mit einem selbstbestimmten nomadischen Lebensstil kombinieren (Cook 2023; Müller 2016; Reichenberger 2017), einen diskursiven Aufschwung erfahren. Diese Sozialfigur wurde medial aufgegriffen und das Narrativ gezeichnet, dass es zunehmend möglich sei diese Lebens- und Arbeitsform zu realisieren (Aroles et al. 2020; Gaskell 2018; Castrillon 2022). Es ist erwartbar, dass das digitale Nomadentum vor dem Hintergrund des Digitalisierungsschubes und des Wertewandels von Arbeit (Farrugia 2021) zunehmend an Bedeutung gewinnen wird, weshalb sie ein interessanter Forschungsgegenstand für die Wandlungsprozesse der Arbeitswelt und die sich daraus ergebenden gesellschaftlichen Auswirkungen sind.

In diesem Beitrag soll am Beispiel von digitalen Nomad*innen der Frage nachgegangen werden, welche Veränderungsprozesse von Solidaritätsbeziehungen mit ortsunabhängigen Erwerbsformen einhergehen können. Dem Beitrag liegt die These zugrunde, dass dem ortsunabhängigen und digitalisierten Arbeiten das Potential innewohnt, bestehende Solidaritätsbeziehungen herauszufordern; indem (1) die Überwindung nationalstaatlicher Grenzen als Ausbruch aus Solidarbeziehungen gerahmt wird und (2) neue kollektive und identitätsstiftende Gemeinschaften entstehen, denen symbolische Solidarnormen zugeschrieben werden.

Basierend auf einer systematischen Literaturanalyse des internationalen Forschungsstandes zu digitalen Nomad*innen wird in diesem Aufsatz die Bedeutung von Solidarität auf der diskursiven sowie auf der Subjektebene herausgearbeitet.² Analysiert wurden alle Web of Science gelisteten Publikationen zu dem Suchbegriff „digital nomad“, die bis Ende April 2023 erschienen sind. Diese wurden mithilfe eines VOSViewer (Publish or Perish) mit Ergebnissen bei Google Scholar abgeglichen (Husaeni & Nandiyanto 2022). Letztlich umfasste das Sample 61 Publikationen, die inhaltsanalytisch mit MaxQDa ausgewertet wurden. Dabei sind zwei Forschungsstränge anschlussfähig an die Zielsetzung des Beitrages: (1) die individuellen Motivlagen und Strategien auf der Subjektebene und (2) die Vergesellschaftungspraktiken der „Community“. Im Folgenden werden zunächst die Ursprünge des digitalen Nomadentums und die zentralen Hintergründe seiner neu entfachten Relevanz dargelegt.

2 Digitale Nomad*innen: Eine neue Sozialfigur

Bereits Ende der 1990er Jahre haben Makimoto & Manners (1997) in ihrem Werk „Digital Nomads“ eine Zukunftsvision für die Arbeitswelt beschrieben. Der technologische Fortschritt und die Globalisierung würden es Personen ermöglichen ortsunabhängig zu arbeiten. Hieraus würden sich neue Fragen ergeben: „So, when we are all liberated from the geographical ties of home and office, what energies will be released and how will we use them?“ (Makimoto & Manners 1997: 22). Sie prognostizierten, dass durch die neue räumliche Freiheit und den

² Die Literaturanalyse wurde im Rahmen des Projektes „Erwerbsverläufe digitaler Nomaden. Die Wechselwirkungen von digitalisierter Erwerbsarbeit und Mobilität“ (Laufzeit: 01.01.2023 – 31.12.2023) durchgeführt. Das Projekt wurde durch das Early Stage Funding der Universität Innsbruck gefördert. Neben der Autorin dieses Beitrages war Marie Plumpe als studentische Mitarbeiterin maßgeblich an der Umsetzung der Literaturanalyse beteiligt.

Bedeutungsverlust der nationalen Grenzen auch die Nationalstaaten unter Druck geraten würden. So würden sich Erwerbspersonen zunehmend auch für Länder mit einer geringen Steuerlast entscheiden, wodurch Regierungen ihre politischen Entscheidungen an globalen Märkten ausrichten müssten (ebd.: 23). An dieser Argumentation lassen sich Parallelen zum Diskurs zur Globalisierung und der Debatte um die „footloose enterprises“ aus den 1990er Jahren erkennen. Transnationale Unternehmen nutzen die globale Verflechtung am Weltmarkt strategisch und üben mit der Androhung eines Exits Einfluss auf Politik und arbeitsrechtliche Standards aus (vgl. ausführlich Dörre 1997). Wenngleich die heimatlosen Unternehmen in der Empirie eher eine Randerscheinung darstellen, so entfaltet das Narrativ des Exits ein Bedrohungsszenario in der „strategischen Spiellogik“ zwischen Weltwirtschaft, Staaten und Zivilgesellschaft (vgl. Beck 2002). Während die Kapitaleseite am Weltmarkt „entterritorialisiert“ und mobil sei, werden Arbeitende an der „grenzenlosen Verwertung ihres Humankapitals“ gehindert (ebd.: 284). Das digitale Nomadentum – so zumindest die Annahme von Makimoto & Manners (1997) – ermögliche es auch Erwerbspersonen ihre individuellen Handlungsoptionen als Machtressource strategisch zu nutzen.

Ortsunabhängiges Arbeiten war lange Zeit nur einer privilegierten Minderheit von IT-Spezialisten und Freelancer*innen vorbehalten. Diese Bedingungen haben sich maßgeblich gewandelt, da während der Coronapandemie ein Großteil der Unternehmen und der Beschäftigten eine positive Bilanz zum Einsatz von Homeoffice gezogen hat (Demmelhuber et al. 2020; Flüter-Hoffmann & Stettes 2022; Emmler & Kohlrausch 2021). Zudem entstehen durch die Plattformökonomie neue Arbeitsformen und digitale Einkommensmöglichkeiten wie Cloudwork bzw. Crowdwork, sowie Berufsfelder wie Influencer*innen, Content Creator*innen oder Blogger*innen (Hoose & Rosenbohm 2021; Pongratz & Bormann 2017; Pongratz 2022). Wenngleich diese Berufsfelder und Arbeitsformen für sich betrachtet sicherlich noch Nischenphänomene darstellen, so eröffnen sie zusammen mit der Offenheit von vielen Unternehmen gegenüber ortsflexiblen Arbeitsmodellen für abhängig Beschäftigte neuartige Möglichkeiten der ortsunabhängigen Arbeit. Digitales Nomadentum wird somit in zweifacher Hinsicht bedeutsam: erstens auf einer Diskursebene, bei der sie als Realisation einer utopischen Vorstellung eines selbstbestimmten Arbeits- und Lebensstils gerahmt wird und zweitens auf der Subjektebene, da zunehmend mehr Personen ebendiese Vorstellung in ihrem Lebensentwurf realisieren wollen (Aroles et al. 2020; Bonneau et al. 2023; Thompson 2018). Dadurch lassen sich neuartige Spannungsverhältnisse von Solidarität (Lessenich et al. 2020) zwischen Autonomie und Kollektivbewusstsein herausarbeiten, wie im Folgenden dargelegt wird.

3 Solidarität im Spannungsfeld zwischen Autonomie und Kollektivbewusstsein

Oggleich Solidarität unterschiedliche Formen und Facetten annehmen kann, steht im Fokus des Solidaritätsverständnisses oftmals die Frage nach dem Erhalt und der Reproduktion des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Bereits Durkheim (1893 [2019]) zeigte, dass der Übergang von der segmentierten zur arbeitsteiligen Gesellschaft mit einem Wandel von einer mechanischen zu einer organischen Solidarität einherging. Während die mechanische Solidarität durch

die Ähnlichkeit der Gesellschaftsmitglieder und ein ausgeprägtes, auf gemeinsamen Glaubensüberzeugungen und Wertvorstellungen basierendes Kollektivbewusstsein gekennzeichnet ist, beruht die organische Solidarität innerhalb moderner Gesellschaften auf Interdependenzen der einzelnen Gesellschaftsmitglieder. Eine zentrale Differenzierungslinie zwischen den beiden Solidaritätstypen stellt das „Verhältnis zwischen Individuum und Kollektivbewußtsein [sic]“ (Dallinger 2009: 50) dar. Mit zunehmender Differenzierung und Arbeitsteilung gewinne die individuelle Autonomie an Bedeutung und das Kollektivbewusstsein nehme ab. Auch wenn Durkheim die beiden Solidaritätstypen zunächst in einem Entwicklungsprozess betrachtete, sprach er zu einem späteren Zeitpunkt von „zwei Gesichtern einer Gesellschaft“ (ebd., S. 56), die zeitgleich für die Erhaltung des gesellschaftlichen Zusammenhaltes bedeutsam seien. So sei die auf Ähnlichkeit beruhende mechanische Solidarität auch innerhalb von modernen Gesellschaften weiterhin relevant, da sie „die zunehmende Zersplitterung durch die Vielfalt konkurrierender Einzelinteressen“ (ebd.) auffange. Dass Solidarität unterschiedliche Geltungsbereiche und Ebenen umfasst, prägt auch das heutige Verständnis, in der Solidarbeziehungen in einem „Kontinuum des sozialen Miteinanders“ (Lessenich et al. 2020) erforscht werden.

Neben dem Verhältnis von Autonomie und Kollektivbewusstsein sind Reziprozität und Normativität zentrale Charakteristika von Solidarität (Börner 2023; Schnabel & Tranow 2020; Tranow 2012). Reziprozität setzt voraus, dass sich Individuen als Mitglieder eines „Solidarradius“ (Schnabel & Tranow 2020: 11) verstehen, in dessen Rahmen sie sich an den Solidarnormen orientieren. Tranow (2012: 54) definiert Solidarnomen als „die Erwartung eines Normgebers [...], dass bestimmte Akteure einen kompensationslosen Transfer privater Ressourcen bestimmten Umfangs zugunsten bestimmter anderer individueller Akteure oder einer bestimmten Gruppe leisten sollen.“ Solidarnormen variieren in ihrem „Verpflichtungs- und Institutionalisierungsgrad“ von einer freiwilligen „Selbstbindung aufgrund persönlicher Werthaltungen bis hin zu einer rechtlichen Verankerung bspw. im Rahmen des Wohlfahrtsstaates“ (Schnabel & Tranow 2020: 10). Analytisch unterscheidet Schnabel (2020) in Anlehnung an Durkheims Solidaritätsverständnis zwei Solidaritätsmodi: (1) den administrativen Modus im Wohlfahrtsstaat, „dessen Zurechnungsbasis das moderne, staatsbürgerlich verortete Individuum ist“ und (2) den identitär-partikularen Modus, „dessen Zurechnungsbasis die Zugehörigkeit zu einem Identitäten markierenden Kollektiv ist“ (Schnabel 2020: 89). Beide Modi unterscheiden sich darin, ob Solidarität auf Grundlage von „impliziten Verpflichtungen eines auf Zusammengehörigkeitsgefühlen basierenden Kollektivs“ (Schnabel 2020: 87) oder auf „vertraglich bindende[n] Rechte[n] und Pflichten jenseits emotionaler und identitärer Bindungen“ (Schnabel 2020: 87) beruht.

