

Zwei Bücher über Arbeit, ein Frankfurter Abend — und eine Leerstelle, die niemand betritt

An der Wand hängt eine Kurve. Sie zeigt, wie viele Dissertationen seit 1946 in Deutschland über Gewerkschaften geschrieben wurden, ausgewertet nach den Beständen der Deutschen Nationalbibliothek. Sie steigt durch die sechziger und siebziger Jahre an, erreicht um 1980 ihren Gipfel, fällt danach ab, erreicht Mitte der Zweitausender ihren Tiefpunkt und erholt sich am rechten Rand ein wenig. Davor sitzt Wolfgang Schroeder, Politikwissenschaftler in Kassel, und erklärt, was das bedeutet.



Prof. Dr. Wolfgang Schroeder, Universität Kassel Foto: C. Prueser

Es ist der 2. Juli, siebzehn Uhr, Eschersheimer Landstraße, House of Labour. Vorgestellt wird die dritte Auflage des *Handbuchs Gewerkschaften in Deutschland*, das Schroeder gemeinsam mit Samuel Greef herausgibt. Die Laudatio hält Heike Hofmann, hessische Staatsministerin für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales. Auf dem Podium sitzen außerdem Ingrid Artus, Martin Allespach und die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack. Zweieinhalb Stunden, Umtrunk im Anschluss.

Diskutiert wird organisationszentrisch. Die Mitgliederzahlen haben sich etwas erholt, stagnieren aber. Die Frage nach der Relevanz des Gegenstands beantwortet eine Kurve, die zählt, wie oft über ihn promoviert wurde — so steht es, als Abbildung 1, auch im Buch selbst. Es geht, den ganzen Abend, um die Institution.

In der Ankündigung stand, Deutschland stehe vor tiefgreifenden Veränderungen: sozial-ökologische Transformation, Digitalisierung, demografischer Wandel, globale Entwicklungen. Die Digitalisierung also gleich an zweiter Stelle. In dem Buch, das gefeiert wurde, steht der Begriff „künstliche Intelligenz“ auf 776 Seiten an zwei Stellen.

Die eine Nennung steht im Einleitungsaufsatz der Herausgeber, als Feststellung, dass neue digitale Arbeitsmittel und KI sich rasant in allen Branchen verbreiteten — danach nie wieder aufgegriffen. Die andere bei Walther Müller-Jentsch, wo der Begriff zweimal in einem Satz auftaucht, als Aufzählungspunkt aus einem DGB-Entwurf zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes. Das Kürzel „KI“ steht im gesamten Band ein einziges Mal, und zwar als Abkürzung für die Kommunikations-Internationale, einen Vorläufer von UNI Global Union.

Man kann so weiterzählen. „Software“ fällt einmal. „Informatik“, „Algorithmus“, „Programmierung“: jeweils kein einziges Mal. „Tech“ gar nicht, auch nicht als Fremdwort. „IT“ achtmal, ausnahmslos in Komposita — IT-Branche, IT-Bereich, IT-Freelancer, IT-Gipfel. Und „Internet“ achtmal — als „Internetseite“, im Bibliotheksvermerk des Impressums, im Namen einer Umfrage. Bleibt eine einzige inhaltliche Nennung des Internets auf 776 Seiten: als Kanal, über den man Mitglieder ansprechen kann.

Nur bei „Digitalisierung“ sieht es besser aus, 27 Nennungen. Man muss sie sich allerdings ansehen. Ein Viertel davon steht in Literaturverzeichnissen, der Rest fast durchweg in Aufzählungen von Herausforderungen und in Übergangssätzen — das

Wort markiert, dass man Bescheid weiß, und trägt selten ein Argument. Die Herausgeber selbst räumen ein, die Analyse der tarifpolitischen Gestaltung von Digitalisierung stehe erst am Anfang.

