

7. Interpretative Einordnung und Diskussion der Ergebnisse

Um mit Hilfe des Ergebnisses der qualitativen Inhaltsanalyse Antworten auf die Forschungsfragen zu finden, erfolgt nun eine interpretative Einordnung und Diskussion dieser (vgl. Vogt/Werner 2014: 64). Einordnung und Diskussion sind dabei zusammenhängend und aufeinander aufbauend zu betrachten. So werden zunächst mobilisierte und eingesetzte Machtressourcen sowie Handlungspraktiken mit Hilfe der Heuristiken konzeptionell diskutiert und eingeordnet (7.1 und 7.2). Anschließend reflektiere ich, inwiefern diese aus der Perspektive der Arbeitsgruppe *Strategic Unionism* gewerkschaftlich revitalisierend wirken und dementsprechend innerhalb des Diskurses der deutschen Gewerkschaftsforschung hinsichtlich gewerkschaftlicher Revitalisierung zu verorten sind (7.3).

7.1 Mobilisierung und Einsatz von Machtressourcen

Inwiefern IG-Metall und ver.di Machtressourcen von Cloudworker*innen mobilisieren und einsetzen können, um deren Arbeitsbedingungen sowie soziale Teilhabe und materielle Sicherheit zu gewährleisten, diskutiere ich im Folgenden strukturiert für jede einzelne Machtressource. Da institutionelle Macht das Ergebnis des Einsatzes der anderen Machtressourcen ist (vgl. Kapitel 3.1.5), stelle ich diese Machtressource zuletzt dar.

Strukturelle Macht

Die Auswertung zeigt, dass Cloudworker*innen über keine Produktionsmacht verfügen. Dass diese bisher nicht mobilisiert werden konnte, resultiert unter anderem daraus, dass die Cloudworker*innen im Rah-

men des Arbeitsprozesses auf den Plattformen in unmittelbarer und mittelbarer Konkurrenz zueinanderstehen. Dieser Konkurrenzmechanismus wird durch die globale Verfügbarkeit von Cloudworker*innen verstärkt. Außerdem ist der Arbeitsprozess stark individualisiert und fragmentiert und die Cloudworker*innen haben über die Plattform, als digitaler Betriebsort, kaum eine Möglichkeit, frei miteinander zu kommunizieren. All diese Faktoren verhindern eine Vergemeinschaftung, die grundlegend für die Mobilisierung von Produktionsmacht ist. Selbst wenn Cloudworker*innen in der Lage wären, Produktionsmacht zu mobilisieren, stellt sich an dieser Stelle die Frage, ob sie diese auch einsetzen könnten. Zunächst könnte der transparente und kontrollierte digitale Arbeitsprozess, zusammen mit den die Plattformen strukturell bevorzugenden AGBs, dies verhindern. So ist zu erwarten, dass Plattformbetreiber*innen eine Sabotage des Arbeitsprozesses bemerken würden. Sabotierende Cloudworker*innen könnten daraufhin aufgrund der AGBs direkt von der Plattform ausgeschlossen werden. Auch besteht aufgrund des Lock-In-Effekts eine große Abhängigkeit der Cloudworker*innen von den einzelnen Plattformen, sodass fraglich ist, ob diese aufgrund des enormen globalen Konkurrenzdrucks die einmal erlangte Reputation *aufs Spiel setzen*, um Arbeitsbedingungen, die sie privilegieren, für alle zu verbessern. Letztlich erschwert das Fehlen einer Produktionsstraße die Anwendung von Produktionsmacht a priori.

Die Marktmacht differenziert sich noch stärker als die Produktionsmacht in Anbetracht der verschiedenen Beschäftigungsgruppen. Nebenberuflich tätige Cloudworker*innen könnten sich aufgrund ihres Haupterwerbseinkommens von den Plattformen zurückziehen und damit Marktmacht mobilisieren. Da sie die Cloudworking-Tätigkeit aber nicht als primäre Erwerbsform ausüben, setzen sie diese Marktmacht nicht ein. Würden sie versuchen, diese zu nutzen, könnte es gleichwohl sein, dass sie aufgrund der globalen Verfügbarkeit von Cloudworker*innen trotz allem keine Wirkungsmacht erzeugen könnten. Die meisten hauptberuflich tätigen Cloudworker*innen können demgegenüber auch unabhängig von dem globalen Konkurrenzdruck keine Marktmacht mobilisieren. Aufgrund des Status als Solo-Selbstständige fallen sie aus dem sozialen Sicherungssystem, und (arbeits-)rechtliche Sicherungen haben für sie keine Gültigkeit. Etwaige Rücklagen, um

sich selbst abzusichern, können sie aufgrund des niedrigen Einkommens nicht aufbauen. Und schließlich können selbst Cloudworker*innen mit einer hohen Qualifikation und hohen Honoraren ihre Marktmacht nicht einsetzen, da sie aufgrund des Produktionsprozesses und Mechanismen wie des Lock-in-Effekts stark abhängig von der jeweiligen Plattform sind.