Die administrative Solidarität in Wohlfahrtsstaaten ist eine „institutionalisierte Norm“, mit formal-rechtsförmigem Geltungsbereich, welcher an den „territorialen Grenzen“ des Staates orientiert ist (Schnabel 2020: 82). Die Rechtsnormen umfassen „distributive, redistributive und regulierende Policies zur Sicherstellung einer marktunabhängigen Minimalversorgung von Haushalten und Familien, zur Absicherung von Notlagen, zur Bereitstellung einer gesellschaftlich als notwendig erachteten Grundversorgung mit Infrastruktur, Bildungs- und Gesundheitsleistungen [...]“ (Schnabel 2020:82). Neben der Bereitstellung von öffentlichen Gütern durch

Umverteilung, liegt den Rechtsnormen der Sozialversicherung die Reziprozitätserwartung zugrunde, dass man als Teil der Solidargemeinschaft in Notlagen abgesichert ist (vgl. Börner 2023). Die geltenden Solidarnormen äußern sich in der institutionalisierten Praxis von Kooperations- und Unterstützungsleistungen, welche durch Kontrollmechanismen abgesichert werden (Schnabel & Tranow 2020: 9).

Das ortsunabhängige Arbeiten durch digitale Technologien stellt eine neue Arbeitsform in der Wissensgesellschaft dar. Mit der Ortsunabhängigkeit wird die räumliche Dimension von Solidarität zu einem relevanten Bezugspunkt. Wenn Erwerbsarbeit nicht mehr an geographische Räume gebunden ist, entstehen neue lebensstilorientierte Wahl- und Handlungsoptionen für Erwerbspersonen. Durch die Möglichkeiten der ortsunabhängigen Arbeit ergibt sich eine neue Perspektive auf das Verhältnis von Individuum, Kollektivbewusstsein und Solidarität. In Anlehnung an die von Makimoto und Manners aufgestellte These der „heimatlosen“ digitalen Nomad*innen (1997) ist anzunehmen, dass sich solidarische Beziehungen durch das ortsunabhängige Arbeiten verändern. Ermöglicht das grenzüberschreitende Handeln von digitalen Nomad*innen ihnen außerhalb der „institutionalisierten Solidarität“ der Wohlfahrtsstaaten zu agieren? Weisen digitale Nomad*innen Kennzeichen einer identitär-partikularen Solidargemeinschaft mit eigenen Solidarnormen auf? Diese Fragen stehen im Fokus der nachfolgenden Ausführungen.

4 Digitale Nomad*innen: Narrative und Strategien

Für das weitere Verständnis soll eingangs dargelegt werden, was bislang über die sozio-ökonomischen Charakteristika digitaler Nomad*innen bekannt ist. Einschränkend ist hierbei anzumerken, dass die aktuelle Studienlage auf qualitativen Untersuchungen beruht, die im Rahmen der Literaturanalyse hinsichtlich ihrer Gemeinsamkeiten verdichtet wurden.³ Digitale Nomad*innen sind hochqualifizierte Wissensarbeiter*innen im Alter von 25 bis 40 Jahren. Ihre Tätigkeitsfelder liegen in der IT, Kreativbranche, Finanzwirtschaft und Consulting, aber auch zunehmend in der Plattformökonomie. Sie sind größtenteils als Freelancer*innen und Selbstständige tätig⁴. Ihre Auftraggebenden stammen aus dem Globalen Norden, so dass ihre Auftragsätze an die dort üblichen Niveaus angepasst sind (Aroles et al. 2020; Cook 2022; Woldoff & Litchfield 2021). Hinsichtlich ihres Einkommens lassen sich keine verlässlichen Aussagen treffen, vielmehr wird eine hohe Einkommensspreizung konstatiert (Altringer 2015;

³ Quantitative Daten stammen aus dem Blog „A Brother Abroad“ (2023) eines digitalen Nomaden, sowie aus zwei Publikationen von MBO Partners (2021), einem Vermittlungsdienstleister zwischen Freelancer*innen und auftraggebenden Unternehmen. In beiden Fällen sind die Samplingstrategie und die methodische Umsetzung nicht detailliert dargelegt, weshalb sie im Rahmen dieses Beitrages nicht vertiefend behandelt werden. Da sie jedoch häufig im medialen Diskurs aufgenommen werden, finden Interessierte die jeweiligen Quellen im Literaturverzeichnis.

⁴ Zwar wird in verschiedenen Studien darauf verwiesen, dass der Anteil an abhängig Beschäftigten unter den digitalen Nomad*innen zunehme, jedoch stellt die praktische und rechtliche Umsetzung des digitalen Nomadentums von Beschäftigten zum aktuellen Zeitpunkt noch eine empirische Leerstelle dar. Die Strategien und auch Positionierungen, die sich aus dem Forschungsstand ableiten lassen, sind vor allem an selbstständige Arbeit gebunden. Jedoch werden sie auch zunehmend von abhängig Beschäftigten adaptiert, was künftig vertiefend erforscht werden müsste (vgl. Cook 2023; Thompson 2021).

Thompson 2018). Die Entscheidung zum nomadischen Lebensstil geht meist mit einem Statuswechsel von einer abhängigen Beschäftigung zu einer selbstständigen Tätigkeit einher (Cook 2023, Thiel 2021). Mittels der Kombination aus selbstständiger Arbeit und ortsunabhängigem Lebensstil soll ein „gutes Leben“ realisiert werden.⁵ Als Parameter des „guten Lebens“ dienen (1) der Grad an Selbstbestimmung und Autonomie des beruflichen und privaten Handelns und (2) die Bedeutsamkeit von Freizeit (Mancinelli 2020: 424; Hall et al. 2019; Reichenberger 2017; Zumbusch & Lalicic 2020: 443). Die Nationalzugehörigkeit zu Ländern des Globalen Nordens und die damit verbundene Reisefreiheit ermöglicht es digitalen Nomad*innen als privilegierte Personengruppe zu agieren (Thompson 2018; Aroles et al. 2020).

4.1 Das Narrativ des Ausbruchs aus den Rechtsnormen des administrativen Modus

In verschiedenen Studien wird die Motivlage von digitalen Nomad*innen untersucht, aus der sich die Selbstverortung in bestehenden Solidargemeinschaften ableiten lässt. Selbst als hochqualifizierte Millennials mussten sie demnach die Erfahrung machen, dass ihre Arbeitsplätze unsicher sind und ihr Bildungserfolg (v. a. Hochschulabschluss) und ihre Leistungsbereitschaft nicht zwangsläufig mit einem sozialen Aufstieg bzw. materiellen Wohlstand wie bei ihrer Elterngeneration einhergehen (Thompson 2018; Woldoff & Litchfield 2021). Diese erfahrenen Erwartungsbrüche und die antizipierte Unsicherheit der Zukunft führen zu dem Wunsch nach Autonomie und Freiheit als zentrales Narrativ (Reichenberger 2017; Mancinelli 2020; Cook 2020). Nash et al. (2018: 5) zeigen anhand von Forumdiskussionen, dass nomadische Arbeits- und Lebensweisen als Erfahrungshorizont außerhalb alltäglicher Routinen und als Freiheitsgewinn „from the corporate world“ thematisiert werden. Der Wunsch nach Freiheit beschränkt sich jedoch nicht nur auf die Arbeitssphäre, sondern umfasst einen weitreichenden Ausbruch aus dem eigenen nationalstaatlichen und gesellschaftlichen Umfeld (Schlagwein 2018; Thiel 2021; Wang et al. 2019). Thiel (2021) konnte unter deutschen digitalen Nomad*innen das Infragestellen von sozialen Sicherungssystemen herausarbeiten. So wird der Generationenvertrag hinterfragt und begründet, dass ein solidarisches Handeln innerhalb der institutionalisierten Norm der Wohlfahrtsstaatsysteme nicht mehr im Eigeninteresse liegen kann. In dem Bild des „Ausbruchs“ spiegelt sich eine Neujustierung der eigenen Positionierung innerhalb von bestehenden Solidargemeinschaften wider. So scheint die eigene gegenwärtige Vorstellung von einem „guten Leben“ nicht innerhalb der bestehenden Solidargemeinschaften realisierbar. Dadurch stellen digitale Nomad*innen die Sinnhaftigkeit ihres beruflichen Handelns sowie ihrer bisherigen Lebensführung infrage (Ehn et al. 2022). Befeuert wird dies durch Ratgeber und Bestseller, aber auch durch die sozialen Medien, die alternative Arbeits- und Lebensformen als schillernden Ausweg aus dieser Sinnkrise präsentieren und ein romantisierendes Bild des digitalen Nomadentums zeichnen (Aroles et al. 2020). Dabei erinnern die Narrative auf der Diskursebene stark an die „Inszenierung globaler Mobilität“ transnationaler Unternehmen (Dörre 1997: 283), allem voran die Strategie des Geoarbitrage, die durch das

⁵ Hierin liegt ein zentraler Unterschied zwischen digitalen Nomad*innen und anderen Formen der mobilen Arbeit. So ist ihre Mobilität und somit die nomadische Lebensweise an ihrem Lebensstil und ihren individuellen Bedürfnissen und Interessen ausgerichtet (Benson & O'Reilly 2016; Cohen et al. 2015). Es handelt sich demnach nicht um eine Art der Arbeitsmobilität (wie beispielsweise bei Expatriates).

ortsunabhängige Arbeiten auch für Erwerbspersonen möglich scheint. Geoarbitrage bezeichnet die – bis dato vor allem unternehmerische – Nutzbarmachung von globalen Einkommensunterschieden, indem Produktionsstandorte in Länder mit geringen Kosten für Arbeitskraft verlagert und die produzierten Güter in Ländern des Globalen Nordens angeboten wurden. Digitale Nomad*innen adaptieren diesen Grundgedanken und nutzen die globalen Einkommensungleichheiten, um ihre individuelle Position in globalen Marktbeziehungen zu optimieren und ihre Vorstellung von einem „guten Leben“ effizient umzusetzen.⁶

Konkret soll das Erwerbseinkommen weiterhin in Ländern des Globalen Nordens erwirtschaftet werden (v. a. durch den Aufbau einer beruflichen Selbstständigkeit), während der Lebensmittelpunkt in Länder des Globalen Südens verlagert wird. In der Motivlage vermischen sich somit einerseits ökonomische Begründungsmuster (höherer Lebensstandard) mit individuellen Bedürfnissen nach einem guten Leben (klimatische Faktoren, Erlebnisse, Abenteuerlust). Geoarbitrage ist eine Strategie im Rahmen des „Life Hacking“ und soll ermöglichen, die eigene Effizienz und Produktivität zu erhöhen und mehr Zeit für Hobbys und andere sinnstiftende Aktivitäten in der Freizeit zu haben (Woldorff & Litchfield 2021: 131; Bozzi 2020: 3).). Zumindest wird es so in den sozialen Medien und Online-Coachings, in Büchern und (Online-)Kursen von digitalen Nomad*innen für Aspirant*innen inszeniert, die es ihnen gleichtun wollen (vgl. auch Thiel 2021). Durch die Inszenierung in den sozialen Medien werden nicht nur die Narrative des möglichen Exits und des guten Lebens verhandelt, sondern auch eine gemeinschaftliche Identität konstruiert, wie im Folgenden dargelegt wird.

