

YOUNG ACADEMICS

Soziologie 6

Marcel Schwartz

Gewerkschaften – Revitalisierung oder Niedergang?

Eine beispielhafte Analyse
anhand des Phänomens Cloudworking

YOUNG ACADEMICS

Soziologie | 6

Marcel Schwartz

Gewerkschaften – Revitalisierung oder Niedergang?

Eine beispielhafte Analyse
anhand des Phänomens Cloudworking

Mit einem Vorwort von Prof. Dr. Birgit Blättel-Mink

Tectum Verlag

Marcel Schwartz

Gewerkschaften – Revitalisierung oder Niedergang?

Eine beispielhafte Analyse anhand des Phänomens Cloudworking

© Tectum Verlag – ein Verlag in der Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2023

ISBN 978-3-8288-4944-0

ePDF 978-3-8288-5080-4

ISSN: 2939-9440

Young Academics: Soziologie; Bd. 6

DOI: <https://doi.org/10.5771/9783828850804>

Gesamtherstellung:

Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG

Waldseestraße 3–5 | 76530 Baden-Baden



Onlineversion
Tectum eLibrary

Alle Rechte vorbehalten

Besuchen Sie uns im Internet

www.tectum-verlag.de

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der

Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Angaben

sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung
– Nicht kommerziell – Keine Bearbeitungen 4.0 International Lizenz.

<https://doi.org/10.5771/9783828850804>, am 12.05.2024, 20:59:28

Open Access -  <https://www.tectum-elibrary.de/agn>

Vorwort

Den Ausgangspunkt der Studie von Marcel Schwartz stellen die Bemühungen der Gewerkschaften / des Gewerkschaftsbundes, den Schwund an Mitgliedern (Beispiel Deutschland) aufzuhalten, indem sie sich stärker an die Bedarfe neuer, und bislang vielfach übersehener Beschäftigtengruppen anpassen, dar. Dem Autor geht es konkret um die Aktivitäten von IG Metall und ver.di, die dazu dienen sollen, die Beschäftigungsbedingungen sogenannter Cloudworker*innen, d.h. von Personen, die im Sinne der Solo-Selbständigkeit und via Online-Plattformen Aufgaben für Unternehmen übernehmen, zu verbessern. Dafür orientiert er sich an den Ansätzen der sozialwissenschaftlichen Arbeitsgruppe „Strategic Unionism“, die sich mit gewerkschaftlichen Revitalisierungsprozessen auseinandersetzt und hierfür den Jenaer Machtressourcenansatz und das weit gefasste Organizing-Konzept entwickelt hat bzw. zur Anwendung bringt. Schwartz untersucht in seiner qualitativ angelegten Empirie die Machtressourcen (z.B. Strukturelle Macht wie Marktmacht oder institutionelle Macht) dieser Gruppe von Beschäftigten und fragt die interviewten Gewerkschafter*innen und gewerkschaftsnahen Wissenschaftler*innen, inwieweit die beiden Gewerkschaften in der Lage sind, diese Machtressourcen zu aktivieren und dadurch in Kombination mit der Anwendung weit gefasster Organizing-Praktiken, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Cloudworker*innen zu verbessern. Er fragt auch, aus der Perspektive der Arbeitsgruppe „Strategic Unionism“, inwieweit diese Aktivitäten revitalisierend für die Gewerkschaften wirken.

Die Ambivalenz der Gewerkschaften dieser Gruppe von Beschäftigten gegenüber zeigt sich beispielsweise daran, wenn sie einerseits ihre Organisationsstrukturen hinsichtlich einer Organisation und Vertretung von Cloudworker*innen öffnen, andererseits diese Umstrukturierungen zeitnah wieder abschwächen bzw. in einem nicht vollumfänglichen Maße vollziehen, da innerhalb der Gewerkschaften keine bedingungs-

lose Solidarität mit den Cloudworker*innen herrscht. Zudem konkurrieren die Gewerkschaften gegeneinander – womit wir bei der Frage der revitalisierenden Effekte wären. Schwartz interpretiert die identifizierten Handlungsstrategien und -ergebnisse als Comeback-Versuch und ordnet diese als solchen beispielhaft innerhalb der Revitalisierungsdebatte der deutschen Gewerkschaftsforschung ein. Der Ausgang des Comeback-Versuchs ist zum Zeitpunkt der Untersuchung noch offen.

Die Ergebnisse der Studie sind nicht nur für die wissenschaftliche Community, sondern auch für die Gewerkschaften selbst von großer Bedeutung.

Prof. Dr. Birgit Blättel-Mink
Frankfurt am Main, im September 2023

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Kontextualisierung des Forschungsvorhabens	11
2.1 Grundzüge des deutschen Systems Industrieller Beziehungen Ende der 1960er Jahre	11
2.2 Gewerkschaften als intermediäre Organisationen	12
2.3 Entwicklung der Gewerkschaften und des Systems Industrieller Beziehungen der Bundesrepublik Deutschland sowie wissenschaftliche Einordnung	14
2.4 Die Forschungsperspektive der Arbeitsgruppe <i>Strategic Unionism</i>	17
3. Jenaer Machtressourcenansatz und weit gefasste Organizing-Heuristik	23
3.1 Jenaer Machtressourcenansatz	24
3.1.1 Strukturelle Macht	25
3.1.2 Organisationsmacht	26
3.1.3 Institutionelle Macht	27
3.1.4 Gesellschaftliche Macht	28
3.1.5 Verhältnis der Machtressourcen	29
3.2 Weit gefasste Organizing-Heuristik	30
3.2.1 Inhaltliche Ebene: Priorisierte Gerechtigkeits- und Bewegungsorientierung	31
3.2.2 Organisatorisch-politische Ebene: Partizipative Mitgliederarbeit	33
3.2.3 Methodische Ebene: Koalitionsbildung	34
3.2.4 Methodische Ebene: Verstehende Kampagne	36
3.3 Zusammenhang zwischen den Heuristiken	37

4. Cloudworking als Arbeitsform in der Plattformökonomie	39
4.1 Plattformökonomie	39
4.2 Cloudworking in Deutschland	42
4.3 Herausforderung der Arbeitsbeziehungen von Cloudworking aus gewerkschaftlicher Perspektive	44
5. Forschungsdesign und empirisches Vorgehen	47
5.1 Erhebungsmethode und Sampling	47
5.2 Auswertungsverfahren	50
6. Auswertung der Haupt- und Subkategorien	55
6.1 Strukturmerkmale von Cloudworker*innen	56
6.2 Strukturelle Macht	57
6.2.1 Produktionsmacht	57
6.2.2 Marktmacht	60
6.3 Organisationsmacht	60
6.3.1 Organisationsgrad und Anzahl der Mitglieder	61
6.3.2 Infrastrukturressourcen und Organisationseffizienz	62
6.3.3 Mitgliederpartizipation und innere Kohäsion	64
6.4 Gesellschaftliche Macht	64
6.4.1 Kooperationsmacht/Methodische Ebene: Koalitionsbildung	65
6.4.2 Diskursmacht	69
6.5 Institutionelle Macht	70
6.6 Inhaltliche Ebene: Priorisierte Gerechtigkeits- und Bewegungsorientierung	77
6.7 Organisatorisch-politische Ebene: Partizipative Mitgliederarbeit	81
6.8 Methodische Ebene: Verstehende Kampagne	85

7. Interpretative Einordnung und Diskussion der Ergebnisse	87
7.1 Mobilisierung und Einsatz von Machtressourcen	87
7.2 Korrespondenz der gewerkschaftlichen Handlungsweise mit weit gefassten Organizing-Praktiken	92
7.3 Erörterung der revitalisierenden Wirkung und anschließende Verortung	98
8. Fazit	105
Literaturverzeichnis	115
Anhang A: Interviewleitfaden	123
Anhang B: Materialkorpus	127
Anhang C: Erweitertes Haupt- und Subkategoriensystem der qualitativen Inhaltsanalyse	131

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zusammenhang zwischen den Heuristiken 38

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Auszug der Typologie des Crowdsourcings	42
Tabelle 2:	Strukturmerkmale Interviewpartner*innen	49
Tabelle 3:	Haupt- und Subkategorien der qualitativen Inhaltsanalyse	52

1. Einleitung

Die deutschen Gewerkschaften¹ befinden sich in der Krise (vgl. Urban 2008: 7)! So lautete die allgemeine zeitgenössische Diagnose Anfang der 2000er Jahre, unter der Betrachtung von Indikatoren wie sinkenden Mitgliederzahlen (vgl. Greef 2022), dem „sinkendem Organisationsgrad, abnehmender betrieblicher Verankerung, [der] Erosion von Flächentarifverträgen, [der] stagnierenden Reallohnentwicklung oder [dem] Rückgang des politischen Einflusses“ (Schmalz/Dörre 2014: 218). Wolfgang Streeck sprach von einem post-korporativen Zeitalter (vgl. Streeck 2005), Walther Müller-Jentsch diskutierte einen Kapitalismus ohne Gewerkschaften (vgl. Müller-Jentsch 2006: 177) und Bernhard Ebbinghaus beschrieb Gewerkschaften bereits als Dinosaurier der Dienstleistungsgesellschaft (vgl. Ebbinghaus 2002). Innerhalb der wissenschaftlichen und politischen Debatte der Bundesrepublik waren sich viele Akteur*innen einig: Die deutschen Gewerkschaften haben einen substanziellen Bedeutungs- und Einflussverlust erfahren und befinden sich in einem historischen Niedergangsprozess, der unaufhaltsam voranschreiten wird (vgl. Deppe 2012: 6; Urban 2008: 7).

Mitte/Ende der 2000er wurden demgegenüber wieder Entwicklungen registriert, die hoffnungsvoll wirkten. Innerhalb der Finanzkrise 2008/2009 spielten die Gewerkschaften eine problemlösende Rolle und wurden gesellschaftlich wieder als diejenigen angesehen, die als politischer Verband die Missstände der herrschenden Verhältnisse nicht unwidersprochen hinnehmen und die „Fähigkeit haben, Unternehmer[*innen] und Politik Widerspruch und Widerstand entgegenzusetzen“ (Schroeder 2014a: 5). Mit ihren Beiträgen zur Krise hätten die Gewerkschaften gezeigt, dass sie sich auf veränderte Verhältnisse einstellen und neu positionieren könnten (vgl. ebd.).

1 Wenn im Folgenden von *den (deutschen) Gewerkschaften* die Rede ist, beziehe ich mich auf die Gewerkschaften des *Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)*.

Die skizzierte Trendwende kam für viele Sozialwissenschaftler*innen nicht nur überraschend, vielmehr diskutierte die deutsche Gewerkschaftsforschung gegensätzlich über Reichweite und Nachhaltigkeit dieser (vgl. Dörre/Schmalz 2013: 13). Zugespitzt blieben die Gewerkschaften trotz ihrer Lebenszeichen für die eine Seite eine machtlose Papiertigerin, deren Niedergangprozess nur verlangsamt wurde. Andere sprachen demgegenüber von einem Comeback der deutschen Gewerkschaften. Diese hätten zeigen können, dass sie als intermediäre Organisationen „nach wie vor eine Schutzmacht bilden, um soziale Rechte und materielle Teilhabe gegen Unternehmer[*innen]macht und Regierungspolitik durchzusetzen“ (Schroeder 2014a: 5).

Derlei Widersprüchlichkeit in den verschiedenen Analysen führte die wissenschaftliche Arbeitsgruppe *Strategic Unionism* einerseits darauf zurück, dass die Indizien einer gewerkschaftlichen Erholung vor schnell überinterpretiert wurden. Andererseits waren die ausgemalten Negativszenarien von einem Krisenparadigma befangen (vgl. Dörre/Schmalz 2013: 14; Urban 2008: 8f.; Schmalz/Dörre 2014: 218). Auf Grundlage dieser Defizitanalyse appellierte die Arbeitsgruppe für eine Neuorientierung der deutschen Gewerkschaftsforschung, um derlei Verzerrungen ein Stück weit auflösen zu können:

„Wir plädieren dafür, eine Forschung zu ‚strategic choice‘ zu etablieren. Ohne die akute Krise gewerkschaftlicher Repräsentation und deren Ursachen zu ignorieren, sollte vorsichtig zugunsten von Forschungen umgesteuert werden, die anhand innovativer Praktiken Erneuerungspotenziale von Gewerkschaften ausloten“ (Brinkmann et al. 2008: 146).

