

6. Auswertung der Haupt- und Subkategorien

Nach Haupt- und Subkategorien gegliedert fasse ich in diesem Kapitel die Auswertung der qualitativen Inhaltsanalyse in einem Ergebnistext zusammen. Die Darstellung dieses Teils beginnt mit der Hauptkategorie *HK0 Strukturmerkmale von Cloudworker*innen* (6.1). Anschließend werden die Ergebnisse der *HK1 Strukturelle Macht* (6.2) – samt den Subkategorien (SK) *Produktionsmacht* (6.2.1) und *Marktmacht* (6.2.2) –, der *HK2 Organisationsmacht* (6.3) – samt den SK *Organisationsgrad und Anzahl der Mitglieder* (6.3.1), *Infrastrukturressourcen und Organisationseffizienz* (6.3.2) und *Mitgliederpartizipation und innere Kohäsion* (6.3.3) –, sowie der *HK4 Gesellschaftliche Macht* (6.4) samt den SK *Kooperationsmacht/Methodische Ebene: Koalitionsbildung* (6.4.1) und *Diskursmacht* (6.4.2) ausgeführt.¹⁰ Weiterführend präsentiere ich die Ergebnisse der Hauptkategorien *HK3 Institutionelle Macht* (6.5), *HK5 Inhaltliche Ebene: Priorisierte Gerechtigkeits- und Bewegungsorientierung* (6.6), *HK6 Organisatorisch-politische Ebene: Partizipative Mitgliederarbeit* (6.7), sowie abschließend die Resultate der letzten Hauptkategorie *HK7 Methodische Ebene: Verstehende Kampagne* (6.8).

Primär beziehe ich mich dabei auf die Daten, die innerhalb der Interviews gewonnen werden konnten und ergänze sie mit den Daten aus den Dokumenten. An dieser Stelle sei angemerkt, dass die in diesem Teil erfolgende Rekonstruktion der gewerkschaftlichen Vertretungs- und Organisationsprozesse von Cloudworker*innen von der im Anschluss erfolgenden Interpretation und Einordnung zwar zu unterscheiden ist, allerdings an manchen Stellen verschmilzt. Dies liegt daran, dass „man [...] sein theoretisches Wissen und seine Forschungs-

10 Die *HK4 Gesellschaftliche Macht* steht innerhalb der Auswertung, abweichend des Jenaer Machtressourcenansatzes, vor der *HK3 Institutionelle Macht*, da institutionelle Macht das Resultat des Einsatzes der anderen Machtressourcen ist. Demzufolge scheint eine spätere Interpretation durch diese Darstellungsreihenfolge besser möglich.

fragen nicht abschalten [kann], während man sich mit den empirischen Daten beschäftigt“ (Gläser/Laudel 2009: 261). Weiter haben die einzelnen Expert*innen die Handlungsweisen der Gewerkschaften ebenfalls schon interpretiert und analysiert. Dementsprechend sind die Daten von vornherein als subjektiv beeinflusste Interpretationen zu verstehen (vgl. Strübing 2008: 16). Zudem ist darauf hinzuweisen, dass die einzelnen Haupt- und Subkategorien nach der Aufbereitung teilweise durch die thematische Zusammenfassung inhaltlich neu strukturiert wurden. Dies habe ich innerhalb der Darstellung durch Überschriften gekennzeichnet (vgl. Gläser/Laudel 2009: 229). Nicht alle codierten Stellen wurden mit in die Ergebnisdarstellung einbezogen. Demgegenüber fallen einzelne codierte Segmente auch unter mehrere Kategorien, da die einzelnen Aspekte beispielsweise die Machtressourcen auf unterschiedliche Weise tangieren. Die folgende Darstellung ist somit trotz ihrer Strukturiertheit nicht als geschlossen zu begreifen. Es gilt vielmehr die einzelnen Kategorien zusammenhängend zu lesen, da diese gemeinsam die Gesamtheit der Vertretungs- und Organisationsprozesse der Gewerkschaften hinsichtlich Cloudworker*innen abbilden.

6.1 Strukturmerkmale von Cloudworker*innen

Diese Kategorie wurde induktiv gebildet, da die Auswertung zeigte, dass sich die Strukturmerkmale von Cloudworker*innen auf die gewerkschaftlichen Vertretungs- und Organisierungsmöglichkeiten auswirken.

Die Strukturmerkmale von Cloudworker*innen haben sich im Vergleich zu der Darstellung in Kapitel 4.2 kaum verändert. So zeigen die Daten, dass auch Ende 2022 mehrere hunderttausend Menschen in Deutschland Cloudworking betrieben haben (vgl. I_wiss3¹¹: 98). Diese Gruppe ist dabei als sehr heterogen zu beschreiben (vgl. ebd.:

11 Die Bezeichnung *I_wiss3* setzt sich wie folgt zusammen. *I* steht für Interview, *wiss3* für das dritte Interview mit einer/einem Wissenschaftler*in. Daneben gibt es noch die Bezeichnung *I_gewerk1*. In diesem Fall ist dies das erste Interview mit einer/einem gewerkschaftlichen Akteur*in. Demgegenüber bezeichnet beispielsweise der Ausdruck *MK1* das erste Dokument im Materialkorpus.

88f.). Circa ein Drittel dieser Personen betreiben Cloudworking als Nebenverdienst zu ihrer Haupterwerbstätigkeit (vgl. I_wiss3: 88–91). Ein weiteres Drittel sind Studierende, Rentner*innen, Hausfrauen* und -männer. Davon wollen einige ein Nebeneinkommen generieren, andere gehen aus inhaltlichem Interesse dieser Arbeit nach (vgl. ebd.: 106–111). Das letzte Drittel betreibt Cloudworking in Kombination mit ihrer Selbstständigkeit. In dieser Gruppe sind am ehesten die zu finden, die Cloudworking hauptberuflich ausüben (vgl. ebd.: 102–105). Das sind in Deutschland lediglich einige tausend Personen (vgl. ebd.: 92). Diesen Aspekt gilt es zu reflektieren und die Ergebnisse dementsprechend einzuordnen.

6.2 Strukturelle Macht

Folgend werden die Ergebnisse der Daten hinsichtlich Mobilisierung und Anwendung von Struktureller Macht seitens der Cloudworker*innen und Gewerkschaften dargestellt. Da Strukturelle Macht aus der Produktionsmacht (6.2.1) und der Marktmacht (6.2.2) resultiert, stelle ich direkt die Ergebnisse der Auswertung der beiden Subkategorien dar. Dabei wird innerhalb dieses Kapitels nicht zwischen den Vorgehensweisen der Gewerkschaften differenziert, da die Strukturelle Macht als universell anzusehen ist (vgl. Schmalz/Dörre 2014: 222).

6.2.1 Produktionsmacht

Um einzuschätzen inwiefern IG-Metall und ver.di Produktionsmacht einsetzen und mobilisieren können, gilt es die Stellung von Cloudworker*innen im Produktionsprozess zu rekonstruieren. Auch wenn die Plattformen in Typen unterschieden werden können, teilen deren Arbeitsprozesse gewisse Charakteristika bzw. folgen ähnlichen Mustern, sodass die Plattfortmtypen an dieser Stelle generalisiert werden (vgl. I_wiss2: 148f.).

Die meisten Cloudworker*innen arbeiten nach wie vor als Solo-Selbstständige auf den Plattformen, da die meisten Cloudworking-Plattformen ein Beschäftigungsverhältnis zu den Erwerbstätigen über ihre

Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGBs) negieren (vgl. MK15: 1f.). Gleichzeitig werden die Erwerbsbedingungen für die Cloudworker*innen über die AGBs der Plattformen definiert. Diese können die Cloudworker*innen nicht mitbestimmen (vgl. I_wiss2: 113–115). Ein*e Wissenschaftler*in drückt diese Konstellation wie folgt aus: „Also entweder akzeptiere ich die [AGBs] und ordne mich in dieses System rein. [...] Oder ich kann diese Plattformen halt nicht für mich nutzen“ (ebd.: 115–117). Die Cloudworker*innen sind also vollkommen abhängig von den AGBs der Plattformen und müssen dabei auch Änderungen dieser stillschweigend akzeptieren. Falls sie das nicht wollen, müssen sie die Plattform verlassen (vgl. I_wiss3: 345–348). Den generell sehr komplexen und sich häufig ändernden, digitalen Arbeitsprozess müssen die Cloudworker*innen auf den Plattformen in hohem Maße transparent gestalten, gleichzeitig wird dabei ihr Verhalten kontrolliert (vgl. I_wiss1: 8of.). Die Vergabe von Aufträgen wird dagegen durch intransparente Algorithmen gesteuert (vgl. I_gewerk2: 193–195). Solche Arbeitsaufträge werden ausschließlich digital ausgeschrieben. Auf diese müssen sich die Cloudworker*innen direkt mit einem fertigen Produkt bewerben. Die Plattformbetreiber*innen bzw. Auftraggeber*innen entscheiden abschließend, welches das beste Arbeitsergebnis ist. Nur dieses wird entlohnt. Dabei geben allerdings auch die Cloudworker*innen, deren Arbeit nicht angenommen und entlohnt wird, die Rechte zur Verwendung der eingereichten Produkte an die Plattform ab (vgl. ebd.: 144f.). Cloudworker*innen dürfen ein einmal abgegebenes Produkt aufgrund der AGBs nicht an andere potenzielle Interessent*innen weiterverkaufen (vgl. MK8: 11). Grundsätzlich treten sie immer in Vorleistung, da sie auf eigene Kosten ein Arbeitsergebnis erstellen (vgl. I_wiss1: 666–671).

