

Predictive Risk Intelligence – Macht und Gegenmacht bei digitaler Überwachung

Tim Laumann

1. Einleitung

Der unmittelbare Anlass dieses Beitrags sind zwei Artikel in Zeitungen (Heimstädt/Dobusch 2022; Laumann 2022b), die sich beide mit dem Phänomen der »Predictive Risk Intelligence« (PRI) befassen. Damit wird eine Form der Datenanalyse bezeichnet, mit der Unternehmen »ihre Lieferketten« sichern können. Dabei werden große Datenmengen aus den sozialen Medien genutzt, um zum Beispiel Streiks voraussagen und diese umgehen zu können. Das funktioniert unter Zuhilfenahme von Künstlicher Intelligenz (KI), die große Mengen von Daten auswertet, um sie zum Beispiel mit historischen Streiks zu verknüpfen und so weitere Entwicklungen der nahen Zukunft vorausszusehen, was »wirtschaftsethische Fragen« aufwerfe (Heimstädt/Dobusch 2022). Um die von beiden beschriebene Erscheinungsebene für die gewerkschaftliche und politische Arbeit fruchtbar zu machen, habe ich die Kategorien von Integration und Repression (Opitz 1999: 227–228; Bratanovic 2012) angewendet (Laumann 2022b).

In der Diskussion um digitale Gegenmacht der Gewerkschaften ist auch die Diskussion um die wachsende digitale Macht der Kapitaleseite von Bedeutung. Kontrolle am Arbeitsplatz ist bereits ein bekanntes Problem gewerkschaftlicher Interessenvertretung, mit dem Datenaggregator PRI aber wird mehr als bisher der außerbetriebliche Bereich in den Blick genommen. Technik ist bewusst vom Kapital ins Werk gesetzt, et-

wa zur Früherkennung von Streikbewegungen, und muss so – inhaltlich und instrumentell – verstanden werden. Der Kampf um die Nutzung von Technik ist Bestandteil der Klassenauseinandersetzung. Dafür die richtigen Formen zu finden, bedarf einer Auseinandersetzung mit der Wirkung der genutzten Technologie.

Die in gewerkschaftlichen Diskussionen häufig klassenneutral als »Megatrend« verstandene Digitalisierung, die subjektlos schlicht »passiere«, wird konkret betrieblich als Zunahme von Überwachung erlebt: Werden etwa bei der Post Merkkarten für Nachsende- oder Lagerungsanträge »wegdigitalisiert«, kann ihre Bearbeitung auf dem einer Kollegin zugeordneten Scanner zu einem bestimmten Zeitpunkt erzwungen werden. Die früher bestehende Möglichkeit, solche Anträge den jeweiligen Stammzusteller:innen zu belassen, bis diese sich darum mit der nötigen Ruhe und Sachlichkeit kümmern konnten, fällt damit weg. Die Vertretung, meist also jemand mit schlechterer Stellung, muss unmittelbar handeln und wird für eventuelle Fehler auch sofort zur Verantwortung gezogen. Gefürchtete »Ansprachen« bei zu häufigen Fehlern schwächen die Stellung weiter, machen Angst vor Übernahme oder Verlängerung des Arbeitsvertrages:

»Kommen die Kollegen wieder in den ZSP, sitzt ein Kollege mit kleinem Bezirk bereits da und kontrolliert ihre Handscanner, »Check-In« heißt das Ganze und ist offiziell eine »Unterstützung«. Zur Flexibilisierung gehört die Kontrolle, weil Überforderung zu schlechter Arbeit führt. Mit den gewonnenen Daten könnten die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Oder sie werden zur Kontrolle und Aussortierung von Beschäftigten genutzt. Auf welche Idee die intelligenten Steuerer der Post wohl von sich aus kommen?« (Laumann 2022a).

Kontrolle und Überwachung finden in den Betrieben immer im Zusammenhang mit Konflikten statt: Dem Konflikt um Arbeitsbelastung, um Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen, dem um die Qualifikation und Ausbildung der Kolleg:innen. Konkret erscheint hier die Überwachung als notwendige Folge aus verschlechterten Arbeitsbedingungen, aus vermehrter und verdichteter Arbeit und aus dem Modus der indirek-

ten Steuerung, mit dem sie verteilt und organisiert wird. Das steht in scharfem Widerspruch zu dem Freiheitsgefühl während der Zustellung:

»Man hat wahnsinnig viele Freiheiten als Paketzusteller. (...) Wie du eine Tour fährst, war dir vollkommen selbst überlassen. Man hat sich das auf der Karte angeguckt und hat gesagt: Ok, jetzt fahre ich so und so, hier komme ich noch an einem schönen Dönerstand vorbei, der dann auch an der richtigen Stelle und zur richtigen Uhrzeit da ist. Dann kann man da schön sitzen. Das sind natürlich Sachen, die hat man sonst nicht. Man ist da für sich selbst, man war sein eigener Herr« (Staab 2021: 433).

Diese Erzählung stammt freilich aus einer Zeit, in der noch nicht durch das »Navi«, den Scanner und die Gangfolge vorgegeben war, wie zu arbeiten war. Diese Freiheiten gehören im Paketbereich bereits sehr weitgehend, im Postbereich mehr und mehr der Vergangenheit an. Das »Freiheitsgefühl« wird mehr und mehr zum Anreiz der indirekten Steuerung. Die Zunahme von schlechten Arbeitsbedingungen und die zunehmenden Ansätze indirekter Steuerung, die zu schärferer Überwachung nötigen, sind betrieblich meist technisch abgesichert. Um diese Absicherung, betrieblich und außerbetrieblich, geht es in diesem Beitrag. Zum Abschluss müssen wir uns auf der Grundlage zur Verfügung stehender Literatur und aktueller gewerkschaftlicher Kämpfe fragen, wie – betrieblich, gewerkschaftlich, politisch – diesem Machtzuwachs der Kapitaleseite etwas entgegengestellt werden kann. Dazu müssen zuerst der Grundwiderspruch der kapitalistischen Produktionsverhältnisse zwischen der Entwicklung der Produktivkräfte und den Produktionsverhältnissen und ihre klassenmäßige Form als Widerspruch von Kapital und Arbeit auf den Postbereich angewendet werden. Zentral bleibt die Frage, wie das Kapital die Arbeiter:innen seiner Leitung unterordnet, wie also die Steuerung der Arbeit funktioniert. In unserem Fall ist die »indirekte Steuerung« die zentrale Kategorie. Diese durch Kontrolle abzusichern, ist der Sinn digitaler Überwachungseinrichtungen wie PRI. Gegen die Überwachung und die Bedingungen, deren Ausdruck sie ist, müssen Widerstandsmög-

lichkeiten ausgearbeitet werden. Mit Anregungen zu solchen Aktionen schließt dieser Beitrag.