Organisationsmacht

Es zeigt sich, dass beide Gewerkschaften Organisationsmacht vor allem in Form von Infrastrukturressourcen mobilisieren konnten. Beide Gewerkschaften definieren Cloudworker*innen nicht als eigenständige Arbeitsgruppe, sondern ordnen diese unter die Solo-Selbstständigen ein. Während die IG-Metall für die Organisation von Solo-Selbstständigen respektive Cloudworker*innen zunächst ihre Satzung geändert und ein eigenes Projekt mit neuen Stellen etabliert hat, siedelte ver.di die Aufgabe der Vertretung und Organisation von Cloudworker*innen an das bereits existierende Referat für Selbstständige an. Außerdem initiierte ver.di in Kooperation mit anderen Akteur*innen eine eigene (wissenschaftliche) Forschungseinrichtung, um unter anderem die Organisation und Vertretung von Cloudworker*innen besser zu ermöglichen. Zum Zeitpunkt der Untersuchung zeigt sich aber, dass diese mobilisierten Infrastrukturressourcen kaum einen Mehrwert hinsichtlich der Organisation von Cloudworker*innen erbrachten. So konnten Cloudworker*innen in beiden Gewerkschaften kaum bis gar nicht als Mitglieder gewonnen werden. Es scheint, als hätten die in den Gewerkschaften für eine Organisation und Vertretung von Cloudworker*innen zuständigen Personen nicht genügend Kapazitäten, um Cloudworker*innen zu organisieren. Resultierend aus dem Fehlen von Cloudworker*innen innerhalb der Gewerkschaften gibt es zurzeit keine Partizipation seitens dieser innerhalb gewerkschaftlicher Prozesse, sodass beide Gewerkschaften Stellvertreter*innenpolitik betreiben. Dabei sind die eingesetzten Ressourcen für die Organisation und Vertretung von Cloudworker*innen innerhalb der Gewerkschaften umstritten und wurden, zumindest bei der IG-Metall, in den letzten Jahren auch wieder sukzessive zurückgefahren. Laut eigenen Aussagen fehlt es für eine erfolgreiche Organisation und Vertretung von Cloud-

worker*innen bei ver.di auch an flexibleren Organisationsstrukturen und digitalen Arbeitsprozessen. An dieser Stelle kann weiter resümiert werden, dass die mobilisierte Organisationsmacht die fehlende Strukturelle Macht bisher nicht kompensieren konnte.

Gesellschaftliche Macht

Beide Gewerkschaften konnten gesellschaftliche Macht durch verschiedene Kooperationen mit renommierten Wissenschaftler*innen und anderen (gewerkschaftlichen) Akteur*innen mobilisieren. Die aus dieser Zusammenarbeit mobilisierte Diskursmacht konnte über Tagungen, Publikationen sowie Stellungnahmen dahingehend eingesetzt werden, dass die Gewerkschaften erfolgreich ihre eigenen Regulierungsforderungen in politische Stellungnahmen bzw. Richt- und Leitlinien auf europäischer Ebene integrieren und die Problematik des Phänomens gesellschaftlich transparent machen konnten. Allerdings schafften sie es durch den Einsatz nicht, hegemoniefähig zu werden. So wird gerade die vorgeschlagenen EU-Plattformrichtlinie hinsichtlich einer Regulierung von Cloudworking durch politische Gegner*innen bekämpft und ist umstritten. Allerdings sind die Gewerkschaften als Verhandlungspartnerinnen akzeptiert. Es zeigt sich auch, dass die Gewerkschaften durch Kooperationen ihre eigene Organisationsmacht stärken konnten, in dem sie Ressourcen externer Akteur*innen in die eigenen Infrastrukturreourcen inkorporieren. Während ver.di Kooperationen nachhaltig gestalten konnte, gelang dies der IG-Metall nicht. Die von ihr erstmalig mobilisierte Kooperationsmacht war zum Zeitpunkt der Analyse nicht mehr vorhanden. Es scheint, als konnten beide Gewerkschaften durch die Anwendung gesellschaftlicher Macht kaum Wahrnehmung und Zustimmung unter Cloudworker*innen erlangen.

Institutionelle Macht

Beide Gewerkschaften können die Arenen der Tarifautonomie und des Betriebsverfassungsgesetzes nicht anwenden, um materielle Teilhabe und soziale Rechte von Cloudworker*innen durchzusetzen. Die nationalgesetzlichen Rahmenbedingungen der Tarifautonomie und

das Fehlen von Arbeitgeber*innenverbänden verhindern dies. Die IG-Metall konnte außerhalb von Tarifautonomie und Betriebsverfassungsgesetz institutionelle Machtressourcen in Form von institutionellen Arrangements mobilisieren: Zunächst ist hier der Code of Conduct (CCoC) zu nennen. Ob diese Form der institutionellen Macht allerdings nachhaltig eingesetzt werden kann, ist zu bezweifeln. So bestehen für diese Selbstverpflichtung derzeit weder Kontroll- noch Sanktionsmechanismen. Aus dem CCoC entspringt aber eine weitere Machtressource: So wurde im Rahmen des CCoC eine Ombudsstelle geschaffen, mit deren Hilfe Rechte von Cloudworker*innen gesichert werden konnten. Allerdings sind auch die Entscheidungen der Ombudsstelle nicht verbindlich. Die Anwendung dieser Machtressource findet außerdem nur sehr begrenzt statt, da sich nicht viele Cloudworker*innen bei der Ombudsstelle melden. Zusätzlich können im Rahmen der Ombudsstelle nicht alle Konflikte, beispielsweise materieller Art, gelöst werden. Damit können die institutionellen Machtressourcen CCoC und Ombudsstelle ausgeprägte industrielle Beziehungen nicht ersetzen, da durch sie keinerlei verbindliche Regularien entstehen. Vor allem die Ombudsstelle lässt sich deshalb eher als institutionalisierter sozialer Dialog begreifen. Dennoch können sowohl CCoC als auch Ombudsstelle die Arbeits- und Lebensbedingungen von Cloudworker*innen verbessern.