Um diesen Perspektivwechsel zu vollziehen, orientierte sich die Arbeitsgruppe an den *Labor Revitalization Studies (LRS)*. Dieser Forschungszweig hatte sich bereits seit der Jahrtausendwende im englischsprachigen Raum etabliert. Die LRS betonen die Strategiefähigkeit von Gewerkschaften und fragen nach Machtmitteln und Handlungsmöglichkeiten, die Gewerkschaften im jeweiligen Kontext zur Verfügung stehen, um sich organisatorisch neu aufzustellen (vgl. Schmalz/Dörre 2014: 218). Aus den Analysen der LRS leitete die Arbeitsgruppe Aspekte ab, die aus dieser Perspektive für eine eigenständige gewerkschaftliche Revitalisierung entscheidend und damit für die theoretische Reflektion festgestellter Praktiken zentral sind: Innovative Formen der Organisierung, ein umfassender Organisationswandel, eine

strategische Neuausrichtung (vgl. Schmalz/Dörre 2014: 218f.), eine stärkere Interaktion mit Zivilgesellschaft und kritischer Wissenschaft, eine Schließung der Repräsentationslücke zwischen Hauptamtlichen, gewerkschaftlicher Basis und Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern, neue Formen der Ansprache, (neue) innovative Konfliktformen und die Stärkung der eigenen Organisationsmacht (vgl. ebd.: 220). Werden diese Basisprämissen reflektiert, kamen sie einer Kritik der üblichen Revitalisierungspraxis deutscher Gewerkschaften gleich, die häufig auf pfadkonformen Erneuerungsversuchen gründete (vgl. ebd.: 220f.).

Aus den Arbeiten der Gruppe entsprangen zwei theoretisch fundierte Forschungsheuristiken, mit denen sich Revitalisierungsprozesse deutscher Gewerkschaften identifizieren lassen: Der *Jenaer Machtressourcenansatz* und das *weit gefasste Organizing-Konzept*, das in dieser Arbeit auch als *weit gefasste Organizing-Heuristik* bezeichnet und verwendet wird² (vgl. Brinkmann et al. 2008: 109; Schmalz/Dörre 2014: 221). Auch wenn beide Heuristiken aus der gleichen Denkrichtung stammen, wählen sie doch andere Perspektiven, um gewerkschaftliche Revitalisierungsbestrebungen zu erforschen. Während der Jenaer Machtressourcenansatz eher auf eine Veränderung struktureller Rahmenbedingungen fokussiert, stellt die weit gefasste Organizing-Heuristik als revitalisierend identifizierte gewerkschaftliche Handlungspraktiken in den Mittelpunkt (vgl. Brinkmann et al. 2008: 16f.). So ergänzt die weit gefasste Organizing-Heuristik den Jenaer Machtressourcenan-

- 2 Im Sinne einer Anleitung für die konzeptionelle Erfassung (vgl. Kleining 1991: 197) revitalisierender gewerkschaftlicher Praktiken fasse und verwende ich die Ausführungen der Arbeitsgruppe als Heuristik. Damit möchte ich weiter die verschiedenen Bezeichnungen der Arbeitsgruppe für ihre Konzeption – wie beispielsweise „weit gefasstes Modell“ (Brinkmann et al. 2008: 108), „Schema“ (ebd.: 109), „weit gefasster Organizing-Ansatz“ (ebd.: 71) oder „weit gefasstes organizing-Konzept“ (ebd.) vereinheitlichen und deren immense Bedeutung für die deutsche Gewerkschaftsforschung (vgl. Urban 2008: 13) betonen. An dieser Stelle gilt es zu erwähnen, dass der Arbeitskreis auch enge Organizing-Praktiken identifizierte. Diese lassen eingeschlossene Kollektividentitäten, Organisationsstrukturen und die mit ihnen korrespondierenden Praxisformen jedoch unberührt (vgl. Brinkmann et al. 2008: 109f.). Sie koppeln sich also von den LRS identifizierten, notwendigen inhaltlichen Dimension gewerkschaftlicher Erneuerung ab (vgl. Dörre/Nachtwey 2009: 33). Demzufolge analysiere ich in dieser Arbeit nicht, inwiefern Gewerkschaften eng gefasste Organizing-Praktiken verwenden.

satz, weshalb eine Kombination für eine dezidierte Analyse sinnvoll und erkenntnisbringend ist (vgl. Ebenau/Nickel 2016: 158f.).

Innerhalb des Jenaer Machtressourcenansatzes stellen Machtressourcen von Lohnabhängigen den Ausgangspunkt dar (vgl. Dörre/Schmalz 2013: 16). Diese können Lohnabhängige kollektiv mobilisieren, um die Asymmetrien in den Austauschbeziehungen von Kapital und Arbeit zu korrigieren. Grundlegend für den Machtressourcenansatz sind die von Erik Olin Wright und Beverly Silver identifizierten Grundtypen von Lohnabhängigenmacht. Die *strukturelle Macht* und die *Organisationsmacht*. Die strukturelle Macht entwächst dabei aus der Stellung von Lohnabhängigengruppen im ökonomischen System. Demgegenüber entsteht Organisationsmacht aus dem Zusammenschluss zu kollektiven politischen oder gewerkschaftlichen Arbeiter*innenorganisationen (vgl. ebd.: 17). Um dieses Grundraster auf die kooperativen Kapitalismen der OECD anwenden zu können, wurde es um eine dritte Quelle von Lohnabhängigenmacht erweitert (vgl. ebd.: 18f.). Diese wird als *institutionelle Macht* bezeichnet. Sie entsteht als Resultat von Aushandlungen und Konflikten und gewährt Gewerkschaften und Lohnarbeitenden mitunter gesetzlich festgeschriebene Rechte. Daher wurzelt die Besonderheit von institutioneller Macht darin, dass Gewerkschaften diese Machtressource auch noch nutzen können, wenn sich gesellschaftliche Kräfteverhältnisse gravierend verändert haben (vgl. ebd.: 19). Um Prozesse außerhalb der Betriebe erfassen zu können, führten die Autor*innen mit der *gesellschaftlichen Macht* eine vierte Machtressource ein (vgl. Schmalz/Dörre 2014: 222). Diese entspringt aus tragfähigen Kooperationszusammenhängen mit anderen sozialen Gruppen und Organisationen sowie der Unterstützung der Gesellschaft für gewerkschaftliche Forderungen (vgl. ebd.: 230).

Unter die weit gefasste Organizing-Heuristik fasste die Arbeitsgruppe durch eine Literaturoswertung der Analysen der LRS (vgl. Brinkmann et al. 2008: 79) gewerkschaftliche Praktiken, die sich nicht auf bloße Rekrutierungsstrategien beschränken lassen. Vielmehr enthalten diese Praktiken neue Formen von Bewegungs-, Kampagnen-, Mitglieder- und Bündnispolitik (vgl. ebd.: 17). Bei diesen handelt es sich um innovative Strategien, die zu einer Erneuerung der Organisationsmacht sowie der Handlungs- und Konfliktfähigkeit von sich in einer

Krise befindenden Gewerkschaften beitragen können (vgl. Brinkmann et al. 2008: 47). Durch deren Anwendung rücken Gewerkschaften in der Tendenz in Richtung einer Bewegungsgewerkschaft (vgl. ebd.: 71f.). Insgesamt identifizierte die Arbeitsgruppe vier Handlungsweisen, die kombiniert als weit gefasstes Organizing zu begreifen sind: *Priorität von Gerechtigkeitsthemen gegenüber wirtschaftlicher Effizienz*, *direkte Mitgliederpartizipation*, sowie *Bündnispolitik* und *Kampagnenorientierung* (vgl. ebd.: 109f.). Die Priorisierung von Gerechtigkeitsthemen verstärkt die Wirksamkeit gewerkschaftlicher Mobilisierungs- und Konfliktfähigkeit in einem schwierigen gesellschaftlichen Umfeld (vgl. ebd.: 84). Durch direkte Mitgliederpartizipation soll sich das Verhältnis zwischen gewerkschaftlichem Funktionskörper auf der einen und einfachen Mitgliedern und unorganisierten Lohnabhängigen auf der anderen Seite verändern. Dadurch soll die passive Repräsentation der letzten beiden Gruppen aufgebrochen werden. Dies soll die Mobilisierungsfähigkeit erhöhen und nicht gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte ansprechen (vgl. ebd.: 79–83). Durch eine innovative Bündnispolitik mit gesellschaftlichen Bewegungen sollen deren Ressourcen für die Gewerkschaften nutzbar gemacht werden. Dies kann mehrere Ziele haben: Das Forcieren einer inhaltlichen Neuausrichtung oder die Erhöhung von Mobilisierungs- sowie Konfliktfähigkeit (vgl. ebd.: 98f.). Kampagnen gelten als geeignetes Mittel, um die Priorisierung von Gerechtigkeitsthemen und Mitgliederpartizipation projektgebunden zu verstetigen und als innovative Aktionsform um Druck auf Unternehmen auszuüben und dadurch eigene Forderungen durchzusetzen (vgl. ebd.: 94f.).

Mit Hilfe der beiden Heuristiken konnten einige Wissenschaftler*innen bereits Revitalisierungsprozesse deutscher Gewerkschaften analysieren. So zeigten sich innerhalb der sogenannten *Kita-Streiks* neue Konfliktstrategien in Form von dezentralen, rollierenden und tagesweise durchgeführten Streiks. Die Mitarbeitenden wurden in deren Planung mit einbezogen und die *Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)* kooperierte mit sozialen Bewegungen. Für die Mobilisierung wurden offensiv digitale Formate genutzt. Daraus resultierte eine hohe Beteiligungsrate. Ver.di konnte durch dieses Vorgehen die eigene Organisation inhaltlich auf die Vertretung und Organisation dieses Bereichs ausrichten und durch 40.000 neue Mitglieder der Mitglieder-

krise entgegenwirken (vgl. Kutlu 2022: 10f.). Innerhalb des Krankenhauswesens, der Systemgastronomie und der Fleischindustrie konnten Gewerkschaften ebenfalls durch neue Konfliktformen die Rahmenbedingungen der Arbeit im Sinne der Arbeitnehmer*innen tariflich neu regeln und Mitglieder organisieren (vgl. Erol-Vogel 2022; Ost 2022: 25; Specht 2022). Im Industriebereich rückten Leiharbeiter*innen durch eine Kampagne wesentlich stärker ins Zentrum der Organisierungsbemühungen der *Industriegewerkschaft Metall (IG-Metall)* und für diese konnten Lohnzuschläge erzielt werden. Durch eine Organisierungskampagne in der Windindustrie konnte die IG-Metall ebenfalls Entgelte und Arbeitszeiten der Arbeitenden verbessern und die Branche als gewerkschaftliches Vertretungsfeld öffnen (vgl. Dribbusch/Birke 2019: 30). Ebenfalls konnten in dem Gebäudereinigungssektor, im Einzelhandel sowie im Wach- und Sicherheitsgewerbe durch eine direkte Ansprache in Alltagskonflikten oder durch eine gezielte Aktivierung Mitglieder gewonnen werden (vgl. Dribbusch/Birke 2019: 29; Schulten 2022).

Die Analysen zeigen, dass Gewerkschaften erste Suchbewegungen vollziehen, um ihre Krise durch eine Veränderung ihrer Organisationsstrukturen und Handlungsweisen zu lösen und dahingehend auch erste Erfolge erzielen können. Somit setzt sich der Trend des Niedergangs nicht fort. Vielmehr kann auch aus der Perspektive der LRS vorsichtig von einem gewerkschaftlichen Comeback gesprochen werden, auch wenn dieses nicht nachhaltig und auf alle gewerkschaftlichen Bereiche übertragbar ist (vgl. Schmalz/Dörre 2014: 233). Weiter ist dieser Trend auch nicht selbsttragend. Vielmehr ist entscheidend, ob die „deutschen Gewerkschaften ihre Zugewinne an Lohnabhängigenmacht dauerhaft stabilisieren und ausbauen können“ (ebd.: 234). Letztlich bleibt auch festzuhalten, dass die Gewerkschaften im Vergleich zu ihrer Hochphase in den 1970er und 1980er Jahren trotz erster Erfolge nach wie vor geschwächte Akteurinnen bleiben (vgl. Dörre 2022: 8; Schmalz/Dörre 2014: 234).

In der folgenden Arbeit möchte ich an die dargestellten Ergebnisse anknüpfen bzw. diese Untersuchungen weiterführen. Ziel ist es dabei, mit Hilfe des Jenaer Machtressourcenansatzes und der weit gefassten Organizing-Heuristik gewerkschaftliche Machtressourcen und Handlungs-

praktiken in einem weiteren Arbeitsfeld zu identifizieren um anschließend zu reflektieren, inwiefern diese gewerkschaftlich revitalisierend wirken. Anhand dieser Ergebnisse möchte ich dann letztendlich die Revitalisierungsdebatte um die deutschen Gewerkschaften beispielhaft fortführen. Diese Forschung ist notwendig, da dieser Diskussion trotz der beschriebenen wissenschaftlichen Studien nach wie vor zu wenig Aufmerksamkeit gewidmet wird (vgl. Schroeder 2014a: 7; Thünken 2018: 232).