4.2 Die „Community“: Neuer identitär-partikularer Modus?

Obwohl das digitale Nomadentum wie ein höchst individualisierter Lebensstil wirken mag, so betonen digitale Nomad*innen das Gemeinschaftsgefühl der Community, welches sowohl online als auch offline erschaffen wird. Der initiale Zugang zu der Community erfolgt vielfach online durch Blogs, Plattformen oder Foren (z. B. Nomadlist, Reddit), in denen sich Interessierte mit erfahrenen Nomad*innen über Lebensstil, Anforderungen und Orte austauschen (Almeida et al. 2021; Ehn et al. 2022; Bonneau et al. 2023). Zahlreiche empirische Untersuchungen haben die Bedeutung von Community Hot Spots digitaler Nomad*innen untersucht (Green 2020; Thiel 2021; Hall et al. 2019; Woldoff & Litchfield 2021). Hot Spots sind durch die Strategie des Geoarbitrage in Ländern des südostasiatischen Raums (v. a. Thailand und Bali) zu finden, da sie einen hohen Freizeitwert, geringe Lebenshaltungskosten und über notwendige Infrastruktur verfügen. Kurzum: über alles, was es für die Realisation der Vorstellung des guten Lebens bedarf. In den letzten Jahren kamen weltweit zahlreiche weitere Hot Spots in Südamerika sowie Europa hinzu, die durch zielgruppenspezifische Angebote wie Nomadlist.com beworben und gefördert werden. Die ortsgebundenen Hot Spots von digitalen Nomad*innen sind zentral für das Selbstverständnis, sowie zentraler Ankerpunkt für ein Solidaritätsverständnis; „in a place where many people arrive with no social ties, digital nomads embrace a value for sharing as a way to establish social capital“ (Woldoff & Litchfield 2021:

⁶ In verschiedenen Studien wird die Bedeutung des Bestsellers „The 4h Work Week“ von Timothy Ferriss (2004) in den Kreisen der digitalen Nomad*innen hervorgehoben. Ferriss beschreibt dort das Konzept der Geoarbitrage als individuelle Handlungsstrategie zur Arbeitszeitreduktion.

86). So wird der ortsunabhängige Lebens- und Arbeitsstil zum identitätsstiftenden Momentum und konstituierendem Merkmal ihrer Verbundenheit.

Woldoff und Litchfield identifizieren fünf zentrale Wertvorstellungen digitaler Nomad*innen: Freiheit, persönliche Entwicklung, Sharing, Positivität und Minimalismus (ebd.: 79-91). Diese Wertvorstellungen werden als Abgrenzungsheuristik gegenüber traditionellen Lebensstilen in ihrer Herkunftsgesellschaft genutzt und gleichzeitig als verbindendes Element der Community gerahmt. Im wissenschaftlichen Diskurs wird daher vielfach auf das digitale Nomadentum als Vergemeinschaftungsform des „Neo-Tribe“ (Maffesoli 1996) verwiesen. Digitale Nomad*innen schreiben der Community geteilte Werte zu, indem sie hervorheben, dass sie endlich Gleichgesinnte finden würden, die ihre Interessen, Weltansichten und Wertvorstellungen teilen. Diese Einschätzung beruht auf gemeinsamen direkten Interaktionen in den Hot Spots, aber auch auf Erfahrungen, die sie in Onlineforen machen. In den Hot Spots arbeiten sie in Co-Working-Spaces, treffen sich zu Vernetzungsevents und sie wohnen in temporären Co-Living-Arrangements, die einer Wohngemeinschaft gleichkommen. Da sich digitale Nomad*innen nicht nur hinsichtlich ihrer Wertvorstellungen, sondern auch sozio-demographisch ähneln, vereinfacht dies die Herausbildung einer geteilten kollektiven Identität.

Neben den gemeinsamen Wertvorstellungen ist ein geteilter Erfahrungshorizont von zentraler Bedeutung. Der ortsunabhängige Arbeits- und Lebensstil ist von zahlreichen Unwägbarkeiten und Unsicherheiten geprägt, sodass digitale Nomad*innen alltäglich mit Risiken konfrontiert sind (Ehn et al. 2022). Diese Risiken sind in dem Erwerbsstatus als Freelancer*innen oder Selbstständige mit unsicherer Auftragslage sowie in der mobilen Lebensweise mit permanenten Ortswechseln begründet. Die stetige Mobilität erfordert, sich ständig an neue Umgebungen anzupassen und ein produktives Arbeitsumfeld zu schaffen. Neben der beschriebenen vergemeinschaftenden Funktion von Co-Working- und Co-Living-Angeboten bieten diese zudem die notwendige Infrastruktur und den organisationalen Rahmen für eine produktive Arbeitsumgebung (Cook 2020; Hall et al. 2019). Mit Hot Spots schaffen sie einen räumlichen Ankerpunkt, der auf die spezifischen Bedarfe von digitalen Nomad*innen orientiert ist und sich zugleich von Angeboten für Tourist*innen abgrenzt (Nash et al. 2018).

Auch bei anderen Herausforderungen ist die Community ein wichtiger Ankerpunkt. Digitale Nomad*innen reisen meist mit einem Touristenvisum ein und bewegen sich in einer rechtlichen Grauzone, da sie offiziell nicht arbeiten dürften. Dieser rechtliche Status stellt eine Herausforderung und zugleich einen zentralen geteilten Erfahrungshorizont dar. Dies erfordert, dass sie zeitliche Ressourcen investieren, um die spezifischen Anforderungen und rechtlichen Rahmenbedingungen der Mobilitätsregime zu überblicken (Aroles et al. 2022). Die Community – sowohl online als auch offline – dient hierbei als Informations- und Unterstützungsnetzwerk (Jarrahi et al. 2019).

Letztlich zeigen die Ausführungen, dass bislang nicht von einer neuen identitär-partikularen Solidargemeinschaft ausgegangen werden kann, wenngleich zumindest in der Wahrnehmung digitaler Nomad*innen die Community wichtige Funktionen und teils auch solidarische Praktiken zugeschrieben werden. Bislang deutet sich jedoch vor allem eine symbolische Wirkungsmacht dieser Solidargemeinschaft ab.

5 Solidaritätsbeziehungen im Wandel

Digitale Nomad*innen sind Erwerbspersonen, die Ortsunabhängigkeit in der Erwerbsphase strategisch nutzen und auf ihre individuelle Lebensführung übertragen. An der Motivation und den Strategien lassen sich Entsolidarisierungstendenzen beobachten, in denen neoliberale Wertvorstellungen und ein hohes Autonomiestreben zentrale Referenzpunkte darstellen. Digitale Nomad*innen betonen den Wert des „guten Lebens“ und unterwerfen sich dabei dem globalen Markt und seinen Marktlogiken. Dies wird einerseits zurückgeführt auf den Wertewandel im Zuge der Individualisierung, aber zum anderen auch – so die zentrale Erkenntnis – auf dem Hinterfragen der eigenen Position innerhalb des Wohlfahrtsstaates.

Als Millennials stehen digitale Nomad*innen mitten in der Erwerbsphase ihres Lebens und zählen zu den Leistungserbringenden des administrativen Solidaritätsmodus. Wie dargelegt wurde, stellen sie die Reziprozität dieser Solidarbeziehungen durch antizipierte Erwartungsbrüche in Frage. Dabei ist zentral, dass diese Erwartungsbrüche nicht zwingend tatsächlich stattgefunden haben müssen, sondern vor allem zukünftig erwartet werden. Ihre Rolle als aktuelle Leistungsträger*innen und Beitragszahlende innerhalb der Rechtsnorm der „administrativen Solidarität“ (Schnabel 2020) führt in ihrer Wahrnehmung nicht zu einem „guten Leben“. Dies wird verschärft durch die konkrete Erfahrung, dass ihre Erwartungen an – wenn auch nicht institutionalisierte – Versprechen der Leistungsgerechtigkeit nicht erfüllt werden. Nach aktueller Studienlage bleibt jedoch die Frage offen, inwieweit diese Argumentation die Selbststakzentuierung und somit Entsolidarisierung rechtfertigen soll. Im Diskurs wird „Geoarbitrage“ als strategische Kombination aus Autonomiestreben und Ausbruch aus der Rechtsnorm der administrativen Solidarität gerahmt, was einer neoliberalen Handlungslogik entspricht. Die institutionalisierte Norm des Wohlfahrtsstaates, der eine De-Kommodifizierung und somit einen Schutz vor den Risiken des Marktes bedeutet, wird dabei als hinderlich zur Realisation der Vorstellungen des „guten Lebens“ empfunden. Der technologische Fortschritt sowie die damit verbundenen neuen digitalen Einkommensmöglichkeiten schaffen die Gelegenheit der Ortsunabhängigkeit. Ein „Exit“ aus den territorialen Grenzen nationalstaatlicher Wohlfahrtsstaatregime scheint möglich und wird von den digitalen Nomad*innen angestrebt. Dabei ist paradox, dass ihnen ihre Nationalzugehörigkeit die Privilegien dieser Mobilität erst ermöglicht. Diese Zuwendung zum Markt sowie das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten sind an sich keine neuartigen Phänomene, sondern kennzeichnen viele Erwerbsverhältnisse in der postfordistischen Arbeitswelt, die in der arbeitssoziologischen Debatte um die Subjektivierung von Arbeit diskutiert werden. Neu hingegen ist jedoch, dass durch ortsunabhängige Erwerbs- und Einkommensmöglichkeiten neue Handlungsoptionen für Erwerbspersonen erwachsen. Durch den technologischen Fortschritt und nicht zuletzt auch die Plattformökonomie entstehen eine Vielzahl an digitalen Einkommensmöglichkeiten, die es scheinbar einfacher denn je machen ortsunabhängig und selbstbestimmt zu arbeiten. Zumindest wird diese Vorstellung auf Blogs und in den sozialen Medien transportiert.

In der Praxis sind digitale Nomad*innen jedoch vielfach mit Prekaritätserfahrungen und Unsicherheiten konfrontiert. Mit der Freiheit und Autonomie sowie der Zuwendung zum Markt gehen neue Risiken einher. Dies erfordert zeitliche Ressourcen, die weder der Arbeits-

zeit noch der Freizeit zugerechnet werden können. Die Community der digitalen Nomad*innen wird diskursiv als sich unterstützende Gemeinschaft gerahmt, die auf den ersten Blick zentrale Kennzeichen einer identitär-partikularen Solidargemeinschaft aufweist. So profitieren digitale Nomad*innen von dem kollektiven Erfahrungshorizont, teilen ähnliche Wertvorstellungen und bauen in sozialen Interaktionssituationen eine emotionale Bindung auf, die die Grundlage für solidarische Praktiken sind. Dies wird vor allem darin deutlich, dass sie bereits in ihren Wertvorstellungen dem „Sharing“ eine zentrale Stellung beimessen. Dabei ist das Sharing nicht nur ein gemeinsam geteilter Wert, der die Ähnlichkeit der Community betont und dadurch eine identitätsstiftende Funktion hat, sondern auch eine zentrale reziproke Handlungspraxis. Das Sharing kann dadurch als eine Solidarnorm auf Basis einer gegenseitigen freiwilligen Selbstverpflichtung verstanden werden. Die zentrale Stellung des Sharing ist auf die spezifischen Anforderungen der nomadischen Arbeits- und Lebensweise zurückführbar. So ist die Community eine Anlaufstelle für Hilfestellungen und Tipps. Offen bleibt bislang jedoch, wie weitreichend der gegenseitige Verpflichtungsgrad ist. Für die Ausbildung eines partikular-identitären Solidaritätsmodus bedarf es weit mehr als den Austausch von Informationen, allem voran einer gegenseitigen (im Zweifel auch finanziellen) Unterstützung in Notlagen. Es bedarf weiterer Forschung, um zu ergründen, inwieweit diese Gemeinschaft unter Gleichen eine reale oder imaginierte Solidargemeinschaft mit geteilten Solidarnormen darstellt, die im Zweifel auch die Schwachen unterstützt. Aus dem bisherigen Forschungsstand lässt sich nicht ableiten, inwieweit die Wahrnehmung der Community romantisiert ist und in welchem Ausmaß sich digitale Nomad*innen in Krisensituationen selbst verpflichten.

