

8. Fazit

Inspiziert durch die Forschung der Arbeitsgruppe Strategic Unionism, hat diese Arbeit versucht, durch eine Auswertung von Expert*innen-interviews und Textdokumenten mit Hilfe einer qualitativen Inhaltsanalyse Revitalisierungsprozesse der Industriegewerkschaft Metall (IG-Metall) und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) anhand der Cloudworking-Branche zu rekonstruieren, zu analysieren und innerhalb der Revitalisierungsdebatte deutscher Gewerkschaften einzuordnen. Dafür wurden zunächst mit Hilfe des Jenaer Machtressourcenansatzes mobilisierte und angewendete Machtressourcen herausgearbeitet und hinsichtlich ihres (positiven) Effekts auf Arbeitsbedingungen, soziale Rechte sowie materielle Teilhabe von Cloudworker*innen analysiert (1. Forschungsfrage). Weiter wurden verwendete Handlungspraktiken anhand der weit gefassten Organizing-Heuristik identifiziert und konzeptionell eingeordnet (2. Forschungsfrage). In einem dritten Schritt wurde reflektiert, inwiefern sowohl die mobilisierten und angewendeten Machtressourcen als auch die angewendeten Handlungspraktiken in ihrer Wirkung aus der Perspektive der Arbeitsgruppe Strategic Unionism als gewerkschaftlich revitalisierend einzuschätzen sind und dementsprechend beispielhaft innerhalb der Revitalisierungsdebatte um deutsche Gewerkschaften verortet (3. Forschungsfrage). Die Forschungsfragen, und daher auch die Ergebnisse, sind als zusammenhängend zu betrachten. Die Erkenntnisse aus dieser Vorgehensweise werden im Folgenden zusammengefasst. Schließlich wird das eigene Vorgehen reflektiert und ein Ausblick für weitere Forschung in diesem Bereich gegeben.

Cloudworker*innen bzw. Gewerkschaften können aufgrund der digitalen, transparenten, kontrollierbaren und globalen Arbeitsweise auf den Plattformen keinerlei Produktionsmacht mobilisieren. Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Plattformen, Abhängigkeitsverhältnisse zu den Plattformen sowie das Fehlen einer Produktionsstraße ver-

hindern deren Anwendung. Aufgrund des globalen Konkurrenzdrucks, der Kombination des rechtlichen Status‘ als Solo-Selbständige, des geringen Einkommens sowie des sogenannten *Lock-in-Effekts* wird die Mobilisierung und der Einsatz von Marktmacht verhindert. Somit zeigt sich, dass zum Zeitpunkt der Arbeit in diesem Feld keinerlei *Strukturelle Macht* ausgebildet ist.

Demgegenüber ist es Gewerkschaften vor allem in Form von Infrastrukturressourcen möglich, *Organisationsmacht* zu mobilisieren, allerdings konnte bisher keine nennenswerte Zahl an Cloudworker*innen als Mitglieder gewonnen werden. Es zeigt sich, dass die in den Gewerkschaften zuständigen Personen nicht genügend Ressourcen besitzen, um sich dezidiert der Organisierung und Vertretung von Cloudworker*innen zu widmen. Aufgrund der fehlenden Mitgliederpartizipation ist das Gewerkschaftshandeln als Stellvertreter*innenpolitik zu beschreiben. Ebenso mangelt es an innerer Kohäsion. So sind die eingesetzten Ressourcen für Organisierung und Vertretung von Cloudworker*innen innerhalb beider Gewerkschaften umstritten und wurden teilweise wieder zurückgefahren. Bisher konnte die mobilisierete Organisationsmacht die fehlende strukturelle Macht nicht kompensieren.