Neben dieser unmittelbar erzeugten Form der Konkurrenz zwischen den Cloudworker*innen (vgl. ebd.: 668), erfolgt die Konkurrenz auf anderen Plattformen mittelbar. Auf letzteren werden die Cloudworker*innen entsprechend ihrer Arbeitsleistungen gerankt. Die höher dotierten Aufträge bekommen die Cloudworker*innen nur, wenn sie sich beispielsweise im oberen Drittel des Rankings befinden (vgl. ebd.: 671–674). Dabei ist das Bewertungssystem in der Regel nicht einsehbar. Cloudworker*innen können also nicht nachvollziehen, welche Parameter wie stark in die Bewertung miteinfließen. Die auf einer Platt-

form erworbene Reputation kann nicht auf andere Plattformen transferiert werden. Dieser sogenannte *Lock-In-Effekt* macht einen Plattformwechsel nahezu unmöglich (vgl. MK15: 2). Sowohl die mittelbar als auch unmittelbar erzeugte Konkurrenzsituation wird verstärkt, indem Cloudworker*innen global um die Arbeitsaufträge konkurrieren (vgl. I_wiss2: 154f.).

Der gesamte Arbeitsprozess von Cloudworker*innen gestaltet sich als sehr individualisiert und fragmentiert. Die Cloudworker*innen sind untereinander kaum vernetzt „und [haben] dadurch auch wenig Möglichkeiten sich [...] zu vergemeinschaften und da sich überhaupt erstmal auszutauschen“ (I_wiss1: 75–77). Auf den Plattformen finden Cloudworker*innen zwar Foren, diese werden aber von den Plattformen selbst moderiert und sind in erster Linie funktionaler Natur. Die Foren differenzieren sich zudem nach Ländern. Dies verstärkt die Vereinzelung der Cloudworker*innen zusätzlich (vgl. ebd.: 77–85).

Auf den Plattformen wurde beobachtet, dass Cloudworker*innen ihre Unzufriedenheit an Vertrags- und Arbeitsbedingungen vor allem durch Verlassen der Plattformen ausdrücken (vgl. ebd.: 97–99). Dieses Verhalten könnte daraus resultieren, dass die strukturell Solo-Selbstständigen Cloudworker*innen kaum Möglichkeiten für andere Protestformen sehen bzw. zur Verfügung haben. Würden sie beispielsweise die Arbeit niederlegen, würde das für sie letztlich nur bedeuten, dass sie kein Einkommen mehr generieren könnten und negative Bewertungen befürchten müssten. Hinzukommt, dass sehr viele Cloudworker*innen ihre Arbeit niederlegen müssten, damit die Plattformen ihre Aufträge nicht mehr vermitteln könnten und somit effektiv Druck ausgeübt werden könnte. Dies wird durch die globale Verfügbarkeit von Arbeitskräften speziell im Bereich der Plattformarbeit fast verunmöglicht (vgl. I_gewerk1: 226–231). Zudem können die Cloudworker*innen den Produktionsprozess aufgrund der digitalen Arbeitsorganisation kaum bis gar nicht unterbrechen. Dieses Dilemma fasst ein*e Gewerkschaftssekretär*in wie folgt zusammen: „Der klassische Streik funktioniert so: Alle Räder stehen still, wenn Dein starker Arm das will. Aber dafür braucht es am besten eine Produktionsstraße. Und wenn es die nicht gibt, dann wird es schwieriger“ (ebd.: 505–507).

6.2.2 Marktmacht

Menschen, die Cloudworking als Nebentätigkeit betreiben und ein anderes Haupteinkommen haben, können sich von den Cloudworking-Plattformen leichter zurückziehen, sollten sie mit den Arbeitsbedingungen unzufrieden sein. Wer Cloudworking hauptberuflich betreibt und von dem Einkommen aus der Plattformarbeit leben muss, kann sich nicht so leicht von der jeweiligen Plattform zurückziehen (vgl. I_wiss1: 366–369). „Ich glaube, was viele Cloudworker*innen umtreibt [...] ist einfach, dass die halt krass abhängig von dieser Plattform [...] sind, und glaube ich, halt lieber sich unter Wert verkaufen, als gar nichts zu verdienen“ (I_wiss2: 348–351). Verstärkt wird dieser Mechanismus bei den Hauptberuflichen durch deren Status als Solo-Selbstständige. Dadurch haben sie keinen Zugang zu sozialen Versicherungssystemen wie der gesetzlichen Arbeitslosen-, Kranken- und Rentenversicherung. Auch rechtliche Sicherungen wie das Arbeitszeitgesetz, Arbeitsstättenverordnungen, Tarifverträge, Mindestlohn, Überstundenbezahlung, Urlaub, Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall oder Elternzeit gelten für sie nicht (vgl. ebd.: 445f.). Während in anderen Branchen Solo-Selbstständige diesen sozialen Ausschluss durch das Erwirtschaften von Rücklagen kompensieren können, sind die Gehälter der meisten hauptberuflichen Cloudworker*innen nicht existenzsichernd (vgl. I_gewerk1: 111–113). „Das Problem beim Cloudworking ist im Wesentlichen eine schlechte Bezahlung und eine katastrophale Daseinsvorsorge“ (ebd.: 407f.). Demgegenüber können einige wenige Cloudworker*innen für ihre Tätigkeit durchaus sehr hohe Honorare fordern, da sie eine besondere Qualifikation besitzen (vgl. ebd.: 425–428). Allerdings bleiben auch diese aufgrund des in 6.2.1 beschriebenen Produktionsprozesses stark abhängig von der jeweiligen Plattform.

6.3 Organisationsmacht

Folgend wird die Auswertung der fünf Aspekte dargestellt, die die Organisationsmacht beeinflussen (6.3.1–6.3.3). Diese wurden dabei teilweise zusammen in Kategorien erfasst, um die Auswertung zu erleichtern.

6.3.1 Organisationsgrad und Anzahl der Mitglieder

Neben der Subkategorie *SK2.1 Organisationsgrad/Anzahl der Mitglieder* werden in diesem Kapitel auch Aspekte der weiterführenden Subkategorie *SK2.2.1 gewerkschaftlicher Status* von Cloudworker*innen ausgewertet, da sich, wie gezeigt wird, der gewerkschaftliche Status auf den zu nennenden Organisationsgrad und die erfasste Anzahl an Mitgliedern auswirkt.

Innerhalb von IG-Metall und ver.di werden Cloudworker*innen nicht als eigene Berufsgruppe erfasst. Vielmehr werden sie als Teil der Gruppe der *Solo-Selbstständigen* kategorisiert (vgl. I_gewerk3: 141; I_gewerk2: 86–90). Während 2001 bei ver.di circa 23.000 Solo-Selbstständige organisiert waren (vgl. I_gewerk2: 38–46), liegt deren Anzahl im Dezember 2022 bei circa 30.000. In Relation zu einer Gesamtmitgliederzahl von zwei Millionen ver.di-Mitgliedern ist diese Gruppe als kleine Minderheit zu beschreiben (vgl. I_wiss3: 244–248). Bezogen auf die Gesamtgruppe von circa zwei Millionen Solo-Selbstständigen in Deutschland sind von diesen nur 1,5% bei ver.di organisiert (vgl. ebd.: 434–439). Wie viele Solo-Selbstständige bei der IG-Metall organisiert sind, ist der IG-Metall nicht bekannt. Geschätzt liegt deren Anzahl aber in einem niedrigen dreistelligen Bereich (vgl. I_gewerk2: 131–134).

Ende/Mitte der 2010er Jahre gab es innerhalb ver.dis eine mittlere zweistellige Zahl an Mitgliedern, die in ihrem Leben einmal Cloudworking betrieben haben (vgl. I_wiss3: 201–206). Stand Dezember 2022 war vermutlich kein ver.di-Mitglied hauptberuflich Cloudworker*in (vgl. I_gewerk2: 649). Ein*e andere*r Gewerkschaftssekretär*in weist jedoch darauf hin, dass Cloudworker*innen nicht als Solo-Selbstständige, sondern in ihren jeweiligen Fachbereichen organisiert sein könnten (vgl. I_gewerk1: 354–357). Auch hinsichtlich der organisierten Cloudworker*innen bei der IG-Metall gibt es nur vage Angaben. Ein*e Gewerkschafter*in konstatiert lediglich, dass bereits Cloudworker*innen IG-Metall-Mitglieder geworden seien. Allerdings vollziehe sich die Organisation von Cloudworker*innen langsamer als erhofft (vgl. I_gewerk3: 365f.). Es ist damit zu vermuten, dass die Anzahl nach wie vor sehr gering ist (vgl. I_wiss3: 184–186).

6.3.2 Infrastrukturreourcen und Organisationseffizienz

Ver.di hat als einzige DGB-Gewerkschaft ein eigenes *Referat für Selbstständige*, welches für die Solo-Selbstständigen Cloudworker*innen zuständig ist. Dabei organisiert ver.di bereits seit ihrer Gründung Solo-Selbstständige (vgl. I_gewerk2: 38–46). Das Referat ist mit zwei Vollzeitstellen besetzt (vgl. ebd.: 46, 65f.). Eine der Personen, die die Vollzeitstellen besetzen, arbeitet schon seit über 25 Jahren bei ver.di bzw. deren Vorgängerringewerkschaft (vgl. ebd.: 28f.). Eine weitere Person ist über das *Haus der Selbstständigen (HDS)* an das Referat angegliedert (vgl. ebd.: 72–76). Innerhalb des HDS arbeiten Wissenschafter*innen und andere Akteur*innen mit dem Ziel zusammen, die Interessensvertretung für Solo-Selbstständige zu verbessern. Ver.di leistet als Projektpartnerin einen finanziellen Eigenbeitrag für den Betrieb des HDS (vgl. I_wiss3: 248f., 542).

2015/2016 hat die IG-Metall ihre Satzung dahingehend geändert, dass sie auch Solo-Selbstständige und damit Cloudworker*innen organisieren kann (vgl. MK1: 11). Seitdem existiert in der IG-Metall das Projekt *Crowdsourcing*. Es konnten keine Daten darüber erhoben werden, mit wie vielen Stellen das Projekt innerhalb der IG-Metall besetzt ist. Es ist zu vermuten, dass es sich dabei höchstens um die gleiche Anzahl wie bei ver.di handelt. Ein*e der Projektmitarbeiter*innen arbeitet erst seit kurzem innerhalb diesem (vgl. I_gewerk3: 367f.). Das Projekt gilt als klein innerhalb der Gesamtorganisation. In der Zukunft soll es allerdings erweitert werden (vgl. ebd.: 54).