Unstrittig ist, dass die Vorstellung der geteilten Wertvorstellungen essenziell zum Kollektivbewusstsein und der Ausbildung einer geteilten Identität beiträgt. Diese geteilte Identität spiegelt sich nicht zuletzt in der Selbstbezeichnung und auch dem Selbstverständnis der Personen als digitale Nomad*in wider. Dabei rücken nationalstaatliche Zugehörigkeiten, Berufe und der Erwerbsstatus als identitätsstiftende Merkmale in den Hintergrund – zentraler Ankerpunkt ist der Arbeits- und Lebensstil. Die Wirkungsmacht der Sozialfigur der digitalen Nomad*innen wird vor allem auf der diskursiven Ebene erkennbar, in der eigennutzmaximierende Nutzenkalküle gegenüber institutionalisierten Solidargemeinschaften verhandelt werden. Der Exit, der bei transnationalen Unternehmen als Drohkulisse zur Erzielung von gewerkschaftlichen oder belegschaftsseitigen Zugeständnissen dient, wird im digitalen Nomadentum zu einer individualisierten Bewältigungsstrategie zur Realisation des guten Lebens stilisiert.

Makimoto und Manners (1997) haben prognostiziert, dass die Option des ortsunabhängigen Arbeitens den Druck auf Nationalstaaten erhöhen würde. Sicherlich kann man nach aktuellem Stand nicht davon sprechen, dass digitale Nomad*innen die Nationalstaaten herausfordern. Dafür ist dieser Lebens- und Arbeitsstil weiterhin einer Minderheit der Erwerbstätigen vorbehalten und sicherlich zu voraussetzungsstark (hinsichtlich der Flexibilität, der familiären Einbettung), als dass man künftig von einem grundlegenden Wandel der Arbeitswelt sprechen könnte. Des Weiteren kommt einschränkend hinzu, dass das digitale Nomadentum nur für Personen möglich ist, die sich aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit frei innerhalb der globalen Mobilitätsregime bewegen können.

Dennoch sollte die neu entfachte Attraktivität des digitalen Nomadentums nicht als ein temporäres Nischenphänomen abgetan, sondern vor allem auch hinsichtlich seiner diskursiven Wirkungsmacht vertiefend untersucht werden. Wie gezeigt werden konnte, wird das digitale Nomadentum einerseits als Exit aus der institutionalisierten Norm des Wohlfahrtsstaates in den Narrativen der digitalen Nomaden argumentativ verhandelt, andererseits der Community die Funktion einer Solidargemeinschaft zugeschrieben. Bislang bedarf es noch weiterer Forschung, inwieweit dieser Exit für Erwerbspersonen (gerade für abhängig Beschäftigte, die einen zunehmenden Anteil unter den digitalen Nomad*innen ausmachen (Cook 2023)) möglich ist. Gerade vor dem Hintergrund arbeitssoziologischer Debatten zur Subjektivierung von Arbeit, der Flexibilisierung von Erwerbsverhältnissen und neuartiger Erwerbsformen durch die Plattformökonomie stellen digitale Nomad*innen in ihrem Arbeits- und Lebensstil einen empirischen Extremtypus dar, an dem das Wechselspiel aktueller erwerbsspezifischer, aber auch gesellschaftlicher Entwicklungen zu Tage tritt. Darüber hinaus ist zu beobachten, dass dieser Sozialfigur auch auf der politischen Ebene wahrgenommen wird. In verschiedenen Ländern werden spezifische „Digital Nomad Visas“ implementiert (vgl. Sanchez-Vergara et al. 2023). Politische Akteure erhoffen sich positive Auswirkungen auf die lokale Wirtschaft durch die erhöhte Attraktivität für digitale Nomad*innen. Sicherlich ist noch nicht von einem Konkurrenzkampf zwischen Staaten zu sprechen, gleichwohl zeigt sich hieran, dass die Sozialfigur in der „strategischen Spiellogik“ (Beck 2002) einbezogen wird. Die Auswirkungen auf die gesellschaftlichen Solidaritätsbeziehungen sind noch nicht absehbar und sollten daher künftig ebenfalls vertiefend in den Blick genommen werden.

Literatur

- A Brother Abroad (2023): 63 Surprising Digital Nomad Statistics in 2022. URL: <https://abrotherabroad.com/digital-nomad-statistics> (Zugriff: 15.05.2024).
- Almeida, Marcos de; Correia, Antonio; Schneider, Daniel; Souza, Jano de (2021): COVID-19 as Opportunity to Test Digital Nomad Lifestyle. Hg. v. 24th International Conference on Computer Supported Cooperative Work in Design (CSCWD). IEEE.
- Altringer, Beth (2015): Globetrotting Digital Nomads: The Future Of Work Or Too Good To Be True? URL: <https://www.forbes.com/sites/forbesleadershipforum/2015/12/22/globetrotting-digital-nomads-the-future-of-work-or-too-good-to-be-true/#e6e2627594e3> (Zugriff: 15.05.2024).
- Aroles, Jeremy; Granter, Edward; Vaujany de, François-Xavier (2020): ‘Becoming mainstream’: the professionalisation and corporatisation of digital nomadism. *New Technology, Work and Employment* 35 (1): 114–129.
- Beck, Ulrich (2002): *Macht und Gegenmacht im globalen Zeitalter. Neue weltpolitische Ökonomie.* Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Benson, Michaela; O’Reilly, Karen (2016): From lifestyle migration to lifestyle in migration: Categories, concepts and ways of thinking. *Migration Studies* 4 (1): 20–37. DOI: 10.1093/migration/mnv015.
- Bonneau, Claudine; Aroles, Jeremy; Estagnasié, Claire (2023): Romanticisation and monetisation of the digital nomad lifestyle: The role played by online narratives in shaping professional identity work. *Organization* 30 (1): 65–88. DOI: 10.1177/13505084221131638.

- Börner, Stefanie (2023): Der Wohlfahrtsstaat als politische Quelle sozialer Solidarität. Eine institutionen-theoretische Perspektive. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 48 (4): 489–511. DOI: 10.1007/s11614-023-00527-1.
- Bozzi, Nicola (2020): #digitalnomads, #solotravellers, #remoteworkers: A Cultural Critique of the Traveling Entrepreneur on Instagram. *SOCIAL MEDIA + SOCIETY* 6 (2): 1–15. DOI: 10.1177/2056305120926644.
- Castrillon, Caroline (2022): Why The Digital Nomad Lifestyle Is On The Rise. *Forbes*, 17. Juli 2022. URL: <https://www.forbes.com/sites/carolinecastrillon/2022/07/17/why-the-digital-nomad-lifestyle-is-on-the-rise/>. (Zugriff: 15.05.2024).
- Cohen, Scott; Duncan, Tara; Thulemark, Maria (2015): Lifestyle Mobilities: The Crossroads of Travel, Leisure and Migration. *Mobilities* 10 (1): 155–172. DOI: 10.1080/17450101.2013.826481.
- Cook, Dave (2022): Breaking the Contract: Digital Nomads and the State. *Critique of Anthropology* 42 (3): 304–323. DOI: 10.1177/0308275X221120172.
- Cook, Dave (2023): What is a digital nomad? Definition and taxonomy in the era of mainstream remote work. *World Leisure Journal* 65 (2): 256–275. DOI: 10.1080/16078055.2023.2190608.
- Dallinger, Ursula (2009): Die Solidarität der modernen Gesellschaft. Der Diskurs um rationale oder normative Ordnung in Sozialtheorie und Soziologie des Wohlfahrtsstaats (1. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Demmelhuber, Katrin; Englmaier, Florian; Leiss, Felix; Möhrle, Sascha; Peichl, Andreas; Schröter, Theresa (2020): Homeoffice vor und nach Corona: Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit. Hg. v. ifo Schnelldienst Digital. ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München. München (14).
- Dörre, Klaus (1997): Globalisierung – eine strategische Option. Internationalisierung von Unternehmen und industrielle Beziehungen in der Bundesrepublik. *Industrielle Beziehungen* 4 (4): 265–290.
- Durkheim, Émile (1893 [2019]): Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften (8. Auflage). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Ehn, Karine; Jorge, Ana; Marques-Pita, Manuel (2022): Digital Nomads and the Covid-19 Pandemic: Narratives About Relocation in a Time of Lockdowns and Reduced Mobility. *SOCIAL MEDIA + SOCIETY* 8 (1): 1–11. DOI: 10.1177/20563051221084958.
- Emmler, Helge; Kohlrausch, Bettina (2021): Homeoffice: Potenziale und Nutzung. Aktuelle Zahlen aus der HBS-Erwerbspersonenbefragung, Welle 1 bis 4. Hg. v. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. Düsseldorf.
- Farrugia, David (2021): Youth, Work and ‘Career’ as a Way of Talking about the Self. *Work, Employment and Society* 35 (5): 856–871. DOI: 10.1177/0950017020947576.
- Ferriss, Timothy (2004): *The 4-Hour Workweek. Escape 9-5, Live Anywhere, and Join the New Rich*. New York City: Harmony Books.
- Flüter-Hoffmann, Christiane; Stettes, Oliver (2022): Homeoffice nach fast zwei Jahren Pandemie. Ein Rück- und Ausblick über die Verbreitung und Struktur der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung von Arbeit in Deutschland, Europa und den USA. Hg. v. Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Köln (IW-Report 2).
- Gaskell, Adi (2018): Is Being A Digital Nomad The Key To A Happy Life? Hg. v. *Forbes*. URL: <https://www.forbes.com/sites/adigaskell/2018/05/04/is-being-a-digital-nomad-the-key-to-a-happy-life/?sh=2de14d9c729c>. (Zugriff: 15.05.2024).

- Green, Paul (2020): Disruptions of self, place and mobility: digital nomads in Chiang Mai, Thailand. *Mobilities* 15 (3): 431–445. DOI: 10.1080/17450101.2020.1723253.
- Hall, Grant; Sigala, Marianna; Rentschler, Ruth; Boyle, Stephen (2019): Motivations, Mobility and Work Practices; The Conceptual Realities of Digital Nomads. In: Pesonen, Juho; Neidhardt, Julia (Hg.): *Information and Communication Technologies in Tourism 2019*. Cham: Springer International Publishing, 437–449.
- Hoose, Fabian; Rosenbohm, Sophie (2021): Contenterstellung als Plattformarbeit. Digitale Solo-Selbstständigigkeiten von Blogger*innen und YouTuber*innen. In: Blättel-Mink, Birgit (Hg.): *Gesellschaft unter Spannung. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2020*, 1–10.
- Husaeni, Dwi; Nandiyanto, Asep (2022): Bibliometric Using Vosviewer with Publish or Perish (using Google Scholar data). From Step-by-step Processing for Users to the Practical Examples in the Analysis of Digital Learning Articles in Pre and Post Covid-19 Pandemic. *ASEAN Journal of Science and Engineering* 1 (2): 19–46.
- Jarrahi, Mohammad; Philips, Gabriela; Sutherland, Will; Sawyer, Steve; Erickson, Ingrid (2019): Personalization of knowledge, personal knowledge ecology, and digital nomadism. *Journal of the Association for Information Science and Technology* 70 (4): 313–324. DOI: 10.1002/asi.24134.
- Lessenich, Stephan; Reder, Michael; Süß, Dietmar (2020): Zwischen sozialem Zusammenhalt und politischer Praxis. Die vielen Gesichter der Solidarität. *WSI-Mitteilungen* 73 (5): 319–326.
- Maffesoli, Michel (1996): *The Time of the Tribes. The decline of individualism in mass society*. London: SAGE.
- Makimoto, Tsugio; Manners, David (1997): *Digital nomad*. Chichester: Wiley.
- Mancinelli, Fabiola (2020): Digital nomads: freedom, responsibility and the neoliberal order. *Information Technology & Tourism* 22 (3): 417–437. DOI: 10.1007/s40558-020-00174-2.
- Marschall, Birgit (2023): Mehr als zwei Millionen Menschen arbeiten komplett im Homeoffice. *Rheinische Post*, 7. Dezember 2023. URL: https://rp-online.de/politik/deutschland/homeoffice-2-3-millionen-arbeiten-nur-noch-von-zuhause-aus_aid-102839213 (Zugriff: 15.05.2024).
- MBO partners (2021): *The Digital Nomad Search Continues*. Hg. v. MBO partners. MBO partners (Research Brief). URL: <https://www.mbopartners.com/state-of-independence/2021-digital-nomads-research-brief/> (Zugriff: 15.05.2024).
- Müller, Annika (2016): The digital nomad: Buzzword or research category? *Transnational Social Review* 6 (3): 344–348. DOI: 10.1080/21931674.2016.1229930.
- Nash, Caleece; Jarrahi, Mohammad; Sutherland, Will; Phillips, Gabriela (2018): Digital Nomads Beyond the Buzzword. Defining Digital Nomadic Work and Use of Digital Technologies. In: Chowdhury, Gobinda; McLeod, Julie; Gillet, Val; Willett, Peter (Hg.): *Transforming Digital Worlds. 13th International Conference, IConference 2018, Sheffield, UK, March 25–28, 2018, Proceedings*. Cham: Springer International Publishing AG, 207–217.
- Ozimek, Adam (2020): *Future Workforce Report 2021. How Remote Work is Changing Businesses Forever*. URL: <https://www.upwork.com/research/future-workforce-report> (Zugriff: 15.05.2024).
- Pongratz, Hans (2022): Plattformen auf dem Arbeitsmarkt: Digitalisierung und Diversifizierung in der Beschäftigungsindustrie. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 74 (S1): 133–157. DOI: 10.1007/s11577-022-00831-w.
- Pongratz, Hans; Bormann, Sarah (2017): Online-Arbeit auf Internet-Plattformen: empirische Befunde zum ‚Crowdworking‘ in Deutschland. *AIS-Studien* 10 (2): 158–181. DOI: 10.21241/ssoar.64850.