Zudem zeigt sich, dass beide Gewerkschaften *gesellschaftliche Macht* durch verschiedene Kooperationen mit anderen (gewerkschaftlichen) Akteur*innen mobilisieren können. Mit Hilfe der daraus mobilisierten Diskursmacht können beide Gewerkschaften politische Stellungnahmen bzw. Richt- und Leitlinien auf EU-Ebene mitgestalten. Weiter gelingt es, die Problematik des Cloudworkings gesellschaftlich transparent zu machen. Auch wenn sich die Gewerkschaften in keiner hegemonialen Position befinden, sind sie als Verhandlungspartnerinnen akzeptiert. Die eigene Organisationsmacht kann durch Kooperationsmacht gestärkt werden. Dagegen kann die Wahrnehmung und Zustimmung bei Cloudworker*innen durch die gesellschaftliche Macht nicht erhöht werden.

Innerhalb der Cloudworking-Ökonomie können die *institutionelle Machtressourcen* der Arenen der Tarifautonomie und des Betriebsverfassungsgesetzes nicht genutzt werden. Allerdings konnte die IG-Metall institutionalisierte Arrangements in Form von einer Selbstverpflichtung – dem Code of Conduct (CCoC) – mobilisieren, in der

die Plattformbetreiber*innen garantieren, die Arbeitsbedingungen für Cloudworker*innen zu verbessern. Allerdings enthält diese Selbstverpflichtung derzeit keinerlei Kontroll- oder Sanktionsmechanismen und umfasst nicht alle Plattformen. Aus dem Code of Conduct resultiert weiter eine Ombudsstelle. Mit Hilfe dieser konnten bereits Konflikte gelöst werden, allerdings sind die Entscheidungen der Ombudsstelle nicht verbindlich und erhöhen nicht die materielle Teilhabe. Zurzeit versuchen beide Gewerkschaften mit Hilfe von Organisationsmacht und gesellschaftlicher Macht, ein EU-weites Arbeitnehmer*inenschutzgesetz zu mobilisieren. Dies könnte die Arbeitsbedingungen verbessern sowie soziale Sicherheit und materielle Teilhabe ermöglichen, in dem Cloudworker*innen nicht mehr als Solo-Selbstständige, sondern unter bestimmten Bedingungen als abhängig Beschäftigte juristisch eingeordnet werden. Allerdings wird die EU-Plattformrichtlinie derzeit noch verhandelt. Weiter konnten beide Gewerkschaften durch die Anwendung der gleichen Machtressourcen die EU-Leitlinie zu Tarifverträgen mobilisieren, wodurch diese unter bestimmten Bedingungen nun Tarifverträge verhandeln dürfen. Es ist aber noch nicht abzusehen, inwiefern die Leitlinie dazu genutzt werden kann.

Das Ergebnis zeigt, dass sowohl IG-Metall als auch ver.di innerhalb der Cloudworking-Branche Machtressourcen mobilisieren können. Durch deren Anwendung gelingt es derzeit, die Arbeitsbedingungen von Cloudworker*innen ein wenig zu verbessern respektive deren soziale Rechte und materielle Teilhabe zu sichern.

Hinsichtlich der zweiten Fragestellung zeigt sich, dass vor allem die Handlungsweisen innerhalb der *Koalitionsbildung* mit der gleichnamigen weit gefassten Organizing-Praktik korrespondiert. Um die eigene Organisationsmacht zu stärken, nutzen beide Gewerkschaften Integrative- und Einflussbündnisse mit (kritischen) Wissenschaftler*innen und einem Akteur* aus einer sozialen Bewegung. Dadurch können sie fachliche und politisch-strategische Kompetenzen erlangen und sich inhaltlich hinsichtlich der Vertretung und Organisation von Cloudworker*innen besser ausrichten. Ver.di kann durch ein Integratives Bündnis außerdem seine finanziellen und materiellen Ressourcen erweitern. Gleichzeitig können beide Gewerkschaften mit Hilfe von

Common-cause-coalitions und Protestbündnissen ihre Diskursmacht erhöhen.

