

Heiner Heiland - Martin Seeliger

Betriebliche Öffentlichkeiten im Strukturwandel als Ausgangspunkt einer Demokratisierung der Arbeit?

Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft Nr. 39 | Dezember 2022



**FORSCHUNG
& TRANSFER**

Herausgeber:

Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen
Postfach 33 04 40
28334 Bremen

Bestellung:

Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)
- Geschäftsstelle -
Tel.: +49 421 218-61704
iaw-info@uni-bremen.de

1. Auflage 2022
ISSN: 2191-7264

Institut Arbeit und Wirtschaft

Heiner Heiland und Martin Seeliger

**Betriebliche Öffentlichkeiten im Strukturwandel als
Ausgangspunkt einer Demokratisierung der Arbeit?**

Kurzfassung

Ausgehend von Jürgen Habermas' Argumentation im Strukturwandel der Öffentlichkeit zielt der Text auf eine Etablierung eines Konzeptes arbeitspolitischer Öffentlichkeit. Im Strukturwandel von Globalisierung und Digitalisierung dienen als Beispiele der Arbeitskreis 'Internationale Solidarität' im Volkswagen-Konzern sowie die Rider-Arbeit in der Logistikbranche.

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG	6
2	ARBEIT UND ÖFFENTLICHE VERNUNFT IN DER KRITISCHEN THEORIE	7
3	ÖFFENTLICHKEIT IN GLOBALISierter UND DIGITALISierter ARBEIT	10
	3.1 Die InterSoli-Gruppe als Motor der Transnationalisierung betrieblicher Öffentlichkeit..	10
	3.2 (Digitale) Öffentlichkeiten in der Plattformarbeit	14
4	FAZIT	17
5	LITERATUR	18

1 Einleitung

Als einer ihrer profiliertesten Vertreterinnen der Gegenwart erscheint die Erneuerung der Kritischen Theorie für Nancy Fraser (2021: 227) eine „geradezu entmutigende Aufgabe.“ Hätten es zumindest in den 1920er Jahren die Umstände der Arbeiterbewegung „emanzipatorische Bestrebungen“ (ebd.) ermöglicht, am „Programm des Sozialismus“ anzusetzen, sehe sich die politische Linke heutzutage einer „Erschöpfung utopischer Kräfte“ ausgesetzt.

Dass die Klassenstruktur kapitalistischer Gesellschaften und die allgemeine Bedeutung von Erwerbsarbeit im Vergesellschaftungsprozess einen zentralen Bezugspunkt Kritischen Theoretisierens darstellen, kann in der Rezeption klassischer Beiträge (Horkheimer/Adorno 1987; Marcuse 2004) als gesicherte Erkenntnis gelten. „Alle Menschen“, so bemerkt etwa Marcuse (1982: 241), „sind frei, aber die Mechanismen des Arbeitsprozesses beherrschen die Freiheit aller.“ Trotz dieser Betonung der Relevanz von Erwerbsarbeit stellen die konkreten Verlaufsmuster arbeitspolitischer Prozesse – also der politischen Regulierung von und Mobilisierung in Bezug auf (Erwerbs-)Arbeit – in der Kritischen Theorien einen Gegenstand von untergeordneter Bedeutung dar.

Aus Sicht einer politischen Theorie, die republikanische, liberale und soziale Verständnisse von Demokratie als komplementäre Perspektiven auf eine legitime Ordnung moderner Gesellschaften unterscheidet (vgl. Seeliger/Sevignani 2021a: 10), zeigt sich, dass in der Kritischen Theorie über weite Strecken ein Übergewicht liberaler und republikanischer Perspektiven vorherrscht, die sich – von Horkheimers (1992) *Kritik instrumenteller Vernunft* über die *Dialektik der Aufklärung* (Horkheimer/Adorno 1987) bis hin zu Habermas' (1990) Untersuchung zum *Strukturwandel der Öffentlichkeit* – mit den Diskrepanzen zwischen dem Aufklärungsideal moderner Gesellschaften und deren sozialer Praxis beschäftigt. Mit ihren Studien zur Dynamik proletarischer Öffentlichkeit (Negt/Kluge 1972) sowie der konkreten Ausprägung betrieblicher Öffentlichkeiten (Schmidt/Weick 1975) haben Vertreter der zweiten Generation Kritischer Theorie diese zunehmend idealistisch orientierte Demokratietheorie (oder auch: Kulturkritik) ihrer Vorgänger einer materialistischen Rückbindung unterzogen. An diese Arbeiten schließen wir im vorliegenden Artikel an, indem wir die arbeitssoziologischen Potenziale zur Analyse aktueller Entwicklungen in diesen Konzepten herausarbeiten.

Als zentrale Sequenzen gesellschaftlichen Wandels, der sich auch (oder vor allem) im Feld der Erwerbsverhältnisse abzeichnet, bilden die Globalisierung und die Digitalisierung der Produktion, Leistungserstellung und Verteilung den Rahmen unserer Analyse. Die Internationalisierung der Wirtschaft mündete im Laufe der letzten Jahrzehnte in einer grenzüberschreitenden Organisation von Wertschöpfungsketten. Für Gewerkschaften und Betriebsräte übertrug sich diese Internationalisierung in eine Zunahme des Wettbewerbs zwischen Unternehmen und Unternehmenseinheiten (Seeliger 2018). Einer allgemeinen sozialwissenschaftlichen Einsicht zufolge erfordert die arbeitspolitische Gestaltung derart internationaler Erwerbsverhältnisse die Mobilisierung von Lohnabhängigen (beziehungsweise deren Repräsentant:innen) im internationalen Rahmen. Neue Herausforderungen ergeben sich gleichzeitig im Zuge der Digitalisierung der Wirtschaft, was sich in konzentrierter Form im Feld der Plattformarbeit widerspiegelt. Dabei gehen tendenziell prekäre Beschäftigungsbedingungen mit zunehmender Heteronomie sowie einem Defizit arbeitspolitischer Gestaltungsfähigkeit der Beschäftigten einher (Heiland 2020). Während Plattformen häufig eine „Rhetorik der Partizipation“ (Kirchner/Matiaske 2020: 108) nutzen, um öffentliche Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen, weisen die Arbeitsbeziehungen in plattformvermittelten Unternehmensstrukturen rigide und autoritäre Verlaufsmuster auf. Beide Entwicklungen verstehen wir im Folgenden als Sequenzen eines Strukturwandels betrieblicher Öffentlichkeiten.

Mit dieser Transformation von Erwerbsarbeit geht ein Moment der Schwächung der Machtpotenziale abhängig Beschäftigter einher und damit eine Bedrohung der sozialen Elemente der Demokratie. Die anschließend an Negt und Kluge (1972) sowie Schmidt und Weick (1975) bemühten Konzepte der proletarischen und betrieblichen Öffentlichkeit dienen als Instrumente zur Analyse der Emergenz von

Gegenmacht. Zu diesem Zweck stellen wir Befunde aus zwei Forschungsprojekten vor – eines zur Geschichte des Arbeitskreises ‚InterSoli‘ aus dem VW-Konzern und eines zu plattformvermittelten Arbeitsverhältnissen. Damit folgen wir der These, wonach das Konzept proletarischer und insbesondere betrieblicher Öffentlichkeit es vermag, Kritische Theorie wieder besser in die Lage zu versetzen, eigensinnige sowie utopisch-emanzipatorische Bestrebungen erkennen zu können. Im Folgenden diskutieren wir zuerst das Konzept der Öffentlichkeit und die Rolle von Arbeit in der Kritischen Theorie. Im Anschluss wenden wir das Konzept der betrieblichen Öffentlichkeiten auf die zwei untersuchten Gegenstände an und resümieren abschließend die gewonnenen Erkenntnisse.

2 Arbeit und öffentliche Vernunft in der Kritischen Theorie

Zur Zeit ihrer Entstehung in den 1920er Jahren fokussierte die Kritische Theorie auf die fordistische Gesellschaftsformation. Stand in den ersten Jahrzehnten ihres Bestehens noch die Frage im Zentrum, warum die Lohnabhängigen – wider besseren Wissens ihrer marxistischen Vertreter:innen – die Revolution nicht mit der notwendigen Konsequenz verfolgen wollten, rückte mit dem Aufstieg des Faschismus das Scheitern der sozialistischen Arbeiterbewegung im 20. Jahrhundert in den Fokus.

Vom Blickpunkt der Demokratietheorie lässt sich die thematische Fokussierung verstehen als Überrepräsentation republikanischer und liberaler Elemente in der Programmatik Kritischen Theoretisierens. Während die freie Entfaltung (vermeintlich) mündiger Bürger (liberales Demokratieideal) sowie die prozedurale Korrektheit politischer Verfahren (republikanisches Demokratieideal) hier als Gegenstand der Kritik in den Mittelpunkt rücken, bleiben betriebliche Herrschaft im Produktionsprozess sowie dessen verteilungspolitische Aspekte als Zielgrößen sozialer Demokratietheorien weitgehend un(ter)thematisiert.¹ Dies ist auch als Folge eines „Arbeitsbegriffs, der mit Emanzipationserwartungen überfrachtet war“ (Ganßmann 1990: 229) und angesichts einer ausbleibenden Revolution und sogar regressiven Tendenzen der Arbeitenden unweigerlich scheiterte. Als Folge dessen wendete sich die Kritische Theorie von der Produktionssphäre in den meisten Fällen ab. So kritisieren Bonß und Honneth (1982: 20), dass „ein empirisch verwendbares Konzept der industriellen Arbeit“ im Rahmen der Kritischen Theorie nicht entwickelt worden sei, was weitestgehend allgemein für Arbeitsprozesse und -zusammenhänge gilt. Diese inhaltliche Leerstelle lässt sich mit Beerhorst (2019: 1045) nicht zuletzt darauf zurückführen, dass die Arbeiterbewegung mit ihren Interessenorganisationen in der Kritischen Theorie einerseits „als entscheidende Kraft der Demokratisierung und Emanzipation“ gilt, im (post-)fordistischen Kapitalismus aber gleichzeitig als „mit den herrschenden Mächten verwobenen“ erscheint.