Als Untersuchungsfeld dient diesem Vorhaben die seit Beginn der 2010er Jahre aufkommende Branche des *Cloudworkings*. Diese lässt sich als Teil des Phänomens des *Crowdsourcings* bzw. *Crowdworkings* begreifen (vgl. Poppe 2018: 78), was sich wiederum unter die neue Wirtschaftsform des „Plattform-Kapitalismus“ (Srnicek 2018: 125) bzw. der „Plattformökonomie“ (Nachtwey/Staab 2020: 286) subsumieren lässt (vgl. Kirchner 2019: 6). Beim Crowdsourcing handelt es sich um „eine Konstellation, in der Unternehmen einzelne Arbeitsaufgaben aus dem Betriebskontext herauslösen und zur Vergabe [global] an [externe] Crowdworker[*innen]³ auf internetbasierten Plattformen aus-schreiben“ (Greef et al. 2020: 208). Wenn dabei der gesamte Arbeitsprozess online und entsprechend den Regularien einer Internetplattform erfolgt, wird dies als Cloudworking bezeichnet. Cloudworking erfolgt also ortsunabhängig und lässt sich dadurch vom Gig-Working abgrenzen. Dieses wird als Untersegment des Crowdworkings offline und ortsabhängig verrichtet (vgl. ebd.: 209ff.). Weltweit gab es 2016 circa 2300 Cloudworking-Plattformen, circa 32–65 von diesen agierten aus Deutschland (vgl. Jürgens et al. 2017: 36; Mrass/Peters 2017: 10). Es arbeiteten 2020 schätzungsweise circa 100.000 bis 300.000 Personen in Deutschland auf den Plattformen, wobei circa eine Millionen in Deutschland lebende Menschen auf diesen registriert waren. Der überwiegende Teil der Cloudworker*innen übt diese Tätigkeit nicht hauptberuflich aus, sondern als Nebentätigkeit. Arbeitsrechtlich werden sie dabei als Solo-Selbstständige eingeordnet. Dadurch fallen sie

3 Es gibt auch Unternehmen, die einzelne Arbeitsaufgaben unternehmensintern ausschreiben und vergeben. Dies wird als internes Cloudworking bezeichnet (vgl. Haag/Fischer 2021: 17). Ich beziehe mich aber in dieser Arbeit immer auf externes Cloudworking.

aus sozialen Sicherungssystemen heraus. Gleichzeitig tragen sie auch ein erhöhtes finanzielles Risiko. Denn einerseits können sie Arbeitsausfälle nicht kompensieren, andererseits ist der Stundenlohn sehr gering, sodass Cloudworker*innen kaum in der Lage sind Rücklagen zu bilden. Unter anderem wegen dieser Aspekte gilt Cloudworking, insbesondere für hauptberufliche Personen, als prekäre Arbeit (vgl. Greef et al. 2020: 213). Wissenschaftlich wird derzeit davon ausgegangen, dass Cloudworking aufgrund der voranschreitenden Digitalisierung zukünftig an Bedeutung gewinnen wird. Diese Entwicklung könnte mit einem grundlegenden Wandel der Arbeitswelt einhergehen. Einige Autor*innen befürchten, dass Cloudworking perspektivisch Druck auf regulierte Arbeitsverhältnisse ausübt (vgl. ebd.: 212). Die beiden größten gewerkschaftlichen Akteurinnen des DGB, IG-Metall und ver.di, versuchen seit Mitte der 2010er Jahre in diesem Feld Gestaltungspotenziale zu entfalten (vgl. ebd.: 223).

Resultierend aus den bisherigen Vorüberlegungen und dem skizzierten Vorhaben ergeben sich für diese Arbeit drei Forschungsfragen:

- 1) Inwiefern können IG-Metall und ver.di Machtressourcen von Cloudworker*innen mobilisieren und inwiefern können diese angewendet werden, um deren Arbeitsbedingungen zu verbessern respektive deren soziale Rechte und materielle Teilhabe zu sichern?
- 2) Inwiefern lassen sich innerhalb der Organisations- und Vertretungsprozesse von Cloudworker*innen seitens IG-Metall und ver.di Handlungsweisen feststellen, die mit weit gefassten Organizing-Praktiken korrespondieren?
- 3) Inwiefern lassen sich die innerhalb der Cloudworking-Branche mobilisierten und angewendeten Machtressourcen sowie identifizierten Handlungsweisen seitens IG-Metall und ver.di aus der Perspektive der Arbeitsgruppe Strategic Unionism in ihrer Wirkung als gewerkschaftlich revitalisierend einschätzen, und dementsprechend innerhalb der Revitalisierungsdebatte der deutschen Gewerkschaftsforschung verorten?

Die Forschungsfragen sind zusammenhängend und aufbauend zu betrachten. So werden in den ersten beiden Forschungsfragen während der bisherigen Organisations- und Vertretungsprozesse mobilisierte

und eingesetzte Machtressourcen sowie Handlungspraktiken mit Hilfe der Heuristiken konzeptionell erfasst, eingeordnet und hinsichtlich der Forschungsfragen diskutiert. Diese Ergebnisse werden anschließend in der dritten Fragestellung hinsichtlich ihrer revitalisierenden Wirkung reflektiert und dementsprechend innerhalb der Revitalisierungsdebatte der deutschen Gewerkschaftsforschung verortet. Dadurch wird eine strukturierte Vorgehensweise ermöglicht. Angelehnt ist diese Verfahrensweise an die Analysen der Autoren* des Machtressourcenansatzes Stefan Schmalz und Klaus Dörre (vgl. Schmalz/Dörre 2014).

Um das Vorhaben umzusetzen, arbeite ich mit einem qualitativen Forschungsdesign. Explizit führe ich leitfadengestützte, teilstandardisierte Interviews mit gewerkschaftlichen und wissenschaftlichen Akteur*innen, die in die Vertretungs- und Organisationsprozesse von Cloudworker*innen involviert sind oder sich mit diesen dezidiert auseinandergesetzt haben. Die generierten Daten aus den Interviews ergänze ich mit Dokumenten, die Hinweise hinsichtlich der Beantwortung der genannten Fragestellungen enthalten. Die Gesamtheit an Daten wird anschließend mit Hilfe einer qualitativen Inhaltsanalyse zielgerichtet ausgewertet (vgl. Gläser/Laudel 2009: 199–201). In dem die aus diesem Verfahren gewonnenen Erkenntnisse in einem nächsten Schritt wieder interpretativ in den skizzierten Rahmen dieser Arbeit eingeordnet und diskutiert werden, lassen sich anschließend die Forschungsfragen beantworten (vgl. Vogt/Werner 2014: 64f.).

Die Arbeit gliedert sich insgesamt in acht Kapitel. Im nächsten Kapitel wird das Forschungsvorhaben kontextualisiert (2.), indem ich zunächst die Grundzüge des deutschen Systems Industrieller Beziehungen seit Ende der 1960er Jahre darstelle (2.1) und den in diesem zu findenden Gewerkschaftstyp der intermediären Organisation beschreibe (2.2). Anschließend skizziere ich die Entwicklung der Gewerkschaften und des deutschen Systems Industrieller Beziehungen bis heute und ordne diese wissenschaftlich ein (2.3), ehe ich die Forschungsperspektive der Arbeitsgruppe Strategic Unionism vorstelle (2.4). Innerhalb des dritten Kapitels (3.) entfalte ich den Jenaer Machtressourcenansatz (3.1) sowie die weit gefasste Organizing-Heuristik (3.2) und resümiere abschließend deren Zusammenhang (3.3). Danach führe ich in das Forschungsfeld ein (4.), indem ich die Wirtschaftsform

der Plattformökonomie skizziere (4.1) und die Cloudworking-Plattformenlandschaft in Deutschland beschreibe (4.2). Daran anknüpfend umreiße ich die Herausforderungen, die innerhalb dieses Arbeitsfeldes aus gewerkschaftlicher Perspektive existieren und identifiziere vorhandene Machtressourcen (4.3). Innerhalb des fünften Kapitels (5.) erläutere ich das Forschungsdesign sowie die empirische Vorgangsweise, indem ich zunächst das Erhebungsverfahren und Sampling (5.1) sowie anschließend das Auswertungsverfahren beschreibe (5.2). In einem nächsten Kapitel (6.) werden die Ergebnisse der Auswertung der qualitativen Inhaltsanalyse strukturiert wiedergegeben (6.1 bis 6.8). Innerhalb des siebten Kapitels (7.) diskutiere ich zunächst, inwiefern die Gewerkschaften innerhalb der Cloudworking-Branche Machtressourcen mobilisieren und im Sinne von Cloudworker*innen anwenden können (7.1) und reflektiere anschließend inwiefern die innerhalb der Organisations- und Vertretungsprozesse von Cloudworker*innen verwendeten Handlungsweisen mit weit gefassten Organizing-Praktiken korrespondieren (7.2). Abschließend erörtere ich diese Ergebnisse dahingehend, inwiefern sie aus der Perspektive der Arbeitsgruppe Strategic Unionism als gewerkschaftlich revitalisierend einzuschätzen und dementsprechend beispielhaft in dem Kontext der Debatte der deutschen Gewerkschaftsforschung hinsichtlich gewerkschaftlicher Revitalisierung zu verorten sind (7.3). Schlussendlich erfolgt ein Fazit, in dem die grundlegenden Erkenntnisse der Arbeit noch einmal zusammengefasst, deren Limitierung aufgezeigt, das eigene Vorgehen reflektiert und ein Ausblick für weitere Forschung gegeben werden (8.).

2. Kontextualisierung des Forschungsvorhabens

In diesem Kapitel wird das Forschungsvorhaben in den wissenschaftlichen Diskurs eingebettet sowie begründet. Dafür werden zunächst die grundlegende Konstitution des deutschen Systems Industrieller Beziehungen Ende der 1960er Jahre (2.1) sowie die Handlungsweisen und Organisationsform der Gewerkschaften innerhalb dessen dargestellt (2.2). Weiterführend skizziere ich die Entwicklung der Gewerkschaften und des Systems deutscher Industrieller Beziehungen seit den 1960er Jahren und reflektiere deren wissenschaftliche Einordnung (2.3). Abschließend führe ich in das Forschungsparadigma der Arbeitsgruppe Strategic Unionism ein, an das diese Arbeit anschließt (2.4).

2.1 Grundzüge des deutschen Systems Industrieller Beziehungen Ende der 1960er Jahre⁴

Seit Ende der 1960er Jahre kann das deutsche System Industrieller Beziehungen als ein institutionalisiertes duales System der Interessenvertretung, bestehend aus *Tarifautonomie* und *Betriebsverfassung*, beschrieben werden (vgl. Müller-Jentsch 1997: 194f.). In diesem bilden Gewerkschaften und Betriebsräte die wesentlichen Organisationsformen der Interessensvertretung von Lohnabhängigen, während Arbeitgeber*innenverbände und Unternehmensleitung die wesentlichen Organisationsformen der Arbeitgeber*innen darstellen (vgl. Dörre 2018: 631; Müller-Jentsch 2017: 42). Als kollektive Akteur*innen verhandeln und vereinbaren Gewerkschaften und Arbeitgeber*innenverbän-

4 Erst Ende der 1960er Jahre setzte langsam eine Wiederbelebung der Gewerkschaftsforschung in der Bundesrepublik ein, weswegen sich das deutsche System Industrieller Beziehungen retrospektiv erst ab diesem Zeitpunkt darstellen lässt (vgl. Müller-Jentsch 2008: 51).

de in der Arena der Tarifautonomie vorwiegend die Verkaufsbedingungen der Ware Arbeitskraft; beispielsweise Lohnsätze, Arbeitszeiten, Rahmenregelungen und Beschäftigungsverhältnisse. Demgegenüber handeln die formal gewerkschaftsunabhängigen Betriebsräte und die Unternehmensleitungen die konkreten Anwendungsbedingungen der Ware Arbeitskraft in der Arena der Betriebsverfassung aus (vgl. Dörre 2018: 635). Die Interessensorganisationen stehen sich innerhalb der beiden Arenen in einer Konfliktpartner*innenschaft gegenüber. Diese ist durch ein kooperatives und korporatistisches Regulationsverhältnis zwischen den unterschiedlichen Interessenslagen geprägt (vgl. Müller-Jentsch 2016: 519f.). Dadurch hat sich der strukturell angelegte Klassenkonflikt zwischen Arbeit und Kapital entschärft (vgl. Esser 2014: 91f.).