Innerhalb der IG-Metall wurde das Projekt *Crowdsourcing* prominent durch die zweite Vorsitzende Christiane Benner unterstützt (vgl. I_wiss2: 465f.) und gilt als „Speerspitzenprojekt“ (I_wiss1: 132). Die IG-Metall hat zudem weitere Ressourcen bereitgestellt, mit welchen beispielsweise in Kooperation mit der *YouTubers Union* Ende 2020 der Verein *FairTube* gegründet wurde. Dieser setzt sich für Fairness, Transparenz, Rechenschaftspflicht, Dialog, Diskriminierungsfreiheit und demokratische Teilhabe für alle Content Creator und Plattformarbeiter*innen ein (vgl. MK7: 1). Daneben hat die IG-Metall Internetseiten entwickeln lassen, auf denen sich Cloudworker*innen über Plattformen informieren und diese bewerten können. Darüber hinaus gibt

es mittlerweile auch ein Infotelefon oder eine *Ombudsstelle Crowdwork* (vgl. I_wiss1: 136–141).

Trotz der Mobilisation der beschriebenen Infrastrukturressourcen fällt es beiden Gewerkschaften mit ihrer jetzigen Struktur dennoch schwer, Cloudworker*innen zu organisieren. „[...] Die sind halt auf Betriebe zugeschnitten. Und dieses Crowdwork liegt halt immer quer dazu. Weil es halt in verschiedenen Branchen liegt“ (I_wiss2: 301–304). Zwar seien insbesondere bei der IG-Metall durchaus sinnvolle und zielführende Infrastrukturressourcen mobilisiert worden, aber es komme „nicht so viel rum, wie man es sich erhoffen würde bei dem, was man da alles reinsteckt“ (I_wiss1: 135f.). Bei ver.di verhält es sich ähnlich. So scheinen die beiden hauptamtlichen Mitarbeiter*innen nicht genügend Ressourcen zu haben, um sich dezidiert den Cloudworker*innen zuzuwenden. Verstärkt wird dies zurzeit durch externe Krisen wie die Corona-Pandemie oder der russische Angriffskrieg. Durch diese Phänomene fällt es schon schwer, bereits organisierte Solo-Selbstständige zu unterstützen. Mittel, um sich um die Regulierung des Cloudworkingfelds zu kümmern oder gar neue Mitglieder zu organisieren, bleiben kaum. Dies wird auch von den ver.di Mitarbeiter*innen selbst so eingeschätzt. Für eine effiziente Vertretung und Organisation von Cloudworker*innen sei ver.di auch

„zu sehr matrixmäßig aufgestellt. Also die [Cloudworker*innen, Anmerkung MS] sind ja gegebenenfalls auch in den unterschiedlichen Fachbereichen. [...] Und diese Querschnittsaufgabe, die wir machen, also als selbstständigen Vertretungsgruppen, wie es hier bei uns heißt, müsste ja quasi auf alle, auf alle Fachbereiche sozusagen zugehen und sagen: ‚Das wäre ein Klassiker bei dir, das wäre ein Klassiker bei dir‘“ (I_gewerk2: 368–373).

Ein*e andere*r Gewerkschaftssekretär*in sieht weitere, sich auf die Infrastruktur beziehende Probleme: „[...] wir müssen da natürlich auch unsere-, unsere gesamten Prozesse immer weiter digitalisieren, [...] das ist keine Frage. Aber [...] davon sind wir ja schon meilenweit entfernt“ (I_gewerk1: 507–510). Ohne mehr organisationale Flexibilität werde es in seinen/ihren Augen schwierig, Cloudworker*innen verstärkt organisieren und vertreten zu können (vgl. ebd.: 617–622).

6.3.3 Mitgliederpartizipation und innere Kohäsion

Innerhalb ver.dis gibt es keine Cloudworker*innen, die beispielsweise an internen Diskussionsprozessen oder Mobilisierungsbestrebungen partizipieren. Daher kann die Arbeit des Referats für Selbstständige hinsichtlich dieser Gruppe als „Stellvertreter*innenpolitik“ (I_gewerk2: 363) bezeichnet werden. Bzgl. der IG-Metall konnte nicht herausgefunden werden, inwiefern Cloudworker*innen an internen Prozessen teilnehmen. Allerdings ist ein*e Crowdworker*in Teil der Ombudsstelle. Ob diese*r allerdings IG-Metall-Mitglied ist bzw. sein muss, ist nicht definiert (vgl. MK28: 1).

Innerhalb ver.dis erfahren sowohl Solo-Selbstständige als auch Cloudworker*innen keine bedingungslose Solidarität der restlichen Gewerkschaftsmitglieder (vgl. I_gewerk2: 46–50). Plattformarbeit hat dort kein gutes Image (vgl. ebd.: 188–192) und wird überwiegend nicht akzeptiert (vgl. ebd.: 699–703). Cloudworker*innen gelten nicht als klassische Gewerkschaftsklientel. Dementsprechend werden nach Einschätzung von Gewerkschaftssekretär*innen innerhalb ver.dis nicht alle verfügbaren Ressourcen zur Verfügung gestellt (vgl. ebd.: 680). Bei der IG-Metall verhält es sich ähnlich. Auch wenn diese zu Beginn viele Ressourcen für die Organisation und Vertretung von Cloudworker*innen zur Verfügung gestellt hat, ist dieses Vorgehen trotz der Unterstützung von Christiane Benner nicht mehr unumstritten (vgl. I_wiss1: 449–456).

„Also es kann auch tatsächlich gut sein, dass in der nächsten Zeit das Thema wieder ein bisschen runtergefahren wird. Und es ist schon bei Weitem nicht mehr so groß in der IG-Metall, wie es das einst mal war, so. Das ist jetzt mehr nur noch so, ja man betreibt ja dieses Ombudsstellen-Büro noch und so. Macht da auch schon noch ein bisschen was, aber sonst hält es sich stark in Grenzen so“ (ebd.: 456–462).

6.4 Gesellschaftliche Macht

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Hauptkategorie *Gesellschaftliche Macht* dargestellt. Zunächst werte ich die Subkategorie *Kooperationsmacht/Koalitionsbildung* (6.4.1) aus. Es wird sich zeigen, dass in

dieser Kategorie Aspekte des Machtressourcenansatzes und der weit gefassten Organizing-Heuristik zusammengelegt wurden. Aufgrund der Ähnlichkeit der Inhalte dieser soll dadurch verhindert werden, dass die Darstellung der Auswertung zu redundant wird. Innerhalb der Diskussion werde ich mich demzufolge für die Beantwortung beider Forschungsfragen auf diese Subkategorie beziehen. Im Anschluss erfolgt die Darstellung der Auswertung der Subkategorie *Diskursmacht* (6.4.2). In diesem Kapitel ergänze ich die Daten für eine thematische Kontextualisierung teilweise mit Textstücken, die weder in Interviews noch in Dokumenten erhoben wurden.

6.4.1 Kooperationsmacht/Methodische Ebene: Koalitionsbildung

Die unterschiedlichen Kooperationen beider Gewerkschaften werden folgend thematisch gegliedert rekonstruiert.

Haus der Selbstständigen (HDS)

Das Referat für Selbstständige hat über die *Input GmbH*, eine Tochtergesellschaft von *ver.di*, gemeinsam mit der *Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU)* und der *Uni Kassel* das bereits erwähnte HDS initiiert. Dieses wird durch Mittel des *Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)* und des *Europäischen Sozialfonds (ESF)* gefördert (vgl. I_gewerk2: 450–459). Ziel des Hauses ist es, wie bereits erwähnt, eine Infrastruktur für Solo-Selbstständige zu schaffen, um deren Interessensvertretung zu verbessern. Das HDS hat dafür unter anderem eine virtuelle Plattform programmiert. Diese soll Solo-Selbstständigen Informationen bereitstellen und Beratungen beispielsweise hinsichtlich deren Arbeitsbedingungen anbieten sowie analoge und virtuelle Vernetzung ermöglichen. Begleitend werden dabei die Bedürfnisse selbstständiger Erwerbstätiger ermittelt und untersucht sowie zielgruppenspezifische Lehr- und Lernmethoden entwickelt und erprobt (vgl. I_gewerk2: 466–469; I_wiss3: 248–253). Die virtuelle Plattform existiert erst seit Januar 2023. So konnte deren Einfluss zum Zeitpunkt der Erhebung noch nicht eingeschätzt werden. Weiter hat das HDS zwei Plattformtagungen durchgeführt, eine zum Thema Gig-

Working und eine zum Thema Cloudworking. Insbesondere bei letzterer wurden die prekären Arbeitsbedingungen von Cloudworker*innen thematisiert (vgl. I_gewerk2: 470–474).

Projekt Cloud und Crowd

Ziel des von 2016 bis 2019 durch das *Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)* geförderten Projekts *Cloud und Crowd* war es, die Potenziale von cloudbasierten Wertschöpfungssystemen aufzuzeigen und Erfolgsfaktoren für deren nachhaltige Gestaltung zu bestimmen (vgl. MK26: 2f.). Unter der Leitung des *Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München* haben dabei IG-Metall, ver.di, die Universität-Kassel, die LMU und die *andrena objects ag* innerhalb des Projekts zusammengearbeitet. Allerdings verfolgten die Projektpartner*innen unterschiedliche Schwerpunkte. Während die Gewerkschaften sich vor allem für externes Crowdworking interessierten, fokussierte der wissenschaftliche Part stärker das Thema internes Crowdworking (vgl. ebd.: 2ff.). Öffentlich sichtbar wurde das Projekt vor allem durch Publikationen. Diese decken ein breites thematisches Spektrum ab: So werden einerseits Handlungsempfehlungen für Plattformbetreiber*innen ausgesprochen, die helfen sollen, Zusammenarbeitsprozesse „der beteiligten Akteur*innen so zu gestalten, dass sie zu qualitativ hochwertigen Ergebnissen führen“ (Mrass et al. 2018: 3f.). Andererseits wurde innerhalb des Projekts eine Orientierungshilfe für Cloudworker*innen entwickelt, die sowohl typische Bedingungen auf Plattformen als auch Vor- und Nachteile sowie Chancen und Risiken von Cloudworking beschreibt. Zudem enthält die Orientierungshilfe Tipps zur Bewältigung von Schwierigkeiten, die im Rahmen des Cloudworkings auftreten können (vgl. Pongratz/Schenkewitz 2018: 6).