Einen „frühen Abschied vom Proletariat“ markiert für Steinert (2007: 14) die *Dialektik der Aufklärung*. Die zu Beginn der 1940er Jahre im kalifornischen Exil verfasste Aufsatzsammlung thematisiert die (Un-)Möglichkeit gesellschaftlicher Emanzipation unter Bedingungen einer regressiven Modernisierung. Getrieben durch fordistische Produktivkräfte und beseelt von (jedoch nur vermeintlicher) Rationalität, so schließen Horkheimer und Adorno, vollziehe sich soziale Modernisierung als „Unterwerfung alles Natürlichen unter das selbstherrliche Subjekt“ (Horkheimer/Adorno 1987: 271). Arbeit als Form der Naturbeherrschung ist damit nicht länger elementarer Teil „gesellschaftliche[r] Befreiung, sondern bestenfalls sozialtechnologischer Rationalisierung“ (Ganßmann 1990: 228). Während die technologischen und geistesgeschichtlichen Rahmenbedingungen eine befreite Gesellschaft zwar ermöglichten, würde deren Verwirklichung gleichzeitig durch eine kulturindustrielle Zurichtung der öffentlichen Vernunft verstellt.

¹ Eine vernichtende Kritik des revolutionären Potenzials der Frankfurter Schule übt Lukács (2021: 325) in seinem Aphorismus zum ‚Grand Hotel Abgrund‘: „Diese Literatur erfüllt für die Bourgeoisie ihren Zweck vollkommen, wenn durch sie eine Schicht der Intelligenz, die infolge der Einwirkungen der ökonomischen und der Kulturkrise zum Feind und Verächter der gegenwärtigen Gesellschaft geworden ist, davon abgehalten wird, aus dieser ihrer Feindschaft und Verachtung wirkliche praktische Konsequenzen zu ziehen.“

Eine Weiterführung dieses Gedankenganges findet sich in Jürgen Habermas' Anfang der 1960er Jahre erschienenen Untersuchung zum *Strukturwandel der Öffentlichkeit*. In seiner Studie rekonstruiert Habermas die Entwicklung politischer Öffentlichkeit seit dem 17. Jahrhundert in Westeuropa (aktuell siehe Seeliger/Sevignani 2021b). Im Zuge ihrer Modernisierung etablierten westliche Demokratien die politische Öffentlichkeit als Ort der Ordnung sozialer Probleme nach Relevanz und Lösbarkeit. Als „Sphäre der zum Publikum versammelten Privatleute“ vermittelt sie – manifestiert in „Tischgesellschaften, Salons und Kaffeehäuser“ – zwischen Parlament und Zivilgesellschaft (vgl. Habermas 1990: 154).

Indem Habermas einen normativen Idealtyp politischer Öffentlichkeit ihrer realen Entwicklung gegenüberstellt, schlägt seine Untersuchung eine Brücke zwischen empirischer und theoretischer Demokratieforschung. Öffentlichkeit erscheint damit zugleich als „ein anspruchsvolles normatives Konzept und auch ein konkret analysierbares Phänomen“ (Brinkmann/Heiland 2021: 115). Eine zentrale Voraussetzung für die soziale Konstruktion demokratischer Öffentlichkeit stellt mit Habermas (1990: 156) das „Prinzip des allgemeinen Zugangs“ dar. „Eine Öffentlichkeit“, führt er (ebd.) weiter aus, „von der angebbare Gruppen eo ipso ausgeschlossen wären, ist nicht etwa nur unvollständig, sie ist vielmehr gar keine Öffentlichkeit“. Auch „wirtschaftliche Abhängigkeiten“, legt er schließlich dar, „dürfen im Prinzip nicht wirksam sein; Gesetze des Marktes sind ebenso suspendiert wie die des Staates“. Die Diskrepanz zwischen dem normativen Ideal und der empirischen Praxis markiert laut Habermas einen weiteren Entwicklungsbedarf demokratischer Modernisierung.

Gegenüber der Dialektik der Aufklärung betont Habermas in der zweiten Auflage seiner Studie die Vernunftspotenziale öffentlicher Deliberation, die moderne Gesellschaften auch unter Bedingungen funktionaler Differenzierung, sozialer Ungleichheit und kultureller Heterogenität aufweisen. Trotz einer weitgehenden kulturindustriellen Überlagerung demokratischer Willensbildung erscheint ihm eigenständige Meinungsbildung als Grundlage demokratischer Entscheidungsfindung weiterhin als möglich – vorausgesetzt das Mediensystem genießt eine gewisse Schonung gegenüber dem Einfluss privater Profitinteressen. Allerdings spielt Arbeit auch bei Habermas eine nachrangige oder gar vernachlässigte Rolle, die sich für ihn erstens aus dem vermeintlichen Ende der Arbeitsgesellschaft ergibt (Habermas 1985: 99) und sich zweitens konzeptionell durch seine Studien zieht und in einer dualistischen Trennung von Arbeit und Interaktion mündet, mit der eine Fokussierung auf kommunikatives Handeln in letzterer Sphäre einhergeht (Elbe 2014; Ganßmann 1990; Heiland et al. 2022).

Eine klassenpolitische Komplementierung erfährt Habermas' Theorie bürgerlicher Öffentlichkeit durch Oskar Negt und Alexander Kluge. Als Vertreter einer zweiten Generation Kritischer Theorie, welche Acikgötz (2014: 9) als „zerstrittene Interpretationsgemeinschaft“ charakterisiert, führen die beiden den Debattenstrang zu den Vernunfts- und Demokratisierungspotenzialen der modernen Gesellschaft aus einer materialistischen Perspektive auf die realen Praktiken öffentlichen Vernunftsgebrauch in der alltäglichen Lebenswelt fort. Gegenüber Habermas konstatieren sie (1972: 7) eine „Dialektik von bürgerlicher und proletarischer Öffentlichkeit“, mit dem Ziel, „den Fetischcharakter der Öffentlichkeit zu erkennen und einen materialistischen Begriff der Öffentlichkeit zu entwickeln“ (ebd.: 8).

Aus einer empirisch informierten Perspektive rekonstruieren Negt und Kluge in ihrer Untersuchung den Kontext „proletarischen Lebens“ (ebd.: 10) als Rezeptions- und Konstruktionszusammenhang politischer Öffentlichkeit. Im Sinne der bereits in den 1950er Jahren von Popitz, Bahrdt und anderen (1976) durchgeführten Arbeiterbewusstseinsstudien ergibt sich der gesellschaftliche Erfahrungszusammenhang aus der Arbeits- und Reproduktionserfahrung der Lohnabhängigen. Die „Gebrauchswerteigenschaften von Öffentlichkeit“ (Negt/Kluge 1972: 17) dienen Negt und Kluge zu Folge nicht nur zur Legitimation demokratisch-kapitalistischer Gesellschaftsordnungen, sondern transportieren auch die Möglichkeit ihrer Überwindung.

Die bürgerliche Öffentlichkeit überlagert als Teil des bereits von Adorno und Horkheimer in der Dialektik der Aufklärung konstatierten „Verblendungszusammenhangs“ die Erscheinung des Kapitalismus als hierarchische, ungerechte und überwindbare Produktionsweise als „gigantisches, kumuliertes ‚Privatinteresse‘“ (Negt/Kluge 1972: 26). Neben irreführenden Bedürfnissen, deren Übernahme die

Institutionen der modernen Konsumgesellschaft ihren Mitgliedern nahelegen, sichert eine Diskrepanz zwischen formalen Rechten und deren praktischer Ausschöpfung den Bestand der sozialen Ordnung. Die Arbeiter, so beschreiben die Autoren (ebd.: 94), „werden zum Beispiel auf die volle Ausschöpfung eines Rechtsweges verwiesen, der für sie unpraktikabel ist“. Die Entstehung proletarischer Öffentlichkeit als „Gegenöffentlichkeit“ (ebd.: 162f) ist gleichzeitig an die politische Mobilisierung von Arbeitergegenmacht gebunden.²

Die Ebene des Betriebs als konkretem Ort, an dem Leistungserstellung und Arbeitserfahrung durch die Überführung von Arbeitskraft in Arbeit stattfinden, widmen auch Negt und Kluge in ihrer Untersuchung keine vordergründige Aufmerksamkeit (Heiland et al. 2022). Sie beschränken ihre Analyse arbeitsweltlicher Öffentlichkeiten vor allem auf das Betriebsverfassungsgesetz und dessen enge Rahmung von Betriebsversammlungen. Produktionsöffentlichkeiten sind demnach auf formale Kommunikation und deren Medien begrenzt, so dass die beiden Autoren konstatieren, dass im Spätkapitalismus der 1960er Jahre „die sogenannte *Betriebsöffentlichkeit* überhaupt nicht mehr als ‚Öffentlichkeit‘ darstellbar“ sei (Negt/Kluge 1972: 95, Herv. i. O.). Als ein „durch Werkschutz, öffentliche Gewalt und behauptete Rechtsinstitute geschützte[r] *Arkanbereich*“ (ebd.) folgen die in ihr unterhaltenen Kommunikationsprozesse den Prinzipien bürgerlicher Eigentums- und Verfügungsrechte.