2. Grundwiderspruch

Im Jahr 2017 stellte der BKK-Gesundheitsreport fest, dass jede:r Beschäftigte in den Postdiensten im Durchschnitt 30,6 Tage pro Jahr Arbeitsunfähig (AU) war. Die Postbeschäftigten wiesen dabei die meisten Tage mit stationärer Behandlung auf. Sie waren auch mit 434 AU-Tagen pro 100 Beschäftigte im Krankenhaus als größte aller Arbeitergruppen vertreten. Den weiblichen Beschäftigten wurden die meisten Medikamente verschrieben, überdurchschnittlich hoch waren dabei die verordneten Tagesdosen an Antidepressiva. Ansonsten waren es vor allem Muskel- und Skeletterkrankungen, die die Postler:innen krank machen (1032 AU-Tage auf 100 Beschäftigte) (Rennert/Kliener/Richter 2017). In diesem Jahr erarbeiteten diese geschundenen Postler:innen dem Konzern einen Umsatz von 60.444 Millionen Euro, also etwas über 60 Milliarden Euro, wovon 2.835 Millionen, also fast 3 Milliarden Euro, Gewinn waren. Von diesem Gewinn, von dem die Boni für die Vorsitzenden also bereits abgezogen sind, wurden dann 2.713 Millionen, also 2,7 Milliarden Euro an die Aktionär:innen ausgezahlt (Deutsche Post AG 2017: 106). Die Arbeit, die die einen krank macht, macht die anderen reich.

Der Grundkonflikt, den wir hier beschreiben, findet auf drei Ebenen statt: Gesellschaftlich notwendige produktive Tätigkeit wird unter der Vorherrschaft kapitalistischer Aneignung betrieben. In der Produktion ergibt sich dabei der Widerspruch zwischen dem Versorgungsauftrag und den Renditezielen. Abgeleitet davon findet dann der Widerspruch zwischen der Arbeitsmenge und den absoluten Fähigkeiten der Postbeschäftigten statt und zu guter Letzt der Widerspruch, der sich auf der Ebene der Verteilung abspielt, und zwar zwischen einem Stundenlohn, der dem Mindestlohn bedrohlich näher rückt, und den Boni und Dividendenzahlungen. Diese drei Ausdrucksformen nimmt der Grundwi-

derspruch des Kapitalismus an, den wir hier anhand der Krankendaten und der Gewinne direkt und unmittelbar vor uns sehen.

In einem großen Teil der gewerkschaftlichen Literatur wird nicht von diesem Grundwiderspruch der Digitalisierung als Entwicklung gesellschaftlicher Produktivkräfte im Interesse der Kapitaleseite (vgl. Schadt 2022; Schadt 2022a) ausgegangen, sondern »die Digitalisierung« als Subjekt verstanden. Richtig dagegen formulieren Eberhardt, Müller und Schröder (2020: 11), dass

»[i]m digitalen Wandel [...] die Unternehmen Rationalisierungsprojekte auf[setzen], die Personalkosten einsparen, Arbeit standardisieren und Prozesse vereinfachen sollen. Doch dabei wird die Arbeit für die Belegschaft oft bis zu einem unerträglichen Maß verdichtet – ihre Gesundheit gerät unter die Räder.«

Gesundheitsbelastungen bei der Deutschen Post, Neuorganisation der Arbeit im Einzelhandel, Terminals in der Hafenwirtschaft, die tendenziell vollautomatisiert laufen, papierlose Verwaltungen im Rahmen von E-Government-Strategien sind Erscheinungsformen, mit denen sich Gewerkschafter:innen herumschlagen müssen (ebd.). Sie prägen an vielen Stellen die Auseinandersetzungen, die zwischen Kapital und Arbeit innerhalb der Betriebe und Verwaltungen, aber auch außerhalb geführt werden:

»Die harten Renditeziele der AG [Aktiengesellschaft, konkret ist die Deutsche Post AG gemeint; TL], erarbeitet auf dem Rücken der Belegschaft, bescheren dem Unternehmen im Fahrwasser der Digitalisierung außerordentlich negative Krankheitsdaten und hohe Gewinne. Die Sendungs- und Warenverfolgung schafft ein erdrückendes Kontrollregime« (Eberhardt/Müller/Schröder 2020: 16).

Auch bei unterschiedlichen weltanschaulichen Ausgangspunkten wird derselbe Grundwiderspruch beschrieben.

3. Kampffeld Digitalisierung

Dort, wo diese Auseinandersetzungen konkret und betrieblich ausgetragen werden, wird die unmittelbar erlebbare betriebliche Erscheinungsebene notwendig verlassen und die Interessengegensätze des Kapitalismus kommen zur Sprache (Willnecker/Bauermeister 2020), hier der Zusammenhang von Arbeitsverdichtung und dem ›harten Renditeziel‹. Die digitalen Kontrollmittel wären somit bewusst ins Werk gesetzte Instrumente der Kapitaleseite. Das ist eine richtige Teilerkenntnis gerade in Abwehr von Positionen, die »die Digitalisierung« zum Subjekt erklären (zur deutlichen Kritik dieser Positionen Schadt 2020a; Schadt 2020b; Schadt 2020c). Angesichts zunehmender Beschwerden unter anderem bei der Bundesnetzagentur (2022) darüber, dass die Deutsche Post ihrer gesellschaftlich notwendigen Grundaufgabe nicht nachkommt, während die Profite gleichzeitig steigen, zeigt sich, dass hier ein tieferer Widerspruch vorliegt, der anhand von Renditeorientierung, Arbeitshetze und Überwachung lediglich bis zur Offensichtlichkeit konkretisiert und zugespitzt wird.

Gleichzeitig ist die Entwicklung der Produktivkräfte eine Gesetzmäßigkeit der kapitalistischen Produktionsweise, aus der Konkurrenz unter den Kapitalist:innen entsteht ihre Notwendigkeit. Durch das (ebd.) beschriebene ins-Werk-setzen der Technik durch das Kapital setzt sich diese Notwendigkeit im Handeln der einzelnen Kapitalist:innen durch. Ihr individuelles Handeln ist folglich nur als individueller Ausdruck dieser Notwendigkeit zu fassen. Diesen Zusammenhang fasste Karl Marx, als er von »Charaktermasken« sprach (Marx 1977: 16, 167–168, 247). Erst in diesem – weitergehenden – Rahmen können auch die gewerkschaftlichen und politischen Gegenpositionen richtig bestimmt werden.