(Weitere) Zusammenarbeit mit der Wissenschaft

Neben den bereits beschriebenen Kooperationen, erfolgte auch auf anderen Ebenen eine Zusammenarbeit beider Gewerkschaften mit Wissenschaftler*innen. So führte das Referat für Selbstständige von ver.di in Zusammenarbeit mit der LMU eine interne Mitgliederbefragung durch. Ziel dieser war es, zu erörtern, ob sich unter den eigenen Mit-

gliedern Cloudworker*innen befinden. Die Zusammenarbeit wurde dabei als gut und fruchtbar eingeschätzt (vgl. I_gewerk2: 196f.).

Für die Konzeptualisierung des *Fair Crowd Work* Projekts hat die IG-Metall mit führenden Wissenschaftler*innen innerhalb des Forschungsfeldes, wie beispielsweise Jan Marco Leimeister, zusammengearbeitet (vgl. I_wiss2: 467–471). Des Weiteren hat die IG-Metall unter der Federführung von Christiane Benner 2015 in Zusammenarbeit mit Wissenschaftler*innen, Plattformvertreter*innen, Cloudworker*innen und Jurist*innen einen umfassenden Sammelband zu Cloudworking herausgegeben (vgl. ebd.: 465–484). Ziel dessen war es, einen Überblick und Orientierung hinsichtlich der – damaligen – neuen Arbeitsform zu bieten (vgl. Benner 2015: 5).

Michael ‚Six‘ Silberman

Für die beginnende Umsetzung des Projekts *Crowdsourcing* kooperierte die IG-Metall mit Michael ‚Six‘ Silberman. Silberman galt als eine zentrale Figur innerhalb der sogenannten *MTurk-Bewegung* in den USA. Bei dieser Bewegung handelte es sich um eine Gruppe von Cloudworker*innen, die auf der Plattform *Amazon Mechanical Turk* arbeiteten. Durch Kollektivierungsprozesse versuchten diese ein Gegengewicht zu den prekären Arbeitsbedingungen auf der Plattform zu schaffen. Dafür nutzten sie vor allem ein von Silberman entwickeltes Tool: Die Browser-Erweiterung *Turkopticon*. Mit dieser konnten die MTurker ihre Auftraggeber*innen bewerten. Die Bewertungen konnten vor der Auftragswahl von anderen Cloudworker*innen eingesehen werden (vgl. MK13: 13; I_wiss3: 124–136). 2015 wechselte Silberman fest zur IG-Metall und wurde mit der Leitung des Projekts beauftragt. Silberman „hat [...] eine große Rolle gespielt. Also er war seit Anfang mit dabei und hat quasi alles auf die Beine gestellt“ (I_gewerk3: 397f.). 2020 ist Silberman freiwillig aus der IG-Metall wieder ausgeschieden: Silberman habe wohl „[...] auch ein bisschen aus diesem Gewerkschaftsapparat und dieser Bürokratie wieder aussteigen“ (I_wiss1: 634–637) wollen.

Fairwork

Das Fairwork-Projekt ist am *Oxford Internet Institute* und am *Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)* angesiedelt. Dessen Ziel ist es, die besten und schlechtesten Praktiken in der Plattformökonomie aufzuzeigen. Dafür bewertet Fairwork mit Hilfe eines globalen Netzwerks die Arbeitsbedingungen auf den jeweiligen Plattformen. Das Projekt ist in 25 Ländern auf fünf Kontinenten aktiv und arbeitet eng mit Arbeiter*innen, Gewerkschaften, Plattformunternehmen, zivilgesellschaftlichen Organisationen und politischen Entscheidungsträger*innen zusammen (vgl. MK24: 2). Fairwork kooperiert seit dem Ausscheiden Silbermans aus der IG-Metall nicht mehr eng mit dieser (vgl. MK25). „Aber immer wieder hören wir voneinander, auf jeden Fall“ (I_gewerk3: 292f.).

Derzeitige Kooperationen mit sozialen Bewegungen

Sowohl ver.di als auch IG-Metall haben derzeit keinerlei erwähnenswerten Kooperationen mit sozialen Bewegungen (vgl. ebd.: 107). Allerdings kooperierte die IG-Metall, wie bereits erwähnt, mit der *YouTubers Union*, einer Vereinigung von YouTuber*innen, woraus die Gründung des Vereins *FairTube* resultiert ist. Dieser möchte die Arbeitsbedingungen auf Internetplattformen nachhaltig verbessern (vgl. MK7: 1). Der Verein spricht *Cloudworker*innen* über Facebook und Instagram an (vgl. I_gewerk3: 107f.). Allerdings waren dort zum Zeitpunkt der Erhebung kaum Aktivitäten sichtbar (vgl. MK33).

Frankfurter Erklärung

Initiiert von der IG-Metall unterzeichneten im Dezember 2016 der *Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)*, die schwedische Angestelltegewerkschaft *Unionen* die US-amerikanische *Service Employees International Union* die *International Brotherhood of Teamsters*, die österreichische *Kammer für Arbeiter und Angestellte* und die *Dänische Gewerkschaft der Vertriebs- und Büroangestellten (HK)* die sogenannte *Frankfurter Erklärung zu Plattformbasierter Arbeit* (vgl. MK27: 1; I_wiss2: 522–524). In der Erklärung werden Mindeststandards für *Crowdworker*innen* gefordert und empfohlen:

„Zum Lebensunterhalt müssen eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 35 bis 40 Stunden reichen. Neben einem Mindesteinkommen müssen ein bezahlbarer Zugang zum Gesundheitswesen, die Integration in die sozialen Sicherungssysteme, sowie eine Entschädigung für arbeitsbedingte Erkrankungen und Arbeitsunfälle gewährleistet sein. Außerdem muss Crowdworkern Rechtsschutz gegen Diskriminierung, Misshandlung und unrechtmäßige Kündigung gewährt werden, sowie das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren“ (MK27: 1).

Bei der Umsetzung der Erklärung wurden die Akteur*innen von einem internationalen Gremium beraten (vgl. MK10: 1).

6.4.2 Diskursmacht

Für eine umfassendere Analyse der Diskursmacht wäre eine eigene Arbeit in Form einer Diskursanalyse hinsichtlich erschienener Presseartikel oder ähnlichem notwendig gewesen. Gleichwohl konnten auch anhand der Daten, die in dem Rahmen dieser Arbeit erhoben worden, einige Aspekte rekonstruiert werden.

Sowohl die IG-Metall als auch ver.di haben das Thema Cloudworking seit dessen Aufkommen aufgegriffen. Während die IG-Metall das Thema vor allem in den politischen Diskurs brachte, insbesondere innerhalb des Bundesministeriums für Bildung- und Forschung (BMBF) und innerhalb des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) (vgl. I_wiss2: 496–511, 518–523), versucht ver.di für das Phänomen vor allem gesellschaftliche Transparenz zu schaffen (vgl. I_gewerk2: 698–706).

Dabei übernahm beispielsweise das BMAS gewerkschaftliche Forderungen aus der Frankfurter Erklärung in ihre eigenen Ausführungen hinsichtlich der Regulierung von Cloudworking. Auch die Forderung ver.dis hinsichtlich der Beweislastumkehr von Scheinselbständigkeit für Cloudworker*innen wurde beispielsweise berücksichtigt (vgl. ebd.: 583–588).

„Arbeitsplattformen, die wesentliche Vorteile aus der Austauschbeziehung ziehen, sind bisher nicht an den Kosten der sozialen Sicherung beteiligt. Das will das BMAS ändern, indem diese Plattformen in die soziale Sicherung von Selbstständigen miteinbezogen werden. Konkret schlagen wir für solo-selbstständige Plattformtätige, die Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmern vergleichbar schutzbedürftig sind, *eine Einbeziehung in die gesetzliche Rentenversicherung und eine finanzielle Beteiligung der Plattformbetreiber daran vor*“ (MK20: 3, Hervorhebungen MS).

„Wir wollen es Plattformtätigen erleichtern, eine arbeitsgerichtliche Statuserklärung herbeizuführen. Deshalb wird das BMAS eine *Beweislastregelung zu Gunsten der Plattformtätigen einführen*: Trägt der Plattformtätige Indizien für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Plattformbetreiber vor, *liegt die Beweislast für das Nicht-Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses* (als Status des Arbeitnehmers) *beim Betreiber der Plattform*“ (ebd.: 4, Hervorhebungen MS).

Obwohl auch politische Positionen geäußert werden, die eine Nicht-Regulierung der Cloudworking-Plattformen fordern (vgl. I_gewerk1: 544–551), kann resümiert werden, dass durch das öffentliche und politische Engagement der Gewerkschaften das System der Plattformarbeit öffentliche Aufmerksamkeit erlangt hat und ein stärkeres öffentliches Bewusstsein für die Notwendigkeit der Regulierung von Plattformen zum Schutz der Cloudworker*innen besteht (vgl. I_wiss1: 185–192).

6.5 Institutionelle Macht

In diesem Kapitel stelle ich die Auswertung hinsichtlich der mobilisierbaren und eingesetzten institutionellen Macht seitens Cloudworker*innen und Gewerkschaften dar. Ähnlich wie bei der gesellschaftlichen Macht erfolgt die Darstellung thematisch gegliedert.

Arenen der Tarifautonomie und des Betriebsverfassungsgesetzes

Es gibt nach wie vor keine Betriebsräte bei Cloudworking-Plattformen (vgl. I_wiss2: 396–399). Die hinderlichen Gründe werden wie folgt beschrieben:

„Also die großen Betreiber sind zum Beispiel *Amazon Mechanical Turk* oder das ist *freelancer.com*, um die beiden jetzt mal zu nennen. Das sind Unternehmen, die ihren Sitz nicht in Deutschland haben und auch nicht im Ansatz daran denken kollektivrechtliche Regelungen zu vereinbaren. Und der Status der Beschäftigten ist dort ja auch noch strittig. Die Unternehmen sehen sie nicht als Mitarbeitende, also nicht als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, auch nicht als Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter. Das heißt, eine Betriebsratswahl ist in der Form gar nicht so

einfach durchführbar, um Interessenvertretungsstrukturen zu etablieren“ (I_gewerk1: 136–145, Hervorhebungen MS).