Demgegenüber sind sowohl ver.di als auch IG-Metall mit Hilfe ihrer Organisationsmacht und gesellschaftlichen Macht in dem Prozess, eine EU Plattformrichtlinie zu mobilisieren. Diese könnte die Arbeitsbedingungen für Cloudworker*innen substantiell verbessern und deren Beschäftigtenstatus in Richtung abhängiger Beschäftigung verändern. Dies würde ihnen einen Zugang zu Arbeitsrechten und sozialen Absicherungssystemen eröffnen. Allerdings wird diese Richtlinie zum Zeitpunkt des Verfassens dieser Arbeit noch verhandelt, wobei sie bereits von einer Verhandlungsinstanz verabschiedet wurde (vgl. DGB 2023). Ebenfalls mit Hilfe von Organisationsmacht und gesellschaftlicher Macht konnte die EU-Leitlinie zu Tarifverträgen für Solo-Selbstständige mobilisiert werden. Dadurch fallen Solo-Selbstständige nun nicht mehr zwangsläufig unter das Kartell- und Wettbewerbsrecht, und dürfen über Tarifverträge verhandeln. Zum Zeitpunkt der Arbeit

ist aber noch nicht abzusehen, inwiefern die Leitlinie in der Zukunft erfolgreich Anwendung findet.

Kohärent zu den Ausführungen unter Kapitel 4.3 lässt sich vermuten, dass das Fehlen von Betriebsräten nach wie vor eine Organisierung von Cloudworker*innen erschwert. Die EU-Plattformrichtlinie könnte wiederum die Bildung von Betriebsräten erleichtern, da die Plattformen dann als Arbeitgeber eingeordnet werden würden. Das erfolgreiche Ansprechen von Cloudworker*innen wird derzeit aber auch durch das Fehlen von digitalen Zugangsrechten verhindert. Ob und wie Gewerkschaften versuchen, diese zu erlangen, ist nicht bekannt.

7.2 Korrespondenz der gewerkschaftlichen Handlungsweise mit weit gefassten Organizing-Praktiken

Inwiefern die rekonstruierten Handlungsweisen der Vertretungs- und Organisierungsprozesse von IG-Metall und ver.di mit weit gefassten Organizing-Praktiken korrespondieren, diskutiere ich im folgenden Kapitel für jede Praktik einzeln.

Inhaltliche Ebene: Priorisierte Gerechtigkeits- und Bewegungsorientierung

Die Regulierungsversuche des Cloudworkingfeldes werden seitens der IG-Metall unter anderem damit begründet, dass die Arbeitsbedingungen von Cloudworker*innen menschenunwürdig und nicht existenzsichernd seien. Gleichzeitig begründet die IG-Metall ihre Bestrebungen aber auch damit, dass eine Regulierung ein effizienteres Arbeiten auf den Plattformen sicherstelle und somit auch im Profitinteresse der Plattformen sei. Dieser Argumentationsweise schließt sich ver.di an. Es zeigt sich, dass gesellschaftliche Themen respektive Menschenrechte gegenüber wirtschaftlicher Effizienz nicht priorisiert werden.

Die Ziele beider Gewerkschaften hinsichtlich einer Regulierung von Cloudworking würden, laut den Analyseergebnissen, die Arbeitsbedingungen aller Cloudworker*innen verbessern. Gleichzeitig versuchen sie, durch die Regulierung von Cloudworking auch Prekarisierungsprozesse in anderen Branchen zu verhindern. Allerdings zeigen

die Ergebnisse der Auswertung auch, dass Gewerkschaften bereits zum Schutz der Arbeitsbedingungen ihrer Kernklientel gegen Cloudworker*innen agiert haben. Ähnlich differenziert verhält es sich auch bei den angebotenen Unterstützungsleistungen beider Gewerkschaften. Diese sind einerseits umfangreich vorhanden und können Lohnarbeitenden beim Lösen ihrer Probleme helfen. Allerdings können den Großteil dieser Angebote nur Gewerkschaftsmitglieder nutzen. Für manche Angebote müssen Lohnarbeitende sogar seit einer bestimmten Zeit IG-Metall Mitglied sein. Demzufolge kann nicht davon gesprochen werden, dass gewerkschaftliche Angebote und Forderungen so gestaltet werden, dass sie zwangsläufig positiv auf die Situation von allen Lohnarbeitenden wirken.

Um die Arbeitsbedingungen von Cloudworker*innen im Spezifischen zu verbessern, richten beide Gewerkschaften ihr Handeln international aus und arbeiten eng mit Akteur*innen und Gewerkschaften diverser Länder zusammen. Es zeigt sich aber, dass IG-Metall und ver.di um die Cloudworker*innen stark konkurrieren. Es findet kaum Zusammenarbeit zwischen beiden Gewerkschaften statt und aufgebaute Infrastrukturressourcen werden nicht gemeinsam genutzt. Selbst gemeinsame Stellungnahmen sind nicht zu finden. Auch innerhalb des gemeinsamen Projekts Cloud und Crowd arbeiteten die Gewerkschaften nur oberflächlich zusammen.