Diese Leerstelle wird von Schmidt und Weick (1975) mit ihrem Text zur Konstitution betrieblicher Öffentlichkeiten gefüllt. Sie untersuchen alltägliche Formen von Publizität in Unternehmen „als Möglichkeit der Artikulation der proletarischen Interessen und des Austauschs proletarischer Erfahrungen unter den gegenwärtigen Bedingungen des Produktionsprozesses und der Vorherrschaft einer bürgerlichen Öffentlichkeit“ (ebd.: 467). Damit begegnen sie einem Problem, welches Buchstein (2019: 216) als „institutionentheoretische[s] Defizit der traditionellen Kritischen Theorie der Frankfurter Schule“ bezeichnet. Schmidt und Weick nehmen verschiedene institutionalisierte Formen proletarischer Öffentlichkeit in den Blick, wie zum Beispiel Werkszeitungen, Flugblätter oder Gewerkschaftsorgane und konstatieren, dass solche Arten plebejischer Publizität und Klassenkämpfe sich wechselseitig bedingen und dabei weder antizipierbar sind, noch sich automatisch aus kapitalistischen Widersprüchen ergeben (Schmidt/Weick 1975: 478).

Zusammenfassend lässt sich bis hier hin festhalten, dass Habermas einen starken Begriff von Öffentlichkeit etabliert und diese als zentrale Sphäre demokratischer Gesellschaften identifiziert und konzeptualisiert. Öffentlichkeit bezeichnet demnach nicht nur „kommunikative[n] Lärm“ (Eder 2003: 106), sondern einen Prozess durch den sich Vernunft herausbildet und Herrschaft sich rationalisiert und gezwungen wird sich zu legitimieren. Im Anschluss daran arbeiten Negt und Kluge den Klassen- und Herrschaftscharakter von Öffentlichkeit heraus und betonen zugleich ihr emanzipatorisches Potenzial, das sie als entscheidend kennzeichnen um eine gesellschaftliche Transformation und letztendlich eine proletarische Öffentlichkeit zu erreichen. Wie gezeigt und an anderer Stelle ausführlich dargelegt (Heiland et al. 2022), vernachlässigen sowohl Habermas als auch Negt und Kluge das Feld der Arbeit. Schmidt und Weick hingegen eruieren die Möglichkeiten der Interessenartikulation der Beschäftigten durch betriebliche und gewerkschaftliche Medien und Praktiken und verbinden auf diesem Weg das kritische Potenzial von Öffentlichkeitstheorien mit einer Analyse von Arbeit und stärken damit zugleich die Verbindung von Kritischer Theorie und arbeitspolitischen Prozessen.

Brinkmann et al. (2022) schließen an diesem Punkt an und aktualisieren diesen eingeschlafenen Diskursstrang um ein Konzept betrieblicher Öffentlichkeiten. Exemplarisch entwerfen und analysieren sie drei verschiedene Ausprägungen von Öffentlichkeit im betrieblichen Kontext, die jeweils ein umkämpftes Terrain darstellen. In den Fokus kommt demnach erstens *institutionalisierte Mitbestimmung*, die im Rahmen verbriefter Rechte der Beschäftigten Öffentlichkeiten etabliert, die beispielsweise und in erster Linie von Betriebsräten gestaltet werden. Zugleich zeigen sich gerade hier

² Hierfür identifizieren die beiden (1972: 162f) dreierlei Voraussetzungen: Das „Interesse der Produzentenklasse“ muss erstens als „treibende Kraft“ wirken. Zweitens muss eine „Verkehrsform [...] herstellbar sein, die die besonderen Interessen der Produktionsbereiche und das Ganze der Gesellschaft aufeinander bezieht“. Und drittens „dürfen die von der zerfallenden bürgerlichen Öffentlichkeit ausgehenden hemmenden und zerstörenden Einflüsse nicht übermächtig sein“.

Effekte der Refeudalisierung. Denn mit der Nutzung von Leiharbeit und ähnlichen Strategien wird auch der betriebliche Demos rekonfiguriert, sodass nur noch privilegierte Teile der Beschäftigten aktiv wie passiv an Mitbestimmung und Öffentlichkeiten partizipieren. Zweitens legen Brinkmann et al. dar, dass Öffentlichkeit nicht notwendigerweise emanzipatorisch wirkt, sondern im Rahmen von *situativ gewährter Partizipationsangebote* auch instrumentellen Charakter aufweisen kann und damit eher einer Scheinöffentlichkeit gleicht. So wird zum Beispiel in jüngeren unternehmenskulturellen Strategien Beteiligung propagiert, die auf die Aktivierung der stillen Reserven der Beschäftigten abzielt und zugleich den Kern der betrieblichen Prozesse von effektiver Mitbestimmung abschirmt. Und drittens existieren *unstrukturierte, eigensinnige betriebliche Öffentlichkeiten*, die auf der Ebene der alltäglichen Interaktionen der Beschäftigten verortet sind. Da diese zugleich elementare Aspekte effektiver Arbeitsprozesse darstellen, sind sie nur begrenzt von Unternehmensleitungen zu unterdrücken und treten auch angesichts umfassender Kontrollstrategien auf. Mit Eigensinn werden in diesem Kontext die selbständige Mobilisierung von Handlungsfähigkeit und konkretem politischen Einfluss verstanden, die unabhängig von oder gegen die Betriebs- und Unternehmensleitung beziehungsweise die etablierten Vertretungsorgane im Rahmen von Graswurzelinitiativen entstehen.

Auf Basis dieses Konzepts betrieblicher Öffentlichkeiten lässt sich sowohl der emanzipatorische Anspruch Habermas' Öffentlichkeitskonzept bewahren als auch dessen Realisierung empirisch untersuchen. Organisationsinterne Öffentlichkeiten können demzufolge auch instrumentellen Charakter aufweisen und in erster Linie einer effektiveren Vernutzung von Arbeitskraft dienen, aber ebenso geht mit ihnen die Möglichkeit eigensinniger bis hin zu widerständiger Kommunikation einher, die emanzipatorische Praktiken zur Folge haben kann. Wie wir im Folgenden zeigen, eignet sich die Perspektive betrieblicher Öffentlichkeiten um sowohl Herrschaft im Arbeitsprozess zu analysieren, insbesondere aber um emanzipatorische Praktiken und Potentiale zu identifizieren.

3 Öffentlichkeiten in globalisierter und digitalisierter Arbeit

Arbeit unterliegt einem fortlaufenden Strukturwandel und damit auch die ihr eigenen Öffentlichkeiten. Zwei zentrale Entwicklungen der letzten Jahre und Jahrzehnte sind die Globalisierung und die Digitalisierung. Während erstere den Ort, also das „Wo“, der Produktion tangiert, nehmen digitale Technologien vor allem auf den Arbeitsprozess selbst Einfluss, also auf das „Wie“. Sowohl Globalisierung als auch Digitalisierung verändern oft nicht nur die Randvariablen von Produktionsprozessen, sondern auch die organisationale Struktur der Unternehmen selbst.

Wie wir im Folgenden darlegen, führen beide Prozesse zu einem Strukturwandel betrieblicher Öffentlichkeiten. Zur Darstellung desselben werfen wir zwei empirische Schlaglichter anhand derer exemplarisch die Relevanz, die Prozesse und der Wandel organisationsinterner Öffentlichkeiten hervortritt. Konkret diskutieren wir die Transnationalisierung betrieblicher Öffentlichkeit durch die ‚InterSoli‘ Gruppe des VW-Konzerns und anschließend die Hürden und Möglichkeiten digitaler Öffentlichkeiten im Rahmen von plattformvermittelter Arbeit.

3.1 Die InterSoli-Gruppe als Motor der Transnationalisierungen betrieblicher Öffentlichkeit

Die Geschichte der Internationalisierung des Volkswagenkonzerns lässt sich mit Pries (2008: 64) in drei Phasen gliedern. Als „distributionsorientierter multinational-fokaler Konzern“ zentrierten sich die Aktivitäten nach dem Zweiten Weltkrieg um den Wolfsburger Stammsitz. Im Sinne einer „regional gegliederten Arbeitsteilung“ (Widuckel 2001: 333) eröffnete der Konzern drei überseeische Werke in Brasilien (1953), Südafrika (1956) und Mexiko (1964). Mit der Ausweitung bestehender und dem Aufbau weiterer Auslandsstandorte trat VW ab den 1970er Jahren als „produktionsorientierte[r] multinational-globaler Konzern“ (Pries 2008: 67) in eine zweite Entwicklungsphase ein. Die Profitstrategie zielte hierbei auf die intensivere Erschließung der nationalen Absatzmärkte der Niederlassungsländer. Gleichzeitig ermöglichte eine immer engere Koordination innerhalb des Konzernnetzwerks die Nutzung

zunehmend international verteilter Produktions- und Beschäftigungsressourcen, deren Struktur jedoch weiterhin ein signifikantes soziotechnisches Nord-Süd-Gefälle aufwies. Die Internationalisierung der Produktion und der daraus folgende Standortwettbewerb wurden hiermit zum Problem für die Verteidigung nationaler Beschäftigungsstandards durch die Gewerkschaften. Seit Mitte der 1990er Jahre befindet sich Volkswagen nach der von Pries (2008) vorgeschlagenen Abfolge im Übergang zu einem transnationalen Konzern, in dem die Beziehungen zwischen den Werken immer weniger um den Hauptsitz zentriert verlaufen.