Demgegenüber korrespondieren beide gewerkschaftliche Handlungsweisen nur dahingehend mit der weit gefassten Organizing-Praktik *Partizipative Mitgliedernarbeit*, dass beide Gewerkschaften Cloudworker*innen Mittel zur Verfügung stellen, damit diese ihre Lage selbst verbessern können (*empowerment*). Gleichzeitig sind diese Angebote nicht allen zugänglich und werden nur teilweise im Rahmen von Veranstaltungen vermittelt. Demgegenüber ist es in beiden Gewerkschaften organisierten und unorganisierten Cloudworker*innen kaum möglich Ziele und Inhalte von gewerkschaftlichen Vertretungsprozessen mitzubestimmen. Demzufolge können Cloudworker*innen die Gewerkschaft nicht in Besitz nehmen (*ownership*). Beide Gewerkschaften konnten auch keinerlei Strategien hinsichtlich der Ansprache und Vernetzung von Cloudworker*innen aufbauen. Daher korrespondieren die Handlungsweisen in Bezug auf die genannten Aspekte nicht mit der weiten Organizing-Praktik *Partizipative Mitgliedernarbeit*. Allerdings hat ver.di in jüngster Zeit eine digitale Vernetzungs- und Austauschplattform für Cloudworker*innen initiiert. Deren Auswirkung hinsichtlich *empowerment* und *ownership* kann jedoch aktuell nicht eingeschätzt werden.

Hinsichtlich der weiten Organizing-Praktik *Priorisierte Gerechtigkeits- und Bewegungsorientierung* korrespondieren die Handlungsweisen beider Gewerkschaften dahingehend, dass sie durch die Regulierung der Cloudworking-Branche versuchen, Prekarisierungstendenzen in anderen Branchen zu verhindern. Weiter kooperieren beide Gewerkschaften international mit verschiedenen Akteur*innen. Demgegenüber korrespondieren die Handlungsweisen dahingehend nicht, dass sie einen Großteil ihrer Unterstützungsleistungen nur exklusiv ihren Mitgliedern zur Verfügung stellen und teilweise zum Schutz ihrer Kernklientel gegen Cloudworker*innen agieren. Sie konstituieren sich daher nicht als Gewerkschaft für alle. Zudem konkurrieren sie während der Regulierungs- und Organisierungsversuche miteinander. Das Konfliktverhalten gegenüber den Plattformen lässt sich als kooperativ und korporatistisch beschreiben. Die Aushandlungen finden dabei nur innerhalb gesetzlicher Rahmenbedingungen statt. Eine konfliktorische Auseinandersetzung mit den Plattformen geht aus den

Daten nicht hervor. Letztlich entwickeln beide Gewerkschaften auch kaum innovative Ideen, um die Arbeits- und Lebensbedingungen von Cloudworker*innen zu verbessern.

Abschließend zeigt sich, dass die einzelnen Handlungspraktiken nicht strategisch aufeinander abgestimmt sind. Daher lassen sich die Handlungsweisen nicht im Sinne einer *Verstehenden Kampagne* begreifen.

Festzuhalten bleibt, dass beide Gewerkschaften pointiert weit gefasste Organizing-Praktiken für die Organisierung und Vertretung der Cloudworker*innen nutzen.

Hinsichtlich der dritten Forschungsfrage ist festzuhalten, dass sowohl mobilisierte und angewendete Machtressourcen als auch die verfolgten Handlungsweisen sich aus der Perspektive der Arbeitsgruppe Strategic Unionism in ihrer Wirkung dahingehend als revitalisierend zeigen, dass beide Gewerkschaften mit Hilfe der weiten Organizing-Praktik Koalitionsbildung Infrastrukturressourcen mobilisieren und dadurch ihre Organisationsmacht stärken konnten. So konnten sie sich der dritten Welt der Industriellen Beziehungen öffnen, in der sie bisher kaum repräsentiert waren. Ebenfalls revitalisierend wirkt die mit Hilfe der Praxis Koalitionsbildung mobilisierte Diskursmacht. Mit Hilfe dieser konnten sie gesellschaftlich auf die Problematik des Phänomens Cloudworking aufmerksam machen, sich als Gesprächspartner*innen der Plattformen etablieren und den gesellschaftlichen und politischen Diskurs hinsichtlich des Phänomens des Cloudworkings in ihrem Sinne beeinflussen. Auch konnten sie bereits ein wenig die Arbeits- und Lebensbedingungen von Cloudworker*innen verbessern.