Mit Bezugnahmen auf Marx und Reinhard Opitz sind die Kriterien für eine ›richtige‹ Aufgabenstellung betrieblicher, gewerkschaftlicher und politischer Gegenwehr dabei dem Marxismus verpflichtet. Würde die Arbeiter:innenklasse

»in ihren tagtäglichen Zusammenstößen mit dem Kapital feige nachgeben, sie würden sich selbst unweigerlich der Fähigkeit berauben,

irgendeine umfassendere Bewegung ins Werk zu setzen. [...] Gleichzeitig, und ganz unabhängig von der Fron, die das Lohnsystem einschließt, sollte die Arbeiterklasse die endgültige Wirksamkeit dieser tagtäglichen Kämpfe nicht überschätzen. Sie sollte nicht vergessen, daß sie gegen Wirkungen kämpft, nicht aber gegen die Ursachen dieser Wirkungen; daß sie zwar die Abwärtsbewegung verlangsamt, nicht aber ihre Richtung ändert; daß sie Palliativmittel anwendet, die das Übel nicht kurieren« (Marx 1981: 151–152).

In der Anwendung auf die tägliche gewerkschaftliche Praxis bedeutet das, im Ringen um ihre Stärkung für die gewerkschaftliche Autonomie einzutreten. Autonomie ist dabei nach Deppe (1979: 98) definiert als Prozess, in dem

»Gewerkschaften [...] also in dem Maße autonom [werden], wie sie es lernen, bewußt als organisierende Zentren der Arbeiterklasse zu handeln, im großen Interesse ihrer vollständigen Emanzipation. Das kann sich nur im Prozeß der Konstitution der ›Klasse für sich selbst‹ entwickeln – einem Prozeß, der mit der Aufhebung der ›Konkurrenz der Arbeiter unter sich‹ beginnt, sich fortentwickelt in den Kämpfen für die Erringung des Koalitionsrechts zur ›Aufrechterhaltung der Assoziation‹ bis hin zur organisierten Repräsentanz der allgemeinen und vereinheitlichten Reproduktionsinteressen der Arbeit gegenüber dem Kapital und dem bürgerlichen Staat.«

Autonomie ist damit weitergehend als »Gegenmacht«, sie setzt diese aber voraus. Ohne eine Gegenmacht gegen das Kapital und seinen Staat zu bilden, können die Gewerkschaften keine Autonomie erstreiten. Umso klarer erkannt wird, dass »der Widerspruch zwischen dem Charakter der gesellschaftlichen Produktion und der kapitalistischen Aneignung [...] der Grundwiderspruch des Kapitalismus [ist]. Es ist ein antagonistischer, d.h. unüberbrückbarer Widerspruch« (Lemmitz/Schäfer 1972: 96), desto klarer können die einzelnen Teilauseinandersetzungen als Bestandteil dieses Antagonismus erkannt und richtig eingeordnet werden. Das bietet auch die Grundlage ihrer demokratischen, den objektiven Interessen der Bevölkerungsmehrheit verpflichteten Lösung.

4. Indirekte Steuerung

Die hier eingangs zitierten betrieblichen Berichte zeigen, dass die gewollte und bewusst herbeigeführte Arbeitsverdichtung vor allem durch größere Zustellbezirke und Postmengen hergestellt werden. Die Anforderungen werden – anders als durch die erwähnten Mobbing-Leitfäden – in den uns zur Verfügung stehenden Berichten eher indirekt durchgesetzt. Das Modell, dessen sich die Post dabei bedient, ist die sogenannte ›indirekte Steuerung‹. Diese ist eine Methode der Kapitalsseite, innerbetrieblich die Ausnutzung der Ware Arbeitskraft zu verbessern, den Ausbeutungsgrad zu erhöhen und dabei den Konflikt um Arbeitsbedingungen und Leistungen in die Teams zu verlagern und dort unter den Kolleg:innen lösen zu lassen sowie ihn dadurch individuell zu internalisieren. Das geschieht dadurch, dass die bisher im industriellen Bereich übliche ›direkte Steuerung‹ durch eine Hierarchie von Vorgesetzten ersetzt wird, innerbetrieblich beispielsweise in Stabliniensystemen organisiert und in modularen Systemen beispielsweise durch ›flache Hierarchien‹. In diesen flachen Hierarchien erarbeiten sich die Kolleg:innen die zu einem Auftrag gehörenden konkreten Tätigkeiten selbst und übernehmen dabei die Aufgabe, sich selbst zu leiten, ohne dabei Einfluss auf die Bedingungen nehmen zu können. Die einzige bleibende Stellschraube zwischen Anforderungen und Kapazitäten sind die eigene Leistung beziehungsweise die der Teammitglieder. Zur Zielerreichung wird der Druck also unter den Kolleg:innen weitergegeben und in die eigene Person verlagert (Glößmann/Peters 2001). Die Produktivkräfte, mit denen diese neue Organisation nötig wurde, waren vor allem die mit der ›wissenschaftlich-technischen Revolution‹ entstehenden Computertechniken. Auch diese veränderten durch ihre kapitalistische Nutzung ihre Wirkung: »Computertechnik, Internet und KI entstanden als staatlich geförderte Großtechnik. Ihre massenhafte Verbreitung im Alltagsleben ab den 1980er Jahren war dann allerdings eng mit den Finanzmärkten verbunden« (Becker 2022: 234).

Dies stellt die betriebliche Interessenvertretung und die Gewerkschaften vor neue Herausforderungen. Konflikte um »Lohn und Leistung« wurden bisher als Gegenstand innerbetrieblicher Auseinander-

setzung (Brock et al. 1969a) gesehen und auf diese Auseinandersetzungen zwischen Kapital und Arbeit, konkret zwischen deren betrieblichen Repräsentant:innen, wurde die Struktur und Anleitung der innerbetrieblichen Interessenvertretung ausgerichtet, angeleitet und teilweise ausgebildet (Brock et al. 1969b; Koopmann 1981; Renneberg 2020). Durch die Internalisierung dieser Konflikte wird die demokratische – an gemeinsamen Interessen gegenüber dem Kapital orientierte – Ausrichtung erschwert. Bewusst sind diese Theorien, entstanden in der Folge der Produktivkraftentwicklung seit den 1960er Jahren (Siemens/Frenzel 2014) darauf angelegt, gewerkschaftliche Gegenwehr und damit die Chance zur Bewusstwerdung der Interessengegensätze zu erschweren (Bueren 2022).