Arbeitspolitisch betrachtet ist Volkswagen insofern besonders, als dass das auf Grund der Nazi-Vergangenheit des Unternehmens erlassene VW-Gesetz den Vertretern im Aufsichtsrat und damit auch dem Betriebsrat weitreichende Mitbestimmungsrechte einräumt. Eine aktive Rolle der IG Metall speist sich aus dem über 95 Prozent liegenden Organisationsgrad der Beschäftigten. Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass auch internationale Vertretungsarbeit sich weitgehend „unter deutschen Vorzeichen“ (Haipeter 2000: 460) gestaltet. Neben den institutionalisierten Gremien im Europäischen Betriebsrat und im Weltkonzernbetriebsrat finden sich im Kosmos der grenzüberschreitenden Interessenvertretung bei VW auch eine gewerkschaftliche getragene Vertretungsarbeit jenseits der offiziellen VW-Strukturen. Deren besondere Bedeutung betonen der ehemalige erste Bevollmächtigte der Wolfsburger IG Metall und heutige VW-Betriebsrat Frank Patta und Frederick Speidel (2011: 2), indem sie bemerken, „dass die institutionalisierte Interessenvertretungsarbeit im Europäischen- und Welt-Konzernbetriebsrat VWs ohne entscheidende Legitimierung und Impulse durch gewerkschaftliche Netzwerkarbeit ‚von unten‘ weder entstanden wäre noch weiter existieren könnte.“

Mitte der 1970er Jahre war das internationale Konzernnetzwerk gezeichnet durch starke Diskrepanzen zwischen den Arbeits- und Beschäftigungsstandards der Zentrums- und Peripherie-Standorte. Da die Fertigungsaktivitäten an den deutschen Standorten zu dieser Zeit jedoch keinen unmittelbaren Verlagerungsrisiken ausgesetzt waren, herrschte für die Vertretungsorgane kein unmittelbarer Handlungsdruck.

Gleichzeitig, und hierin liegt ein bemerkenswertes Moment der Internationalisierungsgeschichte der Interessenvertretung bei VW, blieben die gesellschaftlichen Bedingungen, unter denen VW vor allem in Brasilien und Südafrika produzierte, von den deutschen Repräsentanten nicht unbemerkt. Dass sowohl unter der südafrikanischen Apartheid als auch der brasilianischen Militärdiktatur massive Menschenrechtsverletzungen als institutionelle Bestandteile der nationalen Produktionssysteme wirkten, „rief“, wie Patta und Speidel (2011: 5) weiter berichtet, „die IG Metall auf den Plan“ und führte zu ersten persönlichen Kontakten zwischen dem VW-Gesamtbetriebsratsausschuss und Gewerkschaften den beiden Ländern.

Ein grundlegendes Problem war der Informationsaustausch, der für die deutschen Vertreter über das Management organisiert war. Kommunikationskanäle mit den lokalen Beschäftigten bestanden gleichzeitig nur in geringem Umfang. Sprachbarrieren oder gängige Zensurpraktiken im Telefon- und Postverkehr erschwerten den Austausch weiter. Um diesem Problem zu begegnen, stellte der Betriebsrat eine Reihe von Vertretern aus dem Aufsichtsrat und Gesamtbetriebsrat ab, Informationen über die Situation an den beiden Standorten zu sammeln. Auf der Funktionärebene verdichtete sich eine internationalistische Programmatik auf der 1979 vom Gesamtbetriebsrat, der IG Metall und dem Internationalen Metallgewerkschaftsbund organisierten „Internationalen Arbeitnehmerkonferenz“, auf dem der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats Siegfried Ehlers sich wie folgt äußerte:

„Wir Arbeitnehmer erwarten vom Management als Minimum, dass an jedem Standort des VW-Konzern in der Welt die gewählten Vertreter der Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften als Verhandlungspartner anerkannt werden. Wir verlangen als weiteres Minimum, dass die Gewerkschaftsarbeit innerhalb und außerhalb der Betriebe, ganz gleich in welchem Land, von keinem Manager mehr behindert wird. Wir Gewerkschafter aus der Bundesrepublik Deutschland nehmen von dieser Konferenz mit auf den Weg, dass wir als Vertrauensleute, als Betriebsratsmitglieder und als Arbeitnehmervertreter keine Ruhe geben werden. Das Management muss mit uns und der IG Metall rechnen.“ (vgl. IG Metall Wolfsburg 2002).

Eine Komplementierung erfuhr das offizielle Engagement durch eine Reihe von Graswurzelaktivist:innen aus dem Umfeld der Wolfsburger IG Metall. Die Gründung der Basisinitiative ‚InterSoli‘ geht hierbei zurück auf zwei Seminare, die im Winterhalbjahr 1982/83 von Betriebsräten,

Vertrauensleuten und einfachen Mitgliedern in der Heimvolksschule Hustedt durchgeführt wurden. Neben den internationalen Aktivitäten des VW-Konzerns wurden hier vor allem auch die Arbeits- und Lebensbedingungen in den Ländern der Auslandsstandorte thematisiert. Besonders ein Rollenspiel, das die rassistischen Segregationsmuster der südafrikanischen in den 1970er Jahren zum Gegenstand hat, sensibilisierte die Teilnehmer für die Unterdrückungserfahrungen ihrer südafrikanischen Kolleg:innen. „Wir spielten die Situation in einer fruit company nach. Nach einem Zufallsprinzip wurden die Teilnehmer in weiße Aufseher und schwarze Inhaftierte aufgeteilt und auch so behandelt“, berichtet Wolfgang Schulz. Teilnehmer Karl Morgenstern erzählt: „Ich war ein ‘Schwarzer’ auf Arbeitssuche und wurde von dem ‘Weißen’ immer wieder abgewiesen. Das war schon eine seltsame Situation“ (IG Metall Wolfsburg 2002).

In der Mittagspause wurde das Spiel fortgeführt. Nachdem einigen „Weißen“ reguläres Essen, anderen „Schwarzen“ aber nur eine Schüssel mit Reis serviert worden waren, verließen diese wütend die Tagesstätte, um im nahegelegenen Ort ein Restaurant zu besuchen. „Die Situation ist eskaliert, und genau das hat gegessen“ berichtet ein beteiligter Kollege (ebd.). In der Folge der Erlebnisse auf der Schulung gründet sich das InterSoli-Netzwerk im Schnittpunkt von VW, IG Metall sowie Angehörigen der internationalistischen Linken aus Niedersachsen.

Teilweise analog zur Historie des Konzerns lässt sich auch die Geschichte von InterSoli in drei Phasen gliedern (vgl. Haipeter 2019: 167ff). In einer ersten Phase widmete sich das Netzwerk der Akquise von Informationen über die Lage an den Auslandsstandorten. Was zu Zeiten digitaler Kommunikation nahezu banal erscheinen mag, stellte die Aktivist:innen in den frühen 1980er Jahren vor grundlegende Probleme. Neben Eindrücken, die sich über Bücher, Filme oder Radiosendungen vermitteln ließen, war eine unmittelbare Kommunikation damals nur per Telefon oder Faxgerät möglich. Doch auch organisationsbedingte Abstimmungsprobleme erschwerten die grenzüberschreitende Koordination, wie einer IG-Metall-Vertreter erläutert, trotz modernster Technik:

„Dann kam das Fax, und mit dem Fax stellte sich die Frage: darf die Fabrikkommission in Brasilien direkt dem Betriebsrat am Hauptsitz faxen, oder muss die Fabrikkommission dem brasilianischen Gewerkschaftshaus faxen. Das Gewerkschaftshaus faxt dann dem Vorstand der IG Metall in Frankfurt. Da wurde lang darüber diskutiert.“

Dass die Gewerkschafter an den Auslandsstandorten ihre deutschen Kollegen als Kooperationspartner anerkannten und deren Unterstützung – etwa in Form von Spenden, aber auch Schulungen und Beratungen – willkommen hießen, lag nicht zuletzt daran, dass diese nicht als „Vormund“ (Haipeter 2019: 170) auftraten, sondern die lokalen Gegebenheiten ernst nahmen und für Transparenz im Kommunikationsprozess sorgten. Die Glaubwürdigkeit von Intersoli gegenüber den lokalen Gewerkschaften der Auslandsstandorte wurde außerdem von der Tatsache gestützt, dass sie von der IG Metall und nicht vom Unternehmen finanziert wurden. Eine besonders intensive Unterstützung leistete das Netzwerk bis in die 1990er Jahre gegenüber den Shop Stewards im Uitenhager Werk in Südafrika und der zuständigen Metallgewerkschaft. Den Sonderstatus des Unternehmens betont auch Bolsmann (2007: 107) in seiner historischen Rekonstruktion folgendermaßen: „Volkswagen is the only automobile company in South Africa where significant long-term relationships developed between the black trade union within the subsidiary and the trade union and works councils in Germany.“

Nachdem bereits im Jahr 1976 eine erste Reise des VW-Gesamtbetriebsausschusses nach Brasilien dazu diente, dass sich die deutschen VW-Arbeiter ein Bild von den Bedingungen machen konnten, unter denen ihre Kollegen an ausländischen Standorten arbeiteten, führte ein ähnlicher Trip eine Delegation von VW-Vertretern 1980 nach Südafrika, wo man sich angesichts der als rassistisch wahrgenommenen Praktiken am sowie jenseits des Arbeitsplatzes rasch auf einen Bedarf an grenzüberschreitender Solidarität einigte. Einen wesentlichen Beitrag zur internationalen Mobilisierung gegen das Apartheid-Regime leistete InterSoli in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat Anfang des Jahres 1980 durch die Einladung John Gomomo´s nach Deutschland. Auf einer Betriebsversammlung in Wolfsburg sprach der Repräsentant der damals noch verbotenen Metallarbeitergewerkschaft *Congress of South African Trade Unions* auf einer Betriebsversammlung vor 10.000 Beschäftigten. (IG Metall 2002: 23). Ein frühes Problembewusstsein äußert auch der damalige Gesamtbetriebsratsvorsitzende Siegrid Ehlers in einem Artikel in der Frankfurt Rundschau vom 17.4.1980:

„Wenn wir über betriebliche Verhältnisse, die Arbeitsbedingungen insbesondere der farbigen und schwarzen Kollegen, diskutieren, dann müssen wir selbstverständlich den Betrieb in seinem gesellschaftlichen und politischen Zusammenhang sehen“ (zitiert nach Doleschal/Dombois 1982: 368). Vor diesem Hintergrund stellten IG Metall, InterSoli und der Betriebsrat vier zentrale Gleichstellungsforderungen auf, die im Prinzip den Kern der 15 Jahre später als ‚Affirmative Action Policy‘ als nationale Rechtsprechung verabschiedeten Regelungen darstellen:

1. „Der Informationsfluß zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung muß verbessert werden. Es kann nicht akzeptiert werden, daß zum Beispiel Entlassungen, wie sie absatzbedingt Ende 1977 vorgenommen werden mußten, nicht beraten und abgestimmt wurden. Auch größere Investitionsvorhaben und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten sollten besprochen werden.“
2. „Den Mitgliedern des Komitees muß sowohl von seiten der Geschäftsleitung als auch von den unmittelbaren Vorgesetzten und Meistern jede Unterstützung für ihre Arbeit gewährt werden. Die Arbeit der Arbeitnehmervertreter muß akzeptiert und Einwände bei anstehenden Entscheidungen berücksichtigt werden.“
3. „Die Aus- und Weiterbildung der Nichtweißen muß fortgeführt und noch verstärkt werden, da sie die Grundlage der gleichrangigen Eingliederung in den Betrieb und die Basis für Aufstiegsmöglichkeiten bildet.“
4. „Die noch bestehenden Rassentrennungen in Kantinen, Wasch- und Umkleieräumen müssen schnellstens beseitigt werden“ (ebd.: 368)

Um Unterstützung der Gewerkschaften an den ausländischen Standorten leisten zu können, hat der Arbeitskreis InterSoli seit den 1980er Jahren vier zentrale Aufgabenfelder abgedeckt: Die Sammlung von Informationen über die gesellschaftliche und (arbeits-)politische Situation vor Ort, den Aufbau von Vertrauen und persönlichen Kontakten, Vermittlung der gewonnenen Einsichten an Kollegen in Deutschland sowie den Austausch über lokale Streikaktivitäten (vgl. Patta/Speidel 2011: 7). Die InterSoli-Arbeit hat sich damit als genuiner Bestandteil der arbeitspolitischen Repräsentation im Umfeld von Volkswagen etabliert – sogar so weit, dass Wolfsburg als einzige Verwaltungsstelle befugt ist, unabhängig vom IG Metall Vorstand zu agieren. Historisch betrachtet erfüllt die Gruppe für die Internationalisierung des Konzerns und seiner Interessenvertretung, wie Rüb (2000: 25) bemerkt, eine „Scharnierfunktion“.

Mit den 1990er Jahren und der Gründung des Eurobetriebsrats und des Weltkonzernbetriebsrats beginnt auch die zweite Entwicklungsphase des Arbeitskreises. Die Komplementierung der internationalen Vertretungsstruktur brachte InterSoli nicht nur um ihre Zentralstellung. Mit der zunehmenden Parallelproduktion rückte an die Stelle der vorwiegend karitativen Unterstützungsleistungen die Moderation eines Unterbietungswettbewerbs zwischen den Standorten, welcher durch die Akquise weiterer Überseewerke und die Plattformstrategie im Produktionssystem weiter angefacht wurde. Seit Februar 2002 gibt es innerhalb des Netzwerkes außerdem eine ‚Arbeitsgruppe Mittel- und Osteuropa‘, die einen Schwerpunkt auf die Fertigungsaktivitäten in den neuen Mitgliedsländern seit der EU-Osterweiterung legt. Den Eintritt in eine dritte Phase markiert schließlich der Korruptionsskandal und die mit ihm verbundene Ablösung der leitenden Betriebsräte. Die Restrukturierung der internationalen Vertretungsarbeit sollte hier unter Beteiligung der IG Metall geschehen und die Gründung gewerkschaftlicher Basisnetzwerke unterstützen, die vom Betriebsrat unterstützt dessen transnationale Arbeit komplementieren sollten.

Vor dem Hintergrund der Entwicklungen der letzten Jahrzehnte stellt sich die Frage, inwiefern die gezielte Unterstützung und Schaffung von Öffentlichkeit im transnationalen Rahmen auch als Strategie zur Bewältigung von Problemen fungieren kann, die sich aus dem internationalen Vergleich von Lohnkosten, Effizienz und Produktivität ergeben. Wie an anderer Stelle (Seeliger 2016) gezeigt, vollzieht sich unter Bedingungen internationaler Standortkonkurrenz sowie im Übergang zu co-manageriellen Vertretungsformen auch ein Formwandel internationaler Solidarität. Besonders anschaulich zeigt dies der südafrikanische Fall. Während unter der Apartheid eine klare Konfliktkonstellation ohne unmittelbare Konkurrenzbeziehungen die solidarische Zusammenarbeit nahelegte, zeichnet sich die aktuelle Konstellation durch eine ungleich hohe Komplexität aus. Während die südafrikanischen Vertreter als Maßstab der Zusammenarbeit noch die von InterSoli geprägte Beziehung zu den deutschen Vertretern hinzuziehen, orientieren sich diese heute erstens im globalen Konzernnetzwerk (d.h. vor allem in

Richtung China) und zweitens an neuen Maßstäben der Kooperation, die die Vergabe von Fertigungsaufträgen zumeist an spezifische arbeitspolitische Konzessionen knüpft.

Ungeachtet dieser Frage zeigt sich, dass InterSoli zu Beginn der 1980er Jahre als Resultat eigensinnig handelnder Akteure entstand. Die Transnationalisierung der arbeitspolitischen Öffentlichkeit von unten komplementierte hier die offizielle Mitbestimmungsstruktur des VW-Konzerns getrieben durch uneigennützig-solidarische Motivation engagierter Beschäftigter.

3.2 (Digitale) Öffentlichkeiten in der Plattformarbeit

Digitalisierung bezeichnet einen technologisch induzierten sozio-ökonomischen Wandel. Im Zusammenhang damit werden einerseits Produktivkraftsprünge erwartet (Brynjolfsson/McAfee 2014) und andererseits wird vor umfassender Überwachung gewarnt (Zuboff 2018). Zugleich erhoffen sich andere, inkludierende und demokratisierende Effekte durch digitale Öffentlichkeiten (Shirky 2011). Auch Arbeitsprozesse stehen besonders im Fokus von Digitalisierung. Eine prägnante Form digitalisierter Arbeit ist die Distribution, Organisation und Bewertung von Arbeit durch Plattformen, genannt Plattformarbeit. In deren Rahmen vermitteln Plattformen eine diverse Bandbreite einzelner Aufträge an Individuen – von Personenbeförderung über Textproduktion bis hin zu einfachen Kleinstaufgaben. Digitalisierung wirkt für diese neue Art der Arbeitsorganisation als Ermöglichungsbedingung und zugleich zentrales Kontrollinstrument, das die kleinteilige und automatisierte Steuerung der Arbeitsprozesse erlaubt. Dies wirkt sich auch auf die Konstitutionsbedingungen betrieblicher Öffentlichkeiten aus. Plattformarbeit ist von diversen Formen der Fragmentierung geprägt, die kollektives Interessenhandeln der Arbeitenden erschweren (Heiland 2020; 2021a).

Für das Entstehen plebejischer Öffentlichkeiten sind insbesondere räumliche und technologische Fragmentierung relevant. Erstens ist Plattformarbeit weitestgehend delokalisiert. Sie findet zwar an spezifischen Orten statt, doch diese sind entweder im Fall von rein digital zu erbringender Arbeit über den Globus verteilt (Crowdwork) oder sie streckt sich über zwar begrenzte aber großflächige urbane Räume (meist Dienstleistungstätigkeiten). Es existiert damit kein einheitlicher Arbeitsplatz. Stattdessen wird ein solcher durch die Anzahl der Arbeitenden multipliziert. Folge dessen ist eine Reduktion sozialer Beziehungen und eine Isolation der Beschäftigten, sodass Öffentlichkeit unter diesen nicht entstehen kann. Zweitens ist Plattformarbeit von algorithmischem Management geprägt, im Rahmen dessen Arbeitsprozesse automatisiert zugewiesen und bewertet werden. Informationen, Kommunikation und Arbeitsprozesse werden dadurch formalisiert und menschliche Interaktionen minimiert (Heiland 2018; Lee et al. 2015). Während traditionelle Arbeitsprozesse den Austausch der Beschäftigten untereinander ermöglichen und dieser oft sogar notwendig ist, tritt im Fall von algorithmischem Management face-to-interface Kommunikation an die Stelle von face-to-face Kontakten. Darüber hinaus basiert die „Infrastruktur der Partizipation“ (Beer 2013: 53) auf Technologien, über deren Design die Plattformen die alleinige Souveränität inne haben. In der Folge sind betriebliche Öffentlichkeiten in Plattformarbeit unwahrscheinlich und prekär. Gegenläufig dazu senken digitale Technologien aber auch Kommunikationsbarrieren und ermöglichen Online-Öffentlichkeiten und damit Austausch und Vergemeinschaftung von räumlich verteilten Individuen oder gar die Organisation kollektiver Proteste (Beyer 2014; Cohen/Richards 2015; Tufekci 2017; Wood 2015).