2.2 Gewerkschaften als intermediäre Organisationen

Innerhalb der Arena der Tarifautonomie sind Gewerkschaften durch Gesetzgebung, Arbeitgeber*innen und Gesellschaft voll anerkannt. Als Organisation sind sie gegenüber den Schwankungen der Wirtschaft stabil und sicher. Weiter werden ihnen innerhalb des institutionellen Systems öffentliche Funktionen und Verantwortungen zugewiesen, durch die sie zu quasi öffentlichen Körperschaften werden. Gewerkschaften haben sich in diesem selbst zu einer gesellschaftspolitischen Institution gewandelt, die sowohl Markt- als auch Gesellschaftsstruktur beeinflussen können. In Anlehnung an Goetz Briefs Gewerkschaftstheorie bestimmt sie der stilbildende Gewerkschaftsforscher dieser Zeit Walther Müller-Jentsch daher als befestigte Gewerkschaft (vgl. Müller-Jentsch 2008: 52f., dazu auch Briefs 1952: 87f.).

Die beschriebene gesellschaftliche Stellung und Funktion der Gewerkschaften implizieren Veränderungen der gewerkschaftlichen Handlungsweise und Organisationsform im Vergleich zu auftretenden Gewerkschaftstypen vor dem Zweiten Weltkrieg (vgl. Müller-Jentsch 2008: 52, 62). So konstituieren sie sich einerseits als Einheitsgewerkschaften, die typischerweise Beschäftigte unabhängig von weltanschaulichen und parteipolitischen Orientierungen organisieren. Andererseits organisieren die Gewerkschaften jeweils die Beschäftigten

einer Branche (vgl. Wirth 2021: 64). Weiter tendieren sie als befestigte Gewerkschaft innerhalb der Tarifautonomie dazu, als *intermediäre Organisationen* zu agieren. Nach Müller-Jentsch lässt das institutionelle Gefüge die Gewerkschaften in diese Rolle „hineinrutschen“ (Müller-Jentsch 2008: 62). Als intermediäre Organisationen vermitteln Gewerkschaften pragmatisch zwischen Kapital bzw. Systeminteressen auf der einen und Arbeiter*innen bzw. Mitgliederinteressen auf der anderen Seite (vgl. ebd.: 52, 62). Sie beschränken sich also nicht nur auf die Vertretung von Mitgliederinteressen, sondern inkorporieren stets auch die Kapitaleseite in ihre Handlungsmuster (vgl. Haipeter 2011: 9) und erkennen „kapitalistische Verwertungszwänge und Marktgesetzmäßigkeiten als Rahmenbedingungen gewerkschaftlichen Handelns an“ (Müller-Jentsch 2008: 66). Diese Anerkennung bestimmt auch die verschiedenen Politikvarianten – die *kooperative Politik*, die *konfliktorische Politik* und die Politik des *Social Contract-Bargaining* – der Gewerkschaften (vgl. ebd.).

Die Kooperationen mit Staat und Kapital können dabei nur gelingen, wenn intermediäre Gewerkschaften als zentralisierte Massenorganisationen überbetriebliche Interessenspolitik vereinheitlichen und gleichzeitig organisatorische Disziplinierungsmittel ausbilden, um Mitglieder auf gezielte Vereinbarungen zu verpflichten. Diese Anforderungen implizieren innergewerkschaftliche Zentralisierungstendenzen, die Ausweitung des hauptamtlichen Personals und, daraus resultierend, eine Bürokratisierung der Verwaltung sowie Professionalisierung der Funktionäre (vgl. ebd.: 54f.). Die eigenen Organisationsinteressen sind nicht mehr nur inhaltlich an den Interessen der Mitglieder orientiert. Vielmehr beziehen sie sich nun auch auf Bestand und Wachstum der gesamten Organisation (vgl. ebd.: 55). Durch die Kooperation mit Staat und Kapital können Gewerkschaften fortan die Forderungen ihrer heterogenen Mitgliedschaft nur noch innerhalb der beschriebenen institutionellen Bedingungen vertreten (vgl. Streeck 2017: 526).

Die Institutionalisierung und Etablierung innerhalb der Arena der Tarifautonomie durch die Konstitution als intermediäre Organisation bringt für die Gewerkschaften als Organisation auch weitere Veränderungen. So zerfällt beispielsweise durch die innergewerkschaftlichen Zentralisierungstendenzen die Übereinstimmung von Verbandszielen

und Mitgliederbedürfnissen und auch die innere Kohäsion verringert sich (vgl. Müller-Jentsch 2008: 55). Aus der auftretenden Dualität von Organisations- und Mitgliederinteressen resultiert auch der sogenannte „Basis-Führungs-Konflikt“ (ebd. 56). Dieser drückt aus, dass durch eine zunehmende Zentralisierung der internen Entscheidungskompetenzen die intermediäre Gewerkschaft Organisationsinteressen gegen den Willen relevanter Mitgliedergruppen durchsetzen kann (vgl. ebd.). Weiter wird die intermediäre Gewerkschaft auch in die staatliche Wirtschaftspolitik mit dem Ziel eingebunden, das wirtschaftliche System samt dessen Entwicklung von Störungen freizuhalten. Dies impliziert eine tarifpolitische Selbstbeschränkung und einen Verzicht auf organisatorische Machtentfaltung (vgl. ebd.: 61).

2.3 Entwicklung der Gewerkschaften und des Systems Industrieller Beziehungen der Bundesrepublik Deutschland sowie wissenschaftliche Einordnung

Innerhalb des institutionellen Rahmens der Tarifautonomie der Bundesrepublik Deutschland konnten die als intermediär agierenden DGB-Gewerkschaften in den 1970er und 1980er Jahren den Arbeitgeber*innenverbänden auf Augenhöhe begegnen und die Arbeitsbedingungen im Sinne der Arbeitnehmer*innen regulieren (vgl. Haipeter 2011: 11). Spätestens seit den 1990er Jahren zeichnete sich jedoch ein Wandel der Industriellen Beziehungen ab. Durch Globalisierung, Europäische Integration, deutsche Einheit sowie technischen und sozialen Wandel fragmentierten sich Arbeitsmarkt und Branchenstrukturen zusehends. Diese Entwicklungen veränderten die Industriellen Beziehungen, so dass sich diese heute in drei Welten differenzieren lassen: Einer *ersten* Welt, bestehend aus der Großindustrie des verarbeitenden Sektors, die nach wie vor Anker und Rückgrat gewerkschaftlicher Stärke in Deutschland ist, aber zunehmend an wirtschaftlicher Bedeutung verlieren wird. Einer *zweiten* Welt, bestehend aus mittelgroßen Betrieben des verarbeitenden Sektors und des Dienstleistungssektors. Dort ist gewerkschaftliche Stärke nicht mehr selbstverständlich. Liegt sie vor, ist diese meistens auf günstige regionale und branchenspezifische Bedingungen zurückzuführen. Und letztlich einer *dritten* Welt, bestehend

aus Firmen des Dienstleistungssektors in allen Größenklassen. In dieser sind Gewerkschaften gar nicht oder nur schwach vertreten. Gleichzeitig liegen in dieser Welt eine hohe Wertschöpfung und ein hohes Innovationsniveau vor. Sie wächst und wird immer bedeutsamer für die deutsche Wirtschaft (vgl. Deiß/Schmierl 2005: 297f.; Schroeder 2014a: 13f.; Schroeder 2014b: 25; Schroeder/Keudel 2008: 8f.).

Der beschriebene Wandel des Systems deutscher Industrieller Beziehungen deutet bereits eine Schwächung der Gewerkschaften an. Diese verdeutlichen folgende Aspekte weiterführend: So sank der gewerkschaftliche Organisationsgrad seit 1991 bis 2010 von ungefähr 33% auf circa 15%. Dies geht einher mit einem massiven Mitgliederrückgang von circa 50%, was zu einer Finanz- und Mitgliederkrise führte (vgl. DGB 2022a; Greef 2022; Schroeder/Greef 2020; Schroeder/Keudel 2008: 9). Die Tarifbindung der Beschäftigten in Westdeutschland verringerte sich von etwa 80% in den 1980er Jahren auf circa 64% im Jahr 2008 (vgl. Destatis 2022). Weiter sind die durchschnittlichen Lohnsteigerungen seit Beginn des Wandels nur noch auf etwa der Höhe des Inflationsniveaus rückläufig. Außerdem wuchs die Kluft der Lohnstandards zwischen Industrie- und Dienstleistungsbranchen und immer mehr Betriebe unterschritten die Tarifnormen. Weiter wurde das Normalarbeitsverhältnis oftmals durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse ersetzt und ein großer Niedriglohnssektor entstand (vgl. Boltanski/Chiapello 2003: 309ff.; Destatis 2022; Fichter et al. 2018: 3; Haipeter 2011: 13). Ausgehend von der defensiven Position der Gewerkschaften konnte seit Mitte der 2000er Jahre allerdings festgestellt werden, dass sich sowohl der massive Rückgang von Mitgliedern als auch des Organisationsgrades verlangsamte (vgl. Greef 2022). Letzterer stieg einige Autor*innen zufolge sogar wieder leicht in den Jahren 2008 bis 2012 (vgl. Anders et al. 2015: 23). Gleichzeitig verdoppelte sich die Anzahl der geführten Arbeitskämpfe (vgl. Dribbusch/Birke 2019: 27) und die Gewerkschaften erfuhren wieder eine steigende gesellschaftliche Akzeptanz und wurden, vor allem während der Finanzkrise 2008/2009, wieder zu gefragten Gesprächspartnerinnen von Politik und Arbeitgeber*innen (vgl. Schmalz/Dörre 2014: 218).

Herrschte in der wissenschaftlichen Interpretation der gewerkschaftlichen Lage in Deutschland Anfang der 2000er Jahre noch weitgehen-

de Einigkeit über den Beginn eines gewerkschaftlichen Niedergangs (vgl. u.a. Deppe 2012: 6; Ebbinghaus 2002; Müller-Jentsch 2006: 177; Streeck 2005; Urban 2008: 7), differenzierten sich die Analysen seit Mitte der 2000er Jahre zusehends und die deutsche Gewerkschaftsforschung diskutierte kontrovers über Zustand und Entwicklungschancen der deutschen Gewerkschaften (vgl. Schmalz/Dörre 2014: 218).

So sahen einige Arbeiten in der Entwicklung seit Mitte der 2000er Jahre eine Wiederkehr gewerkschaftlicher Stärke und schlussfolgerten daraus ein gewerkschaftliches Comeback (vgl. Dribbusch/Birke 2012: 16; Girndt/Hasel 2012; Schroeder 2014a: 5). So kam es nach Thomas Haipeter zu einem Aufleben der Sozialpartner*innenschaft, und Arbeitgeber*innenverbände und Gewerkschaften kooperierten in einem hohen Maße und fanden eine breite Schnittmenge gegenseitiger Interessen (vgl. Haipeter 2012: 387). Walther Müller-Jentsch resümierte, dass insbesondere die Finanzkrise 2008/2009 gezeigt hätte, dass die Gewerkschaften ungebrochen den deutschen Weg des Kapitalismus mitprägen können (vgl. Müller-Jentsch 2011: 197f.). Wiederum andere Autor*innen diagnostizieren, dass die Gewerkschaften mit ihren Beiträgen „zur Entschärfung der Krise gezeigt hätten, dass sie durchaus in der Lage seien, sich auf veränderte Verhältnisse einzustellen und neu zu positionieren“ (Schroeder 2014a: 5).

Demgegenüber hielten andere Autor*innen an der Zeitprognose vom Anfang der 2000er Jahre fest und interpretierten die festgestellte gewerkschaftliche Revitalisierung lediglich als kurze Verlangsamung innerhalb eines determinierten Niedergangsprozesses. In ihrer Perspektive existiert das deutsche System Industrieller Beziehungen zwar weiter, jedoch ist ernsthaft zu bezweifeln, ob die in ihm enthaltenen Rechtsnormen außerhalb von solch existenziellen Krisensituationen faktisch umgesetzt werden können (vgl. Deppe 2012: 6; Dörre 2011: 288f.; Dribbusch 2010: 442; Girndt/Hasel 2012; Greef 2013: 91; Haipeter 2011: 13f.; Rehder 2014: 241). Wolfgang Streeck resümiert, dass sich die einmalige Konfliktpartner*innenschaft zwischen Kapital und Arbeit in den meisten Wirtschaftsbranchen zu einer „Partner[*innen]schaft ohne Konflikt“ (Streeck 2016: 12) entwickelt hat, in der die Gewerkschaften als Mitfahrer*innen der Arbeitgeber*innenverbände auf dem Rücksitz sitzen (vgl. ebd.). Nach Samuel Greef und Britta Reh-

der ist die gewerkschaftliche Krise nach wie vor so kritisch, dass gar eine irreversible Schwächung der beschriebenen institutionalisierten gewerkschaftlichen Rechte zu befürchten ist. Sollten diese (weiter) erodieren, könnten sich die Gewerkschaften zunehmend zu einer Akteurin unter vielen entwickeln und ihre herausgehobene Stellung verlieren (vgl. Greef 2013: 91; Rehder 2014: 241).