Eine Stelle lohnt einen zweiten Blick, weil sie exemplarisch ist. Müller-Jentsch belegt die Mitbestimmung in der IT-Branche mit einer Befragung von 2002 unter den damals am Neuen Markt notierten Unternehmen — und mit der Nachricht, dass beim Softwarekonzern SAP 2006 ein Betriebsrat gewählt wurde (S. 554). Zwanzig Jahre alte Empirie, ein Unternehmen, ein Satz.



Wolfgang Schroeder / Samuel Greef (Hrsg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. 3., erweiterte und aktualisierte Auflage. Springer VS, Wiesbaden 2025. XXII, 776 S. 119,99 EUR

Man kann den Herausgebern nicht vorwerfen, sie hätten nichts bemerkt. Sie zählen die „Hochqualifizierten in der Digitalwirtschaft“ in ihrer Einleitung ausdrücklich unter den Gruppen auf, die schwer ansprechbar sind (S. 20). Jürgen Kädler nennt die IT-Branche beim Namen, in einer Reihe mit „Frauenbranchen“ und

akademischen Berufen, als Bereich, der allein mit der Aussicht auf quantitative Standardregelungen kaum anzusprechen sei (S. 496) — und geht zum nächsten Absatz über. Die Leerstelle wird zweimal benannt und keinmal bearbeitet; sie hat kein Kapitel und nicht einmal einen Abschnitt.

Am schönsten zeigt das ein Blick ins Literaturverzeichnis. Andreas Boes erforscht seit zwanzig Jahren die Informatisierung der Angestelltenarbeit, oft in Projekten mit der IG Metall. Im Handbuch kommt er genau einmal vor — als Mitherausgeber eines Bandes über Karrierechancen von Frauen. Der Begriff Informatisierung: kein einziges Mal. Sabine Pfeiffer erscheint zweimal, einmal als Nebensatzverweis auf digitalen Taylorismus, einmal als Ko-Autorin einer unveröffentlichten Evaluation der bezirklichen Erschließungsprojekte der IG Metall, erstellt im Auftrag von deren Vorstand — gewerkschaftlich beauftragte Forschung über gewerkschaftliche Organisationsversuche also, zitiert für den beruhigenden Befund, dass die Akzeptanz der Methode dort wachse, wo man sie anwende.

Die Forschung existiert demnach. Sie ist sogar gewerkschaftsfinanziert. Sie kommt nur nicht im Kanon an, sondern bleibt Projektforschung, Evaluationsliteratur, Nachbarschaft der grauen Literatur. Ein Handbuch ist der Ort, an dem ein Feld erklärt, was sein Gegenstand ist, und dieses Feld erklärt: Tarif, Betrieb, Fläche, Mitbestimmung. Es hat die Verwaltungskategorien seines Gegenstands als analytische übernommen und sieht deshalb nur, was die Organisation ohnehin schon zählen kann. Das ist weniger Faulheit als Betriebsblindheit mit Struktur — und ziemlich genau der Vorwurf, den die Frankfurter Schule einer Sozialforschung machte, die ihre Fragen von der verwaltenden Institution bezieht.

Was die naheliegende Frage, ob die Gewerkschaften bei den Tech Workern nicht vorankommen, weil die Wissenschaft nichts liefert, in eine unerwartete Richtung dreht. Die Hans-Böckler-Stiftung, das Förderwerk des DGB, hat für den November eine Nachwuchsforschungsgruppe zur Mitbestimmung von Beschäftigten bei Design, Entwicklung und Einsatz künstlicher Intelligenz ausgeschrieben, bis zu drei Stipendien, Marburg. Sie unterhält eine eigene Themenrubrik dazu. Das Geld fließt also längst in die Frage, nur im Standardwerk des Feldes ist sie nicht angekommen.

Und man sieht selbst an der Ausschreibung, in welchen Bahnen sie ankommt: Mitbestimmung *bei* künstlicher Intelligenz, das Neue als Anhängsel des Bekannten. Bis zu drei Stipendien. Das größte zeitgleich ausgeschriebene Promotionskolleg, an der Freien Universität Berlin, heißt „Gerechte Arbeit und demokratische Wirtschaft. Grundlagen der Tarifautonomie“ und vergibt bis zu neun.