Diese Strategie des Kapitals trifft auf Beschäftigte, deren Arbeits- und Lebensbedingungen in den letzten Jahren ständigen Angriffen ausgesetzt waren und deren Erleben einer realen Widerstandsperspektive eher die Ausnahme denn die Regel ist. Entsprechend defensiv und resignierend sind die Erfahrungen, die das Bewusstsein dieser Beschäftigten prägen (Seppmann 2011a; Seppmann 2011b; Seppmann 2013; Dörre/Happ/Matuschek 2013). Die in konkreten soziologischen Untersuchungen gemachten Beobachtungen entsprechen dieser Herleitung: Bei klarer, teilweise scharfer Kapitalismus- und Gesellschaftskritik werden auch innerbetrieblich die Konflikte erkannt, aber nicht als Ausdruck der »draußen« herrschenden Bedingungen (Dörre/Matuschek 2013: 36). Dieser individuell nicht herstellbare Zusammenhang korrespondiert dann damit, dass im Gefolge der ›Privatisierungsorgien‹ seit Mitte der 1980er Jahre (Tofaute 1994; Brandt et al. 2008) und der Abwälzung der Krisenlasten auf die Mehrheit der Bevölkerung 2008 auch die betrieblichen und gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen diesen Zusammenhang zwischen den Bedingungen im eigenen Betrieb und denen in der Gesellschaft in immer geringerem Rahmen herstellten, wo zum Beispiel immer weniger gemeinsame Auseinandersetzungen der Beschäftigten mit dem Kapital, etwa durch gemeinsame Forderungsfindung, diese Verallgemeinerung praktisch zur Anwendung brachten. Im Gegenteil blieb im sich verschlechternden Kräfteverhältnis die Orientierung auf die ›Sozialpartnerschaft‹ erhalten und Kampfkraft

wurde weder gezielt aufgebaut noch flächendeckend genutzt, woraufhin das Kapital seine Chance nutzte und die Flächentarifstrukturen weitergehend zerschlug. Inzwischen werden die meisten Streikämpfe dauerhaft als »Häuserkämpfe« geführt (Kilroy/Müller 2021).

Gegen den eigenen antizipierten individuellen sozialen Abstieg, vermittelt durch schnellere Austauschbarkeit, verschlechterte Arbeitsbedingungen und reale Kaufkraftsenkungen, wird so zwangsläufig individuell und daher mit erhöhter Leistungsbereitschaft reagiert, daraus aber der Schluss gezogen, diese Leistungsbereitschaft auch anderen abzufordern (Dörre/Matuschek 2013: 41). Treffen diese Orientierungen auf steigende Anforderungen und nicht mehr abzufedernde Krisen und sinken gleichzeitig trotz tendenziell steigender Qualifikation die durchschnittlichen Lebensbedingungen, werden sie tendenziell unsicherer (IMSF 1980; Leisewitz 2021; Leisewitz/Lütten 2021; Leisewitz/Lütten 2022) und aus dem Fehlen einer interessenadäquaten, demokratischen Orientierung und dem steigenden Druck die Schlussfolgerung gezogen, die Konkurrenz in ihrer ausgrenzenden, beispielsweise rassistischen Form kapitalkonform zu internalisieren (Lühr 2011; Seppmann 2018). Die Auseinandersetzung mit der ›indirekten Steuerung‹ und deren Folgen für Bewusstseinsentwicklung und tendenzielle Handlungsfähigkeit ist somit nicht nur eine Frage der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung, sondern eine der demokratischen Bewegung insgesamt.

5. Neue Formen – alte Widersprüche

Die ›indirekte Steuerung‹ ist ein Beispiel, wie aus der Entwicklung der Produktivkräfte folgend neue Formen der betrieblichen Organisation entstanden:

»Mit der Weiterentwicklung der Produktivkräfte verändern sich notwendig auch die Formen des gesellschaftlichen Arbeitsprozesses. In welcher konkreten Weise sich diese Formen verändern, ist in der kapitalistischen Gesellschaftsordnung durch den Doppelcharakter des

Produktionsprozesses als Arbeits- und Verwertungsprozeß bestimmt« (Dähne/Priester 1978: 1).

Diese Veränderungen wiederum wirken, hier vorrangig individualisierend, auf das gesellschaftliche Sein und folglich auf das Bewusstsein der Beschäftigten ein. Einem so stärker verinnerlichten Arbeitsdruck kann neben dem permanenten Druck der Selbstanpassung nur die Verminderung der Arbeitsqualität entgegengesetzt werden. Das wiederum bringt die betriebliche Notwendigkeit stärkerer Überwachung hervor. Die mit der PRI mögliche Überwachung ist als Ansatz nicht neu. Anhand diverser Akteur:innen des ›Union busting‹ zeigen Werner Rügemer und Elmar Wiegand auf, dass die Bespitzelung von Gewerkschafter:innen auch außerhalb des Betriebes möglich und durchführbar ist (Rügemer/Wiegand 2017). Sie entsprechen der Praxis immer zunehmender Kontrolle bei gleichzeitiger extrem zunehmender Unsicherheit der Beschäftigten:

»US-Konzerne wie Uber, Amazon, Facebook/Meta sind mit ihren EU-weiten Subunternehmerketten die Vorreiter der digitalisierten und durch Künstliche Intelligenz beschleunigten Prekarität (gig und crowd-working, oft vertraglos, oft einseitiges anonymes Anweisungsverhältnis), zusätzlich befördert durch die Pandemie-Politik« (Rügemer 2022: 98).

Ein Vergleich zwischen der Prekarisierung bei Post und Amazon ergibt als wesentlichen Unterschied die gewerkschaftliche Gegenmacht (Laumann 2021). Die Zuspitzung von Ausnutzung der Arbeitskraft und Erhöhung des Ausbeutungsgrades, von Unsicherheit und Überwachung, erhöht, so häufig geäußerte Erwartungen, auch die Bereitschaft zur Gegenwehr. Da sich diese sowohl infolge der Schwäche der Gewerkschaftsbewegung auf politischer, häufig auch auf betrieblicher Ebene, als auch aufgrund räumlicher Entfernungen und anderer Gründe häufig online organisiert, bedarf es einer Überwachung, die über den Betrieb hinausgeht und gleichzeitig nicht den Beschränkungen staatlicher Macht, zum Beispiel der Kontrolle von Geheimdiensten oder der Abwählbarkeit der

Funktionär:innen, unterliegt. An beidem kann ob der unzureichenden Qualität dieser demokratischen Möglichkeiten begründeterweise Kritik geübt werden. Das ändert aber nichts an der Tatsache, dass die Kapitalseite zum Beispiel mithilfe von PRI vollkommen ohne diese Begrenzungen agieren kann.