2.4 Die Forschungsperspektive der Arbeitsgruppe *Strategic Unionism*

Das vorherige Kapitel zeigt, dass die Lage der deutschen Gewerkschaften seit Ende der 2000er Jahre in der deutschen Gewerkschaftsforschung widersprüchlich gedeutet wird. Dies führen einige Wissenschaftler*innen unter anderem darauf zurück, dass die fragilen Hinweise einer gewerkschaftlichen Erholung von einigen Arbeiten vorschnell als nachhaltige Wiedergewinnung von gewerkschaftlicher Stärke interpretiert wurden. Andererseits sind die analysierten gewerkschaftlichen Niedergangsszenarien von einem Krisenparadigma befangen (vgl. Dörre/Schmalz 2013: 14; Urban 2008: 8f.; Schmalz/Dörre 2014: 218).

Um derlei Bias zu vermeiden, forderte eine wissenschaftliche Arbeitsgruppe mit dem Namen *Strategic Unionism* einen Perspektivwechsel in der deutschen Gewerkschaftsforschung (vgl. Brinkmann et al. 2008: 15; Dörre/Schmalz 2013: 14). Durch diesen solle vorrangig nicht mehr danach gefragt werden, wie sich der institutionelle und ökonomische Kontext auf Gewerkschaften auswirkt. Vielmehr gilt es vorrangig zu analysieren, welche Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten Gewerkschaften haben und nutzen, um die Krise gewerkschaftlicher Repräsentation zu lösen (vgl. Brinkmann et al. 2008: 15; Schmalz/Dörre 2014: 218). Die Arbeitsgruppe forderte also eine Abkehr der in Deutschland vorherrschenden Gewerkschaftsforschung im weiteren Sinne. Eine Gewerkschaftsforschung im engeren Sinne sollte in den Vordergrund rücken – also Analysen, die sich mit „internen Strukturen, Ressourcen und Akteur[*innen] der Gewerkschaften befassen, indem sie durch die Brille der Organisationsmacht die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften deuten und in diesem Sinne als einen eigenverantwortlichen, strategischen und lernenden Akteur verorten“ (Schroeder 2014a: 9). Die

Arbeitsgruppe plädierte in diesem Sinne dafür „eine Forschung zu ‚strategic-choice‘ zu etablieren“ (Urban 2008: 9) und damit gleichzeitig die Chancen einer Erneuerung der Gewerkschaften aus eigener Kraft zu betonen (vgl. Brinkmann et al. 2008: 23; Dörre/Schmalz 2014: 14).

Für den Perspektivwechsel orientierte sich die Arbeitsgruppe an den *Labor Revitalisation Studies (LRS)*, einem etablierten Forschungszweig aus dem angelsächsischen Sprachraum, deren Autor*innen bereits seit längerer Zeit analysierten, durch welche Strategien und Praktiken sich Gewerkschaften revitalisieren können (vgl. Brinkmann et al. 2008: 47f.). Folgende Aspekte sind für die Möglichkeit einer gewerkschaftlichen Revitalisierung aus der LRS-Perspektive entscheidend und für eine theoretische Reflektion festgestellter Handlungsweisen und Entwicklungen zentral:

- 1) Arbeiter*innenbewegungen, die sich im Aufschwung befinden, benutzen innovative Formen der Organisierung.
- 2) Ein umfassender Organisationswandel ist notwendig. Dafür müssen Ressourcen neu verteilt und die strategische Ausrichtung geändert werden (vgl. Schmalz/Dörre 2014: 219f.).
- 3) Gewerkschaften müssen stärker in Interaktion mit Zivilgesellschaft und kritischer Wissenschaft treten, um Erfolge zu erzielen. Dies ist der Beobachtung geschuldet, dass bei vielen gewerkschaftlichen Revitalisierungsprozessen Hauptamtliche aus sozialen Bewegungen, NGOs oder der Stadtteilarbeit stammen. Die Orientierung auf die gesellschaftliche Arena gilt als ein weiterer Standpfeiler gewerkschaftlicher Erneuerung.
- 4) Hinderlich für eine gewerkschaftliche Revitalisierung ist eine Repräsentationslücke zwischen gewerkschaftlicher Basis und Hauptamtlichen, und gegenüber den Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern. Dementsprechend gilt es, eine partizipativere Mitgliederarbeit sowie für gewerkschaftsferne Beschäftigungsgruppen neue Formen der Ansprache zu entwickeln.
- 5) Für eine gewerkschaftliche Revitalisierung müssen Gewerkschaften neue, innovative Konfliktformen ausbilden (vgl. Brinkmann et al. 2008: 17; Brinkmann/Nachtwey 2010: 28; Schmalz/Dörre 2014: 220).

- 6) Für eine gewerkschaftliche Revitalisierung muss auf die Stärkung der Organisationsmacht gesetzt werden (vgl. Schmalz/Dörre 2014: 220). Bezogen auf die Situation in Deutschland bedeutet dies, dass die Gewerkschaften sich organisatorisch so aufstellen müssen, dass sie in der Lage sind, erstens, die Mitgliederbasis in der ersten Welt der Industriellen Beziehungen wieder zu erweitern und, zweitens, die kaum oder gar nicht organisierte zweite und dritte Welt der Industriellen Beziehungen nachhaltig organisieren und vertreten zu können (vgl. Arbeitskreis Strategic Unionism 2013: 353; Brinkmann et al. 2008: 17; Dörre 2016: 361; Thünken 2018: 237).

Werden diese Basisprämissen resümiert, kommen sie einer Kritik an der üblichen Praxis deutscher Gewerkschaften gleich. Denn sie bedeuten, dass pfadkonforme Erneuerungsversuche, bei denen auf eine sozialpartnerschaftlich ausgehandelte Dezentralisierung und wettbewerbs-korporatistische Anpassung der Arbeitsbeziehungen an den Druck von Globalisierung und Shareholder-Value gesetzt wird, zum Scheitern verurteilt sind. Außerdem zeigt sich, dass die Gewerkschaften für eine Revitalisierung aus eigener Kraft ihre intermediäre Position und ihre Handlungsweise überdenken müssen (vgl. Schmalz/Dörre 2014: 220f.).

Um revitalisierende Praktiken und Prozesse deutscher Gewerkschaften identifizieren und reflektieren zu können, entwickelte der Arbeitskreis zwei theoretisch fundierte Forschungsheuristiken: Den *Jenaer Machtressourcenansatz* und die *weit gefasste Organizing-Heuristik* (vgl. Brinkmann et al. 2008: 15; Schmalz/Dörre 2014: 221). Mit Hilfe dieser beiden Heuristiken konnten bereits einige Revitalisierungspraxen und -strategien deutscher Gewerkschaften erfasst werden. So versuchten die Gewerkschaften beispielsweise Mitglieder innerhalb von Alltagskonflikten durch direkte Ansprache oder gezielte Aktivierung zu gewinnen. Auch wurden Mitglieder bei Arbeitskämpfen direkt am Arbeitsplatz stärker mit einbezogen. Dadurch konnten im Wach- und Sicherheitsgewerbe, der Gebäudereinigung und im Einzelhandel aus gewerkschaftlicher Perspektive positive Resultate erzielt werden (vgl. Dribbusch/Birke 2019: 29; Schulten 2022). Auch kann festgestellt werden, dass die Industriellen Beziehungen in Deutschland wieder konfliktreicher geworden sind (vgl. Dribbusch/Birke 2019: 28). Zwar zeigt sich überwiegend, dass selten neue Konfliktfähigkeiten erprobt wurden (vgl.

Schmalz/Dörre 2014: 233), allerdings kam es zu einigen Aufsehen erregenden Streiks. So wurden in den sogenannten *Kita-Streiks* zwischen 2009 und 2022 neue Strategien verfolgt. Diese waren zum einen dezentral, rollierend und tagesweise mit großen gemeinsamen landes- und bundesweiten Streiktagen organisiert. Zudem enthielten sie durch Streikdelegiertenkonferenzen und Streikversammlungen partizipative Elemente sowie Formen eines Bewegungskarakters gepaart mit einer starken medialen und öffentlichen Aufmerksamkeit. 2022 spielte dabei auch eine Kooperation mit feministischen Bewegungen eine große Rolle. Daneben wurden offensiv digitale Formate und soziale Medien genutzt. Daraus resultierten letztendlich nicht nur hohe Beteiligungsraten mit insgesamt über 250.000 Beteiligten, sondern ver.di konnte auch circa 40.000 neue Gewerkschaftsmitglieder gewinnen (vgl. Kutlu 2022: 7–9). Neben zusätzlichen freien Tagen und einem höheren Verdienst (vgl. Tagesschau 2022) konnten die Streikenden im Kita-Bereich gesellschaftliche Sichtbarkeit erkämpfen. Weiter hat der Kita-Bereich innerhalb ver.di an Bedeutung gewonnen und die Krise der sozialen Reproduktion wurde zu einem gewerkschaftlichen Kampffeld. Als entscheidend für diese Erfolge gilt die Entwicklung eines Facharbeiter*innenbewusstseins, die Erfahrung kollektiver Selbstwirksamkeit, der Bewegungscharakter – wodurch die Konfliktdynamik im Wesentlichen von der Mitgliederbasis erzeugt und getragen wurde –, sowie eine wohldurchdachte und mit enormen organisationalen und finanziellen Ressourcen ausgestattete Vorbereitung und Durchführung (vgl. Kutlu 2022: 10f.).

Auch im Krankenhauswesen konnten mit neuen Konfliktformen verbesserte Arbeitsbedingung für Arbeitnehmer*innen durch neue Tarifverträge erreicht werden (vgl. Ost 2022: 25). Zunächst wurde die Streikfähigkeit durch vier Mitarbeiter*innenumfragen aufgebaut, anschließend wurde aus diesen ein Forderungskatalog erarbeitet (vgl. ebd.: 5, 9). Die einzelnen Teams konnten Delegierte wählen, die die Forderungen in einer Versammlung votierten (vgl. ebd.: 14). Der eigentliche Verhandlungsprozess wurde im Vorfeld mit den Teamdelegierten eingeübt (vgl. ebd.: 16), welche wiederum bei der eigentlichen Tarifverhandlung zentrale Entscheidungen mittrafen (vgl. ebd.: 18). Schließlich wurden viele der vorher festgelegten Forderungen durch einen letzten Streiktag umgesetzt (vgl. ebd.: 20). Neben drei neuen Ta-

rifverträgen konnten so auch insgesamt 2.288 neue Mitglieder gewonnen werden (vgl. ebd.: 24). Durch ähnliche Vorgehensweisen konnten auch gewerkschaftliche Erfolge in der Systemgastronomie und Fleischindustrie erzielt werden (vgl. Erol-Vogel 2022; Specht 2022).

Im Industriebereich lassen sich ähnliche Beispiele finden. So hat sich die IG-Metall neuen mitglieder- und kampagnenorientierten Ansätzen zugewandt. Zunächst sei hier insbesondere die Leiharbeitskampagne erwähnt, in der die Gewerkschaft den Schwerpunkt von der tarifpolitischen auf die betriebliche Ebene verschob. Ziel war die direkte Ansprache der Leiharbeiter*innen, um diese gewerkschaftlich zu organisieren. Gleichzeitig wurden die Betriebsräte angesprochen, sich ebenfalls für die Belange von Leiharbeiter*innen einzusetzen. Letztlich mündete die Kampagne in Lohnzuschlägen für Leiharbeiter*innen. Zusätzlich rückten die Leiharbeiter*innen wesentlich stärker ins Zentrum der betrieblichen Organisierungsbemühungen. In der Windkraftindustrie führte die IG-Metall ebenfalls eine aufwendige Organisierungskampagne durch und konnte dadurch erreichen, dass sich die IG-Metall als die für die Windindustrie zuständige Gewerkschaft etablierte. Weiter konnte die gewerkschaftliche Interessenvertretung in einer ganzen Reihe von Betrieben neue Tarifbindungen erzielen (vgl. Dribbusch/Birke 2019: 30).

Die hier skizzierten Befunde können durchaus so eingeordnet werden, dass die deutschen Gewerkschaften die Notwendigkeit des Ausbaus der eigenen Mitgliederbasis sowie die Notwendigkeit der Veränderung gewerkschaftlicher Organisationsstrukturen und Handlungsweisen erkannt haben und es dahingehend bereits erste Suchbewegungen gibt. Durch diese neuen Strategien konnten die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Lohnarbeitenden verbessert und neue Mitglieder organisiert werden. Mit den Worten der Heuristiken gesprochen, konnten verschiedene DGB-Gewerkschaften neue Machtressourcen erschließen und griffen dabei auf weite Organizing-Praktiken zurück (vgl. Schmalz/Dörre 2014: 233). Allerdings gilt es diese Erfolge zum jetzigen Zeitpunkt nicht zu überinterpretieren und als selbsttragenden Trend zu begreifen. Gewerkschaften bleiben im Vergleich zu der „Hochphase der entfalteten Intermediarität“ (ebd.: 234) der 1970er

und 1980er Jahre nach wie vor geschwächte Akteurinnen (vgl. Dörre 2022: 8).