Für nicht in Deutschland ansässige Plattformen ergibt sich hinsichtlich der Aushandlung von Tarifverträgen eine ähnliche Problematik, da sie in Deutschland nicht als juristische Person auftreten:

„Das heißt, wenn ich mit denen in irgendeiner Form in Verhandlungen treten will, könnte ich das erst einmal wohl nur über eine Schwestergewerkschaft in einem anderen Land, indem die ihren Sitz haben. [...] Also um da dann auf der Ebene kollektivrechtliche Regelungen zu erzwingen“ (ebd.: 205–211).

Allerdings ist es auch zwischen ver.di und in Deutschland ansässigen Plattformen bzw. deren Interessensverbänden noch nicht zu Tarifverhandlungen gekommen. Diese entziehen sich derlei Verhandlungen (vgl. ebd.: 303–305):

„[...] dadurch, dass wir eine Tarifautonomie haben, bedeutet, dass ja auch so schon, dass wir nur da Tarifverträge abschließen, wo auch Arbeitgebervertreter*innen oder Verbandsvertreter*innen das Ergebnis auch mitunterzeichnen. Aber an dem Punkt an dem sich die Verhandlungspartner*innen-, also es fängt ja schon damit an, dass die Bitkom sich nicht für tariffähig erklärt. Das ist ja ein Interessensverband und kein Arbeitgeber*innenverband. Also wir können auch mit der Bitkom keine Flächentarifverträge IT abschließen, weil die sagen: ‚Das gibt unsere Satzung nicht her.‘ Können die machen. Kann- Bitkom kann das machen. Aber-, also da sind wir-, da ist die Gesetzgebung auf nationaler Ebene reicht da nicht aus“ (ebd.: 557–565).

Demzufolge stellt sich die Arena der Tarifautonomie nicht als probates Mittel für die Regulierung der Arbeitsbedingungen auf Cloudworking-Plattformen dar (vgl. ebd.: 555).

Crowdsourcing: Code of Conduct (CCoC) und Ombudsstelle

Initiiert von der Plattform *testbirds* haben sich insgesamt neun Plattformen innerhalb des *Crowdsourcing: Code of Conduct (CCoC)* selbstverpflichtet, auf ihren Plattformen bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen. In diesen Prozess wurde die IG-Metall zu einem späteren Zeitpunkt miteinbezogen. Der CCoC besteht dabei aus zehn Prinzipien, die die Plattformen einhalten wollen (vgl. I_gewerk3: 74–82). Die Plattformen verpflichten sich innerhalb des CCoC nur *gesetzeskonfor-*

me Aufgaben zu vermitteln. Weiter möchten sie Cloudworker*innen über die *bestehende Gesetzeslage aufklären*. Aber nur insofern sie dazu befugt sind, ansonsten müssen Cloudworker*innen sich selbstständig darum kümmern. Die Plattformen verpflichten sich außerdem zu einer *fairen Bezahlung*. Das bedeutet, dass die Plattformen die Bezahlung „nach bestem Wissen und Gewissen“ kalkulieren (MK12: 4). Weiter verpflichten sie sich dazu, „das Arbeitsumfeld in Form der Online-Plattform so benutzerfreundlich und intuitiv wie möglich zu gestalten“ (ebd.: 5). Das Verhältnis zwischen Plattform, Kund*innen und Cloudworker*innen soll *respektvoll geprägt* sein. Dabei soll eine *klare Aufgabendefinition und angemessene Zeitplanung* erfolgen. Unter dem 7. Punkt des CCoC betonen die Plattformen die *Freiwilligkeit* von Cloudworking. Diese Arbeit zeichne sich dabei durch ein hohes Maß an *Flexibilität* aus (vgl. ebd.). Die Plattformen verpflichten sich weiter dazu, den Cloudworker*innen „bestmögliche *Hilfestellung und technischen Support* zu liefern“ (ebd.: 6) und einen *geregelten Abnahmeprozess* sowie die Möglichkeit von *Nacharbeit* zu garantieren. Letztlich genießen *Datenschutz* und *Privatsphäre* auf den Plattformen höchste Priorität. Sensible Daten können nur „bei überwiegendem berechtigten Interesse“ (ebd.) ausgehändigt werden.

Ein*e Wissenschaftler*in äußert sich hinsichtlich des CCoC wie folgt:

„Das bezeichnende ist [...]. Es ist eine Selbstverpflichtung, die vor allem auf Initiative der Plattformen geschehen ist. Ich glaube das ist ganz entscheidend. Das haben die Plattformen initiiert. Und [...] die IG-Metall ist später dann mit reingekommen. Zu einem späteren Zeitpunkt“ (I_wiss1: 240–244).

Es gibt weder Kontrollmechanismen, die die Umsetzung des CCoC kontrollieren, noch Sanktionsmechanismen, die bei Verstößen greifen. Letztlich handelt es sich beim CCoC nur um eine Willensbekundung seitens der Plattformen (vgl. ebd.: 248f.). Ein weiteres Problem ist, dass nur kleine deutschsprachige Plattformen diesen unterzeichnet haben. Ein*e Wissenschaftler*in vermutet, dass die Plattformen den CCoC vor allem für ihre Öffentlichkeitsarbeit brauchen, um sich gegenüber anderen Plattformen abzugrenzen und sich als Plattformen mit guten Arbeitsbedingungen zu präsentieren (vgl. ebd.: 272–280). „Und würde es dann hart auf hart kommen, würden dann wahrscheinlich auch, manche sagen es auch explizit, würden sie dann aussteigen. Also

wenn da irgendwelche Sachen kämen, die jetzt ernsthaft reinregulieren wollen“ (I_wiss1: 153–155). Die Plattformen machen mit, „solange es ihnen halt nicht weht“ (ebd.: 158f.). Zu einer ähnlichen Einschätzung hinsichtlich der Wirkung kommt eine weitere interviewte Person. Auch sie schätzt, dass die Plattformbetreiber*innen durch den CCoC lediglich ihr Image verbessern wollen. Weiter betont sie, dass die Löhne trotz CCoC nach wie vor nicht fair sind (vgl. I_gewerk2: 110–114). Gleichzeitig wird von einer anderen wissenschaftlichen Person konstatiert, dass über den CCoC zumindest basale Mindeststandards gesetzt wurden:

„Und ich glaube das [der CCoC, Anm. MS] ist schon eine substanzielle Verbesserung für die Menschen die dort arbeiten. Klar ist das halt wirklich auf diesen kleinen Plattformen, auf diesen Microtasking-Plattformen, ist es eher ein Zuverdienst. Also es hat alles einen limitierten, ja abgegrenztes kleines Spektrum. Aber da ist aufjedenfall, hat sich schon was getan. Und ich würde mich jetzt schon mal herauslehnen aus dem Fenster und würde sagen zum Besseren“ (I_wiss2: 457–462).

Im Rahmen der Selbstverpflichtung des CCoC wurde 2017 eine Ombudsstelle zur Schlichtung von Konflikten zwischen Cloudworker*innen und Plattformen, die den CCoC unterzeichnet haben, gegründet. Die Ombudsstelle besteht aus insgesamt fünf Personen: Einem/Einer neutralen Vorsitzenden, oft ein*e Arbeitsrichter*in, und jeweils einer Person seitens Gewerkschaften, Plattformbetreiber*innen, deutschem Crowdsourcingverband und Plattformbeschäftigten (vgl. I_gewerk3: 82–91). „Also so versuchen wir den Leuten zu helfen und auch dabei natürlich auf uns aufmerksam zu machen und Mitglieder zu gewinnen“ (ebd.: 91f.). Die Lösungsvorschläge der Ombudsstelle sind, ähnlich wie der CCoC, gesetzlich nicht verpflichtend. Dennoch werden die von der Ombudsstelle gefassten Entschlüsse in der Regel umgesetzt (vgl. ebd.: 205–208). Die Arbeitsweise innerhalb dieser wird als ziemlich harmonisch beschrieben. Die IG-Metall nimmt dabei eine vermittelnde Rolle ein (vgl. ebd.: 199, 219f.). Hervorzuheben ist, dass die Ombudsstelle unabhängig von nationalen Grenzen agiert, sodass sich auch Cloudworker*innen aus anderen Ländern an sie wenden können. Somit ist die potenzielle Wirkkraft deckungsgleich mit dem Aktionsradius der Plattformen (vgl. MK19: 5).

Allerdings zeigt sich, dass die Ombudsstelle kaum in Anspruch genommen wird (vgl. I_wiss2: 410–418). Außerdem können nicht alle Konflikte zwischen Cloudworker*innen und Plattformen verhandelt werden. Dies zeigt sich vor allem in Bezug auf die Grundsätze des CCoC, die zu vage formuliert sind. Exemplarisch kann dies an dem Thema Entgeltgleichheit dargestellt werden. Dieses ist keines, das „man in der Ombudsstelle irgendwie einklagen kann oder sowas. So wirkt das alles nicht“ (I_wiss1: 256). Dies liegt daran, dass die Löhne nach dem CCoC, wie beschrieben, nach bestem Wissen und Gewissen kalkuliert werden sollen. Durch diese Formulierung ist es schwierig, einen fairen Lohn juristisch zu bestimmen. Für eine*n Wissenschaftler*in zeigt sich an diesem Sachverhalt, dass die Ombudsstelle „ein relativ zahnlöser Tiger [...], ein wirklich relativ stumpfes Schwert“ (ebd.: 258f.) ist. Die Person weist aber daraufhin, dass sich die Arbeitsbedingungen auch ihrer Meinung nach für Cloudworker*innen letztlich durch CCoC und Ombudsstelle doch auch ein wenig verbessert haben (vgl. ebd.: 315–318). Auch wenn es sich weder bei CCoC noch Ombudsstelle um ausgeprägte industrielle Beziehungen handelt, in deren Rahmen verbindliche Regularien entstehen (vgl. MK19: 6), sind beide Instanzen vor allem dadurch interessant, dass in diesen ein sozialer Dialog zwischen Plattformen, anderen Stakeholder*innen, Gewerkschaften und dem Crowdsourcingverband institutionalisiert werden konnte (vgl. I_wiss1: 261–271).