Konzerne, die ein Unternehmen mit dem Einsatz einer solchen Technologie beauftragen, interessieren sich dabei vor allem für die Voraussage von Aktivitäten. Heimstädt und Dribbusch (2021a) stellen dabei ein Unternehmen vor, dass vor allem auf der Grundlage von Twitter-Daten und anderen öffentlich zugänglichen Informationen Big-Data-Sätze anlegt, aus denen per Algorithmus Ereignisse entlang der Wertschöpfungskette vorausgesagt werden können, sogar in einzelnen Betrieben. »Big Data« bezeichnet dabei eine solche Menge an miteinander verknüpften Informationen, dass Algorithmen informationelle »Leerstellen« mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit füllen können (Kühner 2020: 135).

Mit diesen Voraussagen wird Unternehmenspolitik gemacht: Postler:innen kennen diese Vorgehensweise für Fälle einer Inspektion durch die Bundesnetzagentur oder durch höhere Ebenen der Posthierarchie. Bevor die Inspektion kommt, beziehungsweise bevor die Unruhe ausbricht, werden dann die größten Missstände beseitigt. Damit kann in diesem konkreten Moment der Druck herausgenommen werden und die Grundsituation und der zugrundeliegende Widerspruch kapitalistischer Produktionsweise werden verschleiert. Gerade in Unternehmen, in denen der Widerspruch zwischen gesellschaftlicher Produktion und privater Aneignung als Widerspruch zwischen professioneller Tätigkeit in gesellschaftlichem Interesse und »weggekürzten« Mitteln besteht, wie das bei der Post objektiv und zum Beispiel in den Krankenhausstreiks sogar als gewerkschaftliche und politische Kampflosung bewusst angewendet wurde, sind solche Maßnahmen ein aktives Kampfmittel der Kapitaleseite zur Aufrechterhaltung des Status Quo.

Dieser durch Überwachung verstärkten Individualisierung entgegenzutreten, bedarf es der planmäßigen, auf längere Zeiträume angelegten gewerkschaftlichen und politischen Arbeit:

»Die Masse der abhängig Beschäftigten arbeitet heute oft isoliert, die Arbeitsbedingungen sind individualisiert, Großbetriebe wurden nicht selten in kleine Einheiten aufgeteilt und in Konkurrenz zueinander gestellt. Entscheidend ist, wie Engels früh erkannte, die Überwindung der Konkurrenz unter den Arbeitern im gemeinsamen Kampf für die Verbesserung ihrer Lage. Dies ist unter den Bedingungen des digitalen Kapitalismus und der damit verbundenen Vereinzelung in der Produktion kein mehr oder weniger spontaner Prozess. Erst wenn es gelingt, in der Praxis der sozialen und politischen Auseinandersetzungen deutlich zu machen, dass nachhaltige Verbesserungen nur im Rahmen von solidarischen Lösungen zu haben sind, kann das individualisierte Konkurrenzdenken als Basis des neoliberalen Paradigmas überwunden werden« (Goldberg 2022: 167).

6. Gegenwehr

Den oben beschriebenen Zusammenhang zwischen dem Abbau des Sozialstaats, der Schwächung von Gewerkschaften, Rassismus und der »autoritären Deformation der Demokratie« tragen solche Teile der demokratischen Bewegung auf die Straße, die es verstehen, den Kampf gegen Rechts oder seine Auswirkungen auf seine gesellschaftlichen Wurzeln zurückzuführen und entsprechende Bündnisse zu schmieden (Leisewitz et al. 2019: 95). Parallel dazu gibt es gegen Überwachung und die autoritärer werdenden Polizeigesetze regelmäßig Demonstrationen, die allerdings Ein-Punkt-Bewegungen bleiben (ebd.). Leisewitz et al. Kommen zu dem Schluss, dass die Zusammenarbeit von Protestbewegungen und betrieblichen und gewerkschaftlichen Kämpfen schwierig ist. Sie führen das vor allem auf »die von den Herrschenden kontrollierten Medien-Filter und medialen Inszenierungen« zurück:

»Für die Bundesrepublik ist charakteristisch, dass zwischen den außerparlamentarischen Protestbewegungen im öffentlich-politischen Raum und den betrieblich-gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen wenig Resonanz besteht. Die Aktivisten der Protestbewegungen im öffentlich-politischen Raum nehmen die Arbeitskämpfe selbst

dort, wo sie in ihrer Lebenswelt mit ihnen unmittelbar konfrontiert werden (Kita-Streiks, Bahn- und Poststreiks, Streiks bei Amazon usw.) kaum zur Kenntnis. Solidaritätsbekundungen für Streikende kommen ihnen kaum in den Sinn« (Leisewitz et al. 2019: 97).

Zudem sind diese explizit politischen Bewegungen auf die Großstädte begrenzt (Leisewitz et al. 2019: 90–91). Gleichzeitig ist die demokratische Bewegung, die sich gegen die Überwachung durch die Monopole und ihren Staat richtet, ein unentbehrlicher Bündnispartner der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung. In der aktiven Auseinandersetzung mit diesem müssen Gemeinsamkeiten als Kampfgrundlage erarbeitet und Differenzen erkannt und mindestens abgemildert werden.

Gewerkschaften wurden aber auch eigenständig auf dem Feld der digitalen Gegenmacht tätig: »Im Zuge der Corona-Pandemie experimentierten die Gewerkschaften zudem mit digitalen Streik- und Aktionsformen wie digitalen Streikversammlungen in der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes« (Kilroy/Müller 2021: 119).

Ein Beispiel aus den aktuellen Kämpfen:

»Am Freitag, den 22. April, wurde in den Zustellstützpunkten der Niederlassung Betrieb Kassel ein Flugblatt verteilt, in dem die Betriebsgruppen Kassel, Göttingen und Fulda zum ›Dienst nach Vorschrift‹ aufriefen. Darin wurde erklärt, dass durch die immer weiter vorangetriebene ›Ausdünnung‹ wissentlich in Kauf genommen werde, ›dass die Beschäftigten durch diese Maßnahmen sowohl psychisch wie auch physisch über ihre Belastungsgrenze kommen‹. Zudem sei durch die Corona-Pandemie die Personallage ohnehin gespannt. Der Betriebsrat habe deswegen beschlossen, in Zustellstützpunkten (ZSP), die ›ausgedünnt‹ werden, keine Überstunden zu genehmigen und keinen Einsatz an freien Tagen, ›wenn im ZSP ein Bezirk bewusst nicht besetzt ist‹. Die Beschäftigten werden aufgefordert, ›Dienst nach Vorschrift‹ zu machen, die ›Arbeitgeber‹ dazu, die Beschäftigten ›nicht zum Spielball ihrer Ziele: Der Budgeterreicherung‹ zu machen. ›Dienst nach Vorschrift‹ ist ein Kampfkonzept der Arbeiterbewegung in der Auseinandersetzung um die Arbeitsbelastung und die Arbeitsmenge. Dabei wird langsamer, aber unter Einhaltung