Die einzelnen innovativen Revitalisierungsstrategien und -praktiken lassen sich nicht ohne Weiteres für alle gewerkschaftlichen Bereiche verallgemeinern. Dies hat mehrere Gründe: Zunächst sind Gewerkschaften Systeme von losen Kopplungen. Innovative Ansätze werden oftmals zunächst lokal oder regional erprobt. Zudem stoßen strategische Neuerungen durch die Gewerkschaftsführung auf eine Vielzahl von Berechnungen und gegenläufigen Tendenzen, auch aus dem Grund, dass Gewerkschaften demokratische Mitgliederorganisationen mit autonomen Basiseinheiten sind (vgl. Brinkmann/Nachtwey 2010: 23).

Bezogen auf die unter 2.3 wiedergegebene Debatte hinsichtlich der wissenschaftlichen Einordnung gewerkschaftlicher Entwicklung zeichnen diese Erkenntnisse also ein differenzierteres Bild. Einerseits scheint der Niedergang nicht determiniert, allerdings kann auch bislang nicht von einem nachhaltigen gewerkschaftlichen Comeback gesprochen werden. Aber die Gewerkschaften scheinen in der Lage, sich in Teilbereichen zu revitalisieren. Um das Bild über die Versuche einer Revitalisierung seitens der Gewerkschaften weiter zu differenzieren, müssen sich weitere wissenschaftliche Arbeiten mit diesen auseinandersetzen. Davon gibt es nach wie vor zu wenige (vgl. Schroeder 2014a: 7; Thünken 2018: 232). An diesem Forschungs-Desiderat möchte ich mit der vorliegenden Arbeit ansetzen und die begonnene Forschung hinsichtlich gewerkschaftlicher Revitalisierungsstrategien und -praktiken mit Hilfe des Jenaer Machtressourcenansatzes und der weit gefassten Organizing-Heuristik durch eine Analyse innerhalb des Arbeitsfeldes des Cloudworkings aufgreifen und fortführen. Anschließend möchte ich anhand dieser Ergebnisse beispielhaft die Revitalisierungsdebatte in der deutschen Gewerkschaftsforschung fortführen. Dafür gilt es zunächst, die Forschungsheuristiken zu entfalten und für die Analyse nutzbar zu machen (3.).

3. Jenaer Machtressourcenansatz und weit gefasste Organizing-Heuristik

In diesem Kapitel führe ich sowohl den Jenaer Machtressourcenansatz (3.1) als auch die weit gefasste Organizing-Heuristik (3.2) in diese Arbeit ein. Auch wenn beide Heuristiken sich aufeinander beziehen, wählen sie andere Perspektiven, um gewerkschaftliche Revitalisierungsprozesse zu erforschen und zu identifizieren. So machen die Autor*innen des Jenaer Machtressourcenansatzes, Machtressourcen von Lohnabhängigen zum Ausgangspunkt für die Untersuchung gewerkschaftlicher Revitalisierungsprozesse (vgl. Dörre/Schmalz 2013: 16). Dafür identifizieren sie unterschiedliche Machtquellen, über die Lohnabhängige verfügen. Je nach Sektor und Kontext sind diese unterschiedlich ausgeprägt und können mobilisiert und eingesetzt werden, um die Interessen der Beschäftigten zu vertreten (vgl. Schmalz/Dörre 2014: 221). Durch eine Analyse der zu verschiedenen Zeitpunkten einer Lohngruppe zur Verfügung stehenden Machtressourcen können gewerkschaftliche Handlungsspielräume sowie „strukturelle Veränderungen in den organisierten Arbeitsbeziehungen“ (Dörre/Schmalz 2013: 19) erkannt werden. Der Jenaer Machtressourcenansatz berücksichtigt zwar auch gewerkschaftliche Praktiken, fokussiert aber stärker strukturelle Rahmenbedingungen. An dieser Stelle schließt die weit gefasste Organizing-Heuristik an. Diese nimmt Handlungspraktiken in den Blick, die für gewerkschaftliche Revitalisierungsprozesse hilfreich sind und in ihrer Anwendung eine weitreichende Transformation der Gewerkschaftsorganisation beinhalten, um in der Auseinandersetzung mit der Unternehmens- bzw. Kapitaleseite wieder agieren zu können (vgl. Brinkmann et al. 2008: 16f.). Es zeigt sich also, dass insbesondere die weit gefasste Organizing-Heuristik den Jenaer Machtressourcenansatz ergänzt. Daher ist eine Kombination der beiden Heuristiken für eine dezidierte Analyse gewerkschaftlicher Revitalisierungsprozesse sinnvoll und erkenntnisbringend (vgl. Ebenau/Nickel 2016: 158f.).

Diesen Aspekt arbeite ich abschließend des Kapitels noch pointierter heraus (3.3).

3.1 Jenaer Machtressourcenansatz

Im Mittelpunkt des Jenaer Machtressourcenansatzes stehen Machtressourcen, über die Lohnabhängige und Gewerkschaften verfügen und die sie kollektiv mobilisieren *wollen* und *können*, um die Asymmetrien in den Austauschbeziehungen von Kapital und Arbeit zu korrigieren und ihre Interessen zu vertreten (vgl. Dörre/Schmalz 2013: 17). Macht wird dabei im Sinne von Max Weber als „jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung, den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen“ (Weber 1980: 28, zitiert nach Schmalz/Dörre 2014: 221) begriffen. Arbeiter*innenmacht ist ihrem Ursprung nach oppositionelle, gegenhegemoniale Macht, die sich als ökonomische, politische oder ideologische Macht entfaltet. Lohnabhängigenmacht wird dabei in erster Linie als Macht etwas zu tun (*power to*), und nicht als Macht Spielregeln zu bestimmen (*power over*) verstanden. Ihr Einsatz ist immer in soziale Verhältnisse und Machtbeziehungen eingebettet. Im Zentrum des Machtressourcenansatzes steht die Überlegung, dass Lohnabhängige durch den Einsatz von Lohnabhängigenmacht die Fähigkeit besitzen, die eigenen Interessen unter den gegebenen Rahmenbedingungen durchzusetzen (vgl. Schmalz/Dörre 2014: 221). Die Grundlage dieser Heuristik bilden die von Erik Olin Wright und Beverly Silver entwickelten Konzepte von struktureller Macht und Organisationsmacht. Um dem komplexen institutionellen System kontinentaleuropäischer Arbeitsbeziehungen gerecht zu werden, wurden sie von der Arbeitsgruppe mit der institutionellen Macht um eine dritte Machtressource ergänzt. Mit der gesellschaftlichen Macht wurde eine vierte Machtressource eingeführt, um Prozesse außerhalb der Betriebe erfassen zu können (vgl. ebd.: 221f.). Im Folgenden werden die einzelnen Machtressourcen beschrieben (3.1.1 bis 3.1.4). Zum Ende des Kapitels reflektiere ich noch das Verhältnis der Machtressourcen untereinander, um die Konstellation der Machtressourcen hinsichtlich einer gewerkschaftlichen Revitalisierung genauer interpretieren zu können (3.1.5).

3.1.1 Strukturelle Macht

Strukturelle Macht ist eine primäre Machtressource und die grundlegendste Machtform von Lohnabhängigen. Sie bezieht sich auf die Stellung der Lohnabhängigen im ökonomischen System und steht Lohnarbeitenden auch ohne kollektive Interessensvertretung zur Verfügung. Sie erwächst „aus der Art der Abhängigkeitsbeziehungen zwischen den sozialen Parteien im Betrieb“ (Jürgens 1984: 61, zitiert nach Schmalz/Dörre 2014: 222) und beruht auf der Möglichkeit von Lohnabhängigen die Kapitalverwertung einzuschränken oder zu unterbrechen. Diese „Macht zu stören“ (Schmalz/Dörre 2014: 222) existiert in zwei Formen: Der *Produktionsmacht* und *Marktmacht*.

Die *Produktionsmacht* ist abhängig von der Stellung der Beschäftigten im Produktionsprozess. Mobilisiert wird sie durch Arbeitsniederlegungen wie Streiks, Besetzungen, Sabotage oder Bummel. Durch die Arbeitsniederlegungen wird die Kapitalakkumulation unterbrochen. Dadurch können die Lohnabhängigen große Kosten für die Unternehmen verursachen und etwa eine bessere Entlohnung oder bessere Arbeitsbedingungen erzwingen. Durch Gegenbewegungen der Kapitaleseite ist diese umkämpft, im Fluss und nicht beständig (vgl. Arbeitskreis Strategic Unionism 2013: 350f.; Schmalz/Dörre 2014: 222).⁵

Die *Marktmacht* von Lohnabhängigen resultiert aus dem Besitz seltener und auf dem Arbeitsmarkt nachgefragter Qualifikationen, der geringen Verfügbarkeit von Arbeitskräften und/oder der Fähigkeit, sich vollständig vom Arbeitsmarkt zurückziehen zu können (vgl. Schmalz/Dörre 2014: 223). Beeinflusst wird die Marktmacht durch die Grenzbeziehungen des Arbeitsmarkts und direkte politische Interventionen wie Zugangssperren zum Arbeitsmarkt. Durch die verschiedenen Marktmachtausstattungen der Lohnabhängigen bilden sich Hierarchien unter diesen (vgl. Arbeitskreis Strategic Unionism 2013: 350; Schmalz/Dörre 2014: 223).

5 Neben der Produktionsmacht existiert noch die Zirkulationsmacht und die Reproduktionsmacht. Diese sind für die untersuchte Arbeitsgruppe nicht relevant, weshalb auf deren Ausführungen verzichtet wird (vgl. Schmalz/Dörre 2014: 223).

3.1.2 Organisationsmacht

Aus dem Zusammenschluss von Lohnarbeitenden zu politischen oder gewerkschaftlichen kollektiven Arbeiter*innenorganisationen entsteht die Organisationsmacht. Sie bündelt die Primärmacht der Arbeiter*innen und Angestellten und kann fehlende strukturelle Macht kompensieren, allerdings nicht vollständig ersetzen (vgl. Schmalz/Dörre 2014: 224). Um die primäre Machtressource Organisationsmacht anzuwenden, bedarf es strategiefähiger Akteur*innen. Es können drei Ebenen unterschieden werden, auf denen diese Akteur*innen wirken (vgl. Arbeitskreis Strategic Unionism 2013: 352) – die betriebliche Ebene (Betriebsräte oder -gruppen), die überbetriebliche Ebene (Gewerkschaften) oder die politische Ebene (Arbeiter*innenparteien). Oftmals wird von Seiten der Autor*innen des Machtressourcenansatzes Organisationsmacht allerdings mit Gewerkschaftsmacht gleichgesetzt (vgl. Schmalz/Dörre 2014: 224).

Der Arbeitskreis hat fünf Aspekte herausgearbeitet, welche die Organisationsmacht beeinflussen. Zunächst gilt in der Tendenz: Je größer der gewerkschaftliche *Organisationsgrad* in einzelnen Branchen ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass Gewerkschaften die Lohnabhängigen erfolgreich vertreten können. Somit ist die *Anzahl der Mitglieder* wichtig für den Einsatz von Organisationsmacht (vgl. Arbeitskreis Strategic Unionism 2013: 353). Es sind gleichwohl andere Faktoren von Bedeutung. Eine weitere zentrale Quelle von Organisationsmacht liegt in den *Infrastrukturressourcen* von Gewerkschaften. Damit sind Ressourcen wie Streikkassen, Rücklagen, Gebäude für Versammlungen, Bildungsangebote, Büros, laufende Einnahmen, aber auch technisches Fachpersonal, wissenschaftliche Forschungseinrichtungen und organisationserfahrene Ehren- und Hauptamtliche gemeint (vgl. ebd.: 354). Zur Ausübung von Organisationsmacht sind Gewerkschaften weiter auf eine hohe *Organisationseffizienz* angewiesen. Dies impliziert eine zweckmäßige Arbeitsteilung, eingespielte Abläufe sowie eine sinnvolle Verteilung der Ressourcen (vgl. ebd.: 353). Ein anderer wichtiger Aspekt von gewerkschaftlicher Organisationsmacht ist die *Mitgliederpartizipation*. Dies bedeutet, dass Gewerkschaftsmitglieder auch in Aktionen wie Streiks, Mobilisierung und in internen Diskussionsprozessen eine aktive Rolle spielen müssen (vgl. Schmalz/Dörre 2014:

225). Zudem baut Organisationsmacht auf die *innere Kohäsion* der Gewerkschaftsmitglieder. Die Existenz einer Kollektividentität spielt dabei eine zentrale Rolle. Diese bildet sich über enge soziale Netzwerke, gemeinsame Alltagserfahrungen und ideologische Gemeinsamkeiten heraus. Um die Organisationsmacht mobilisieren und einsetzen zu können, ist die *organisatorische Flexibilität* entscheidend. Dazu können unterschiedliche Strategien wie Organisation neuer Mitgliedergruppen, die gezielte Reallokation von Ressourcen, die Veränderung der Personalstruktur, neue Formen der Mitgliederbeteiligung oder spezifische lokal-biographische Kenntnisse beitragen (vgl. Schmalz/Dörre 2014: 226).