EU-Plattformrichtlinie

Im Dezember 2021 hat die Europäische Kommission mit der sogenannten EU-Plattformrichtlinie eine Reihe von Maßnahmen vorgeschlagen, um die Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie zu verbessern und ein nachhaltiges Wachstum digitaler Arbeitsplattformen in der EU zu unterstützen (vgl. MK30: 1f.). Insgesamt enthält die Richtlinie drei Ebenen: Zunächst soll sichergestellt werden, dass Crowdworker*innen den ihren Arbeitsregelungen entsprechenden Beschäftigungsstatus erhalten. Das bedeutet, dass Cloudworker*innen nicht per se als Solo-Selbstständige eingestuft werden sollen. Dadurch soll das Phänomen der Scheinselbstständigkeit verhindert werden. Um dies zu erreichen, enthält die Liste fünf Kriterien (vgl. MK30: 3; MK31:

4). „Erfüllt die Plattform mindestens zwei dieser Kriterien, sollten den über sie arbeitenden Personen die mit dem Status eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin verbundenen Arbeitnehmer*innenrechte und sozialen Rechte zu stehen“ (MK31: 4). Allerdings haben die Plattformen das Recht, diese Einstufung anzufechten. Dabei müssen sie nachweisen, dass kein Beschäftigungsverhältnis besteht. Weiter soll die Richtlinie das algorithmische Management der Plattformen regulieren. Dafür soll die Nutzung von Algorithmen seitens der Plattformen transparenter sein. Darüber hinaus müssen Plattformen gewährleisten, dass die Einhaltung der Arbeitsbedingungen nicht algorithmisch, sondern menschlich überwacht wird. Letztlich müssen Plattformen Cloudworker*innen das Recht gewährleisten, automatisierte Entscheidungen anzufechten (vgl. ebd.: 5). Auf der letzten Ebene werden Plattformen über die Richtlinie dazu verpflichtet, nationalen Behörden präzisere Informationen über ihre Tätigkeit sowie Informationen über die Personen, die über die Plattformen tätig sind, bereitzustellen. Der vorbereitete Vorschlag wird seit Dezember 2021 von den zuständigen Arbeitsgruppen des Europäischen Rats geprüft. Die Prüfung ist zum Zeitpunkt der Arbeit noch nicht abgeschlossen (vgl. ebd.: 6).

Die EU-Plattformrichtlinie enthält viele Forderungen hinsichtlich der Regulierung von Cloudworking, die von ver.di gestellt wurden. So war es ver.di wichtig, dass Plattformarbeitende frei entscheiden können, ob sie Selbstständige oder abhängig Beschäftigte sind (vgl. I_gewerk2: 235–257). Auch der bessere Einblick in die algorithmische Steuerung war eine zentrale Forderung von ver.di (vgl. ebd.: 357–363). Die Integration der Punkte seitens IG-Metall und ver.di innerhalb des Richtlinienvorschlags erfolgte in enger Zusammenarbeit mit dem DGB und dem Europäischen Gewerkschaftsbund (vgl. I_gewerk3: 262–266; I_gewerk2: 524–528). Ob diese Richtlinie auch so verabschiedet wird, kann zurzeit allerdings nicht eingeschätzt werden. Ein*e Gewerkschaftssekretär*in sieht die Inhalte dieser Richtlinie zurzeit eher als stark umkämpft an: „[...] Möglicherweise wirds hier auch [noch] ganz toxisch. Je nachdem welche Interessensverbände sich da jetzt durchsetzen“ (I_gewerk2: 590f.).

EU-Leitlinie zu Tarifverträgen für Solo-Selbstständige

Seit September 2022 können sich Solo-Selbstständige unter bestimmten Bedingungen für Tarifverhandlungen zusammenschließen, ohne gegen EU-Wettbewerbsvorschriften zu verstoßen. Bisher galten Solo-Selbstständige als eigene Unternehmen. Aufgrund des EU-Wettbewerbsrecht war es ihnen dadurch verboten über ihre Gebühren oder andere Geschäftsbedingungen zu verhandeln. Nun findet das Wettbewerbsrecht keine Anwendung auf Solo-Selbstständige, die

„sich in einer vergleichbaren Situation wie Arbeitnehmer*innen befinden. Dazu gehören Solo-Selbstständige, die a) ihre Dienstleistungen ausschließlich oder überwiegend für ein Unternehmen erbringen, b) Seite an Seite mit Arbeitnehmer*innen arbeiten und c) ihre Dienstleistungen für oder über eine digitale Arbeitsplattform erbringen“ (MK23: 1).

Auch wenn diese Leitlinie nicht so stark auf die nationale Rechtslage durchgreift wie eine Richtlinie, hilft sie den Gewerkschaften (vgl. I_gewerk2: 504–510). „Bestimmte Sachen haben wir leider nicht geschafft. Aber jetzt ist uns ein Stück weit mehr die Hand-, das Tor geöffnet, dass wir besser in die kollektive Vereinbarung gehen können“ (ebd.: 558–560). Die Verhandlungen über die Leitlinie wurden unter anderem von Frank Werneke, dem Vorsitzenden ver.dis, geführt (vgl. ebd.: 556f.).

Ein*e Wissenschaftler*in schätzt den Weg der Regulierung von Cloudworking-Plattformen über institutionelle EU-Regelungen als sinnvoll ein. „Und da sind Gewerkschaften eine wichtige Instanz, die darauf Einfluss nehmen“ (I_wiss3: 311f.). Die Person sagt weiter, dass es die institutionellen EU-Regelungen „ohne Gewerkschaften wahrscheinlich nicht geben würde“ (ebd.: 401). Dabei folgert diese allerdings auch, dass es den Gewerkschaften innerhalb der EU-Prozesse nicht gelingt sich als Vertreterinnen der Cloudworker*innen zu präsentieren. Vielmehr nehmen sie die Rolle einer „gesellschaftlichen Instanz, die vor negativen Folgen für die Gesellschaft“ (ebd.: 313f.) warnt, ein. Auch scheint es seiner/ihrer Einschätzung nach zurzeit noch unabsehbar zu sein, welche Auswirkung insbesondere die Leitlinie für einzelne Cloudworker*innen hat (vgl. ebd.: 401f.).

6.6 Inhaltliche Ebene: Priorisierte Gerechtigkeits- und Bewegungsorientierung

In diesem Kapitel wird die Auswertung der Daten hinsichtlich der fünften Hauptkategorie *Inhaltlichen Ebene: Priorisierte Gerechtigkeits- und Bewegungsorientierung* ausgewertet. Im Zuge der Daten-Aufbereitung wurde die Vielzahl an codierten Segmenten inhaltlich strukturiert. Dieser Struktur folgend werden die Ergebnisse nun dargestellt.

Solidarische Organisation

Die meisten Absicherungsmechanismen für Solo-Selbstständige respektive Cloudworker*innen, die auf den folgenden Seiten noch näher beschrieben werden, bieten sowohl ver.di als auch IG-Metall nur für Mitglieder an (vgl. I_gewerk2: 348–351). Innerhalb der IG-Metall variiert dabei das Angebot an Unterstützungsleistungen abhängig davon, ob die Mitglieder hauptberuflich als Solo-Selbstständige oder unter einem anderen Fachbereich vermerkt sind (vgl. I_gewerk3: 137–145). Bestimmte Leistungen werden IG-Metall-Mitgliedern erst nach einer Mitgliedschaft von drei Monaten angeboten. Beispielsweise vertritt die IG-Metall ihre Mitglieder gerichtlich erst nach dieser Dauer. Dementsprechend lautet die Empfehlung der IG-Metall: „Wer also ernsthaft auf Plattformen Geld verdienen will, sollte Mitglied bei der IG-Metall werden, wenn er sich auf der Plattform anmeldet. Wenn das Kind einmal in den Brunnen gefallen ist, dann ist es zu spät“ (MK6: 2). Der monatliche Mitgliedsbeitrag liegt bei der IG-Metall bei 1% des monatlichen Bruttoverdienstes (vgl. MK22: 7).

Allerdings stehen seitens der IG-Metall auch einige Angebote Nicht-Mitgliedern zur Verfügung. So ist das Angebot der Ombudsstelle beispielsweise unabhängig von einer Mitgliedschaft nutzbar. Dieses kann von allen Cloudworker*innen in Anspruch genommen werden, die auf einer Plattform arbeiten, die den CCoC unterzeichnet hat (vgl. I_gewerk3: 146f.). Auch die Nutzung der Internetseite *faircrowd.work* oder des Konflikttelefons ist kostenlos (vgl. I_wiss1: 513–518).

Absicherungsmechanismen für Mitglieder

Sowohl ver.di als auch IG-Metall bieten für ihre Mitglieder umfangreiche Absicherungsleistungen an. Hier sind beispielsweise ein kostenfreier Rechtsschutz, ein kostenfreier Lohnsteuerservice, Informations- und Beratungsangebote, eine Freizeitunfallversicherung sowie die Übernahme von Kosten bei Gerichtsprozessen gegenüber Arbeitgeber*innen, Krankenkassen, Rentenversicherung, Berufsgenossenschaften oder der Bundesagentur der Arbeit zu nennen (vgl. I_gewerk3: 149–157; MK1: 11, MK22: 4f., MK32: 5f.). Weiter können IG-Metall Mitglieder in außerordentlichen Notlagen, wie beispielsweise einer Flutkatastrophe, eine einmalige finanzielle Unterstützung beantragen. Die IG-Metall zahlt auch an Hinterbliebene eine Unterstützung im Todesfall (vgl. MK22: 5).