Beide Gewerkschaften erkennen an, dass sowohl die Arena der Tarifautonomie als auch die Arena des Betriebsverfassungsgesetzes für die Vertretung und Organisierung von Cloudworker*innen nicht genutzt werden kann. Allerdings hat die IG-Metall über den Code of Conduct und die Ombudsstelle versucht, auch außerhalb der Arena der Tarifautonomie neue Wege zu finden, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen für Cloudworker*innen zu verbessern. Durch die Arbeitsweise innerhalb der Ombudsstelle lässt sich auch das Konfliktverhalten seitens der IG-Metall diskutieren. So tritt diese innerhalb der Ombudsstelle vermittelnd auf und kooperiert eng mit den Plattformbetreiber*innen. Weiter zeigt sich anhand der Ombudsstelle, dass die IG-Metall den Plattformbetreiber*innen zwar auf Augenhöhe begegnen kann, aber nur solange dies von den Plattformbetreiber*innen zugelassen wird. Auch ver.di scheint gesetzliche Rahmenbedingungen nicht

zu verlassen. Es kann festgehalten werden, dass beide Gewerkschaften versuchen, das Feld über kooperative und korporatistische Politik zu regulieren, und nur bedingt eine konfliktreiche Auseinandersetzung mit den Plattformbetreiber*innen suchen. Gleichzeitig versuchen beide, mit ihrer Politik Lohnarbeit in der Form des Normalarbeitsverhältnisses zu sichern. Allerdings zeigt sich gerade beim Cloudworking, dass es mittlerweile auch andere Formen der Lohnarbeit gibt. Um diese Formen regulieren zu können, müssen Gewerkschaften eine neue Perspektive auf die Lohnarbeit finden. Beide Gewerkschaften schaffen es nur bedingt neue Ideen und Strategien zu entwickeln, um den Arbeitgeber*innen wieder auf Augenhöhe begegnen zu können.

Die Handlungsstrategien und -praxen beider Gewerkschaften korrespondieren kaum mit der weiten Organizing-Praktik *Priorisierte Gerechtigkeits- und Bewegungsorientierung*. Zwar sind beide Gewerkschaften nach wie vor solidarische Mitgliederorganisationen, aber konstituieren sich nicht im Sinne einer sozialen Bewegung oder einer außerparlamentarischen Gegenmacht. Das Selbstverständnis und die politische Ausrichtung der Gewerkschaften haben sich nicht verändert, vielmehr verhaften diese im Stile intermediärer Gewerkschaften.

Organisatorisch-politische Ebene: Partizipative Mitgliederarbeit

Das Fehlen von organisierten Cloudworker*innen innerhalb beider Gewerkschaften erschwert eine partizipative Mitgliederarbeit. Allerdings werden auch unorganisierte Cloudworker*innen nicht in die Gewerkschaftsbelange von ver.di und IG-Metall miteinbezogen. Lediglich zu Beginn der Organisationsprozesse gab es diesbezüglich ein paar wenige Umfragen. Dort konnten die Cloudworker*innen jedoch nur Antwortmöglichkeiten auswählen und keine eigenen Antworten formulieren. Somit ermöglichen es beide Gewerkschaften über ihre Handlungspraxen nicht, dass Cloudworker*innen die Gewerkschaft wieder weitgehend selbst in Besitz nehmen. Demgegenüber bieten die Gewerkschaften mannigfaltige Angebote, in denen über rechtliche Aspekte, Arbeitsweisen, die Arbeitsbedingungen auf einzelnen Plattformen, aber auch über Ziele einer möglichen gewerkschaftlichen Regulierung aufgeklärt wird. Sie bieten Cloudworker*innen sowohl alternative Deutungs- und Handlungsmöglichkeiten ihrer Situation an als

auch die Möglichkeit, eigenständig innerhalb des Cloudworkingfeldes zu agieren. Diese Informationen werden aber kaum bis gar nicht in Veranstaltungen o.ä. an Cloudworker*innen herangetragen. So werden die Angebote kaum wahrgenommen. Zudem gelingt es beiden Gewerkschaften kaum, die Cloudworker*innen miteinander in Kontakt zu bringen. So bleiben diese größtenteils vereinzelt. Weiterführend bleibt festzuhalten, dass es den Gewerkschaften bis heute nicht gelungen ist, einen Weg zu finden, Cloudworker*innen anzusprechen. Die klassisch verwendeten Methoden funktionieren bei diesen Klientel nicht und innovative Methoden sind nicht erkennbar. Vielmehr sind die Gewerkschaften für eine Ansprache sogar auf die Plattformen angewiesen.

Es zeigt sich, dass die gewerkschaftlichen Handlungsweisen innerhalb der Organisierungs- und Vertretungsprozesse mit der weit gefassten Organizing-Praktik *Partizipative Mitgliederarbeit* korrespondiert, in dem beide Gewerkschaften Cloudworker*innen Hilfsmittel – bspw. in Form einer rechtlichen Aufklärung hinsichtlich des Themas Cloudworking -zur Verfügung stellen, wodurch diese in die Lage versetzt werden, eigenständig zu handeln. Allerdings sind diese Angebote nicht allen Cloudworker*innen zugänglich und müssen sich zudem selbst angeeignet werden. In beiden Gewerkschaften gibt es kaum – und wenn nur passive – Möglichkeiten gewerkschaftliche Ziele mitzubestimmen. Hier korrespondieren die Handlungsweisen mit der Organizing-Praktik nicht. Weiter haben Gewerkschaften keinerlei Strategien hinsichtlich der Ansprache und Vernetzung von Cloudworker*innen. Abzuwarten bleibt, wie sich die Online-Plattform für Solo-Selbstständige von ver.di auf diese Aspekte auswirkt. So soll diese dazu dienen, dass sich Cloudworker*innen vernetzen und austauschen sowie ihre Bedürfnisse artikulieren können.