- Reichenberger, Ina (2017): Digital nomads – a quest for holistic freedom in work and leisure. *Annals of Leisure Research* 21 (3): 364–380. DOI: 10.1080/11745398.2017.1358098.
- Sanchez-Vergara, José; Orel, Marko; Capdevila, Ignasi (2023): “Home office is the here and now.” Digital nomad visa systems and remote work-focused leisure policies. *World Leisure Journal* 65 (2): 236–255. DOI: 10.1080/16078055.2023.2165142
- Schlagwein, Daniel (2018): “Escaping the Rat Race”. Justifications in digital nomadism. Twenty-Sixth European Conference on Information Systems (ECIS2018). Portsmouth.
- Schlagwein, Daniel (2018): The History of Digital Nomadism. Hg. v. International Workshop on the Changing Nature of Work (CNOW). URL: <https://coworkinglibrary.com/publication/the-history-of-digital-nomadism/> (Zugriff: 15.05.2024).
- Schlagwein, Daniel; Jarrahi, Mohammad (2020): The mobilities of digital work: the case of digital nomadism. Hg. v. Daniel Schlagwein und Jarrahi Hossein Mohammad. Twenty-Eighth European Conference on Information Systems (ECIS2020). Marokko.
- Schnabel, Annette (2020): Wie viel Religion und Nation braucht der Staat? Administrativ-rechtsförmige Solidaritäten und ihre identitätsbasierten Grundlagen in Europa. *Berliner Journal für Soziologie* 30 (1): 79–111. DOI: 10.1007/s11609-020-00411-9.
- Schnabel, Annette; Tranow, Ulf (2020): Zur Einleitung: Grenzziehungen der Solidarität. *Berliner Journal für Soziologie* 30 (1): 5–22. DOI: 10.1007/s11609-020-00414-6.
- Thiel, Christine (2021): New Work. Der mobile Alltag Digitaler Nomaden zwischen Hype und Selbstverwirklichung. Dissertation. Frankfurt am Main: Campus.
- Thompson, Beverly (2018): Digital Nomads: Employment in the Online Gig Economy. *Glocalism: Journal of Culture, Politics and Innovation* (1): 1–26. DOI: 10.12893/gjcp.2018.1.11.
- Thompson, Beverly (2019): The Digital Nomad Lifestyle: (Remote) Work/Leisure Balance, Privilege, and Constructed Community. *International Journal of the Sociology of Leisure* 2 (1-2): 27–42. DOI: 10.1007/s41978-018-00030-y.
- Thompson, Beverly (2021): Digital nomads living on the margins. Remote-working laptop entrepreneurs in the gig economy. Bingley, UK: Emerald Publishing Limited.
- Tranow, Ulf (2012): Das Konzept der Solidarität. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wang, Blair; Schlagwein, Daniel; Cecez-Kecmanovic, Dubravka; Cahalane, Michael (2019): Digital Nomadism and the Market Economy: Resistance and Compliance. Hg. v. Fortieth International Conference on Information Systems. Munich.
- Wang, Blair; Schlagwein, Daniel; Cecez-Kecmanovic, Dubravka; Cahalane, Michael (2018): Digital Work and High-Tech Wanderers: Three Theoretical Framings and a Research Agenda for Digital Nomadism. Hg. v. Australasian Conference on Information Systems. Sydney.
- Woldoff, Rachael; Litchfield, Robert (2021): Digital nomads. In search of freedom, community, and meaningful work in the new economy. New York, NY: Oxford University Press.
- Zumbusch, Jennifer Sin Hung von; Lalicic, Lidija (2020): The role of co-living spaces in digital nomads’ well-being. *Information Technology & Tourism* 22 (3): 439–453. DOI: 10.1007/s40558-020-00182-2.

Zusammenhalt oder Solidarität? Eine kritische Reflexion

Mathias Berek, Stefanie Börner, Dieter Sauer und Berthold Vogel¹ im Gespräch²

Zusammenfassung: Die nachfolgend dokumentierte Podiumsdiskussion wurde im Rahmen der AIS-Herbsttagung 2023 geführt. Mathias Berek, Stefanie Börner, Dieter Sauer und Berthold Vogel waren eingeladen, sich aus ihrer Forschung und Disziplin heraus kritisch mit den Konzepten von „Zusammenhalt“ und „Solidarität“ auseinanderzusetzen. Sie erläutern und begründen, mit welchem Konzept sie selbst arbeiten und diskutieren, wie sich die Begriffe „Solidarität“ und „Zusammenhalt“ fassen sowie voneinander abgrenzen lassen. Wir danken Mathias Berek, Stefanie Börner, Dieter Sauer und Berthold Vogel sehr für die gleichermaßen reichhaltige wie aufschlussreiche Diskussion und die Möglichkeit, diese hier zu veröffentlichen.

Abstract: The panel discussion documented below was held as part of the AIS Autumn Conference 2023. Mathias Berek, Stefanie Börner, Dieter Sauer and Berthold Vogel were invited to take a critical look at the concepts of “social cohesion” and “solidarity” from the perspective of their research and discipline. They explain and justify which concept they themselves work with and discuss how the terms “solidarity” and “social cohesion” can be defined and differentiated from one another. We would like to thank Mathias Berek, Stefanie Börner, Dieter Sauer and Berthold Vogel for the equally rich and insightful discussion and the opportunity to publish it here.

¹ Dr. habil. Mathias Berek, Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt (FGZ) Berlin, Zentrum für Antisemitismusforschung der TU Berlin, E-Mail: berek@tu-berlin.de; Prof. Dr. Stefanie Börner, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, E-Mail: stefanie.boerner@ovgu.de; Prof. Dr. Dieter Sauer, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München, E-Mail: dieter.sauer@isf-muenchen.de; Prof. Dr. Berthold Vogel, Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt (FGZ) Göttingen, Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI) Göttingen, E-Mail: berthold.vogel@sofi.uni-goettingen.de

² Redaktionell betreut und bearbeitet von: Dr. Natalie Grimm & Dr. Stefan Rüb, beide: Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt (FGZ) Göttingen, Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI) Göttingen, E-Mails: natalie.grimm@sofi.uni-goettingen.de, stefan.rueb@sofi.uni-goettingen.de

Stefanie Börner:

Mit dem Begriff der Solidarität arbeite ich schon sehr lange³. Ich verwende ihn explizit und analytisch. Aus der Wohlfahrtsstaatsforschung kommend, denke ich Solidarität sehr stark aus einer sozialstaatlichen Richtung und begreife wie viele andere auch den Sozialstaat als institutionalisierte geronnene Form von Solidarität.

In Vielem stimme ich dabei mit dem überein, was Dieter Sauer und Richard Detje in ihrer aktuellen Studie geschrieben haben⁴. Zum Beispiel ist die Vorstellung von Solidarität als Prozess ein Aspekt, den auch ich sehr stark betone. Ich betrachte *Solidarität als Handlungsprinzip*. Dadurch wird der Begriff für mich sowohl analytisch als auch forschungspraktisch handhabbar. Solidarität auf der Handlungsebene setzt voraus, dass das Ego seine eigenen Interessen zugunsten eines Gruppeninteresses zurückstellt. Das muss nicht immer heißen, dass es damit in Konflikt steht. Das Gruppeninteresse kann sich auch mit dem eigenen Interesse decken. Das ist gerade im betrieblichen Kontext ganz häufig der Fall. Es kann aber auch bedeuten, dass es sich nicht deckt, sondern dass man das Interesse bewusst zurückstellt oder dazu gebracht wird, um ein höheres Interesse zu bedienen. Als Handlungsprinzip bewegt sich Solidarität immer auch im Rahmen einer konkreten Reichweite. Wer sind die Solidaritätsbegünstigten oder Empfänger*innen? Was sind die Motive von Solidarität und welche konkreten Instrumente oder Praktiken schließen daran an? Wie wird Solidarität ganz konkret gelebt? Und nicht zuletzt, das ist eine Kontroverse in der Solidaritätsdebatte, aber viele teilen das auch, würde ich Reziprozität immer als Merkmal von Solidarität bezeichnen. Reziprozität nicht im konkreten Sinne des Gebens und Nehmens, sondern als *latente oder abstrakte Reziprozität* in dem Sinne, dass ich als die- oder derjenige, der gerade das Interesse zurückstellt, irgendwann auch in die Position kommen kann, dass andere zu meinen Gunsten ihr individuelles Interesse zurückstellen. Das ist gerade im Sozialstaat deshalb sehr latent und abstrakt, weil es zeitlich in keinster Weise festzulegen ist. Niemand weiß beispielsweise, ob er oder sie irgendwann selber mal arbeitslos wird und in den Genuss von Leistungen kommt, die über Beiträge oder Steuerzahlungen finanziert worden sind.

Ich unterscheide in meinem aktuellen Forschungsprojekt „Umkämpfte Solidarität“ zwischen institutionalisierter Solidarität ‚von oben‘ auf der einen Seite. Das ist die formalisierte und verrechtlichte Solidarität mitsamt den Praktiken, die damit einhergehen im Kontext von Gewerkschaften, Betrieben, aber auch sozialstaatlichen Leistungen. Daneben gibt es auf der anderen Seite das breite Feld zivilgesellschaftlicher Solidarität ‚von unten‘, wo freiwillige und teils spontane Handlungspraktiken greifen und sich entsprechend solidarisch niederschlagen. Also dieses performative Moment von Solidarität, was einen starken Praxisbezug hat, den ich auch sehr wichtig finde.

³ Börner, Stefanie (2013): *Belonging, Solidarity and Expansion in Social Policy*. Basingstoke: Palgrave Macmillan; Börner, Stefanie (2023): *Der Wohlfahrtsstaat als politische Quelle sozialer Solidarität. Eine institutionentheoretische Perspektive*. Österreichische Zeitschrift für Soziologie 48 (4): 489–511; Börner, Stefanie; Sasse-Zeltner, Ulrike (2023): *Krisenspezifische Solidarität. Der Stellenwert wohlfahrtsstaatlicher Solidarität in Krisenzeiten*. Zeitschrift für Soziologie 52 (2): 126–142.