3.1.3 Institutionelle Macht

„Institutionelle Macht ist im Normalfall das Resultat von Kämpfen und Aushandlungsprozessen, die auf struktureller Macht und Organisationsmacht beruhen“ (ebd.) und gilt daher als sekundäre Machtressource. Sie entsteht als Zugeständnis oder Kooptationsversuch der Kapitaleseite gegenüber den Beschäftigten und manifestiert sich in institutionellen und rechtlichen Regelungen (vgl. Arbeitskreis Strategic Unionism 2013: 356). Institutionelle Macht gewährt Gewerkschaften und Lohnarbeitenden mitunter weitgehende, gesetzlich festgeschriebene Rechte. Dabei führt sie zugleich aber auch zur Einschränkung ihrer Handlungsfreiheit (vgl. ebd.: 356f.). Institutionelle Macht ist zeitlich beständig und institutionelle Verhaltensregeln sind meistens auch dann noch gültig, wenn sich gesellschaftliche Kräfteverhältnisse gravierend verändert haben. Daher können Gewerkschaften institutionelle Machtressourcen auch dann noch nutzen, wenn ihre organisatorische und strukturelle Macht rückläufig ist (vgl. Schmalz/Dörre 2014: 229). In Deutschland gestaltet sich institutionelle Macht vor allem durch das in Kapitel 2.1 beschriebene System der deutschen Industriel-Beziehungen, für Gewerkschaften insbesondere in der Arena der Tarifautonomie und in Zusammenarbeit mit Betriebsräten. Aber auch Arbeitnehmer*innenschutzgesetze oder branchenspezifische rechtliche Regulierungen können als institutionelle Machtressource angesehen werden (vgl. ebd.: 230). Zudem lassen sich auch normative und kultu-

rell-kognitive Deutungsmuster als potenzielle institutionelle Ressourcen für Gewerkschaften verstehen (vgl. Pernicka 2015: 11).

3.1.4 Gesellschaftliche Macht

Unter gesellschaftlicher Macht, ebenfalls eine primäre Machtressource, werden innerhalb des Machtressourcenansatzes „die Handlungsspielräume, die aus tragfähigen Kooperationszusammenhängen mit anderen sozialen Gruppen und Organisationen sowie der Unterstützung der Gesellschaft für die gewerkschaftlichen Forderungen“ (Schmalz/Dörre 2014: 230) verstanden. Bei der Ausübung gesellschaftlicher Macht geht es einerseits darum, hegemoniefähig zu werden. Zielt ist es, das politische Projekt der Gewerkschaften innerhalb der herrschenden Kräftekonstellation wirksamer als jenes der gesamten Gesellschaft darzustellen und als verbindlich zu verallgemeinern (vgl. Arbeitskreis Strategic Unionism 2013: 359f.). Mit der *Kooperationsmacht* und der *Diskursmacht* existieren zwei sich gegenseitig verstärkende Quellen gesellschaftlicher Macht (vgl. Schmalz/Dörre 2014: 231).

Kooperationsmacht „bedeutet über Netzwerke zu anderen gesellschaftlichen Akteur*innen zu verfügen und diese für Mobilisierungen und Kampagnen aktivieren zu können“ (ebd.). Dabei versuchen Gewerkschaften mit den anderen gesellschaftlichen Akteur*innen gemeinsame Ziele zu identifizieren und mitunter auch gegenseitige Verpflichtungen einzugehen. Dadurch soll die eigene Organisationsmacht gestärkt werden, indem auf die Ressourcen anderer Akteur*innen zurückgegriffen werden (vgl. ebd.).

Demgegenüber beruht *Diskursmacht* auf der Deutungshoheit in Debatten und Diskursen seitens Gewerkschaften. Mit Hilfe von Diskursmacht können Gewerkschaften versuchen öffentliche Debatten so zu beeinflussen und mitzubestimmen, dass sie gesellschaftliche Wahrnehmung und Zustimmung erlangen (vgl. Arbeitskreis Strategic Unionism 2013: 361). Dafür ist es wichtig, dass Gewerkschaften glaubwürdige Interpretationsmuster und Lösungen für Probleme anbieten und diese in der Öffentlichkeit präsentieren. Dies erhöht die Chance, dass politische Gegner*innen Gewerkschaften als Verhandlungspartnerinnen

akzeptieren oder als Widersacherinnen fürchten (vgl. Schmalz/Dörre 2014: 232). Um Diskursmacht mobilisieren zu können, müssen Gewerkschaften als Verfechter gerechter Anliegen auftreten (vgl. Arbeitskreis Strategic Unionism 2013: 362). Andere Autor*innen bezeichnen die Diskursmacht auch als moralische Macht (vgl. Köhler/Calleja Jiménez 2018: 153).

3.1.5 Verhältnis der Machtressourcen

Die einzelnen Machtressourcen sind nicht als additive Größen zu verstehen. Vielmehr stehen sie in einem wechselseitigen Verhältnis. Dabei kommt der institutionellen Machtressource eine Sonderstellung zu. Einerseits ist sie das Ergebnis des Einsatzes der anderen Machtressourcen. Andererseits strukturiert sie diese untereinander. Die Wahl von gewerkschaftlichen Strategien wird oftmals vom Umfang der institutionellen Machtressourcen geprägt. Gibt es etwa umfangreiche Rechte auf betrieblicher Ebene und es existieren korporatistische Dialogverfahren, neigen Gewerkschaften zu Strategien, die sich auf den vorgegebenen Rahmen institutioneller Mitwirkungsmöglichkeiten beziehen und in denen die Anwendung von Organisationsmacht und struktureller Macht innerhalb fester institutioneller Prozeduren verläuft (vgl. Arbeitskreis Strategic Unionism 2013: 363). Existieren solche Mechanismen nicht oder sind wirkungslos, vertrauen Gewerkschaften eher auf die drei anderen Machtressourcen. Die einzelnen Ausprägungen vorhandener Machtressourcen können sich verschieben und sich ergänzen, sollte eine Machtressource zu einem bestimmten Zeitpunkt weniger ausgeprägt sein (vgl. ebd.: 364). Gleichzeitig können ausgeprägte Machtressourcen beim Aufbau anderer Machtressourcen helfen. Es ist aber kaum möglich, alle Machtressourcen gleichzeitig stark ausgeprägt zu entwickeln. Vielmehr obliegt es den Akteur*innen, diese von Fall zu Fall zu hierarchisieren (vgl. ebd.: 369ff.).

3.2 Weit gefasste Organizing-Heuristik

Spätestens seit Ende der 2000er Jahre taucht das angelsächsische Konzept des Organizing innerhalb des deutschen Diskurses auf (vgl. Greef 2013: 93; Wetzels et al. 2013: 55). Aus den teilweise disparaten Bestimmungen subtrahiert der Arbeitskreis *weite Organizing-Praktiken*. Diese rücken die Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht ins Zentrum aller Aktivitäten (vgl. Brinkmann et al. 2008: 72), und deren Anwendung geht mit einer grundlegenden Transformation der Selbstverständnisse und der politischen Ausrichtung von Gewerkschaften einher (vgl. ebd.: 108f.). Dadurch können sich Gewerkschaften mit Hilfe von weiten Organizing-Praktiken von dem gängigen Servicemodell gewerkschaftlicher Arbeit absetzen und versuchen, bürokratische Strukturen und eingeschliffene Praktiken zu überwinden. Da weites Organizing Handlungsweisen von Bewegungsgewerkschaften inkorporiert, transformieren sich Gewerkschaften tendenziell durch die Anwendung weiter Organizing-Praktiken wieder in die Richtung dieser (vgl. Asenbaum/Hädicke 2007; Brinkmann et al. 2008: 71f., 86–94; Moody 1997: 4f.; Moody 1999: 15).

In einer Literaturanalyse hinsichtlich weiter Organizing-Praktiken identifizierte und konzeptualisierte der Arbeitskreis idealtypisch auf drei Ebenen insgesamt vier Praktiken, die sie kombiniert als weit gefasstes Organizing begriffen: *Priorität von Gerechtigkeitsthemen gegenüber wirtschaftlicher Effizienz (inhaltliche Ebene)*, *direkte Mitgliederpartizipation (organisatorisch-politische Ebenen)* sowie *Bündnispolitik und Kampagnenorientierung (beide methodische Ebene)*. Diese vereinzelt weiten Praktiken konzeptualisierten sie anschließend. Ziel dessen war es, Wissenschaftler*innen eine erste vorläufige Orientierung für empirische Suchstrategien hinsichtlich transformierender gewerkschaftlicher Revitalisierungspraktiken zu bieten. Ausdrücklich soll die Konzeptualisierung der weiten Organizing-Praktiken durch Arbeiten anderer Wissenschaftler*innen konkretisiert werden (vgl. Brinkmann et al. 2008: 109f.). Dementsprechend wurde auch für diese Arbeit das Konzept mit den Arbeiten anderer Autor*innen, die teilweise der Arbeitsgruppe angehörten, ergänzt und erweitert. Daraus resultiert eine

Heuristik mit teilweise neuen Begrifflichkeiten.⁶ Im Folgenden führe ich diese aus. Beginnend stelle ich die Praktik der *Priorisierten Gerechtigkeits- und Bewegungsorientierung (inhaltliche Ebene)* (3.2.1) dar, weiterführend entfalte ich die Praktiken *Partizipative Mitgliederarbeit (organisatorisch-politische Ebene)* (3.2.2), *Koalitionsbildung (methodische Ebene)* (3.2.3) und *Verstehende Kampagne (methodische Ebene)* (3.2.4). Dabei ist die Verstehende Kampagne als nachgelagerte Praxis zu begreifen. So stellt sie eine Aktionsform dar, die als geeignetes Mittel gilt, um Gerechtigkeits- und Bewegungsorientierung sowie partizipative Mitgliederarbeit projektgebunden zu verstetigen (vgl. Dörre 2008: 6).

3.2.1 Inhaltliche Ebene: Priorisierte Gerechtigkeits- und Bewegungsorientierung

Für sich in der Defensive befindende Gewerkschaften ist es durch die verstärkte Konstitution als soziale Bewegung der gesamten Arbeiter*innenklasse und der Herausbildung einer Identität als außerparlamentarische Gegenmacht möglich, sowohl die eigene Mitgliederbasis zu erneuern als auch die Wirksamkeit gewerkschaftlicher Vertretungspraxis wieder zu stärken (vgl. Brinkmann et al. 2008: 84; Moody 1997: 54, 67; Moody 1999: 10, 27; Pape 2013).

Um sich wieder in Richtung soziale Bewegung und außerparlamentarische Gegenmacht zu bewegen wird empfohlen, dass sich Gewerkschaften politisch wieder verstärkt an zentralen gesellschaftlichen Themen orientieren und Gerechtigkeitsfragen in Bereichen wie sozialer Reproduktion, Familie, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Nationalität, Sprache, Kultur, Umweltschutz oder das Einlösen von Menschenrechten bzw. immateriellen Werten – wie Menschenwürde, Respekt und Anerkennung – gegenüber dem Nachweis wirtschaftlicher Effizienz priorisieren (vgl. Bremme o.J.; Dörre/Nachtwey 2009: 35; Brinkmann et al. 2008: 86f.; Dörre 2008: 5; Moody 1999: 42–44; Schrieder 2005: 15). Eine Möglichkeit derlei Thematiken zu inkludieren wäre beispiels-

⁶ Betont sei jedoch, dass ich für die Erweiterung Literatur verwendet habe, auf die sich die Arbeitsgruppe selbst bezieht oder deren Autor*innen sich auf das Konzept des Arbeitskreises beziehen. Somit bleibt die theoretische Konsistenz erhalten.

weise, unmittelbare Anliegen am Arbeitsplatz mit Verbesserungen im sozialen Umfeld zu koppeln (vgl. Greef 2013: 99; Moody 1999: 15; Schreieder 2005: 15).