Methodische Ebene: Koalitionsbildung

Die Auswertung zeigt, dass sowohl IG-Metall als auch ver.di mit verschiedenen Kooperationen Zugang zu finanziellen und materiellen Ressourcen von Bündnispartner*innen erlangen konnte. Sie erhielten Einblicke in deren Arbeitsweise und dadurch einen Zugang zu fachlichen und politisch-strategischen Kompetenzen, die in der eigenen

Organisation nicht zu finden waren. Beide Gewerkschaften arbeiteten vor allem zu Beginn der Organisations- und Vertretungsprozesse von Cloudworker*innen eng mit als kritisch einzuschätzenden Wissenschaftler*innen zusammen. Allerdings immer nur für bestimmte Zwecke und innerhalb eines festgelegten Zeitraums, mit Ausnahme der fortwährend laufenden Kooperation seitens ver.di mit dem Haus der Selbstständigen (HDS).

Die IG-Metall kooperierte zu Beginn der Organisations- und Vertretungsbestrebungen mit einer Person aus einer sozialen Gegenbewegung. Allerdings gestaltete sich diese Kooperation aufgrund der Konstitution des gewerkschaftlichen Apparats schwierig. So hat Six Silberman die IG-Metall im Jahr 2020 wieder verlassen. Weitere nachhaltige Kooperationen mit bewegungsähnlichen Organisationen lassen sich zum Zeitpunkt der Erhebung bei beiden Gewerkschaften nicht feststellen. Die IG-Metall hat zwar gemeinsam mit der Gegenbewegung *YouTubers Union* einen eigenen Verein gegründet, die Aktivitäten sind zum Zeitpunkt der Erhebung aber, wenn überhaupt, nicht sehr ausgeprägt. Weiter erfolgt keine enge Kooperation mehr mit einer globalen Initiative seitens der IG-Metall. Diese Kooperationen lassen sich einerseits als *Common-cause-coalitions* beschreiben. In diesen verfolgen Gewerkschaften mit ihren Bündnispartner*innen gemeinsame Anliegen. Andererseits verfolgte die IG-Metall durch die Kooperation mit dem Akteur* der MTurker-Bewegung ein *Integratives Bündnis*. Die Ziele der Bündnispartner*innen wurden in die eigene Programmatik aufgenommen und haben die Gewerkschaft nachhaltig verändert. Ver.di's Kooperation mit dem HDS ist ebenfalls als integratives Bündnis einzuschätzen. Ver.di unterstützt die Belange des HDS und übernimmt dessen Ziele in die eigene Organisationsprogrammatik. Weiter zeigt sich, dass die Kooperationen sowohl als *Einflussbündnisse* als auch als *Protestbündnisse* zu bewerten sind. Vor allem innerhalb der Kooperationen im Rahmen der Frankfurter Erklärung oder der EU-Leit- bzw. Richtlinie konnten beide Gewerkschaften erfolgreich Druck auf politische Entscheidungsträger*innen ausüben. Durch Kooperationen mit Wissenschaft, MTurker-Bewegung und HDS konnten beide Gewerkschaften ihre politische Agenda hinsichtlich Organisation und Vertretung von Cloudworker*innen vorantreiben.

Es zeigt sich also, dass die gewerkschaftlichen Handlungsstrategien mit der Praxis *Koalitionsbildung* der weiten Organizing-Heuristik korrespondiert. Diese Praktik konnte die Organisationsstrukturen beider Gewerkschaften nachhaltig verändern. Allerdings bleibt auch festzuhalten, dass sich progressive Akteur*innen aus den Kooperationen zurückzogen, da sie insbesondere mit dem Gewerkschaftsapparat der IG-Metall nicht zurechtkamen. Einige Kooperationen bestehen aber bei beiden Gewerkschaften nachhaltig.