Gleichzeitig zeigt sich aber auch, dass die revitalisierende Wirkung von Machtressourcen und genutzten Handlungsweisen beschränkt ist. So konnten durch die Handlungsweisen der Gewerkschaften bisher kein umfassender Organisationswandel und keine grundlegende strategische Neuausrichtung erfolgen. Vielmehr verhindert mangelnde Kohäsion innerhalb der Gewerkschaften derlei Entwicklungen. Weiter steht beiden Akteurinnen derzeit weder die Arena der Tarifautonomie noch die Arena des Betriebsverfassungsgesetzes innerhalb des Cloudworking-Feldes zur Verfügung, weshalb die Tarifbindung durch dieses nicht erhöht werden konnte. Cloudworker*innen können nach wie vor

keinerlei strukturelle Macht mobilisieren oder einsetzen. Außerdem nutzen beide Gewerkschaften größtenteils kooperative sowie korporatistische Politikvarianten und konnten die Repräsentationslücke innerhalb der Gewerkschaft nicht schließen. Vielmehr agieren sie als intermediäre Organisationen mit dem Stil einer Stellvertreter*innenpolitik. Letztlich konnten bisher keine Cloudworker*innen organisiert noch innovative Formen der Organisation oder des Konflikts ausgebildet werden. Die Mitgliederkrise der Gewerkschaften lässt sich also durch das Cloudworkingfeld nicht lösen.

Es zeigt sich somit eine Ambivalenz hinsichtlich der Frage der gewerkschaftlich revitalisierenden Wirkung der mobilisierten und angewendeten Machtressourcen und der identifizierten Handlungsweisen. Aufgrund dieser lässt sich an dieser Stelle weder eindeutig von einem determinierten gewerkschaftlichen Niedergangsprozess noch eindeutig von einem gewerkschaftlichen Comeback sprechen. Daher schlage ich vor die Ergebnisse innerhalb der Revitalisierungsdebatte zwischen diesen beiden Polen als *Comeback-Versuch* zu verorten. Begründet werden kann dies damit, dass beispielsweise ver.di mit einer digitalen Kommunikationsplattform versucht, die Gewerkschaft partizipatorisch zu öffnen, und dahingehend die eigene Organisationsmacht stärken könnte. Gleichzeitig kann zurzeit noch nicht abgesehen werden, wie sich die mobilisierte Machtressource der EU-Leitlinie zu Tarifverträgen für Solo-Selbstständige auf die Tariffähigkeit von Cloudworker*innen auswirkt. Perspektivisch könnte mit ihrer Hilfe die Arena der Tarifautonomie geöffnet bzw. kompensiert werden. Ähnliches gilt für die EU-Plattformrichtlinie. Diese könnte nicht nur als angewendete institutionelle Machtressource die Arbeits- und Lebensbedingungen von Cloudworker*innen verbessern, sondern auch die Arena der Betriebsverfassung für in Deutschland ansässige Plattformen nutzbar machen. Dies könnte die Organisierbarkeit von Cloudworker*innen erleichtern und dementsprechend die gewerkschaftliche Organisationsmacht stärken. Weiter könnte die EU-Plattformrichtlinie auch die Marktmacht von Cloudworker*innen mobilisieren, in dem sie als abhängig Beschäftigte nicht mehr aus den sozialen Sicherungssystemen fallen und rechtliche Sicherungen greifen würden. Auch die Produktionsmacht könnte gestärkt werden, da die Plattformen das algorithmische Management transparenter gestalten müssten. All diese

aufgezeigten möglichen Entwicklungen können Gewerkschaften mitgestalten. Aktuell haben sie also noch Handlungsmöglichkeiten hinsichtlich ihrer Revitalisierung.