der gesetzlichen Regelungen gearbeitet – vor allem unter Berücksichtigung der Arbeitssicherheitsregelungen. So kann unterhalb der Ebene des Streiks Druck aufgebaut werden. Bei der Deutschen Post ist der ›Dienst nach Vorschrift‹ verbunden mit einer zentralen Aktion im Jahr 1968, in der sich die zum größten Teil verbeamteten Postler höhere Löhne erkämpften. Damals stapelten sich die Sendungen in den Betrieben. Aktuell muss um eine flächendeckende Umsetzung und Anleitung dieses Aufrufs gerungen werden. Am Freitag letzter Woche war der Erfolg bereits sichtbar: Ganze Leitzahlen brachen die Zustellung ab und die Kollegen gingen in deutlich aufrechtem Gang nach Hause« (Laumann 2022c).

Diese Aktionsform ist beispielgebend: Solche Aktionen werden nicht vorher angekündigt, sie können bei genügend digitalem ›Dauerlärm‹ betroffener Zusteller:innen, den diese in den diversen Netzwerken produzieren, auch nicht konkret genug vorausgesagt werden. Es bedarf aktiver gewerkschaftlicher Strukturen, um sie vorzubereiten, durchzuführen und umzusetzen und es bedarf folglich keiner ›digitalen‹, sondern der ganz normalen Gegenmacht, die als eine ihrer Ausdrucksformen auch das Verhalten in der digitalen Welt und als eine ihrer Gegenstände die digitale Überwachung hat. Dennoch ist diese Aktionsform auch für die aktuelle Schwäche der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung beispielgebend:

»Die alten Kollegen sammelten sich in ihrem informellen Netzwerk verbeamteter Kollegen und gingen kollektiv rauchen. Die jungen Kollegen saßen ein wenig ratlos herum, von Vertrauensleuten vor nichts zu sehen. Es brauchte die Initiative eines Einzelnen, damit sie sich zusammensetzten und berieten, wie dieser Flyer zu interpretieren sei. Sie beschlossen, die Aktion am gleichen Tag umzusetzen, kollektiv auch abzubrechen. Sehr schnell wurden die übrigen Kollegen aufgeteilt und angesprochen; bis der Frühstückswagen klingelte, um seine belegten Brötchen zu verkaufen, war allen klar, was die Aufgabe war. Den alten Kollegen schien das gleiche eingefallen zu sein. In den Diskussionen traten zwei junge Kolleginnen in ver.di ein. Eine Kollegin, die ver.di-Vertrauensfrau ist, umarmte das halbe

Team. Kollektiv zum Dienstende die Arbeit einzustellen, hat etwas Befreiendes. Aus angeblichen Datenschutzgründen hingen in einzelnen Zustellstützpunkten (ZSP) keine Dienstpläne mehr aus. Die ›Stammzusteller‹ kannten ihre, da aber immer mehr ›Springer‹ und andere Kräfte unbekannte Zustellbezirke fahren, ist einem großen Teil der Kollegen der Dienstplan nicht bekannt. Um die Aktion ›Dienst nach Vorschrift‹ durchführen zu können, ging man kollektiv zum Vorgesetzten und verlangte den Dienstplan. Kollektiv lernte man dann – in der Arbeitszeit selbstverständlich und solidarisch –, diesen auch zu lesen. Dienstanfangs- und Endzeit musste man schließlich wissen. Die Kollegen kamen nun zu vergleichbaren Zeiten in den ZSP, kurz vor Ende der Dienstzeit, und füllten die Abbruchbelege aus. Gemeinsam gaben die Teams die Zettelstapel ab – stolz, nur wenige genierten sich. Abbrüche, also das Eingeständnis, dass die Postsendungen nicht vollständig zugestellt werden konnten, gelten als Zeichen der Schwäche. Die Post sieht diesen Machismo unter den Kollegen gern. Kollektiv war es möglich, Schwäche zu zeigen, Überforderung zu thematisieren und dadurch Stärke zu zeigen. Kollektiv die Arbeit zu beenden heißt auch, gemeinsam den Tag reflektieren zu können, Diskussionen sind besser möglich. An diesem Tag machen viele gerne ›Überstunden‹, wenn auch vor dem Betriebstor. Der ver.di-Aufruf liest sich nicht als Aufruf zum Klassenkampf. Das Profitinteresse des Klassengegners wird nicht so genannt, sondern als ›Budgeterreichung‹ innerbetrieblich belassen. Die Argumentation lautet zusammengefasst: Wäre die Post AG nicht so versessen darauf, die für eine Niederlassung intern festgelegten Personalkostenzahlen, das Budget, zu erreichen, wäre alles gut. Das Ziel der Entlastung ist deshalb nicht falsch. Viele der privatisierten öffentlichen Dienste – Krankenhäuser, Pflegeheime, Schulen – kämpfen um Mindestpersonalmessungen. Die Begrenzung dieser Forderung anzuerkennen bedeutet also nicht, sie geringzuschätzen, sondern die Ebene der Auseinandersetzung richtig zu bestimmen. Der Aufruf zum ›Dienst nach Vorschrift‹ war kein Bruch mit der Stellvertreterorientierung. Die Aktion war nicht darauf ausgerichtet, ökonomischen Schaden anzurichten und eine innerbetriebliche Gegenmacht aufzubauen, sondern eine Aktenlage zu produzieren, die den Betriebsräten als Argumentationshilfe dient. Der Aufbau beziehungsweise die Stärkung

gewerkschaftlicher Strukturen wurde nicht angeleitet. Auf Nachfrage konnte nicht einmal ein Angebot dazu organisiert werden, denn man sei dazu zu schwach, erklärte ein Vertrauensmann. Die Kollegen nach so einer Aktion einzubeziehen und diese gemeinsam auszuwerten, war nicht vorgesehen. Damit war die Aktion objektiv eher dazu angetan, dass die Kollegen einen Tag lang Luft ablassen konnten – einen Tag lang kämpften. Schon am nächsten Tag wurden alle Bezirke besetzt, ein Student war dafür angerufen worden. Klaglos wurden die eigenen Abbrüche weggebracht. Von der Stimmung des Vortages war kaum etwas zu spüren« (Laumann 2022c).