Methodische Ebene: Verstehende Kampagne

Beide Gewerkschaften versuchen beispielsweise über Lobbying, Publikationen und Stellungnahmen öffentlichen und politischen Druck zu erzeugen. Es lassen sich auch umfangreiche Recherchearbeiten hinsichtlich der Arbeitsweise von Plattformen erkennen. Auch versuchen beide Gewerkschaften auf schlechte Arbeitsbedingungen oder arbeitnehmerinnenfeindliche Praktiken innerhalb der Plattformen aufmerksam zu machen. Allerdings arbeitet vor allem die IG-Metall gleichzeitig kooperativ mit den Plattformbetreiber*innen zusammen. Beide Gewerkschaften versuchen nicht über Unternehmen, die ihre Arbeitsprozesse über Plattformen vermitteln, Druck auszuüben. Weshalb die Praktik blaming und shaming keine Anwendung findet. Wie gezeigt, werden Gerechtigkeitsfragen nicht priorisiert. Gewerkschaften versuchen wenig Kontakt zu Cloudworker*innen aufzubauen, vielmehr gelten die Plattformen als erste Ansprechpartner*innen. Zwar wurden vielversprechende Koalitionspartner*innen ausfindig gemacht, aber beispielsweise kein spezielles Organizing-Komitee gegründet. Auch konnten zumeist nur gängige Praktiken gewerkschaftlicher Regulierungsversuche im Rahmen der Analyse festgestellt werden. Innovativ waren diese nur selten und begrenzt in ihrer Wirkung. Ferner zeigt sich, dass innerhalb beider Gewerkschaften nicht genügend Ressourcen für die Organisations- und Vertretungsprozesse von Cloudworker*innen bereitgestellt werden. Es gibt innerhalb dieser Prozesse auch keinerlei Austausch mit der Basis. Gleichzeitig erfolgen die Organisations- und Vertretungsprozesse durchaus transnational.

Die gewerkschaftlichen Organisations- und Vertretungspraxen korrespondieren demzufolge teilweise mit der weiten Organizing-Praxis der

verstehenden Kampagne. Allerdings lässt sich keine Vertretungs- oder Organisationsstrategie erkennen. Somit kann an dieser Stelle das gewerkschaftliche Vorgehen so interpretiert werden, dass die Korrespondenz zufällig erfolgt.

7.3 Erörterung der revitalisierenden Wirkung und anschließende Verortung

In diesem Kapitel werden die in den Kapiteln 7.1 und 7.2 identifizierten Machtressourcen und Handlungsweisen dahingehend reflektiert und erörtert, inwiefern deren Wirkungsweise aus der Perspektive der Arbeitsgruppe Strategic Unionism als gewerkschaftlich revitalisierend einzuschätzen und dementsprechend in dem Kontext der Revitalisierungsdebatte der deutschen Gewerkschaftsforschung zu verorten sind. Angeleitet wird dieses Vorhaben von den Heuristiken sowie den unter 2.4 aufgestellten Basisprämissen gewerkschaftlicher Erneuerung – innovative Formen der Organisation, ein umfassender Organisationswandel, einer strategischen Neuausrichtung, einer stärkeren Interaktion mit Zivilgesellschaft und kritischer Wissenschaft, einer Schließung der Repräsentationslücke zwischen Hauptamtlichen, gewerkschaftlicher Basis und Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern, neue Formen der Ansprache, (neue) innovative Konfliktformen und Stärkung der eigenen Organisationsmacht.

Revitalisierende Wirkung

Durch ihre Handlungspraktiken innerhalb der Vertretungs- und Organisationsprozesse konnten beide Gewerkschaften durch die Mobilisation von Infrastrukturressourcen ihre Organisationsmacht stärken. Vor allem die Kooperation mit einem Akteur* aus einer sozialen Gegenbewegung der IG-Metall und Kooperationen beider Gewerkschaften mit (kritischen) Wissenschaftler*innen ermöglichen dies. Dadurch ist es beiden Gewerkschaften gelungen, einen Zugang zu fachlichen und politisch-strategischen Kompetenzen hinsichtlich der Organisation und Vertretung von Cloudworker*innen zu gewinnen und ihre Organisationsstrukturen dahingehend auszurichten. Auch die interna-

tionale Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Akteur*innen war dafür hilfreich. Diese wurde auch dazu genutzt, das Cloudworkingfeld zu regulieren und damit die Arbeitsbedingungen von Cloudworker*innen zu verbessern. Die Handlungserfolge sind dahingehend als revitalisierend für die Gewerkschaften zu verstehen, dass sich beide Gewerkschaften für die Organisierung und Vertretung von Lohnarbeitenden aus der immer bedeutsamer werdenden dritten Welt der Industriellen Beziehungen öffnen konnten. Dies ist wichtig, da diese dritte Welt als „Achillesferse“ (Schroeder 2014a: 14) der deutschen Gewerkschaften begriffen wird.

Gleichzeitig sind die Infrastrukturveränderung und Neuausrichtung innerhalb der Gewerkschaften umstritten. Resultierend daraus wurden diese bei der IG-Metall in letzter Zeit wieder verlangsamt und sind bei ver.di noch nicht in einem ausreichenden Maße erfolgt. Diese mangelnde innere Kohäsion verlangsamt die Organisierungs- und Vertretungsbestrebungen und damit auch den Prozess der gewerkschaftlichen Erneuerung. Es zeigt sich auch, dass weder IG-Metall noch ver.di bisher eine bedeutende Zahl an Cloudworker*innen organisieren konnten. Somit können die Organisierungsbestrebungen in diesem Feld nicht zu einer Lösung der Mitglieder- und Finanzkrise beitragen. Dies wäre allerdings für eine Revitalisierung notwendig.