Moral statt Mitgliedschaft

Wie es in dieser Leerstelle aussieht, hat ein anderes Buch beschrieben, das wenige Wochen nach dem Handbuch erschienen ist und das in Frankfurt niemand vorgestellt hat. Robert Dorschel, Soziologe an der Universität Cambridge, hat für *The Social Codes of Tech Workers* zweiundfünfzig Data Scientists und UX-Designer in Deutschland und den USA befragt.

Sein Befund ist auf den ersten Blick erfreulich. Diese Leute sind nicht die Ayn-Rand-Jünger, als die man sie sich gerne vorstellt. Sie kritisieren Konzernmacht, Überwachung, algorithmische Diskriminierung. Gefragt nach ihrer Selbsteinordnung, nennen sie sich lieber „Arbeiter“ als Unternehmer. Sie wollen, wie Dorschel es formuliert, gleichzeitig wohlhabend und moralisch integer sein.

Und dann kommt die Zahl, an der das ganze Buch hängt. Drei Viertel der Befragten konnten sich vorstellen, in eine Gewerkschaft einzutreten. Zwei waren Mitglied. 2 von 52.

Dorschel ist zu höflich, das ein Versagen zu nennen. Er formuliert diagnostisch: Der vorhandene gute Wille fließe eher in moralische Selbstbeobachtung als in kollektiven Institutionenbau. Das ist der freundliche Ausdruck für einen Vorgang, den Adorno 1969 in *Resignation* beschrieben hat — Pseudo-Aktivität, die Ersatzhandlung, die sich anfühlt wie Engagement und deren eigentliche Leistung darin besteht, das Gewissen zu entlasten, ohne die Verhältnisse zu berühren. Man postet, man unterschreibt den offenen Brief, man setzt sich in die Ethics Working Group und geht dann zurück an den Schreibtisch.

Das Perfide daran ist, dass es nicht einmal individuelles Versagen sein muss. Dorschels stärkstes Kapitel nimmt die französischen Soziologen Boltanski und Chiapello auf und zeigt, wie der Vorgang von oben bewirtschaftet wird. In den siebziger Jahren hatte sich der Kapitalismus die Künstlerkritik der Achtundsechziger einverleibt — flache Hierarchien, Projektarbeit, Selbstverwirklichung statt Stechuhr — und ihr damit die Spitze genommen. Diesmal ist die moralische Kritik dran. „Data for Good“, die Warnungen der Konzernchefs vor ihrer eigenen künstlichen Intelligenz, Hackathons für den guten Zweck: Das Gewissen kommt als Firmenprodukt zurück an den Arbeitsplatz, an dem es entstanden ist. Wer es benutzt, hat etwas getan.

Der interessanteste Satz in Dorschels Material ist aber ein anderer, und es ist der,

den seine Befragten ihm immer wieder sagten. Sie könnten sich schlicht nicht vorstellen, wie eine Gewerkschaft an ihrem Arbeitsplatz überhaupt *aussehen* würde.

Ein Designproblem

Das ist keine Ablehnung. Design, hat Steve Jobs einmal gesagt, ist nicht, wie etwas aussieht, sondern wie es funktioniert. Damit stellt sich, unfreiwillig komisch, ausgerechnet die Frage, für deren Beantwortung die Hälfte von Dorschels Befragten beruflich bezahlt wird: Wie muss die User Experience einer Gewerkschaft sein? Wie sähe eine Interessenvertretung aus für Menschen, die remote arbeiten, etwa alle drei Jahre den Arbeitgeber wechseln und im Lauf einer Karriere mehrere Landesgrenzen überqueren? Was ist die Onboarding-Strecke? Wo ist der Moment, in dem sich der Nutzen zeigt, bevor der Beitrag fällig wird?

The Social Codes of Tech Workers

Class Identity in Digital Capitalism



Robert Dorschel

Downloaded from http://direct.mit.edu/books/oa-monograph-pdf/2575767/book_9780262384940.pdf by guest on 14 July 2026

Robert Dorschel: The Social Codes of Tech Workers. Class Identity in Digital Capitalism. MIT Press, Cambridge/Mass. 2025. 246 S. 44,99 USD. Open Access.