⁴ Vgl. Detje, Richard; Sauer, Dieter (2023): *Solidarität in den Krisen der Arbeitswelt. Aktualität kollektiver Widerstandserfahrungen*. Hamburg: VSA.

Und ein letzter Punkt, den ich ziemlich spannend finde und den ich schon seit vielen Jahren beobachte: Solidarität ist zum einen eine Kategorie, die wir als Forschende gewissen Praktiken von außen zuschreiben. Zum anderen gibt es einen zweiten Bereich, nämlich dass wir selber Rhetoriken der Solidarität untersuchen. Praktisch passiert beides. Und wenn wir Solidaritätsrhetoriken vorfinden, in der Politik, in der Gesellschaft, von bestimmten sozialen Gruppen, heißt das noch lange nicht, dass das gemäß des selbst angelegten Solidaritätsbegriffes auch Solidarität ist. Deswegen finde ich es so wichtig, diese beiden Aspekte zu trennen. Mit diesem analytischen Werkzeug der indirekten und direkten Analyse von Solidarität kommt man meines Erachtens recht weit. Letzte Schlussbemerkung: Den Begriff der Solidarität würde ich ganz klar abgrenzen von dem des sozialen Zusammenhalts, aber dazu vielleicht gleich noch einmal mehr.

Mathias Berek:

Ich denke, es ist mir erlaubt, einen kleinen biografischen Anfang zu machen. In dem Land, in dem ich aufgewachsen bin, der DDR, hatte Solidarität wirklich einen sehr formellen, institutionellen und auch leeren Bezug – weil die meisten Leute, die damit befasst waren, weder emotional noch politisch eine Motivation erkennbar damit verbunden haben. In diesem Rahmen hatte ich biografisch zuerst mit Solidarität zu tun, und deswegen tauchte der Begriff in meinem Leben eine lange Zeit nicht mehr auf; eigentlich erst viel später wieder, in einem Forschungsprojekt⁵ zu Nachwende-Erinnerungen und den Erzählungen von Zusammenhalt und Solidarität darin, das wir im Rahmen des Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt (FGZ) durchführen. Damit verbunden ist auch ein Webprojekt „Solidaritätsgeschichten“, in dem wir einen Teil dieser Interviews aufarbeiten und im Internet dauerhaft dokumentieren, um so verschiedene Erzählungen sowohl aus der Nachwendezeit als auch aus dem Sommer der Migration 2015 unter dem Label Solidaritätsgeschichten zusammenzubringen.⁶

In den Geschichten, die uns in den Interviews erzählt wurden, finden sich einerseits ganz klassische, allgemein verständliche oder alltagssprachliche Definitionen von Solidarität im Sinne von Unterstützungsleistungen. So etwas wie ‚Wir haben da eine Demo organisiert für die Bischofferöder Kumpels‘ oder ‚unsere Solidarität für Geflüchtete‘ oder ‚Solidarität für Afrika‘. Aber Solidarität wird nicht nur als eigenes Handeln beschrieben, sondern auch als eigene *Solidaritätserfahrung*; wenn beispielsweise die streikenden Kumpel in Bischofferode sich darüber äußern, dass sie eine starke Solidarisierungswelle erlebt haben in ihrem Kampf um den Erhalt des Werks. Teilweise sind wir in dem Projekt auch darauf gestoßen, dass der Solidaritätsbegriff – unter Bezug auf die schon erwähnte Verwendung in der DDR – abgelehnt wurde. Sehr spannend ist zudem aus meiner Sicht, dass gerade in der Erinnerung an die 1990er Jahre das Fehlen von Solidarität, das Ausbleiben von erwarteter Solidarität beklagt wurde. All das kann viel beitragen zu einem Verständnis von Solidarität. Zusammenfassend würde ich als eines der Ergebnisse aus dem Projekt für ein Verständnis von Solidarität die Zweiteilung stark machen,

⁵ https://fgz-risc.de/forschung-transfer/projekt Datenbank/details/BER_T_01 (Zugriff: 30. April 2024).

⁶ <https://www.solidaritaetsgeschichten.de> (Zugriff: 30. April 2024).

dass darunter einerseits eine Beschreibung eigener *solidarischer Handlungen* verstanden wird und andererseits die *Erfahrungen empfangener Solidarität*.

Ein anderes Projekt, in dem ich mit dem Thema Solidarität befasst war, ist ein Forschungskonsortium der Berlin University Alliance mit dem Titel „Transforming Solidarities“⁷. Es beschäftigte sich mit den Bereichen Wohnen, Arbeiten und Gesundheit in der migrantischen, globalen und digitalisierten Stadtgesellschaft und fragte danach, welche Rolle Solidarität spielt, wie sich Solidarität verändert und wie Solidarität die Stadtgesellschaft ändert. In diesem Projektzusammenhang haben wir auch viele Definitionsdiskussionen geführt, die ich hier nicht im Einzelnen ausbreiten kann. Aber interessant fand ich die Abgrenzung des Begriffs Solidarität von Charity oder Hilfsbereitschaft allgemein; also alles entweder religiöse oder mindestens auf eine gewisse Art und Weise top-down ausgerichtete Verhaltensweisen.

Was das Verhältnis von Solidarität und sozialen Zusammenhalt betrifft, bin ich mir nicht sicher, ob man da wirklich zu einer klaren analytischen Abgrenzung kommen kann oder ob das nicht eher eine Frage der definitorischen Setzung ist. Offensichtlich ist, dass sowohl Solidarität als auch Zusammenhalt extrem vage Konzepte sind, die in der politischen Öffentlichkeit hochgradig vernutzt sind und eine ungeheure Breite von Beschreibungen und Definitionen beinhalten. Trotzdem würde ich – auch auf Grundlage einschlägiger Forschungsliteratur – sagen, dass Solidarität deutlich mehr Bezug zur Praxis hat und oftmals stärker mit politischen, ethischen und normativen Gehalten unterlegt wird als Zusammenhalt; also in den Worten von Bayertz, dass Solidarität eher eine Kategorie moralischen, politischen Denkens ist. *Solidarität ist mehr als Zusammenhalt nach außen gerichtet, auf Nichtgleiche*, also auf Leute, die keine gemeinsamen Erfahrungen, gemeinsamen Herkunft oder gemeinsamen Eigenschaften teilen. Solidarität ist eben nicht etwas Internes wie Zusammenhalt, der immer auf eine Gruppe bezogen ist.

Berthold Vogel:

Ich halte es für notwendig, die Lanze für den Zusammenhaltsbegriff zu brechen. Denn bislang wurde viel über Solidarität geredet – hier scheinen die größeren Sympathien zu liegen –, doch nur wenig über Zusammenhalt. Wenn wir über Zusammenhalt sprechen, dann finde ich vor allem die Frage interessant, welchen analytischen Wert der Zusammenhaltsbegriff hat und wofür er in diesen Zeiten steht bzw. stehen kann. Ich würde zunächst sagen, wir brauchen beide Begriffe: Solidarität und Zusammenhalt. Dabei sollten wir sie nicht synonym gebrauchen, sondern klar trennen. Ich würde, um gleich definitorisch einzusteigen, den *Solidaritätsbegriff auf einer handlungstheoretischen Ebene* verorten, wie das auch Stefanie Börner getan hat, und den *Zusammenhaltsbegriff auf einer strukturtheoretischen Ebene*.

Ich begreife Solidarität als eine spezifische soziale Beziehung, auch als eine spezifische soziale Situation von Menschen untereinander – entlang gemeinsamer Interessen. Solidarität ist zugleich eine soziale Beziehung, die in der Regel gegen andere gerichtet ist. Gar nicht nur in einem agonalen, also kämpferischen Sinne, sondern in einem zunächst *konfliktorientierten Sinne*. Und Konflikte können ja zum Zusammenhalt beitragen, sie müssen nicht destruktiv sein, sie

⁷ <https://www.transformingsolidarities.net> (Zugriff: 30. April 2024).

können auch konstruktiv sein. Aber der Solidaritätsbegriff ist für mich sehr viel stärker als der Zusammenhaltsbegriff mit dem Gedanken des Konflikts verknüpft. Entlang gemeinsamer Interessen stellt man sich gegen oder für etwas bzw. gegen oder für andere. Die Rolle der Reziprozität finde ich in dem Zusammenhang sehr wichtig, diesen Aspekt hat auch schon Stefanie Börner betont. Und Solidarität ist schließlich auch ein sehr praktischer Begriff. Solidarität enthält immer den empathischen Kern des Aufeinander-Verwiesen-Seins und des *Freiander-Einstehens*. Das heißt, Solidarität setzt immer an Personen und Prozessen an. Dagegen setzt Zusammenhalt sehr viel stärker, und da würde ich schon die Unterscheidung treffen wollen, an den *Institutionen* an. Deswegen benötige ich, wenn ich mich auf die institutionelle Ebene begeben, die mich seit vielen Jahren interessiert, auf die Ebene öffentlicher Güter und Infrastrukturen, den Zusammenhaltsbegriff.

Zusammenhalt ist für mich dann ein kluger Begriff, wenn ich beispielsweise mit Blick auf die Arbeitswelt über das Arbeitsrecht oder über die Prinzipien der Sozialversicherung nachdenke. Das sind Rechte und Anrechte, die Zusammenhalt stiften und auf die ich ohne jeden Akt solidarischen Überschwangs zurückgreifen kann. Beispiele sind das Recht auf Mitbestimmung im kollektiven Arbeitsrecht oder bestimmte Arbeitnehmerrechte, die kodifiziert sind und für die ich deshalb keine Empathie anderer benötige, sondern die erstmal als Rechte gesellschaftlich vorhanden und jederzeit abrufbar sind. Und das begründet für mich gesellschaftlichen Zusammenhalt, aber nicht Solidarität.

Eigentlich argumentiere ich hier ganz im klassischen Sinne von Emil Durkheim, der den Begriff des *Lien Social*, des *sozialen Bandes*, gebraucht hat. Das ist für mich sehr nah an dem, was ich unter Zusammenhalt verstehe. Was verbindet uns, jenseits allen Überschwangs und politischen Bewusstseins. Generell gilt dies für die Frage von Sozialversicherungen, die wechselseitig organisiert und keine Moralanstalten sind. Vielmehr leistet jeder und jede von uns einen bestimmten Beitrag für diese Sozialversicherung und kann nötigenfalls darauf zurückgreifen. Und insofern ist für mich der Zusammenhaltsbegriff ein wichtiger *Strukturbegriff* für die Dinge, die wir unter öffentliche Güter gesellschaftlich fassen können, also öffentliche Bildungseinrichtungen, öffentliche Gesundheitsversorgung, öffentliche Mobilität, öffentliche Verwaltung, aber auch die Rechtsprechung. Das sind ja alles Dinge, die im Unterschied zur Solidarität nicht erst in Szene gesetzt werden müssen („ich erkläre mich solidarisch ...“) und von denen alle Gesellschaftsmitglieder in unterschiedlicher Weise und zu unterschiedlichen Zeiten gleichermaßen profitieren. Also selbst, wenn ich vielleicht das Glück habe, niemals krank zu werden, ist es dennoch gut zu wissen, dass es eine öffentliche Gesundheitsversorgung gibt, in die ich einzahle und auf die ich im Notfall zurückgreifen kann. Generell ist es angenehm, in einer Gesellschaft zu leben, die genau diese Leistung für ihre Bürgerinnen und Bürger anbietet. In der ähnlichen Weise ist es gut, in einer Gesellschaft zu leben, in der es ein öffentlich zugängliches Bildungssystem gibt, das eine gute Qualität hat und mit gut ausgebildeten Lehrkräften ausgestattet ist etc. In vergleichbarer Weise ist es mit der Rechtsprechung. Es ist gut zu wissen, man lebt in einem Rechtsstaat mit bestimmten Institutionen, auf die man zurückgreifen kann, aber hoffentlich nicht zurückgreifen muss. Hier kommt für mich ein Schlüsselbegriff ins Spiel. Ich rede, wenn ich über Zusammenhalt rede, über Architekturen des Sozialen, über *Strukturen des Sozialen*. Das macht für mich den großen Unterschied zum

Solidaritätsbegriff aus. Aus meiner Sicht ist es analytisch hilfreich, diese beiden Ebenen, *Struktur und Handlung* – also den handlungstheoretischen Bezug bei der Solidarität und den strukturtheoretischen Bezug beim Zusammenhalt – auseinanderzuhalten.