Beiden Gewerkschaften ist es auch nicht gelungen innerhalb der Organisierungs- und Vertretungsprozesse eine partizipative Organisationskultur oder neue Formen der Ansprache zu entwickeln. Damit schaffen sie es nicht, die erforderlichen Grundlagen zu legen, die eine Organisierung von Cloudworker*innen erleichtern würden (vgl. Haake 2016: 311f.). Vielmehr agieren beide Gewerkschaften bei der Vertretung von Cloudworker*innen im Stile einer Stellvertreter*innenpolitik und (unorganisierte) Cloudworker*innen haben kaum bis keine Möglichkeiten ihre Interessen in den Gewerkschaften zu artikulieren. Die Repräsentationslücke zwischen gewerkschaftlicher Basis, Hauptamtlichen und Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern konnte weder geschlossen noch die Gewerkschaft von Cloudworker*innen in Besitz genommen werden. Allerdings versuchen beide Gewerkschaften Cloudworker*innen Angebote zur Verfügung zu stellen, die als Hilfe zur Selbsthilfe dienen. Die Angebote werden bisher jedoch kaum angenommen. Ver.di

scheint diese strukturelle Schieflage erkannt zu haben, da sie versucht mit einer partizipativen, digitalen Plattform Cloudworker*innen mit einzubeziehen und über diese weitere Mittel zur Verfügung zu stellen. Diese Plattform könnte in der Zukunft revitalisierend wirken, ihr Effekt an dieser Stelle aber noch nicht eingeschätzt werden. Hinderlich für die Revitalisierungsbestrebungen ist, dass beide Gewerkschaften nicht mit allen potenziellen Akteur*innen aus sozialen Bewegungen kooperieren, in denen sich mit Organisations- und Vertretungsprozessen von Cloudworker*innen auseinandergesetzt wird. Hinzukommt, dass beide Gewerkschaften um Cloudworker*innen konkurrieren und sich gegenseitig ihre Ressourcen kaum zur Verfügung stellen. Durch alle genannten Aspekte verschlechtern Gewerkschaften ihre Revitalisierungschancen. Es scheint, als erfolge der Aufbau der Organisationsmacht nicht effizient und werde zum Zeitpunkt der Arbeit strukturell durch die Handlungsweisen beider Gewerkschaften verhindert.

Bisher ist es beiden Gewerkschaften noch nicht gelungen, das Arbeitsfeld des Cloudworkings nachhaltig zu regulieren. Allerdings konnten die Arbeitsbedingungen ein wenig verbessert werden. Für eine umfassende Regulierung stellt die Arena der Tarifautonomie kein probates Mittel dar. Allerdings zeigt sich, dass beide Gewerkschaften versuchen, außerhalb dieser Arena soziale Teilhabe und materielle Rechte von Cloudworker*innen zu sichern. Der Versuch über eine Selbstverpflichtung und die Konfliktlösung über eine Ombudsstelle zeigt sich bisher als wenig zielführend, auch wenn innerhalb der Ombudsstelle ein sozialer Dialog zwischen Cloudworker*innen, IG-Metall und Plattformbetreiber*innen etabliert wurde. Dies ist durchaus als Mobilisation und Einsatz einer institutionellen Machtressource und dementsprechend als revitalisierend zu interpretieren. Die Regulierungsversuche könnten über EU-Ebene perspektivisch erfolgreich sein, je nachdem, wie sich die EU-Plattformrichtlinie und ihre Umsetzung in nationales Recht zukünftig gestaltet und manifestiert. Dementsprechend könnten die gewerkschaftlichen Praktiken hier revitalisierend wirken, auch wenn sie nicht mit weit gefasstem Organizing korrespondieren. Dies kann an dieser Stelle aber noch nicht evident festgehalten werden. Anhand der dargestellten Regulierungsversuche zeigt sich auch, dass beide Gewerkschaften bisher kaum innovative Konfliktformen ausbilden konnten. Vielmehr nutzen sie überwiegend kooperative sowie kor-

poratistische Varianten und treten als vermittelnde Instanz zwischen Cloudworker*innen und Plattformen auf. Aus der Perspektive der Arbeitsgruppe wirken derlei Handlungsweisen aber nicht revitalisierend.

Anhand des Cloudworkingfeldes zeigt sich, warum die Ausbildung von innovativen Konfliktformen für eine gewerkschaftliche Revitalisierung notwendig ist. Cloudworker*innen besitzen aufgrund der Produktionsweise innerhalb der Cloudworking-Ökonomie kaum bis keine strukturelle Macht. Gerade diese primäre Machtressource stand Lohnarbeitenden und Gewerkschaften aber im deutschen System Industrieller Beziehungen der Nachkriegszeit als leicht einzusetzendes „Schwert an der Wand“ (Müller-Jentsch 1997: 212) fast immer zur Verfügung. Mit diesem konnten die handelnden Akteur*innen die Kapitalakkumulation relativ einfach unterbrechen und so eigene Forderungen durchsetzen. Sollte die Produktionsweise des Cloudworkings von anderen Branchen adaptiert werden bzw. sollte es möglich werden, immer mehr Arbeitsprozesse über Cloudworking-Plattformen zu vermitteln, kann dies Lohnabhängige und Gewerkschaften weiter in die Defensive drängen.