Die Rolle betrieblicher Öffentlichkeiten im Rahmen von Plattformarbeit ist abhängig von der konkreten Art dieser neuen Arbeitsform. Mit Blick auf räumlich ungebundene Crowdwork zeigt sich, dass die Beschäftigten auf den Plattformen selber nur selten Gelegenheit zu Austausch haben. Kolleg:innen sind meist nicht kontaktierbar bzw. stellen eine direkte Konkurrenz dar und Kommunikation mit Auftraggeber:innen wird oft algorithmisch überwacht, sodass Preisabsprachen oder der Entzug der

Geschäftsbeziehung von der Plattform verhindert wird (Heiland 2019).³ Trotzdem herrscht oftmals ein reger Austausch unter den Beschäftigten in diversen Online-Foren außerhalb der Plattformen (Brawley/Pury 2016; Lehdonvirta 2016; Ma et al. 2018) – Yin et al. (2016) zufolge läuft 90% der Kommunikation der Crowdworker über solche Kommunikationskanäle. Diese dienen vor allem dem wechselseitigen Informationsaustausch. Es werden Fragen von Anfänger:innen beantwortet und Probleme diskutiert. Die Foren ersetzen in vielen Fällen selbstorganisiert den Support der Plattformen. Außerdem werden auf diesem Weg die Funktionsweisen der Algorithmen, die die Arbeitsprozesse organisieren, von den Arbeitenden diskutiert (Bucher et al. 2021; Lehdonvirta 2016; Wood et al. 2018). Solch ein „sense-making“ von Algorithmen sowie der Strukturen der Plattformen dient den Arbeitenden, um ihre Strategien anzupassen und damit ihr Einkommen zu erhöhen und Suchkosten sowie Arbeitsintensität zu verringern. Weniger im Fokus der Diskussionen steht hingegen die kollektive Artikulation von Interessen gegenüber den Plattformen. Dies wird auch erschwert durch die häufig anzutreffende Fragmentierung der Online-Foren entlang nationaler Grenzen (Lehdonvirta, 2016; Wood et al., 2018; Yin et al., 2016), was die Etablierung transnationaler Netzwerke unter den Beschäftigten gegenüber den global agierenden Plattformen erschwert. Festhalten lässt sich, dass die Crowdworker zumindest teilweise in der Lage sind, die räumliche Fragmentierung mittels betrieblicher Online-Öffentlichkeiten zu überwinden. Durch ihre Vernetzung und den Austausch sind sie weniger vereinzelt und doch bleibt ihre grundlegende Individualisierung bestehen. Denn die betrieblichen Öffentlichkeiten in der Crowdwork werden in erster Linie instrumentell genutzt, um die eigenen Verdienstmöglichkeiten und das Bestehen auf den Plattformen sicherzustellen und zu verbessern. Das gemeinsame freie Räsonieren und kritische Erörtern ist unüblich, sodass diese Foren nur potentiell aber nicht faktisch dem emanzipatorischen Anspruch Habermas' Begriff von Öffentlichkeit in Anschlag bringen.

Anders ist es in der plattformvermittelten Kurierarbeit, einer weit verbreiteten Form lokal gebundener Plattformarbeit, in der betriebliche Öffentlichkeiten eine zentrale Rolle spielen (Brinkmann/Heiland 2021). Gegenstand dieser Art der Arbeit ist der Transport von Mahlzeiten in urbanen Zentren von Restaurants zu Privatpersonen durch Kurier:innen. Diese Art der Beschäftigung ist prekär und umfassend digital kontrolliert, aber auch Gegenstand von Widerständen und kollektiven Protesten (Heiland 2020; 2021b; 2021c). Auch hier findet eine umfassende Steuerung des Arbeitsprozesses mittels algorithmischem Management statt, das die Aufträge zuweist, deren Informationen nur sukzessive den Arbeitenden übermittelt und die Ausführung überwacht. Absprachen und Kommunikation unter den Ridern, wie die Kurier:innen genannt werden, ist damit überflüssig und durch algorithmische Organisation ersetzt: „Eigentlich ist es im Prozess nicht vorgesehen, dass die Fahrer sich treffen oder großartig miteinander kommunizieren“, beschreibt einer der Fahrer die vereinzelt Arbeitsweise. Nur in Ausnahmefällen ist es möglich, den Support der Plattform zu kontaktieren. Trotz dessen herrscht ein reger Austausch unter den Ridern von denen in einer Umfrage nur 7% angeben, nicht miteinander in Kontakt zu stehen, und 61% sogar sehr häufig oder oft kommunizieren. Hintergrund ist, dass die Rider sich im Arbeitsalltag in oft frequentierten Restaurants oder in den Zentren der Lieferzonen treffen, wo sie sich bei Leerlauf bereithalten sollen. Außerdem sind auch hier Online-Chats von Relevanz. Diese wurden ursprünglich oft von den Plattformen selber eingerichtet, um auf diesem Weg den Ridern die Möglichkeit zu geben, Informationen und Ratschläge untereinander auszutauschen und somit Fragen und Probleme selbstorganisiert zu lösen. Die Unternehmen etablierten damit gezielt betriebliche Öffentlichkeiten um die Fragmentierung der Rider aufzuheben. Deren Funktion war vonseiten der Plattformen aber instrumentell und zielte auf reduzierte Kosten für etwaige Supportbeschäftigte ab. Es zeigt sich aber, dass solche organisationsinternen Öffentlichkeiten nicht auf ihren instrumentellen Charakter zu beschränken sind und eigensinnige und widerständige Aspekte mit sich bringen.

Während eine der in Deutschland aktiven Plattformen dezentrale Chatgruppen organisierte, die von dafür eingesetzten Rider Captain verwaltet wurden, implementierte eine andere Plattform eine

³ Eine spezifische Form betrieblicher Öffentlichkeit wurde auf der Plattform *Amazon Mechanical Turk* durch die Homepage und das dazugehörige Browserplugin „Turkopticon“ etabliert. Werden Arbeitende üblicherweise einseitig von Auftraggeber:innen bewertet, können sie mittels dieser Funktion Gegenbewertungen vornehmen und somit die vonseiten der Plattform implementierte Asymmetrie nivellieren. Diese betriebliche Öffentlichkeit ist demnach instrumentell und funktional beschränkt.

Chatfunktion in der App, durch die die Rider mit einzelnen oder auch allen Kolleg:innen kommunizieren konnten. Beides erwies sich als funktional. Doch der allgemeine Chat führte auch zu öffentlich geführten Diskussionen der Rider über die Arbeitsbedingungen und Erwägungen, Betriebsräte zu organisieren. An diesem Punkt nutzte die Plattform ihre technologische Souveränität und löschte zuerst einige der kritischen Kommentare und deaktivierte später den gesamten Chat, um ihn durch eine Alternative zu ersetzen, die nur den Kontakt zum Support und nicht mehr zu anderen Ridern erlaubte. Bereits zuvor gab es vereinzelte autonome Chatgruppen der Rider außerhalb der Plattform, die in der Folge intensiv genutzt wurden und zu denen zahlreiche weitere hinzukamen. Damit etablierten die Rider Kommunikationskanäle fern der Kontrolle der Plattformen. Analog entwickelten sich auch zahlreiche solcher Chatgruppen bei der anderen Plattform, da die dortigen Rider den von der Unternehmensseite eingerichteten Gruppen misstrauten, beziehungsweise an Kommunikation über einen funktionalen Austausch hinaus interessiert waren. Als Resultat entwickelten sich und existieren bis heute eine große Anzahl von Chatgruppen, die meist lokal auf einzelne Städte, Stadtviertel, spezifische Kreise von Kolleg:innen (z.B. nach Nationalität oder Freundschaften) begrenzt sind, oder auch überregionale, die deutschlandweiten Austausch ermöglichen und in denen sich mitunter eine dreistellige Anzahl an Ridern beteiligen. Alle bisher existierenden Betriebsräte sowie die zahlreichen und medial sehr präsenten Proteste der Rider gingen weitestgehend aus diesen kritischen betrieblichen Öffentlichkeiten hervor.

Der analysierte Fall der plattformvermittelten Kurierarbeit zeigt, dass betriebliche Öffentlichkeiten ein elementarer Teil in Unternehmen sind, der einen effizienten und selbstorganisierten Arbeitsprozess unterstützt. Einmal etabliert lassen sie sich aber nicht auf instrumentelle Aspekte beschränken, und sie sind nur schwerlich steuerbar. Ihnen inhärent ist ein Überschuss an Eigensinn, der die Möglichkeit freier Kommunikation und damit kritischer Reflektion bis hin zu kollektivem Widerstand mit sich bringt. Damit stellt sich die Frage, warum in der plattformvermittelten Kurierarbeit kritische betriebliche Öffentlichkeiten existieren und auf die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen Einfluss nehmen,⁴ wohingegen in der ortsungebundenen Plattformarbeit zwar selbstorganisierte Öffentlichkeiten entstehen, doch diese vor allem einen instrumentellen Charakter aufweisen. Erklärende Variable ist vor allem die unterschiedlich ausgeprägte Fragmentierung der Arbeitenden. Wie gezeigt, sind für die zwar räumlich verteilten aber doch lokal gebundenen Rider Online-Öffentlichkeiten von hoher Relevanz. Diese sind ein wertvoller Ersatz für den nur begrenzt möglichen analogen Austausch im Arbeitsalltag. Ausgangspunkt für die Online-Kommunikation ist in der Regel aber die Tatsache, dass die Rider im Arbeitsalltag aufeinandertreffen. Neue Kolleg:innen werden in der Regel nicht ohne vorherigen analogen Austausch in kritische Chatgruppen aufgenommen. Anders herum dienen die Chats auch der Anbahnung und Vertiefung von Kontakten in der Freizeit: „Wir haben kein gemeinsames Arbeitsende, das uns erlaubt, zusammen ein Feierabendbier trinken zu gehen. Das müssen wir selber organisieren – durch die Chats“, erläutert ein Rider. Im Kontrast dazu ist die räumliche Fragmentierung von Crowdworkern weitaus ausgeprägter. Wood et al. (2018: 100) zufolge gaben 78 Prozent der befragten Arbeiter:innen von lokal unbegrenzten Plattformen an, dass sie kaum oder nie face-to-face mit Kolleg:innen in Kontakt treten und falls doch, basierten die analogen Kontakte auf zuvor etablierten Beziehungen. Damit treten die Hürden online vermittelter (betrieblicher) Öffentlichkeiten in den Blick. Digitale Technologien erhöhen die Quantität von Kommunikation aber nicht notwendigerweise auch deren Qualität. Die Verbindungen von Individuen nimmt durch Chatgruppen oder soziale Netzwerke zu (Grieve et al. 2013), wodurch auch kollektives Handeln neue Möglichkeiten erlangt (Shirky 2011; Tufekci 2017). Doch eine damit verbundene Erzeugung von Vertrauen und Commitment ist herausfordernd, da online Gemeinschaften nur schwache Verbindungen erzeugen und allein darauf basierendes kollektives Handeln meist weniger effektiv ist (Beyer 2014). Im Kontrast dazu erweisen sich face-to-face Kontakte als erfolgreicher.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass betriebliche Öffentlichkeiten auch und gerade in digitalisierten Arbeitskontexten von Relevanz sind. Digitalisierung senkt zugleich die Hürden Öffentlichkeiten zu etablieren und steigert die Herausforderungen, diese nicht nur instrumentell, sondern