Zusammenhalt ist im Grunde genommen, also in all diesen Strukturen und Architekturen, über die ich gerade gesprochen habe, schon ein Begründungsbegriff der Soziologie im 19. Jahrhundert gewesen, wo man sich in Zeiten starker gesellschaftlicher Transformation, Industrialisierung, Urbanisierung darüber Gedanken gemacht hat, wie man eigentlich die Fliehkräfte der Gesellschaft beieinander hält. Vielleicht ist es auch kein Zufall, dass wir in den Zeiten, in denen wir im Moment leben, wo ja auch erhebliche Fliehkräfte da sind, wieder den Begriff des Zusammenhalts verwenden als Ausdruck einer bestimmten Architektur, wie wir Gesellschaft bauen und mit welchen normativen Erwartungen wir an einen solchen Bau herangehen. Und über die normative Erwartung kommt dann eben auch wieder die Solidarität ins Spiel.

Dieter Sauer:

Ich hatte mich eigentlich etwas auf die Identität von Solidarität und Zusammenhalt eingeschossen. Jetzt haben aber alle betont, dass sie die Begriffe gerne doch getrennt haben möchten. Ich sage trotzdem etwas zur Identität von Solidarität und Zusammenhalt in der politischen Rhetorik.

In den letzten fünf bis zehn Jahren ist der Zusammenhaltsbegriff verstärkt in den politischen Debatten aufgetaucht. Er ist zu einem neuen politischen Leitbegriff geworden. Aber auch der Terminus Solidarität macht im selben Zeitraum eine ähnliche Karriere: umgangssprachlich, in den Medien und auch in der politischen Rhetorik werden die beiden Begriffe oft synonym verwandt. Beide Termini werden – praktisch identisch – als Appell gegenüber einer immer weiter auseinanderdriftenden Gesellschaft gebraucht. Und meist wird dabei ein großes Wir beschworen, zum Beispiel aller, die in der Zeit der Pandemie durch Impfungen, Maskentragen usw. zur Resilienz beigetragen haben. Der Kern des heutigen Verständnisses von Solidarität und Zusammenhalt ist der *Versuch, eine sozial-ökonomisch zerklüftete Gesellschaft wieder zusammenzubringen*. Der Begriff der Solidarität, mit dem Richard Detje und ich uns zu Beginn unserer Studie⁸ lange auseinandergesetzt haben, scheint sich in diesem Kontext, in dieser Gleichsetzung, zu einem anderen Wort für Unterstützungsleistung, Hilfsbereitschaft oder auch Wohltätigkeit gewandelt zu haben. Und was für uns entscheidend war, mit der weitgehenden Identität, ist auch der arbeitsweltliche Bezug des Solidaritätsbegriffs in der öffentlichen politischen Rhetorik weitgehend verschwunden. In der Geschichte des Kapitalismus meinte Solidarität ja noch etwas Anderes. Sie war lokalisiert in der Arbeitswelt und hatte noch widerständige Stacheln. Sie meinte *das Aufbegehren von unterdrückten Klassen gegen Herrschaftseliten*.

In der Nachbarschaft zum Begriff des Zusammenhalts, so meine These, scheint Solidarität seiner widerständigen Stacheln beraubt. Das klingt dann eher nach einer begrifflichen Neufassung der alten Redewendung ‚Wir sitzen alle in einem Boot‘. Diese politisch-rhetorische Gleichsetzung ist aber nicht nur der aktuelle Ausdruck der Krisenbewältigung und der ideologischen Färbung, die dadurch entsteht, sie ist auch unter Soziologen eine gebräuchliche und

⁸ Vgl. Fußnote 7.

schon ziemlich alte Sichtweise. Ich zitiere mal Andreas Wildt aus dem schon 1998 erschienenen Buch von Kurt Bayertz zum Solidaritätsbegriff: „Tatsächlich wird Solidarität bzw. soziale Solidarität besonders von Soziologen oft in diesem allgemeinsten Sinne von gesellschaftlichem Zusammenhalt verstanden. Und bei dieser Wendung wird dann gleichwohl unterstellt, dass dieser Zusammenhalt wesentlich durch normative Bindung, Loyalität oder Konsens konstituiert wird.“⁹ Dahinter steht aus unserer Sicht die Vorstellung, dass die moderne Gesellschaft sich des Arbeiter- und damit auch des Arbeitsweltkontextes von Solidarität weitgehend entledigt haben soll.

Die entsprechenden Diskurse lauten: Jene Milieus, die einmal Zusammenhalt stifteten unter Stahl- und Bergarbeitern, auf den Werften und an den Fließbändern der Automobilindustrie, haben sich in Individualisierung, soziale Zersplitterung und eine Pluralisierung der Lebensweisen aufgelöst. Damit hat Solidarität in diesen Diskursen eine neue Kontextualisierung erfahren, in dem der einst prägende Lohnarbeitsbezug als museal dargestellt wird. Die Rede von Solidarität erinnert an rote Fahnen, Klassenkampfrhetorik, Streikparolen im Klang von Trillerpfeifen. Diese Symbolik wird durch eigenständige Machtressourcen heute nicht mehr untersetzt. Lohnarbeit stellt keine Bindungen mehr her. Und mit der Erosion der alten Arbeiter-Solidarität scheint auch Solidarität aus der Arbeitswelt verschwunden zu sein. Aber nicht nur *der arbeitsweltliche Hintergrund gerät aus dem Blick*, sondern auch der kapitalistische Charakter der Gesellschaft. Deren *Herrschafts- und Machtstrukturen* sind in diesen Debatten nicht mehr präsent. Es geht ganz allgemein um die mangelnde Stabilität einer Gesellschaft, die aus dem Gleichgewicht geraten ist. Und Solidarität und Zusammenhalt, in dieser In-Eins-Setzung, wird als *sozialer Kitt* benötigt.

Wir haben in unserer Studie versucht, einen Solidaritätsbegriff zu entwickeln, der sich auf die *betriebliche Praxis von Widerständigkeit und Gegenwehr* bezieht. Und wir halten auch an der dichotomen Struktur der Arbeitswelt fest. Auch an dem *Gegensatz von Kapital und Arbeit*, der für uns weiterhin konstitutiv ist. Der Begriff des gesellschaftlichen Zusammenhalts mag in vielen gesellschaftlichen Feldern sinnvolle Fragestellungen generieren. Für mich wird allerdings nicht deutlich, was man an neuen Zugängen und Erkenntnissen schafft, wenn man den Begriff des Zusammenhalts auf die Arbeitswelt bezieht.

Stefanie Börner:

Ich bin überrascht, dass wir uns tatsächlich ein Stück weit darauf einigen können, was bei diesem Thema gar nicht selbstverständlich ist – dass wir Solidarität als Handlungsbegriff insofern von Zusammenhalt abgrenzen, als wir es bei Solidarität immer mit einer *asymmetrischen Ausgangslage* zwischen Individuen oder sozialen Gruppen zu tun haben, die auf ein bestimmtes Interesse hin ihr solidarisches Handeln aktivieren. Das unterscheidet Solidarität maßgeblich von sozialem Zusammenhalt. Da brauchen wir diese Asymmetrie schlechthin nicht. Sie wird hier häufig sogar als störend betrachtet. Zusammenhalt kann, aber muss nicht immer ein Ergebnis von Solidarität sein. So wird es häufig ja auch in der empirischen Forschung konzipiert,

⁹ Vgl. Wildt, Andreas (1998): Solidarität – Begriffsgeschichte und Definition heute. In: Bayertz, Kurt (Hg.): Solidarität. Begriff und Problem. Frankfurt a. Main: Suhrkamp, S. 202ff.

aber eben auch nur als ein Baustein. Oft wird sozialer Zusammenhalt bestimmt aus einem Konglomerat, das auch die Beziehungsebene umfasst, also die sozialen Netzwerke, die Hinweis darauf geben, wie stark Bürgerinnen und Bürger an einer Gesellschaft teilhaben. Solidarität wäre hier als Verantwortungsbewusstsein vielleicht auch am Rande beteiligt, also wie sehr bin ich bereit, mich für die Gemeinschaft einzubringen. Das wären Dimensionen von sozialem Zusammenhalt, die nochmals deutlich machen, dass es ein viel weiter gefasster Begriff ist als Solidarität. Und in dem Zusammenhang fand ich es spannend, was Berthold Vogel gesagt hat, dass er den Zusammenhalt auf der Strukturebene verortet und mit den Großinstitutionen verknüpft hat. Das finde ich einen ganz wichtigen Gedanken. Und ich fand es auch schön, wie er eine Lanze gebrochen hat für den Begriff als solchen.

Ich würde gern noch folgendes ergänzen: Bei der empirischen Zusammenhaltsforschung geht es ganz stark um das Ineinandergreifen der institutionellen Ebene auf der einen und den Einstellungen und dem Verhalten auf der anderen Seite. Dabei wird gemessen, wie viele soziale Kontakte Personen haben, inwiefern sie bereit sind, eine bestimmte Verantwortung zu übernehmen, zum Beispiel in der Pandemie eine Maske zu tragen und Ähnliches. Ich glaube, beide Seiten kann man nicht trennen. Sozialer Zusammenhalt ist einerseits eine *Gestaltungsaufgabe auf der institutionellen Ebene* und enacted sich andererseits, das ist wichtig, erst in den Lebenslagen der Einzelnen. Und ich glaube, genau da kommen wir den aktuellen Institutionen- und Vertrauenskrisen, die sich für unterschiedliche soziale Gruppen ganz unterschiedlich darstellen, ein bisschen näher. Das ist ja gar nicht immer die gleiche Krise, von der wir sprechen. Und da würde auch für mich die Arbeitswelt wieder ins Spiel kommen, die als integrative Instanz selber vor zahlreichen Krisen steht. Fragmentierung, verschärfte Wettbewerbe, mobile Arbeit wären die Schlagwörter. Die Arbeitswelt müsste von daher wieder stärker selbst Teil dieser Gestaltungsaufgabe werden.

Mathias Berek:

Ich möchte noch einmal darauf zurückkommen, dass Zusammenhalt per se, vom Begriff her, sich auf ein Kollektiv beziehen muss, auf eine Gruppe, auf ein Aggregat von Menschen in einer Vielzahl, die zusammenhalten. Dagegen kann der Bezugspunkt der Solidarität auch außerhalb des Kollektivs oder der Gruppe liegen. Bei Zusammenhalt geht es per se darum, *wie das Kollektiv zusammenhält*. Dem Begriff ist quasi eine Normativität eigen, die In-Group zusammenzuhalten. Das ist auch der Grund, warum die Debatte über Zusammenhalt so dominant geworden ist. Weil das Gefühl aller Orten vorherrscht, dass uns die Gesellschaft auseinanderfliegt und deshalb wieder mehr Integration, mehr Zusammenhalt gebraucht wird.