Solche Aktionen bedürfen also der aktiven, kämpferischen innerbetrieblichen Organisation der Kolleg:innen. Diese dürfen nicht ›Material‹ oder ›Mobilisierungsmasse‹ einer gewerkschaftlich kämpfenden Spitze sein, sie müssen das Subjekt sein, das um seine Arbeits- und Lebensverhältnisse kämpft. Diese Auffassung von Gewerkschaft ist die Grundlage, auf der Gegenmacht-Positionen errungen und verteidigt werden können.

Begreifen wir die ›digitale Welt‹ nicht mehr nur als Form, sondern vermehrt als Teil des gesellschaftlichen Überbaus und der Produktionsverhältnisse, als Teil der Produktions-, der Distributions- und der Reproduktionssphäre *und* eben der geistigen Bereiche, »in denen sich die Menschen dieses Widerspruchs bewusst werden und ihn ausfechten« (Marx 1859, MEW 13, 9) und gleichzeitig die Veränderungen, die Überwachung und Kontrolle als Teil einer aggressiver die Arbeitskraft ausbeutenden Kapitalistenklasse, so können wir an allen Stellen Gegenmacht und gewerkschaftliche Autonomie erkämpfen.

Literatur

Becker, Matthias Martin. 2022. Ein Leben ohne Plackerei? Die »späte Digitalisierung« und die gegenwärtige kapitalistische Krise – Abschaffung oder Verdichtung der Lohnarbeit? In: Deppe, Frank/Fülberth, Georg/Leisewitz, André (Hg.). Fortschritt in neuen Farben? Umbrü-

- che, Machtverschiebungen und ungelöste Krisen der Gegenwart. Köln: PapyRossa, 231–244.
- Bundesnetzagentur. 2022. Aufgaben und Prüfungen. <https://www.bundesnetzagentur.de/DE/Vportal/Post/AufgabenMassnahmen/start.html;jsessionid=C932D0934AE379BBo78908853E3F321A#Anker1>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Brandt, Torsten/Schulten, Thorsten/Sterkel, Gabriele/Wiedemuth, Jörg (Hg.). 2008. Europa im Ausverkauf. Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und ihre Folgen für die Tarifpolitik. Hamburg: VSA.
- Bratanovic, Daniel. 2012. Das kapitalistische Integrationsproblem bei Reinhard Opitz. *Marxistische Blätter* 1/2012: 66–73.
- Brock, Adolf/Hinrichs, Wolfgang/Hoffmann, Reinhard/Negt, Oskar/Pöhler, Willi/Sund, Olaf/Welteke, Reinhard. 1969a. Der Konflikt um Lohn und Leistung (=Theorie und Praxis der Gewerkschaften. Themenkreis Betrieb, Band 2). Köln: Europäische Verlagsanstalt.
- Brock, Adolf/Hinrichs, Wolfgang/Hoffmann, Reinhard/Negt, Oskar/Pöhler, Willi/Sund, Olaf/Welteke, Reinhard. 1969b: Die Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb (=Theorie und Praxis der Gewerkschaften. Themenkreis Betrieb, Band 3). Köln: Europäische Verlagsanstalt.
- Bueren, Hermann. 2022. »Bewegt euch schneller!« Zur Kritik moderner Managementmethoden. Ein Handbuch. Bremen: Klaus Kellner Verlag.
- Dähne, Eberhard/Priester, Klaus. 1978. Arbeitsbedingungen und gewerkschaftlicher Kampf. Materialien zur Entwicklung der Arbeitsbedingungen und zur Diskussion um die »Humanisierung der Arbeit« in der Bundesrepublik. IMSF-Informationsbericht Nr. 20. Frankfurt a.M.: IMSF.
- Deppe, Frank. 1979. Autonomie und Integration. Materialien zur Gewerkschaftsanalyse. Marburg: Verlag Arbeiterbewegung und Gesellschaftswissenschaft.
- Deutsche Post AG. 2017. Geschäftsbericht. Bonn: Deutsche Post Investor Relations.

- Dörre, Klaus/Matuschek, Ingo. 2013. Kapitalistische Landnahmen, ihre Subjekte und das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. In: Dörre, Klaus/Happ, Anja/Matuschek, Ingo (Hg.). Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben. Hamburg: VSA, 29–54.
- Eberhardt, Beate/Müller, Nadine/Schröder, Lothar. 2020. Digitalisierung und Gute Arbeit. In: Schröder, Lothar (Hg.). Arbeitsschutz und Digitalisierung. Impulse für eine moderne Arbeitsgestaltung. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag, 11–18.
- Goldberg, Jörg. 2022. Kapitalismus in neuem Gewand? Paradigmenwechsel und die Rollen großer Krisen. In: Deppe, Frank/Fülberth, Georg/Leisewitz, André (Hg.). Fortschritt in neuen Farben? Umbrüche, Machtverschiebungen und ungelöste Krisen der Gegenwart. Köln: PapyRossa, 158–167.
- Gleißmann, Wilfried/Peters, Klaus. 2001. Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen. Hamburg: VSA.
- Heimstädt, Maximilian/Dobusch, Leonhard. 2021. Riskante Retweets: »Predictive Risk Intelligence« und Interessenvertretung in globalen Wertschöpfungsnetzwerken. *Industrielle Beziehungen* 28(2): 194–211.
- Heimstädt, Maximilian/Dobusch, Leonhard. 2022: Streik-Vorhersage mit Twitter-Daten. *FAZ*, 10. April 2022.
- IMSF (Institut für Marxistische Studien und Forschungen). 1980. Qualifikations- und Werttendenz der Arbeitskraft heute (=Theorie und Methode, Band IV). Frankfurt a.M.: IMSF.
- Kilroy, Juri/Müller, Dirk. 2021. Streikmonitor: Die ersten fünf Jahre. *Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung* 128(Dezember 2021): 107–122.
- Koopmann, Klaus. 1981. Vertrauensleute. Arbeitervertretung im Betrieb. Hamburg: VSA.
- Kühner, Stefan. 2020. Neue Technik, Neue Wirtschaft, Neue Arbeit? Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, Industrie 4.0. Köln: PapyRossa.
- Laumann, Tim. 2021: Picker, Packer und Docker. Über die Kampfbedingungen des Logistikproletariats. *Unsere Zeit. Sozialistische Wochenzeitung – Zeitung der DKP*, 05. November 2021.