⁴ Anzumerken ist, dass kritische betriebliche Öffentlichkeiten in lokal gebundener Plattformarbeit weitaus üblicher sind – wie auch Proteste der Arbeitenden allgemein – aber plattformvermittelte Kurierarbeit zugleich als Epizentrum von Widerständen (Joyce et al. 2020: 3) eine Sonderrolle einnimmt (Heiland 2020: 30ff.).

auch kritisch zu nutzen. Denn Öffentlichkeit ist nicht per se emanzipatorisch im Sinne Habermas', und in Unternehmen kann sie auch ebenso zur effektiveren Verwertung von Arbeitskraft dienen. Außerdem zeigt sich, insbesondere angesichts algorithmischen Managements, dass durch die digitale Organisation der Arbeitsprozesse und die damit einher gehende Digitalisierung der Kommunikation der Beschäftigten die Hoheit über die jeweiligen Medien besonders relevant ist, da deren Strukturen und Mechanismen in der Regel von den Unternehmen definiert werden.

4 Fazit

Betriebliche Öffentlichkeiten sind sowohl Medium als auch bedeutendes Konfliktfeld der Arbeitspolitik in Unternehmen. Auch wenn sie mitunter instrumentell genutzt werden, ist ihnen durch ihren kommunikativen Charakter eine rationalisierende Tendenz inhärent, die (betriebliche) Herrschaft in Frage stellt. Betriebliche Öffentlichkeiten sind damit ein effektives Instrument der Selbstermächtigung der Beschäftigten, die sich auf diesem Weg vergemeinschaften sowie ihrer Konflikte und Ziele bewusst werden können. Dies ist die Vorbedingung für die effektive Artikulation und Durchsetzung von Interessen, was ebenso mittels und in der Sphäre betrieblicher Öffentlichkeiten verortet ist. Wie dargelegt zeigt sich dies auch und insbesondere angesichts wesentlicher Trends gegenwärtiger Arbeitsprozesse – Globalisierung und Digitalisierung. Konfrontiert mit einer zunehmend global verteilten Produktion entstand bei VW mit InterSoli eine Gruppe, die es vermochte sich mit Unternehmensteilen in anderen Ländern zu vernetzen. Resultat war ein transnationales Netzwerk, das in der Lage war, arbeitspolitischen Einfluss auf die Strategien des Unternehmens auszuüben. Betriebliche Öffentlichkeit erwies sich in diesem Fall als effektives Instrument zur innerorganisationalen Realisierung fortschrittlicher Inhalte.

Ambivalenter ist das Bild im Fall der Plattformarbeit. Räumlich verteilt und durch algorithmisches Management vereinzelt erleben Plattformarbeiter:innen eine ausgeprägte Fragmentierung, die Interaktionen zwischen ihnen verhindern. Trotz dessen erlauben ihnen digitale Kommunikationsmöglichkeiten in Form von Foren und Chats betriebliche Öffentlichkeiten außerhalb der jeweiligen Plattformen zu etablieren. Als Keimzelle kollektiven Handelns wirken diese Öffentlichkeiten allerdings nur im Fall starker Bindungen, die solidarisches Handeln ermöglichen und wechselseitige Verbundenheit vermitteln – was insbesondere in lokal verorteter Plattformarbeit der Fall ist. Während die dargelegten Fälle in erster Linie erste Schlaglichter sind, die naturgemäß nicht das ganze und breite Spektrum globalisierter und digitalisierter Arbeitsorganisationen und -prozesse abdecken, deuten sie auf die Relevanz betrieblicher Öffentlichkeiten.

Betriebliche Öffentlichkeiten sind vor allem für die Kritische Theorie eine gewinnbringende Perspektive, die erlaubt, deren Leerstelle hinsichtlich des Feldes der Arbeit zu schließen. Wie dargelegt vernachlässigt Kritische Theorie das Feld der Arbeit. Damit bleibt nicht nur ein großer Teil der Lebensrealität der Menschen unbeachtet, sondern zugleich eine breite Palette widerständiger und emanzipatorischer Bestrebungen. Denn auch wenn Arbeit nicht mehr den Archimedischen Punkt für sich beanspruchen kann, von dem aus die Emanzipation der Gesellschaft in den Blick gerät, und neben sie mittlerweile zahlreiche weitere soziale Fragen getreten sind, so ist wider früherer Erwartungen das Ende der Arbeitsgesellschaft nicht absehbar. Im Gegenteil nehmen Umfang von Arbeitszeit und arbeitender Bevölkerung stetig zu, sodass die Produktionssphäre weiterhin von zentraler Relevanz ist und die Lebensführung der Menschen prägt. Strebt die Kritische Theorie an, „die wirtschaftlichen Aktivitäten wieder in den Verfügungshorizont der gesellschaftlichen Willensbildung zurückzuholen“ (Honneth 2016: 32), ist die Perspektive betrieblicher Öffentlichkeiten von besonderem Interesse. Sie bietet der Kritischen Theorie erstens einen analytischen Zugang zur Produktionssphäre, der darin existierenden Formen betrieblicher Herrschaft sowie den Kämpfen und emanzipatorischen Bestrebungen der Beschäftigten. Während in der arbeits- und industriesoziologischen Forschung nicht selten vorrangig die formalen Institutionen der Arbeitspolitik untersucht werden und damit die Wirksamkeit des Betriebsverfassungsgesetz reifiziert wird (Trinczek 2010: 844), kommen mit betrieblichen Öffentlichkeiten insbesondere die alltäglichen Praktiken in den Blick und damit auch die Widerstände und utopischen Momente der Arbeiter:innen.

Gleichzeitig schließt diese Perspektive an ein existierendes theoretisches Grundgerüst Kritischer Theorie an und reaktiviert eine darin verortete Debatte. Ausgangspunkt ist das frühe Werk Habermas' (1990), das Öffentlichkeit als Kern moderner Gesellschaften identifiziert und diese zugleich als normativen Fluchtpunkt und empirisch analysierbares Phänomen konzipiert. Dieses einsichtsreiche Konzept wird im Anschluss von Negt und Kluge (1972) differenziert, sodass auch plebejische Formen Anerkennung finden. Öffentlichkeit erweist sich somit als ein zentrales und zugleich umkämpftes Konfliktfeld moderner Gesellschaften. Die Rückbindung an die betriebliche Ebene durch Schmidt und Weick (1975) erlaubt die Anwendung dieses analytischen Rahmens Kritischer Theorie auf die Gegenwart und Realität von Arbeitskontexten. Orientiert an Habermas' Ideal der frei rasonierenden Individuen werden damit sowohl die demokratischen Unzulänglichkeiten der Arbeits- und Wirtschaftssphäre erkennbar als auch die Aktivitäten der Arbeitenden, diese Mängel zu überwinden. Mit der Analyse betrieblicher Öffentlichkeiten folgen wir diesem Weg, der das Konzept der Öffentlichkeit und seinen normativen Kern zum Ausgangspunkt nimmt, dieses aber materialistisch gründet und im konkreten Betriebsalltag zum Gegenstand der Analyse macht. Das Resultat ist ein Zugang der Kritischen Theorie zur Sphäre der Arbeit und dem ihr inhärenten Potential einer gesellschaftlichen Emanzipation.

5 Literatur

- Acikgöz, Muharrem (2014): *Die Permanenz der Kritischen Theorie: Die zweite Generation als zerstrittene Generationsgemeinschaft*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Beer, David (2013): *Popular culture and new media: The politics of circulation*. New York: Palgrave Macmillan.
- Beehorst, Joachim (2019): „Soziologen brauchen wir nicht“: Kritische Theorie, Arbeiterbewegung, Gewerkschaften. In: Bittlingmayer, Uwe H. et al. (Hg.): *Handbuch Kritische Theorie*. Wiesbaden: Springer, 1043-1075
- Beyer, Jessica (2014): *Expect us: Online communities and political mobilization*. New York: Oxford University Press.
- Bolsmann, Chris (2007). 'Trade Union Internationalism and Solidarity in the Struggle against Apartheid: A Case study of Volkswagen'. In: *Historical Studies in Industrial Relations* 23/24, 103-124.
- Bonß, Wolfgang/Honneth, Axel (1982): Einleitung: Zur Reaktualisierung der Kritischen Theorie. In: dies. (Hg.): *Sozialforschung als Kritik. Zum sozialwissenschaftlichen Potential der Kritischen Theorie*. Frankfurt: Suhrkamp, 7-27.
- Brawley, Alice; Pury, Cynthia (2016): Work experiences on MTurk: Job satisfaction, turnover, and information sharing. In: *Computers in Human Behavior* 54, 531-546.
- Brinkmann, Ulrich; Heiland, Heiner (2021): Rationalisierung statt Rationalität. Betriebliche Öffentlichkeiten zwischen Refeudalisierung und Revitalisierung. In: Seeliger, Martin; Seignani, Sebastian (Hg.): *Ein neuer Strukturwandel der Öffentlichkeit? Leviathan Sonderheft*. Baden Baden: Nomos, 115-136
- Brinkmann, Ulrich; Heiland, Heiner; Seeliger, Martin (2022): »Corporate Public Spheres between Refeudalization and Revitalization«. In: *Theory, Culture & Society* 39(4), S. 75-90.
- Bucher, Eliane; Schou, Peter; Waldkirch, Matthias (2021): Pacifying the algorithm - Anticipatory compliance in the face of algorithmic management in the gig economy. In: *Organization* 28 (1), 44-67.
- Buchstein, Hubertus (2019): Kritische Theorie der Politik – Max Horkheimer und Otto Kirchheimer in der Kontroverse. In: *Leviathan* 47 (2), 215-243
- Cohen, Nicola; Richards, James (2015): 'I didn't feel like I was alone anymore': evaluating self-organised employee coping practices conducted via Facebook. In: *New Technology, Work and Employment* 30(3), 222-236.