Ich möchte zudem einen Punkt zu den Ausführungen von Berthold Vogel ergänzen. So sehr ich die Unterscheidung struktur- versus handlungstheoretisch gut finde und eigentlich auch in weiten Teilen unterschreiben würde, möchte ich anmerken – und das war ja auch unsere Arbeitsdefinition von Zusammenhalt im FGZ –, dass nicht nur die Institutionen, die für Zusammenhalt und für ein kooperatives, ein integratives Umfeld sorgen, sondern eben auch positive *Einstellungen* zueinander, *Handlungen*, aber auch Beziehungen zwischen den Menschen und nicht zuletzt auch die *Diskurse* über Zusammenhalt Dimensionen eines Konzeptes von Zusammenhalt sind. Das heißt: Zusammenhalt bezieht sich nicht nur auf die strukturelle

und institutionelle Ebene, sondern meint eben auch die semantische und auch die relationale Ebene der Reflexion.

Berthold Vogel:

Solidarität vor allem der handlungstheoretischen Ebene und Zusammenhalt der strukturtheoretischen Ebene zuzurechnen, ist ein analytischer Schnitt, der in vielen Feldern wieder gewisse Unschärfen bekommt, wenn man die empirische Wirklichkeit betrachtet. So haben öffentliche Güter und Infrastrukturen, die ich eher dem Zusammenhalt zuschlagen würde – wenn wir in dieser begrifflichen Unterscheidung von Zusammenhalt und Solidarität bleiben – bestimmte Effekte, die wiederum auf den normativen Haushalt der Gesellschaft einwirken. Die von mir beschriebenen öffentlichen Institutionen vermitteln Gefühle und Erfahrungen von Sicherheit, von Zukunftsgewissheit, von Verbindlichkeit, von Vertrauen. Und insofern sind es nicht nur kalte Strukturbegriffe. Diese Strukturen bezeichnen vielmehr kollektive Güter und spezifische Formen von Öffentlichkeit, die wiederum bestimmte normative Effekte haben. Vielleicht auch normative Effekte, die man gesellschaftlich als eine Art normativer Vorrat braucht, um dann wieder solidarisch handeln zu können. *Insofern besteht eine Wechselbeziehung.* Ich mache das gerne an dem Beispiel unserer Forschung zum Thema Soziale Orte fest, wo wir in ländlichen Regionen unterwegs waren und nach neuen Infrastrukturen für Zusammenhalt gesucht haben.¹⁰ Dabei haben wir – zum Teil überraschenderweise – eine ganze Menge an solidarischen Potenzialen gefunden. Aber diese solidarischen Potenziale im ländlichen Raum würden ins Leere laufen, wenn sie keine Strukturen finden würden, wenn also bestimmte öffentliche Einrichtungen und Institutionen nicht mehr da wären. Dies scheint mir ein gutes empirisches Beispiel dafür zu sein, dass Solidarität auf Infrastrukturen des Zusammenhalts angewiesen ist. Weil Solidarität sich quasi als Handlungsimperativ dieser Strukturen und dieser kollektiven Güter immer wieder bedient. Dies bedeutet: Eine Gesellschaft, die sich um ihre kollektiven, ihre öffentlichen Güter bringt, beraubt sich auch ihrer gesellschaftlichen Solidaritätspotenziale, was wiederum negativ auf den Strukturzusammenhalt einer Gesellschaft zurückschlägt, weil auch das Normative dabei, wenn man so will, verdunstet. Der Zusammenhaltsbegriff ist natürlich deutlich kühler als der Begriff der Solidarität, der vielleicht auch insofern attraktiver ist, als man sich an diesem Lagerfeuer gesellschaftlich auch gerne wärmt. Und insofern hat er eine andere gesellschaftliche Stoßrichtung, es ist etwas Anderes, wenn Politik an Zusammenhalt appelliert oder an Solidarität.

Solidarität taucht auch in anderen Kontexten auf. Der Begriff ist sehr stark mit der Arbeiterbewegung verknüpft, im Übrigen auch mit der katholischen Soziallehre, bei der die Begriffe Subsidiarität und Solidarität zentral sind. Es gibt gesellschaftliche Orte und Milieus, in denen der Solidaritätsbegriff immer noch handlungswirksam ist. Da wäre ich weniger pessimistisch als Dieter Sauer, der vorhin von einer gesellschaftlichen Entleerung von Solidarität und Solidaritätspotentialen gesprochen hat. Ich würde immer das *Aufeinander-Vermiesen-Sein* betonen.

¹⁰ Vgl. Kersten, Jens; Neu, Claudia; Vogel, Berthold (2022): Das Soziale-Orte-Konzept. Zusammenhalt in einer vulnerablen Gesellschaft. Bielefeld: Transcript.

In dem Moment, wenn wir die öffentliche Infrastruktur und die öffentlichen Güter zurückbauen, berauben wir uns der Möglichkeit von Solidaritätspotentialen.

Die handlungs- und strukturtheoretische Zuschreibung heißt insgesamt nicht, dass Solidarität und Zusammenhalt völlig unterschiedliche gesellschaftliche Realitäten beschreiben. Sie beschreiben eine gesellschaftliche Realität, in der wechselseitige Bezugnahmen aufeinander erfolgen. Und natürlich sind auch die Kategorien, die ich dem Zusammenhalt zugeschlagen habe, immer auch Ergebnis von solidarischem Handeln. Wir hätten keine Sozialversicherungssysteme in der Form, kein kollektives Arbeitsrecht und vermutlich auch keine einigermaßen demokratische Justiz und eine transparente öffentliche Verwaltung, wenn es nicht gesellschaftliches Engagement gegeben hätte, genau diese gesellschaftlichen Strukturen auch immer wieder zu erkämpfen und zu verteidigen. Und das ist doch genau das, was uns im Moment beschäftigt: Wie verteidigen wir bestimmte Institutionen, über die wir verfügen, welche die demokratische Qualität unserer Gesellschaft ausmachen? Und da taucht dann in der Tat die Sorge auf, wie weit die gesellschaftlichen Solidaritätspotenziale noch vorhanden sind, diese Verteidigung der öffentlichen Infrastrukturen zu gewährleisten.

Dieter Sauer:

Ich möchte noch einmal auf das Konzept von Solidarität zurückkommen. In unserem Konzept betonen Richard Detje und ich die *Asymmetrie von Herrschaft und Machtverhältnissen*. Diese Asymmetrie bewirkt, dass Interessenhandeln ein antagonistisches Handeln ist und Konflikte darauf zurückzuführen sind, dass es einen *Gegnerbezug* gibt. Und diese Asymmetrie ist ja nicht nur im Betrieb zu finden, sie durchzieht die gesamte Gesellschaft. Soweit ich die Zusammenhaltforschung und -debatte überblicke, fehlt dieser Aspekt der Berücksichtigung asymmetrischer Strukturen, die hinter den sozialen Institutionen und der ganzen Infrastruktur zu entdecken sind. Wir haben es heutzutage mit maroden Infrastrukturen zu tun, mit einem Anstieg von Ungleichheiten, mit ungleichen Teilhabemöglichkeiten, mit der rassistischen Antwort auf Desintegration usw. Das sind alles Krisenprozesse, die einen Hintergrund haben. Warum die sozialen Institutionen gegenwärtig in bestimmten Bereichen am Abgrund stehen oder marode sind, hat einen Verursachungszusammenhang. Und ich würde erwarten, dass die Zusammenhaltforschung diesen sozialen oder materiellen Hintergrund von Institutionen stärker berücksichtigt. Ich habe jedoch den Eindruck, dass sich die Zusammenhaltforschung sehr stark auf Einstellungen bezieht; also wissen will, ob die Menschen den Institutionen noch vertrauen, ob die Politik noch das Vertrauen der Bevölkerung hat usw. Dies vermeidet den Rückbezug auf die Ursachen der Krisen in den sozialen Institutionen. Von daher sehe ich die Unterscheidung von Solidarität und Zusammenhalt nicht so sehr in der Frage Handlungsebene oder Strukturebene. Das ist zum Teil schon richtig, aber die Handlungsebene, der Handlungsprozess, hat zugleich sehr viel mit einer spezifischen kapitalistischen Struktur zu tun. Und das gilt aus meiner Sicht auch für die Institutionen und deren Krisen.

Mathias Berek:

Ich möchte einen Punkt ergänzen. Nicht nur die kapitalistische, eigentlich jede komplexe Gesellschaft ist immer, wie es Berger und Luckmann formuliert haben, eine Konstruktion am Rand des Chaos, des Zusammenbruchs und wird letztlich durch so etwas wie Sinnwelten zusammengehalten. Wenn wir von der Handlungseigenschaft von Solidarität ausgehen, geht es in die Zukunft gerichtet eher um das, was Bini Adamczak als *Beziehungsweisen* bezeichnet hat. Also was sind die Beziehungsweisen, die sich in der Gesellschaft vorgestellt werden, um zu einer gerechteren und besseren Gesellschaft zu kommen? Was sind *ethische Grundlagen*, die zu solidarischem Zusammen- oder Miteinanderhandeln führen könnten? Zusammenhalt dagegen würde sich dann eher strukturell an die Institution, an den Staat richten – als Forderung, Zusammenhalt zu erhalten, indem die Grundlagen einer integrierten Gesellschaft entweder geschaffen oder erhalten werden; als Forderung, keine sozioökonomische Ungleichheit oder Spaltung in einer weiteren Radikalisierung zuzulassen, Infrastrukturen zu erhalten oder ausgrenzende und spaltende Phänomene, die strafrechtlich unter Volksverhetzung gefasst werden, wie Antisemitismus, Rassismus und so weiter, konsequent zu bekämpfen.

Berthold Vogel:

Es war nicht meine Absicht, die Begriffe Solidarität und Zusammenhalt gegeneinander zu positionieren. Mir geht es vielmehr um die Frage, welchen Nutzen diese Termini beim soziologischen Nachdenken über Gesellschaft und für die empirische Sozialforschung haben. Warum kann es sinnvoll sein, sich einerseits des Solidaritätsbegriffs zu bedienen, um bestimmte gesellschaftliche Prozesse und Veränderungen zu beschreiben? Und warum könnte es sich lohnen, dabei den Zusammenhaltsbegriff nicht zu opfern, weil er an anderer Stelle nutzbringend sein könnte, um gesellschaftliche Wirklichkeit und gesellschaftliche Veränderungen zu erkennen? Die genannten Kritikpunkte nehme ich gerne auf. Und einen Punkt möchte ich bekräftigen. Dass gesellschaftliche Machtverhältnisse eine ganz zentrale Rolle spielen und der Zusammenhaltsbegriff etwas machtentleert zu sein scheint, sehe ich ebenfalls als ein Problem. Zusammenhalt trägt wenig Konnotation in Richtung Macht- und Herrschaftsverhältnisse. Das agonale, konfliktbezogene Potenzial schwingt im Begriff der Solidarität deutlich stärker mit; bis hin zu der Frage des gesellschaftlichen Fortschritts im Übrigen. Was das angeht, ist der Zusammenhaltsbegriff auf den ersten Blick ein eher konservativer Terminus, der Bestehendes beschreibt. Aber ich bin der Auffassung, dass man den Zusammenhaltsbegriff, gerade weil er ein Strukturbegriff ist, gut um Machtfragen anreichern kann. Indem man fragt, wie diese Strukturen zustande kommen und wer Verantwortung dafür trägt. Die Verantwortungsfrage scheint mir ganz wesentlich zu sein. Und auch hier unterscheiden sich beide Begriffe substantiell. Zusammenhalt impliziert *gesellschaftliche Verantwortungszusammenhänge*, was ich dem Solidaritätsbegriff nicht unterstellen würde. Insofern ist der Zusammenhaltsbegriff wiederum wichtig, weil er einen Anteil von öffentlicher Verantwortung in sich trägt.