Verortung in den Diskurs der deutschen Gewerkschaftsforschung

Anhand der vorherigen Diskussion zeigt sich, dass beide Gewerkschaften in ihren Handlungsweisen zumindest teilweise Praktiken von weitem Organizing nutzen. Es wird deutlich, dass ihre Vorgehensweise bei Kooperationen als *Koalitionsbildung* im Sinne der weiten Organizing-Praktik zu begreifen ist. Mit Hilfe dieser Koalitionen konnten sie ihre Organisationsmacht stärken und sich in relativ kurzer Zeit einem Feld öffnen, in dem Gewerkschaften kaum bis gar nicht repräsentiert sind. Demzufolge kann auch festgestellt werden, dass Gewerkschaften erkennen, dass sie sich weiter für neue Gruppen von Lohnarbeitenden öffnen müssen, wenn sie ihre Mitgliederkrise lösen möchten. Zudem konnten sie mit Hilfe ihrer bisher mobilisierten Organisationsmacht und gesellschaftlichen Macht auch neue institutionelle Machtressourcen mobilisieren und versuchen diese einzusetzen, um die Arbeits- und Lebensbedingungen von Cloudworker*innen zu verbessern. Dabei konnten sie bereits erste Erfolge erzielen. Gewerkschaften besitzen innerhalb des Cloudworkingfeldes Handlungsmöglichkeiten und

konnten sich zu Gesprächspartner*innen von Plattformen etablieren sowie den gesellschaftlichen und politischen Diskurs mit Hilfe weiter Organizing-Praktiken prägen. Demzufolge deuten die Erkenntnisse in dieser Arbeit nicht auf einen determinierten gewerkschaftlichen Niedergangsprozess hin.

Allerdings zeigt sich auch, dass durch die gewerkschaftlichen Handlungspraktiken und -resultate bisher weder ein umfassender Organisationswandel noch eine grundlegende strategische Neuausrichtung erfolgt sind. Beispielsweise werden gesellschaftliche Themen respektive Menschenrechte gegenüber wirtschaftlicher Effizienz nicht priorisiert. Beide Gewerkschaften betreiben Stellvertreter*innenpolitik und verhandeln mit den Plattformbetreiber*innen überwiegend kooperativ und korporatistisch im Stile intermediärer Organisationen (vgl. Kapitel 2.2) und demzufolge tendenziell nicht im Sinne von Bewegungsgewerkschaften. Sie konnten keine innovative Form der Organisation entwickeln und keine Cloudworker*innen organisieren – wenn überhaupt, dann in einem nicht bedeutenden Maße. Dafür fehlen ihnen neben wirkungsvollen Strategien – wie zum Beispiel in Form einer Verstehenden Kampagne – auch die digitalen Zugangsrechte. Mit den Arenen der Tarifautonomie und des Betriebsverfassungsgesetzes können außerdem bedeutende institutionelle Machtressourcen nicht genutzt werden. Inwiefern die mobilisierte und eingesetzte institutionelle Macht langfristig die Arbeits- und Lebensbedingungen von Cloudworker*innen verbessern kann, bleibt an dieser Stelle der Arbeit ebenso fraglich. Zudem steht Cloudworker*innen strukturelle Macht nicht zur Verfügung und konnte bisher durch das Handeln der Gewerkschaften nicht mobilisiert werden. Aufgrund all dieser Aspekte lassen sich die Ergebnisse der Diskussion nur schwer als Ausdruck eines gewerkschaftlichen Comebacks interpretieren.

Aus den Daten geht auch hervor, dass beide Gewerkschaften im Begriff sind, die institutionelle Machtressource der EU-Plattformrichtlinie zu mobilisieren. Zum Zeitpunkt der Arbeit wurde über diese noch verhandelt. Sollte diese in ihrer jetzigen Fassung verabschiedet werden, gewährt sie den Cloudworker*innen Arbeitnehmer*innenrechte und soziale Rechte, im Rahmen derer diese unter bestimmten Bedingungen nicht mehr als Solo-Selbstständige, sondern als Arbeitnehmer*in-

nen angesehen werden. Die EU-Plattformrichtlinie könnte auch die Arena der Betriebsverfassung eröffnen, da Plattformen durch diese als Arbeitgeber*innen gälten würden. Dadurch könnten sich auf den Plattformen in Deutschland Betriebsräte konstituieren. Dies könnte auch die Organisierung von Cloudworker*innen für Gewerkschaften erleichtern, die somit ihre Organisationsmacht stärken könnten. Die Organisationsmacht könnte seitens ver.di wiederum auch über die gemeinsam mit dem HDS programmierte digitale Interaktions-Plattform gestärkt werden. Diese soll es Cloudworker*innen ermöglichen, sich zu informieren, auszutauschen und zu vernetzen. Weiter ist angedacht, dass die Cloudworker*innen dort ihre Ziele und Inhalte in die Interessensvertretung miteinbringen können.

Obwohl ihre Wirkung für Solo-Selbstständige noch nicht eindeutig abzusehen ist, könnte es die EU-Leitlinie Cloudworker*innen ermöglichen, gemeinsam Tarifverhandlungen zu führen. Dies könnte die Arena der Tarifautonomie mobilisieren. Die Gewerkschaften haben derzeit noch Möglichkeiten, die Entwicklung all dieser Prozesse mitzubestimmen. Demzufolge könnte es sein, dass die mobilisierten und eingesetzten Machtressourcen und die genutzten Handlungsweisen ihre revitalisierende Wirkung erst in der Zukunft entfalten. Daher schlage ich vor, anhand der geführten Diskussion die derzeitigen mobilisierten und eingesetzten Machtressourcen sowie die genutzten Handlungsweisen innerhalb der Cloudworking-Branche zum Zeitpunkt der Arbeit als Comeback-Versuch innerhalb der Revitalisierungsdebatte der deutschen Gewerkschaftsforschung zu verorten. Dessen Ausgang ist zum jetzigen Zeitpunkt noch offen.