- Laumann, Tim. 2022a. Maximale Auslastung. Verbundzustellung, Flexibilisierung und Kontrolle bei der Post. *Unsere Zeit. Sozialistische Wochenzeitung – Zeitung der DKP*, 08. April 2022.
- Laumann, Tim. 2022b. Digitale Streikwarnungen. Repression, Integration und »social media«. *Unsere Zeit. Sozialistische Wochenzeitung – Zeitung der DKP*, 03. Juni 2022.
- Laumann, Tim. 2022c. Dienst nach Vorschrift. Postbeschäftigte in Kassel, Göttingen und Fulda wehren sich gegen »Ausdünnung«. *Unsere Zeit. Sozialistische Wochenzeitung – Zeitung der DKP*, 29. April 2022.
- Leisewitz, André/Reusch, Jürgen/Wiegel, Gerd/Zander, Michael. 2019. »Pressure from without« – Soziale und politische Proteste und Bewegungen 2008–2018. *Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung* 117 (März 2019): 87–98.
- Leisewitz, André/Lütten, John. 2021. Entwicklungstendenzen der Sozialstruktur in der BRD 1996–2019. Teil I: Erwerbstätigkeit/Erwerbslosigkeit. *Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung* 127 (September 2021): 67–81.
- Leisewitz, André/Lütten, John. 2022. Entwicklungstendenzen der Sozialstruktur in der BRD 1996–2019. Teil III: Abhängig Erwerbstätige nach Beschäftigungsverhältnissen und Qualifikation. *Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung* 130 (Juni 2022): 127–141.
- Leisewitz, André. 2021. Entwicklungstendenzen der Sozialstruktur in der BRD 1996–2019. Teil II: Selbstständige und Mithelfende. *Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung* 128 (Dezember 2021): 152–160.
- Lemmitz, Alfred/Schäfer, Heinz. 1972. Politische Ökonomie des Kapitalismus – Einführung. Frankfurt a.M.: Marxistische Blätter.
- Lühr, Thomas. 2011. Prekarisierung und »Rechtspopulismus«. Lohnarbeit und Klassensubjektivität in der Krise. Köln: PapyRossa.
- Marx, Karl. 1859. Kritik der politischen Ökonomie. In: Marx-Engels-Werke (1981), Band 13. Berlin: Karl Dietz Verlag, 3–150.
- Marx, Karl. 1865. Lohn, Preis und Profit. In: Marx-Engels-Werke (1981), Band 16. Berlin: Karl Dietz Verlag, 101–152.
- Marx, Karl. 1890. Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie (Hamburg 1891). In: Marx-Engels-Werke (1977), Band 23. Berlin: Karl Dietz Verlag.

- Opitz, Reinhard. 1999. Liberalismus – Faschismus – Integration. Edition in drei Bänden. Hg. v. Fach, Ilana/Rilling, Rainer. Marburg: BdWI-Verlag.
- Rennert, Dirk/Kliner, Karin/Richter, Mathias. 2017. Arbeitsunfähigkeit. In: Knieps, Franz/Pfaff, Holger. 2017. Digitale Arbeit. Digitale Gesundheit. BKK-Gesundheitsreport 2017. Zahlen, Daten, Fakten. Berlin: Medizinisch-Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft, 35–105.
- Renneberg, Peter. 2020: Anleitung zum Arbeitskampf. Theorie. Strategie. Praxis. Hamburg: VSA.
- Rügener, Werner/Wiegand, Elmar. 2017. Die Fertigmacher. Arbeitsunrecht und professionelle Gewerkschaftsbekämpfung. Köln: PapyRossa.
- Rügener, Werner. 2022. Die Amerikanisierung Europas und ihr notwendiges Ende. Warum die EU und vor allem Deutschland sich von »America first« befreien müssen. In: Deppe, Frank/Fülberth, Georg/Leisewitz, André (Hg.). Fortschritt in neuen Farben? Umbrüche, Machtverschiebungen und ungelöste Krisen der Gegenwart. Köln: PapyRossa, 90–104.
- Schadt, Peter. 2020a. Scheinsubjekt Digitalisierung. Nicht die neue Technik an sich flexibilisiert die Arbeit und vernichtet Arbeitsplätze. Es ist das Kapital, dass sie zu diesem Zweck entwickelt und einsetzt. *Junge Welt*, 30. Juni 2020.
- Schadt, Peter. 2020b. Digitalisierung als Scheinsubjekt. Technischer Wandel und Arbeitsbedingungen. Aber wo bleibt eigentlich das Kapital? *Express* 10/2020.
- Schadt, Peter. 2020c. Die Digitalisierung als Scheinsubjekt. *Widersprüche* 158(4): 33–47.
- Schadt, Peter. 2022a. Falsches Bewusstsein. Wenn ein Mittel der Profitmehrerung zum Subjekt erhoben wird. Zu einigen Ideologien »der Digitalisierung«. *Junge Welt*, 21. Oktober 2022.
- Schadt, Peter. 2022b. Digitalisierung. Köln: PapyRossa.
- Seppmann, Werner. 2011a. Krise ohne Widerstand. Berlin: Kulturmaschinen-Verlag.
- Seppmann, Werner. 2011b. Dialektik der Entzivilisierung. Krise, Irrationalismus und Gewalt. Hamburg: Laika-Verlag.

- Seppmann, Werner. 2013. *Ausgrenzung und Herrschaft. Prekarisierung als Klassenfrage*. Hamburg: Laika-Verlag.
- Seppmann, Werner. 2018. *Es geht ein Gespenst um in Europa. Rechte Mobilisierung zwischen Populismus und Neofaschismus*. Linke Alternativen. Kassel: Mangroven.
- Siemens, Stefan/Frenzel, Martina. 2014. *Das unternehmerische Wir. Formen der indirekten Steuerung in Unternehmen*. Hamburg: VSA.
- Staab, Phillip. 2021. *Rechte einer vergehenden Zeit: Von der Post zum Paketzusteller*. In: Mayer-Ahuja, Nicole/Nachtwey, Oliver (Hg.). *Verkannte Leistungsträger:innen. Berichte aus der Klassengesellschaft*. Berlin: Suhrkamp, 423–441.
- Tofaute, Hartmut. 1994. *Der große Ausverkauf. Die Privatisierung von Bundesunternehmen durch die Regierung Kohl*. Köln: Bund-Verlag.
- Willnecker, Katrin/Bauermeister, Rolf. 2020. *Betriebspolitik für Gute Arbeit – Vereinbarungen zum Schutz vor digitaler Überwachung bei der Zustellung und zur Gefährdungsbeurteilung bei der Deutschen Post AG*. In: Schröder, Lothar (Hg.). *Arbeitsschutz und Digitalisierung. Impulse für eine moderne Arbeitsgestaltung*. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag, 165–176.