Dorschel formuliert im Schlusskapitel etwas in diese Richtung. Die Gewerkschaften müssten flexibler, transnationaler und digitaler werden. Sie müssten aufhören, ausschließlich moralisch zu mobilisieren, und stattdessen zeigen, dass ein Sieg erreichbar ist und sich materiell auszahlt. Und sie sollten auf strategische Streiks setzen statt auf symbolische Protestbriefe — die schärfste These des Buches, weil sie diesen Leuten eine Macht zuschreibt, die sie tatsächlich haben und so gut wie nie benutzt haben.

Das Handbuch antwortet darauf nicht. Es weiß nicht, dass es gefragt wurde.

Die Berührungsangst ist also weniger Abneigung als beiderseitige Vorstellungslosigkeit. Auf der einen Seite Beschäftigte, die sich das Produkt nicht vorstellen können. Auf der anderen ein Standardwerk, das die Kategorien Betrieb, Branche und Fläche so souverän beherrscht, dass ihm nicht auffällt, wie viele Menschen inzwischen in keiner der drei Schubladen liegen. Und dazwischen ein Abend, an dem die Relevanzfrage über die Zahl der Dissertationen beantwortet wird.

Gewerkschaftliche Aktivisten in der Tech-Branche kennen das längst, bei ver.di wie bei der IG Metall, und immer dasselbe: Misstrauen, Unverständnis, *change aversion*. Nur ist das Praktikerwissen und hat deshalb keinen Weg in die Form, in der ein Feld sich seiner selbst versichert. Es wird nicht als Forschung produziert, also existiert es nicht. Die Änderungsscheu, das sei angemerkt, liegt dabei nicht nur auf der Seite derer, die man gewinnen will.

Denn was hier auseinanderläuft, sind nicht Meinungen. Dorschel arbeitet mit Bourdieu, und das ist die richtige Wahl: Es geht um Habitus, um eingeübte Dispositionen, um die Frage, was einem selbstverständlich vorkommt. Konstruktionszeichnung gegen agile Codebasis mit Daily Builds. Ermächtigung des Einzelnen — Full Stack — gegen Spezialistentum im Kollektiv. Über diese Kluft hinweg gibt es kaum eine gemeinsame Sprache, und zwar in beide Richtungen: Der Tarifvertrag ist eine Konstruktionszeichnung. Er wird im Voraus ausgehandelt, gilt für eine Laufzeit und beschreibt, was der Fall sein soll. Für Leute, die daran gewöhnt sind, das Produkt jeden Tag neu zu bauen und im Betrieb nachzubessern, ist das kein Angebot, sondern ein Fremdkörper. Das Handbuch selbst, 776 Seiten, dritte Auflage nach elf Jahren, ist derselbe Aggregatzustand.

Beim naheliegendsten Gegensatzpaar allerdings, Netzwerk gegen Hierarchie, wird es kompliziert, und hier liegt Dorschels überraschendster Befund. Das Netzwerk führt er nämlich nicht als Habitus der Tech Worker ein, sondern als Merkmal des unternehmerischen Selbst — jener Subjektform, die Netzwerke Hierarchien vorzieht, Autonomie will, ständig verfügbar bleibt, sich in befristeten Projekten wohler fühlt als in lebenslangen Karrieren und sich, wörtlich bei ihm, weniger zu Gewerkschaften hingezogen fühlt. Genau davon wenden seine Befragten sich teilweise ab. Etwa auf halber Strecke durch die Interviews, schreibt er, sei ihm aufgegangen, dass konfliktförmige Weltbilder für Tech Worker typisch sind: Den meisten erscheint die soziale Welt eben nicht als flaches Netzwerk, sondern als hierarchisches System. Einer nennt es rundheraus eine Plutokratie. Die flache Hierarchie findet Dorschel vor allem in Stellenanzeigen.