Positiver Einfluss auf andere Arbeitnehmer*innen

Die Mechanismen des Cloudworkings setzen sowohl andere (Solo-)Selbstständige als auch Lohnarbeitende, die sich in einem Normalarbeitsverhältnis befinden, unter Druck (vgl. I_gewerk2: 251–254; MK 16: 5). Somit versuchen beide Gewerkschaften durch eine Regulierung von Cloudworking gesamtgesellschaftliche Prekarisierungstendenzen zu verhindern. Allerdings zeigt sich auch, dass ver.di gemeinsam mit den Betriebsräten bei IBM verhinderte, dass das Unternehmen interne Aufträge extern ausschrieb. Während dadurch Arbeitsstellen bei IBM gesichert werden konnten, entgingen Cloudworker*innen Aufträge (vgl. I_gewerk1: 237–248).

Laboratorien für neue Ideen

Gewerkschaften sind nach wie vor sehr auf die Absicherung von Lohnarbeit in Form des Normalarbeitsverhältnisses fokussiert. „Das ist zwar einerseits sehr gut nachvollziehbar, weil man über Lohnarbeit in der Regel in Deutschland ein gutes Einkommen bekommt. Andererseits schränkt das aber die ein, die das nicht wollen oder nicht bekommen, in ihren Möglichkeiten“ (I_wiss3: 283–287). Nach der interviewten wissenschaftlichen Person zeige sich aber innerhalb des Phänomens Cloudworking, dass es auch andere Formen von Erwerbsarbeit gebe,

die in Zukunft immer mehr an Bedeutung gewinnen könnten (vgl. I_wiss3: 311–321). Dementsprechend bräuchten die Gewerkschaften eine neue Perspektive auf Arbeit, um Phänomene wie Cloudworking begreifen und nachhaltig vertreten zu können. Aus dieser Perspektive heraus müssten Gewerkschaften Lohnarbeit sichern, aber gleichzeitig neue Phänomene in den Blick nehmen, auf deren Grundlage sie (gesellschaftlich) diskutieren, was Erwerbsarbeit im Jahr 2023 noch ausmache (vgl. ebd.: 607–609). Gleichzeitig „sollten auch Gewerkschaften zur Lohnarbeit wieder ein etwas differenzierteres Verhältnis gewinnen“ (ebd.: 291f.), auch wenn sie Arbeitnehmer*innen in diesem zunächst adäquat schützen könnten (vgl. ebd.: 290). Ein*e Gewerkschaftssekretär*in schlug innerhalb der Interviews vor, für Cloudworker*innen einen eigenen Absicherungsmechanismus in Anlehnung an die Künstler*innensozialkasse einzuführen: „Die ja für eine Berufsgruppe, die kein sozialversicherungspflichtiges direktes Arbeitsverhältnis hat, trotzdem eine Einbeziehung in die Sozialversicherungssysteme organisiert“ (I_gewerk1: 400–402).

Menschenrechte/immaterielle Werte vs. wirtschaftliche Effizienz

Durch das Problematisieren der tatsächlichen Arbeitsbedingungen von Cloudworker*innen will die IG-Metall erreichen, dass diese unter menschenwürdigen Arbeitsbedingungen ihrer Tätigkeit nachgehen können:

„Also viele Unternehmen denken, dass sie-, sie können so prekäre Beschäftigung, prekär so Arbeitsbedingungen irgendwie auf der Plattform lassen und das wird einfach so zugelassen. Aber wir sind damit nicht einverstanden und das ist nicht ok, dass in so eine-. Mit so modernen Technologien wird die Arbeit trotzdem so altmodisch gestaltet wie im 19. Jahrhundert und das wollen wir natürlich vermeiden. Und ja, wir wollen nicht, dass die Unternehmen durch Plattformarbeit alles umgehen, was wir so mit den Jahren erkämpft haben, wie gute Löhne und Arbeitsbedingungen“ (I_gewerk3: 432–439).

Diese Haltungsweise wird innerhalb der von der IG-Metall initiierten Frankfurter Erklärung mit einer knappen Überlegung zum Grundprinzip der Internationalen Arbeitsorganisation bekräftigt: „Arbeit ist keine Ware. [...] Dieses Prinzip – und seine politischen Konsequenzen

sind für eine faire Gesellschaft im ‚Informationszeitalter‘ genauso ausschlaggebend wie im Industriezeitalter“ (MK10: 12).

Gleichzeitig steht in der Frankfurter Erklärung auch, dass es Ziel der Diskussion der Teilnehmer*innen ist,

„die Möglichkeiten einer ‚kooperativen Wende‘ innerhalb der Arbeitsbeziehungen in der ‚Plattformökonomie‘ [so zu gestalten], so dass Beschäftigte, Kunden, Plattformbetreiber, Investoren, politische Entscheidungsträger und Arbeitnehmerorganisationen zusammenarbeiten, um für alle Beteiligten bessere Ergebnisse zu erzielen“ (ebd.: 3).

Diese Haltung wird durch ver.di aufgenommen:

[...] Also der Markt geht ja kaputt. Nicht durch Mitglieder oder Nicht-Mitglieder, sondern der geht kaputt durch Menschen, die irgendwie gucken müssen, dass sie durchkommen. Wenn wir jetzt die Nicht-Mitglieder außen vor lassen, mit Informationen, heißt das, dass der Druck immer stärker wird auf dem Markt. Logischerweise. Also wir müssen ja gucken, dass wir möglichst breit agieren, um zu sagen: Macht es nicht für alle kaputt“ (I_gewerk2: 338–344).

Die Zitate zeigen, dass Gewerkschaften nach wie vor Interessenvertretungen sind die wirtschaftliche Effizienz mindestens genauso im Blick haben wie immaterielle Werte (vgl. I_wiss3: 67of.).

Konflikt gegen Kapital

Die bisherige Auswertung der Kategorien deutet bereits an, dass beide Gewerkschaften für die Regulierung des Phänomens Cloudworking auf eine kooperative und korporatistische Politik mit den Plattformen setzen. Dies wird innerhalb des empirischen Materials auch nochmals hervorgehoben. So beschreibt ein*e Wissenschaftler*in das Verhalten der Gewerkschaften wie folgt: „So typische Verbandspolitik, also so korporatistische Politik halt [...]“ (I_wiss2: 279f.). Diese Strategie scheint aber bisher wenig erfolgreich, da die Person bisher keine durchschlagenden Erfolge hinsichtlich der Regulierung des Cloudworking-Erwerbfeldes sieht (vgl. ebd.: 572–577).

Konkurrenz zwischen den Gewerkschaften

Die Daten zeigen, dass ver.di und IG-Metall bei der Organisation und Vertretung von Cloudworker*innen in Konkurrenz zueinander stehen. Diese geht teilweise so weit, dass einzelne Wissenschaftler*innen nur mit einer Gewerkschaft zusammenarbeiten (vgl. I_wiss2: 145–150). Die Organisations- und Vertretungsbestrebungen der IG-Metall werden wie folgt resümiert: „Dieser Organisationsbereich liegt eigentlich nicht bei der IG-Metall, sondern eigentlich bei ver.di. [...] Seis drum“ (I_gewerk2: 126–128). Weiter problematisiert ein*e Wissenschaftler*in das Verhältnis zwischen IG-Metall und ver.di:

„[...] Also die Gewerkschaften stehen ja durchaus in Konkurrenz untereinander. Und die IG-Metall hat so einen Vertretungsanspruch. ‚Naja, alles, was in unserem Gebiet ist, also.‘ Also klar die Dienstleistungen bei den Automobilherstellern, das natürlich auch-, das ist IG-Metall. Weil das ist Automobil. Und ver.di sagt: ‚Ja, ne, das sind doch Dienstleistungen! Das sind doch eigentlich wir.‘ So. Die stehen also durchaus im Konflikt zueinander“ (I_wiss1: 433–439).

6.7 Organisatorisch-politische Ebene: Partizipative Mitgliederarbeit

Im Folgenden werden die Daten hinsichtlich der sechsten Hauptkategorie *Organisatorisch-politische Ebene: Partizipative Mitgliederarbeit* ausgewertet. Während der Auswertung zeigte sich, dass Gewerkschaften aufgrund der spezifischen Arbeitsbedingungen neue Wege gehen müssen, um Cloudworker*innen überhaupt erst anzusprechen. Dieser Aspekt wird innerhalb der weiten Organizing-Heuristik nicht ausgeführt, weswegen ich diese Kategorie induktiv bilden musste. Die Unterkategorie lässt sich aber innerhalb dieser Ebene der Heuristik theoretisch einordnen. Die Arbeitsgruppe Strategic Unionism erwähnte *neue Formen der Ansprache* für gewerkschaftsferne Gruppen bereits in ihren Basisprämissen bezüglich gewerkschaftlicher Erneuerung (vgl. Schmalz/Dörre 2014: 220).

Ansprache von Cloudworker*innen

Traditionelle gewerkschaftliche Ansprechmethoden funktionieren nicht bei Cloudworker*innen. Dies liegt einerseits daran, dass Cloudworking digital stattfindet und es dementsprechend keinen klassischen lokalen Betriebsort gibt. Verstärkt wird diese Problematik dadurch, dass Gewerkschaften derzeit keine Zugangsrechte zu Plattformen haben. Das bedeutet, dass Gewerkschaften die auf Plattformen arbeitenden Personen nicht direkt bzw. nicht ohne Erlaubnis der Plattformen ansprechen dürfen (vgl. I_gewerk3: 60–62, 110–120). Daher versucht die IG-Metall mit Hilfe der Plattformen Cloudworker*innen zu erreichen. „Also wir sind mit mehreren Plattformen in Kontakt. Und dann zum Beispiel machen wir manchmal so Umfragen und publizieren die dann auf den Plattformen. Und da können wir auch die Plattformarbeiter*innen ansprechen“ (ebd.: 66–70). Oftmals mündet die Ansprache im Posten von Kontaktdaten und der Frage, ob Cloudworker*innen Interesse an einer Mitgliedschaft haben (vgl. ebd.: 101–104). Dieses Vorgehen reflektiert eine wissenschaftliche Person wie folgt: „[...] Also die IG-Metall hat ja die Plattformen, die zur Zusammenarbeit bereit sind. Aber auch die wollen ja nicht wirklich, dass ihre Arbeitenden jetzt Gewerkschaftsmitglied werden. Das ist nicht deren großes Interesse“ (I_wiss3: 624–626). Neben den Plattformen selbst nutzt die IG-Metall soziale Medien, die von der IG-Metall initiierte Internetseite faircrowd.work oder die Ombudsstelle für eine Ansprache der Cloudworker*innen (vgl. I_gewerk3: 105f., 131). Seitens ver.di gibt es kaum bis keine Versuche, Cloudworker*innen direkt anzusprechen (vgl. I_gewerk2: 204–212).