Anhand der dargestellten Ergebnisse lässt sich festhalten, dass die Arbeit die Forschungsfragen beantworten konnte. Es gelang, gewerkschaftliche Revitalisierungsprozesse zu identifizieren, zu analysieren, einzuschätzen und die geführte Debatte innerhalb der deutschen Gewerkschaftsforschung zu Beginn der 2010er Jahre hinsichtlich der Frage nach gewerkschaftlicher Revitalisierung oder gewerkschaftlichem Niedergangprozess beispielhaft aufzugreifen und weiterzuführen. Die Ergebnisse lassen sich mittig innerhalb der zugespitzten Dichotomie des Diskurses verorten, und derzeit als Comeback-Versuch begreifen. Innerhalb der Cloudworking-Branche sind Gewerkschaften nach Wolfgang Schroeder keine machtlosen Papiertiger, können aber derzeit auch keine Schutzmacht bilden, um soziale Rechte und materielle Teilhabe gegen Unternehmer*innenmacht durchzusetzen. Die Gewerkschaften konnten zeigen, dass sie nach wie vor gefragte Gesprächspartner*innen von Politik und Unternehmen sind. Es muss allerdings auch festgehalten werden, dass derzeit in der Cloudworking-Branche eine Partner*innenschaft ohne Konflikt zwischen den Plattformen und den Gewerkschaften besteht. Die Ergebnisse zeigen weiter, dass die Gewerkschaften ihre Suchbewegungen fortsetzen, um durch eine Veränderung ihrer Organisationsstrukturen und Handlungsweisen wieder handlungsmächtiger zu werden. Somit lassen sich die Ergebnisse aus der Perspektive des Arbeitskreis Strategic Unionism dahingehend in die Revitalisierungsdebatte um die deutschen Gewerkschaften einordnen, dass der Niedergangprozess nicht determiniert scheint – beide Gewerkschaften haben nach wie vor Handlungsmöglichkeiten –, auch wenn dieser nicht auszuschließen ist. Gleichzeitig lässt sich in diesem Feld aber auch keine vollumfängliche gewerkschaftliche Revitalisierung bzw. kein vollumfängliches gewerkschaftliches Comeback feststellen.

Die hier dargestellten Ergebnisse sind gleichwohl mit Einschränkungen zu betrachten. Das Cloudworking-Feld ist derzeit noch sehr fragmentiert und es gehen wenige Menschen in Deutschland dieser

Tätigkeit nach. Daher ist die grundsätzliche Anzahl an zu organisierenden Cloudworker*innen sehr gering. Dies hat auch einen Einfluss darauf, dass die Gewerkschaften in diesem Feld derzeit keine Mitgliedergewinne erzielen können. Außerdem sind die gesellschaftlichen Auswirkungen von Cloudworking derzeit noch strittig. Dies begründet, warum der gewerkschaftliche Fokus nicht vollständig auf die Organisation und Vertretung von Cloudworker*innen gerichtet ist. Auch gilt es zu bedenken, dass mitten in den gewerkschaftlichen Organisations- und Vertretungsprozessen der Cloudworking-Branche mit der Corona-Pandemie und dem russischen Angriffskrieg zwei große, nachhaltige Krisen auftraten, die die Gewerkschaften in sämtlichen Handlungsfeldern bis heute tangieren. Auch dadurch wurden die Organisations- und Vertretungsprozesse erschwert.