Netzwerkförmig ist also die Arbeitsorganisation, hierarchisch das Weltbild. Das ist die eigentlich gute Nachricht des Buches: Das Konfliktbewusstsein ist da, es findet nur keine Form.

Im Handbuch übrigens steht das Wort Netzwerk fünfunddreißigmal — und nie in dem Sinn, den Dorschels Befragte damit verbinden. Es geht um Policy-Netzwerke, um Verbändeföderalismus, um transnationale Gewerkschaftsnetzwerke, um Gesamt- und Konzernbetriebsräte, um das institutionelle Netzwerk des NS-Staates, um ein Berater Netzwerk für Organizing-Projekte — und dreimal um soziale Netzwerke als Werbekanal. Netzwerk ist hier eine Kategorie der Verbände- und Betriebspolitik, keine Arbeitsform — das Wort ist besetzt, nur anders, und man redet in denselben Vokabeln aneinander vorbei.

Die schönste Verkehrung steckt im dritten Gegensatz, und Dorschel liefert sie gleich mit dem ersten Zitat seines Buches. Eine Data Scientist aus Austin beschreibt ihr Team mit den Worten Teamwork und Solidarität: Man liest sich gegenseitig den Code, jemand postet eine Frage, andere antworten. Die Organisation, die für das Kollektiv steht, ist innen nach Fachbereichen, Ressorts und Zuständigkeiten sortiert. Die Individualisten arbeiten den ganzen Tag in wechselseitiger Abhängigkeit. Wer von beiden mehr Erfahrung mit Kollaboration hat, muss man nicht lange fragen.

Nur benutzen sie dafür, wie Dorschel über einen seiner Befragten anmerkt, typischerweise keine etablierten institutionellen Kanäle. Über dessen LinkedIn-Profil stellt er fest, dass der Mann alle paar Jahre den Arbeitgeber wechselt — was erklären mag, warum er nicht Mitglied ist, obwohl er es sich vorstellen könnte. Der Nachsatz ist der beste des Buches: Über die Möglichkeit, selbst eine zu gründen,

spricht er gar nicht erst.

Das dritte Haus der Stadt

Für Frankfurt hat das eine eigene Pointe. Das Haus an der Eschersheimer Landstraße ist neuer, als sein Pathos vermuten lässt: 2019 als House of Labour eröffnet, gebaut von der IG Metall auf einem Grundstück, das das Land im Erbbaurecht überlässt. Die Europäische Akademie der Arbeit darin geht auf eine Gründung von 1921 zurück, die University of Labour dagegen gibt es erst seit 2021. Der Name, so steht es im Handbuch selbst, sei eine bewusste Setzung als Gegenkraft zum House of Finance. Eine schöne Geste — zwei Häuser, die sich gegenseitig ansehen.

Nur dass in dieser Stadt inzwischen ein drittes Haus steht, für das keines der beiden zuständig ist. Es hat keine Fassade, die man fotografieren könnte. Es sind die Rechenzentren, die IT-Etagen der Banken, die Entwicklerbüros der Fintechs. Zehntausende Menschen, die den Laden am Laufen halten.

Dorschels deutsches Feld war vor allem ein Coworking-Space in Berlin-Mitte, und man merkt es dem Buch an — seine Tech Worker sind kosmopolitisch, mehr als die Hälfte der deutschen Befragten mit internationalem Hintergrund, in Fintechs und Berliner Dependancen. Die Frankfurter Variante dürfte anders aussehen: älter, sesshafter, unauffälliger, häufiger in tarifgebundenen Strukturen beschäftigt, ohne dass daraus je eine eigene Stimme geworden wäre.

Es wäre eine Dissertation wert. Vielleicht steigt die Kurve dann wieder.

[Robert Dorschel: The Social Codes of Tech Workers. Class Identity in Digital Capitalism. MIT Press, Cambridge/Mass. 2025. 246 S. 44,99 USD. Open Access.](#)

[Wolfgang Schroeder / Samuel Greef \(Hrsg.\): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. 3., erweiterte und aktualisierte Auflage. Springer VS, Wiesbaden 2025. XXII, 776 S. 119,99 EUR](#)