„Also wir als ver.di haben gute Angebote für freelancer. Letztendlich ist es so, dass wir darauf angewiesen sind, dass die sich unter den freelancer*innen und Cloudworker*innen rumsprechen. Die Kolleginnen und Kollegen merken letztendlich ja irgendwann selbst, dass es Sinn macht sich zu organisieren, wenn Arbeitsbedingungen nicht so gut sind“ (I_gewerk1: 442–446).

Trotz der Bemühungen der Ansprache seitens der IG-Metall scheinen beide Gewerkschaften, nach Einschätzung einer wissenschaftlichen Person, bis „heute keine wirklichen Zugangsstrategien zu haben, wie Cloudworker*innen eigentlich adressiert werden. Also das ist einfach, ja, wenn man sich da halt nicht tummelt oder wenn [man] Aufrufe

macht auf irgendwelchen Plattformen, da meldet sich halt niemand“ (I_wiss2: 204–207). Ein*e Wissenschaftler*in konstatiert aber auch, dass sowohl die Internationalität der Cloudworker*innen als auch die in dieser Gruppe erscheinende Fragmentierung die Gewerkschaften hinsichtlich Ansprache und Organisation vor zusätzliche Herausforderungen stellt:

„Die Herausforderung ist ja schon mal, wen wollen die Leute da ansprechen? Wen können sie ansprechen, die Gewerkschaften. Also können sie, können sie überhaupt ernsthaft quasi die alle-, also alle Crowdworker überhaupt ansprechen? Was eigentlich das einzig Sinnvolle sein kann, weil diese Plattformen eben so funktionieren. Und dann welche Möglichkeiten haben sie tatsächlich? Und dann sind die Möglichkeiten einfach massiv eingeschränkt. Und zusätzlich ist natürlich, ist da schon so ein bisschen die Frage, inwieweit die Gewerkschaften [sich] darauf einlassen“ (I_wiss1: 122–129).

Für Cloudworker*innen, die angesprochen werden konnten, bietet ver.di in verschiedenen Städten Stammtische an. Dort findet auch ein Austausch hinsichtlich ihrer Arbeit und Profession statt, der sich aber meistens nicht auf Cloudworking, sondern deren Beruf bezieht (vgl. I_gewerk2: 300–307). Diese Angebote in analogen oder digitalen Formaten, gibt es zum Zeitpunkt der Erhebung von der IG-Metall nicht mehr.

„[...] Bis jetzt ist es ziemlich schwierig die Leute in echt zusammenzukriegen. Wie viele üben das auch nicht hauptberuflich aus [...]. [...] manchen Cloudworker*innen [ist] gar nicht bewusst, dass sie Cloudworker*innen sind. Also sie identifizieren [sich] [...] nicht mit dem Begriff“ (I_gewerk3: 173–178).

Allerdings hat die IG-Metall vor der Pandemie Präsenzveranstaltungen mit Cloudworker*innen durchgeführt und dort beispielsweise über die AGBs der Plattformen aufgeklärt, Fragen beantwortet und Tipps zur Arbeitsoptimierung gegeben (vgl. ebd.: 227–234).

Ownership

Beide Gewerkschaften haben zu Beginn ihrer Organisations- und Vertretungsbemühungen von Cloudworker*innen versucht, durch Umfragen zu antizipieren, welche Probleme Cloudworker*innen haben. „Und das konnten wir so auswerten, um zu sehen, was gerade

die Bedürfnisse sind und zum Beispiel diese großen Probleme. [...] Genau. So bekommen wir das mit“ (I_gewerk3: 165–168). Gerade bei der Umfrage von ver.di zeigt sich, dass die Cloudworker*innen nur mit Hilfe von Antwortvorgabemöglichkeiten ihre Probleme artikulieren konnten. Selbstständig war es ihnen nicht möglich, diese zu formulieren (vgl. Al-Any 2015: 24f.). Seit diesen Umfragen scheint es bis zuletzt keine nachhaltigen Kommunikationskanäle gegeben zu haben, über die Cloudworker*innen ihre Interessen mitteilen können. „Und ich glaube das ist auch der größte Bug momentan. Dass es da irgendwie keine Foren gibt, keine Institutionen wie man Interessen artikuliert, wie man sich austauscht“ (I_wiss2: 394–396). Allerdings: Zum Zeitpunkt der Erhebung programmierte das Haus der Selbständigen unter Mitwirkung ver.dis eine Plattform, die dies ermöglichen soll (vgl. I_wiss3: 248–253). Die Arbeitsweise innerhalb der Ombudsstelle scheint ebenfalls nicht partizipativ gestaltet zu sein. Die Cloudworker*innen müssen per Formular ihr Anliegen der Ombudsstelle schildern, anschließend wird die Plattform gebeten Stellung zu beziehen. Nach der beidseitigen Anhörung „[...] verfassen wir so einen Hinweis oder so eine Entscheidung der Ombudsstelle und schicken das an beide Parteien“ (I_gewerk3: 203f.).

Empowerment

Beide Gewerkschaften bieten für ihre Mitglieder Beratung hinsichtlich Urheber-, Marken- und Patentrechte an (vgl. MK1:11; I_gewerk2: 71f.). Weiterführend hat die IG-Metall die Internetseite www.faircrowd.work programmieren lassen. Deren Angebot ist sehr umfangreich und umfasst viele Thematiken, die Cloudworker*innen betreffen (vgl. MK8: 1). Fragestellungen, die dort beantwortet werden sind beispielsweise „Was kann man auf den Plattformen verdienen? Worauf muss man achten, wenn man auf digitalen Plattformen arbeitet? Was tut sich in der Branche?“ (MK22: 6). Außerdem legt die IG-Metall auf dieser Seite nicht nur die AGBs der Plattformen transparent dar (vgl. ebd.), Cloudworker*innen können dort auch die einzelnen Plattformen hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen bewerten (vgl. MK19: 2). Allerdings merkt ein*e Wissenschaftler*in an, dass auf der Internetseite wenig Traffic sei. Und „das ist ja immer so ein Indiz dafür, dass

es irgendwie-, dass man zu den Leuten nicht so richtig durchdringt. Und [...] dann kann man die Arbeiter*innenschaft natürlich auch nicht solidarisieren“ (I_wiss2: 631–634). Auch ver.di hat die Internetseite *ich-bin-mehr-wert* eingerichtet, um einen Austausch zwischen Cloudworker*innen herzustellen und eine Anlaufstelle für die Klärung individueller Fragen zu ermöglichen (vgl. MK2: 9). Allerdings lassen sich auf dieser Seite wenige spezielle Informationsangebote für Cloudworker*innen finden. Auch sind dort keine konkreten Forderungen von ver.di mit Blick auf die Ziele der Plattform-Regulierung und der Vertretung von Cloudworker*innen vermerkt (vgl. ebd.: 11). Vielmehr orientiert sich das auf dieser Plattform bereitgestellte Unterstützungsangebot an den Beratungsangeboten für (Solo-)Selbstständige, wie beispielsweise dem bereits erwähnten digitalen Ratgeber (vgl. I_gewerk2: 334–338).

Die IG-Metall versucht vor allem über die Öffentlichkeit deutlich zu machen, welche Mechanismen der Plattformarbeit zu Grunde liegen und welche negativen Auswirkungen diese für Cloudworker*innen haben. „Also so diese Gefahr der Prekarisierung und Amazonisierung von Arbeit. Das zu bekämpfen haben die [die IG-Metall, Anm. MS] sich ja auch auf die Fahne geschrieben“ (I_wiss2: 432–434). Demgegenüber versucht ver.di in der *Initiative für faire Honorare* Cloudworker*innen zu vermitteln, dass eine selbst initiierte öffentliche Markttransparenz über erzielte Honorare alle Cloudworker*innen stärken würde. „Das kannst du nie von oben top-down machen. Also da müssen die Kolleginnen und Kollegen ein Verständnis dafür bekommen, dass sie letztendlich nur ein Rädchen im ganzen Salat sind“ (I_gewerk2: 293–295).

6.8 Methodische Ebene: Verstehende Kampagne

Das abschließende Kapitel der Auswertung stellt die Ergebnisse hinsichtlich der siebten Hauptkategorie *Methodische Ebene: Verstehende Kampagne* dar. Viele Aspekte dieser lassen sich in der bereits dargelegten Auswertung finden, da die Verstehende Kampagne als Aktionsform gilt, um Gerechtigkeits- und Bewegungsorientierung sowie eine partizipative Mitgliederarbeit zu verstetigen (vgl. Dörre 2008: 6).

Daher werden an dieser Stelle nur noch Ergebnisse präsentiert, die explizite Hinweise zu dem gewerkschaftlichen Vorgehen bei der Organisation und Vertretung von Cloudworker*innen enthalten. Diesbezüglich resümierte ein*e Wissenschaftler*in: „Im Endeffekt ist das, glaube ich, gibt es keine richtig große Strategie. [...] Also ich habe einfach keine vernommen“ (I_wiss2: 596–589). Ein*e weiter*e Wissenschaftler*in verneint auf Nachfrage ebenfalls, ob die gewerkschaftliche Vorgehensweise im Sinne einer Verstehenden Kampagne einzuschätzen ist:

„Nene. Also tatsächlich. Ich glaube so funktioniert auch dieser Apparat. Das ist glaube ich schon sehr stark-. Natürlich müssen die auch irgendwie an ihre Ressourcen denken, aber trotzdem ein wenig da ein bisschen über den Tellerrand hinauszugucken so. Und glaube ich, wahrscheinlich auch in diesem Apparat-, der konservativ ist, so'n schwerer Tanker, der auch schwierig auf ein anderes Gleis zu setzen ist. Also den irgendwie, dem eine andere Richtung zu geben, das dauert sehr lange und das muss man wenn dann behutsam machen so“ (I_wiss1: 569–576).