- Doleschal, Reinhard; Dombois, Rainer (Hg.) (1982): *Wohin läuft VW? Die Automobilproduktion in der Wirtschaftskrise*. Hamburg: Rohwolt.
- Eder, Klaus (2003): »Öffentlichkeit und Demokratie«. In: Jachtenfuchs, Markus/Kohler-Koch, Beate (Hg.): *Europäische Integration*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 85-120.
- Elbe, Ingo (2014): Habermas' Kritik des Produktionsparadigms. In: Rasic, Smail (Hg.): *Habermas und der Historische Materialismus*: Freiburg: Karl Alber-Verlag, 123-150.
- Fraser, Nancy (2021): Anerkennung bis zur Unkenntlichkeit verzerrt. Eine Erwiderung auf Axel Honneth. In: Fraser, Nancy; Honneth, Axel (Hg.): *Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse*. Berlin: Suhrkamp, 225-270
- Ganßmann, Heiner (1990): Kommunikation und Arbeit. Zum Arbeitsbegriff bei Habermas. In: König, Helmut, von Greiff, Bodo und Schauer, Helmut (Hg.): *Sozialphilosophie der industriellen Arbeit*. Wiesbaden: VS Verlag, 227-239.
- Grieve, Rachel; Indian, Michaelle; Witteveen, Kate; Anne Tolan, G.; Marrington, Jessica (2013) Face-to-face or Facebook: Can social connectedness be derived online? *Computers in Human Behavior* 29(3): 604–609.
- Habermas, Jürgen (1990): *Strukturwandel der Öffentlichkeit. Untersuchungen zu einer Kategorie der bürgerlichen Gesellschaft*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Haipeter, Thomas (2000): *Mitbestimmung bei VW. Neue Chancen für die betriebliche Interessenvertretung?* Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Haipeter, Thomas (2019): *Interessenvertretung bei Volkswagen. Neue Konturen einer strategischen Mitbestimmung*. Hamburg: VSA
- Heiland, Heiner (2018): Algorithmus = Logik + Kontrolle: Algorithmisches Management und die Kontrolle der einfachen Arbeit. In: Houben, Daniel und Prietl, Bianca (Hg.): *Datengesellschaft: Einsichten in die Datafizierung des Sozialen*. Bielefeld: transcript, 233-252.
- Heiland, Heiner (2019): Reversed Solutionism. Technological and Organisational Control of Crowdwork. In: *PACO* 12 (3), 640-664.
- Heiland, Heiner (2020): *Workers' Voice in Platform Labour: An Overview*. Düsseldorf: WSI.
- Heiland, Heiner (2021a): New Forms of Agency or Atomization? Gig Workers' Power Resources and Fragmentation. In: Ness, Immanuel (Hg.): *Platform Labour and Global Logistics. A Research Companion*. New York: Routledge.
- Heiland, Heiner (2021b): Controlling space, controlling labour? Contested Space in Food Delivery Work. In: *New Technology, Work and Employment* 36(1), 1-16.
- Heiland, Heiner (2021c): Neither Timeless, nor Placeless: Control of Food Delivery Gig Work via place-based Working Time Regimes. *Human Relations* 75(9), 1824-1848
- Heiland, Heiner; Seeliger, Martin; Seignani, Sebastian (2022): »Proletarische Öffentlichkeit revisited. Konzeptionelle und forschungsprogrammatische Überlegungen zum Strukturwandel arbeitspolitischer Öffentlichkeiten«. In: *Zeitschrift für theoretische Soziologie* (1-2), 85-111.
- Honneth, Axel (2016): *Die Idee des Sozialismus*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Horkheimer, Max; Adorno, Theodor W. (1988): *Dialektik der Aufklärung. Philosophische Fragmente*. München: Fischer
- IG Metall (2002): *Arbeitskreis Internationale Solidarität – Gewerkschaftsrechte sind Menschenrechte*. Wolfsburg: IG Metal
- Joyce, Simon; Neumann; Denis; Trappmann, Vera; Umney, Charles (2020) A global struggle: Worker protest in the platform economy. *ETUI Policy Brief* 2.
- Kirchner, Stefan; Matiaske, Wenzel (2020): Plattformökonomie und Arbeitsbeziehungen - Digitalisierung zwischen imaginierte Zukunft und empirischer Gegenwart. In: *Industrielle Beziehungen* 27 (2), 105-119
- Lee, Min Kyung; Kusbit, Daniel; Metsky, Evan; Dabbish, Laura (2015): Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers. In: Begole, Bo; Kim, Jinwoo; Inkpen, Kori; Woo, Woontack (Hg.): *The 33rd Annual ACM Conference*. Seoul, 1603-1612.

- Lehdonvirta, Vili (2016): Algorithms that Divide and Unite: Delocalisation, Identity and Collective Action in 'Microwork'. In: Jörg Flecker (Hg.): *Space, Place and Global Digital Work*. London: Palgrave Macmillan, 53-80.
- Lukács, Georg (2021): Grand Hotel Abgrund. In: Ders. (Hg.): *Ästhetik, Marxismus, Ontologie*. Berlin: Suhrkamp, 319-336
- Ma, Xiao; Khansa, Lara; Kim, Sung S. (2018): Active Community Participation and Crowdfunding Turnover: A Longitudinal Model and Empirical Test of Three Mechanisms. In: *Journal of Management Information Systems* 35 (4), 1154-1187.
- Marcuse, Herbert (1982): *Vernunft und Revolution*. Darmstadt: Luchterhand.
- Marcuse, Herbert (2004): *Der eindimensionale Mensch. Studien zur Ideologie der fortgeschrittenen Industriegesellschaft*. München: DTV
- Negt, Oskar; Kluge, Alexander (1972): *Öffentlichkeit und Erfahrung. Zur Organisationsanalyse von bürgerlicher und proletarischer Öffentlichkeit*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Patta, Frank; Speidel, Frederick (2011): *Der moralische Imperativ des VW-Gesetzes für die Internationale Gewerkschaftsarbeit der IG Metall*. Unveröffentlichtes Manuskript
- Popitz, Heinrich; Bahrdt, Hans Paul; Jüres, Ernst August; Kesting, Hanno 1976 [1957]. *Technik und Industriearbeit. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie*. Tübingen: Mohr
- Pries, Ludger (2008): *Die Transnationalisierung der sozialen Welt. Sozialräume jenseits von Nationalgesellschaften*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Rüb, Stefan (2000): *Weltbetriebsräte und andere Formen weltweiter Arbeitnehmervertretungsstrukturen in transnationalen Konzernen. Eine Bestandsaufnahme*. Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitspapier 27
- Schmidt, Eberhard; Weick, Edgar (1975): Betriebsöffentlichkeit, Gewerkschaftsöffentlichkeit, proletarische Öffentlichkeit. Anmerkungen zur Organisationsanalyse von bürgerlicher und proletarischer Öffentlichkeit. In: Politik und Ökonomie — autonome Handlungsmöglichkeiten des politischen Systems. In: Narr, Wolf-Dieter, S. (Hg.): *Politische Vierteljahresschrift Sonderheft*. Opladen: Westdeutscher Verlag, 467-480
- Seeliger, Martin (2018): *Gewerkschaftspolitik im 21. Jahrhundert. Internationale Perspektiven auf ein umkämpftes Terrain*. Wiesbaden: Springer
- Seeliger, Martin; Seignani, Sebastian (2021a): Zum Verhältnis von Öffentlichkeit und Demokratie. Ein neuer Strukturwandel? In: Seeliger, Martin; Seignani, Sebastian (Hg.): *Ein neuer Strukturwandel der Öffentlichkeit*. Leviathan Sonderheft. Baden-Baden. Nomos, 9-42
- Seeliger, Martin; Seignani, Sebastian (Hg.) (2021b): *Ein neuer Strukturwandel der Öffentlichkeit? Leviathan Sonderheft*. Baden Baden: Nomos
- Steinert, Heinz (2007): *Das Verhängnis der Gesellschaft und das Glück der Erkenntnis: Dialektik der Aufklärung als Forschungsprogramm*. Münster: Dampfboot
- Trinczek, Rainer (2010): Betriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen. In: Fritz Böhle, Gerd Günter Voß und Günther Wachtler (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag, 841-872.
- Tufekci, Zeynep (2017): *Twitter and tear gas: The power and fragility of networked protest*. New Haven, London: Yale University Press.
- Widuckel, Werner (2001): Globale Integration von Unternehmen und Interessenvertretung von Arbeitnehmern am Beispiel der Volkswagen AG. In: *Industrielle Beziehungen* 3, 333-340
- Wood, Alex (2015): Networks of injustice and worker mobilisation at Walmart. *Industrial Relations Journal* 46(4), 259-274.
- Wood, Alex.; Lehdonvirta, Vili; Graham, Mark (2018): Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries. In: *New Technology, Work and Employment* 33 (2), 95-112.
- Yin, Ming; Gray, Mary L.; Suri, Siddharth; Vaughan, Jennifer Wortman (2016): The Communication Network Within the Crowd. In: Jacqueline Bourdeau (Hg.): *Proceedings of the 25th International Conference on World Wide Web*, Montreal, Canada, 1293-1303.