Hinsichtlich der eigenen Vorgehensweise gilt es festzuhalten, dass nicht alle zu untersuchenden Aspekte ausreichend Beachtung finden konnten. So wäre für die Analyse der Diskursmacht eine eigene Arbeit notwendig gewesen. Auch fiel die konzeptionelle Anwendung der Heuristiken teilweise schwer. Gerade die weite-Organizing-Heuristik erwies sich zu Beginn als nicht konsistent genug, um in dieser Arbeit fruchtbar verwendet zu werden. Durch weitere Literaturanalysen konnte deren die Ergiebigkeit allerdings erhöht werden. Ebenso wies der Machtressourcenansatz konzeptionelle Lücken auf. So sind in diesem zwar die Zusammenhänge zwischen den einzelnen Machtressourcen dargestellt, allerdings nur bedingt zwischen einzelnen Ebenen der jeweiligen Machtressourcen – bspw. wird nicht erläutert, in welchem Verhältnis Infrastrukturressourcen und Organisationseffizienz innerhalb der Machtressource Organisationsmacht stehen. Weiter scheint es, dass der Diskurs hinsichtlich der Frage nach gewerkschaftlicher Revitalisierung oder gewerkschaftlichem Niedergang seit Mitte der 2010er Jahre kaum noch fortgeführt wird. Demzufolge fiel es schwer, an diesen anzuknüpfen. Auch konnte nicht mit allen relevanten Akteur*innen der IG-Metall gesprochen werden. Weiter zeigte sich die interviewte IG-Metall Person sehr verschlossen und in ihren Darstellungen sehr oberflächlich. Dies wurde durch das Video-Interview noch verstärkt. Allerdings ermöglichten ver.di und die wissenschaftliche Seite einen fundierten Einblick. Die theoretische Kombination

aus Machtressourcenansatz und weit gefasster Organizing-Heuristik erwies sich als sinnvoll, da sie eine umfassende Analyse gewerkschaftlicher Revitalisierungsprozesse ermöglichte. Auch der Einsatz der Methodik hat sich bewährt: Die beiden Heuristiken konnten durch eine deduktive Kategorienentwicklung innerhalb des Kategoriensystems abgebildet werden. Dies ermöglichte eine systematische und nachvollziehbare Analyse. Auch die Kombination aus Dokumenten und Interviews erscheint im Nachhinein als notwendig. Gerade die institutionellen Prozesse auf EU-Ebene wären ohne das Hinzuziehen der Dokumente nicht möglich gewesen.

Die soeben zusammengefassten Ergebnisse bieten mehrere Anknüpfungspunkte für weitere Forschungsarbeiten. Im Rahmen der Analyse dieser Arbeit zeigte sich, dass Gewerkschaften für wissenschaftliche Erkenntnisse zugänglich sind. Somit könnte es Aufgabe einer (kritischen) Wissenschaft sein, wieder vermehrt gewerkschaftliche Revitalisierungsprozesse theoretisch zu reflektieren und derlei Erkenntnisse an die handelnden Akteur*innen zurückzutragen. Dafür müsste die deutsche Gewerkschaftsforschung an frühere Diskurse anknüpfen und diese weiterentwickeln. Auch wenn mit dem Jenaer Machtressourcenansatz und der weit gefassten Organizing-Heuristik zwei valide Konzepte für die Untersuchung gewerkschaftlicher Revitalisierungsprozesse vorhanden sind, gilt es diese zu reflektieren und weiter zu verschärfen. Dadurch lassen sich aktuelle Entwicklungen noch pointierter analysieren. Direkt an die Ergebnisse anknüpfend könnten sich weitere Arbeiten auch dezidiert mit einzelnen Machtressourcen oder Handlungspraktiken auseinandersetzen, wie beispielsweise den Regulierungsversuchen auf EU-Ebene. Eine derartige Untersuchung könnte vertiefende Einblicke und Erkenntnisse hinsichtlich gewerkschaftlicher Handlungsweisen, zum Beispiel bezüglich ihres Konfliktverhaltens, bringen. Letztlich zeigt sich anhand dieser Arbeit auch, dass sich sowohl Arbeitsverhältnisse als auch die Lohnarbeit im Ganzen in der Zukunft grundlegend wandeln könnten. Aufgabe der Arbeitssoziologie muss es sein, diese Dynamiken weiter zu reflektieren und vor gesellschaftlichen Folgen zu warnen. So könnte die Disziplin ihren Teil dazu beitragen, dass sich die gesamtgesellschaftlichen Prekarisierungstendenzen nicht fortsetzen.