Als Bewegung verstehen sich Gewerkschaften wieder als „solidarische Organisationen, die Arbeiter*innen Mittel zur Verfügung stellen, mit deren Hilfe diese [...] ihre Probleme am Arbeitsplatz wie im gesellschaftlichen Leben lösen können. Die Gewerkschaft ist Mittel, nicht Zweck“ (Brinkmann et al. 2008: 86). Dies gilt nicht nur für ihre Mitglieder. Vielmehr müssen sich Gewerkschaften wieder als Vertreterinnen der gesamten Arbeiter*innenklasse verstehen. Daher müssen gewerkschaftliche Forderungen und Angebote so gestaltet werden, dass auch ein positiver Einfluss auf Nicht-Mitglieder bzw. für andere Angehörige der Arbeiter*innenklasse sichtbar wird (vgl. McAlevey 2019; Moody 1997: 58ff.; Moody 1999: 13). Sich als Vertreterin der gesamten Arbeiter*innenklasse zu verstehen, bedeutet auch, dass eine internationale Ausrichtung gewerkschaftlichen Handelns erfolgen sollte (vgl. Moody 1999: 16). Gemeinsame Bewegung bedeutet, dass es zwischen Gewerkschaften keine Konkurrenz, sondern eine fruchtbare Zusammenarbeit bei der Organisierung und Vertretung von Lohnarbeitenden geben sollte (vgl. Dörre 2008: 6; Dörre/Nachtwey 2009: 36).

Weiter empfiehlt es sich, dass Gewerkschaften wieder zu Laboratorien für neue Ideen werden und neue Strategien entwickeln, wie sie den Arbeitgeber*innen wieder auf Augenhöhe begegnen können. Dies könnte implizieren, dass Gewerkschaften wieder konfliktorientierter gegen das Kapital agieren und für die Durchsetzung eigener Forderungen auch öfter in Erwägung ziehen müssen, notfalls den institutionellen Rahmen zu verlassen. Außerdem könnten Gewerkschaften auch eigene Absicherungsmechanismen für Arbeitnehmer*innen anbieten (vgl. Brinkmann et al. 2008: 78, 142; Brinkmann/Nachtwey 2010: 29; Scholz 2013: 346f.).

3.2.2 Organisatorisch-politische Ebene: Partizipative Mitgliederarbeit⁷

Um gewerkschaftliche Organisationsstrukturen und -kulturen zu verändern und dadurch neue Mitglieder zu organisieren und passive zu mobilisieren, empfiehlt es sich für Gewerkschaften eine sowohl nach *außen* als auch nach *innen* gerichtete Kultur der Partizipation zu schaffen (vgl. Brinkmann et al. 2008: 83). Die Lohnarbeitenden sollen so einerseits in die Lage versetzt werden selbst für ihre Interessen einzustehen und eigenständig zu handeln (*empowerment*). Andererseits sollen sie wieder imstande sein ihre Interessen in der Gewerkschaft zu artikulieren, um deren Ziele mitzubestimmen (*ownership*) (vgl. Alinsky 2010: 141f.; Brinkmann et al. 2008: 79ff.; Dörre 2008: 5; Greef 2013: 98). Nach der Mobilisierungstheorie von John Kelly ermöglichen diese beiden Aspekte einerseits, dass Lohnarbeitende individuelle Probleme in der Lohnarbeit den Arbeitgeber*innen zuschreiben können und andererseits ein Kollektivsubjekt bilden – beides Voraussetzungen dafür, dass sich Lohnarbeitende organisieren oder passive Mitglieder sich wieder aktiv in die Gewerkschaft einbringen (vgl. Kelly 1998: 29f.).

Um Lohnarbeitende in die Lage zu versetzen ihre Situation selbst verbessern und Interessen in der Gewerkschaft artikulieren zu können, schlägt Catharina Schmalstieg in Anlehnung an Kelly vor, dass Gewerkschaften partizipative Angebote schaffen, die nach dem Prinzip einer verstehenden Gewerkschaftsarbeit aufgebaut sind. Konkret bedeutet dies, dass Gewerkschaften durch verschiedene Praktiken an die Arbeiter*innen alternative Deutungs- und Handlungsmöglichkeiten ihrer eigenen Situation sowie Inhalte, Forderungen und Ziele der Gewerkschaft herantragen müssen. Sie müssen relevante Informationen über die Funktionsweise der Branche, der Stellung im Wertschöpfungsprozess – kurz, Wissen bezüglich der überindividuellen Prozesse, die das (Arbeits-)Leben der einzelnen strukturieren – bereitstellen (vgl. Markowitz 2000: 41f.; Schmalstieg 2015: 244). Den Lohnarbeitenden kann dadurch erkenntlich gemacht werden, dass ihre eigene Situation nicht schicksalhaft ist, sondern durch gesellschaftliche Verhältnisse

⁷ Catharina Schmalstieg nutzt den Begriff *Mitgliederarbeit*, um die Arbeit von Gewerkschaften mit (potenziellen) Mitgliedern zu bezeichnen (vgl. Schmalstieg 2015: 37).

produziert wird. Dadurch können die Lohnarbeitenden ihre Situation als ungerecht empfinden. Die Lohnarbeitenden müssen einander wahrnehmen und sehen, dass sie ihre Situation nachhaltig nur durch eine gewerkschaftliche Organisierung verbessern können. Schließlich sollten die Lohnarbeitenden durch gewerkschaftliche Angebote in die Lage versetzt werden, ihre Situation auch verbessern und ihre eigenen Interessen vertreten zu können. Es gilt die Organisationsstrukturen von Gewerkschaften so weit zu demokratisieren, dass sich Lohnarbeitende die Gewerkschaft wieder *zu-eigen-machen* können. Dafür müssen diese in die Bestimmung von Inhalten, Forderungen und Zielen der Gewerkschaftsarbeit einbezogen sowie an der Planung und Durchführung von konkreten Aktionsformen beteiligt werden. Dies verstärkt wiederum das Vertrauen der Lohnarbeitenden in die eigenen Handlungsmöglichkeiten die eigenen Arbeitsbedingungen verbessern zu können (vgl. Schmalstieg 2015: 244).

3.2.3 Methodische Ebene: Koalitionsbildung

Innerhalb der hier dargestellten weit gefassten Organizing-Heuristik wird die Praxis der Koalitionsbildung als eine Politik der Bündnisse mit Organisationen, sozialen Bewegungen, lokalen Initiativen, kritischen Wissenschaftler*innen und zivilgesellschaftlichen Gruppen bzw. Gegenbewegungen verstanden (vgl. Brinkmann et al. 2008: 71, 143; Greef 2013: 99). Diese Idee entspringt aus den Gewerkschaftsbewegungen im globalen Süden, die als Erste mit Personen Koalitionen bildeten, die üblicherweise nicht zu der klassischen Klientel von Gewerkschaften zählten (vgl. Birke 2010; Fink 2018: 191).

Gewerkschaften können durch Kooperationen Zugang zu finanziellen und materiellen Ressourcen der Bündnispartner*innen erlangen, wie zum Beispiel deren Infrastruktur, und so ihre Organisationsmacht stärken. Weiter erhalten Gewerkschaften über Kooperationen Zugang zu den Mitgliedern der Bündnispartner*innen. Die Mitglieder der Bündnispartner*innen können dabei einerseits potenziell als neue Gewerkschaftsmitglieder gewonnen werden. Andererseits können Gewerkschaften über die Einbeziehung der Bündnispartner*innen in gewerkschaftliche Belange sowie über den Einblick in deren Arbeitsweise einen

Zugang zu fachlichen wie politisch-strategischen Kompetenzen erhalten, die in der eigenen Organisation nicht zu finden sind (vgl. Brinkmann et al. 2008: 98). Vor allem die interne oder externe Präsenz von Personen, die beispielsweise mit einer kritischen Haltung den bestehenden Verhältnissen begegnen oder Erfahrungen in zivilgesellschaftlichen Gegenbewegungen haben, ist für die Demokratisierung der gewerkschaftlichen Strukturen, eine inhaltliche Neuausrichtung sowie eine Veränderung gewerkschaftlicher Praxen entscheidend. Weiter verfügen bewegungssozialisierte Individuen über Erfahrungen mit zivilgesellschaftlichen Mobilisierungsansätzen. Außerdem sind diese Aktivist*innen in der Lage, Bündnisbeziehungen zu anderen Bewegungen zu knüpfen und deren Ressourcen wiederum für die Gewerkschaft zugänglich zu machen (vgl. Brinkmann et al. 2008: 73; Greef 2013: 99; Rehder 2014: 245).

Auch das Ansehen von Bündnispartner*innen kann auf die Gewerkschaft übertragen werden. Dies kann Vertrauen und Deutungskraft gegenüber den eigenen Mitgliedern sowie anderen Organisationen erhöhen (vgl. Brinkmann et al. 2008: 98). Weiterhin können Gewerkschaften durch Bündnisse das betriebliche und gewerkschaftliche Umfeld als zweiten „Kampfschauplatz“ (Schmalstieg 2015: 58) eröffnen. So können gesellschaftliche Kämpfe nicht mehr als isolierte Auseinandersetzungen um Arbeitsplatzbelange gesehen werden, sondern als öffentliche soziale Kämpfe um eine Verbesserung des gesamtgesellschaftlichen Lebensstandards (vgl. Schmalstieg 2015: 198ff.; Schreieder 2005: 16).

Insgesamt lassen sich drei Typen der Bündnispolitik unterscheiden. Zunächst sind dies die sogenannten *Vorreiter-Koalitionen*. In diesen stehen Gewerkschaften an der Spitze. Die Bündnispartner*innen spielen eine nachgeordnete, unterstützende Rolle. Weiter gibt es sogenannte *Common-cause-coalitions*, in denen die Bündnispartner*innen gemeinsame Anliegen verfolgen. Ferner sind *Integrative Bündnisse* zu nennen. In diesen unterstützen Gewerkschaften die Belange der Bündnispartner*innen und übernehmen deren Ziele in die eigene Programmatik. Vorreiter-Koalitionen und Common-cause-coalitions können vor allem für gewerkschaftliche Mobilisierung hilfreich sein. Für eine inhaltliche und organisationspolitische Revitalisierung von Gewerkschaften sind Integrative Bündnisse hilfreich (vgl. Brinkmann et al. 2008: 98f.). Darüber hinaus lassen sich Bündnisse nach zwei Arten der Intervention

unterscheiden. Zum einen gibt es *Einflussbündnisse*. Hierbei treiben Gewerkschaften mit anderen Organisationen ihre politische Agenda voran. Daneben gibt es noch *Protestbündnisse*. Hier mobilisieren Gewerkschaften ihre Mitglieder und die ihrer Partner*innenorganisation, um Druck auf bestimmte Gegner*innen auszuüben. Einflussbündnisse führen Änderungen auf inhaltlicher und organisationspolitischer Ebene herbei, während Protestbündnisse wiederum bei direkten Aktionen vorteilhaft sind (vgl. Brinkmann et al. 2008: 99; Schmalstieg 2015: 199).

3.2.4 Methodische Ebene: Verstehende Kampagne

Aus den unterschiedlichen Kampagnenformen ragt die *Verstehende Kampagne* (*comprehensive campaign*) heraus, in deren Verlauf sich die Gewerkschaften selbst nachhaltig verändern (vgl. Dörre 2008: 6). Typischerweise zielt eine Verstehende Kampagne nicht darauf ab, einem Unternehmen ökonomischen Schaden zuzufügen. Vielmehr soll sie politischen und öffentlichen Druck aufbauen (vgl. Rehder 2014: 248). Zu Beginn werden mögliche Betriebe für eine erfolgsversprechende Kampagne identifiziert. Anschließend wird das betreffende Unternehmen transparent gemacht und nach Ansatzpunkten gesucht, über die Druck aufgebaut werden kann. Auch Kund*innenbeziehungen, Zuliefer*innenbeziehungen, Aktionäre oder andere Akteur*innen stehen dabei im Mittelpunkt. Die Aktionen können im Verlaufe der Kampagne diese Akteur*innen gezielt ansprechen, um bei diesen über die schlechten Arbeitsbedingungen oder arbeitnehmer*innenfeindlichen Praktiken innerhalb des Zielunternehmens aufmerksam zu machen (*blaming&shaming*). Ebenso werden die Bedeutung des Betriebs in der Branche oder im regionalen Raum sowie potenzielle Bündnispartner*innen eruiert (vgl. Brinkmann et al. 2008: 97; Rehder 2014: 244; Wetzel et al. 2008: 58). Eine Kampagne wird in Eskalationsschritten geplant, deren Ziele sich zumeist stark an den Grundrechten von Beschäftigten orientieren (vgl. Dörre 2008: 6; Greef 2013: 99; Wetzel et al. 2008: 59). Daraufhin werden erste Kontakte zu den Beschäftigten aufgebaut bzw. diese verfestigt, um deren Mobilisierungsfähigkeit zu ermitteln (vgl. Greef 2013: 100). Auch erste vielversprechende Koalitionspartner*innen werden ausfindig gemacht (vgl. Schreieder 2005:

29). Anschließend wird ein *Organizing Committee* gebildet, welches speziell ausgebildete Organizer*innen, die die Kampagne anleiten, unterstützen soll (vgl. Schreieder 2005: 29; Wetzl et al. 2008: 59). Das Komitee konstituiert sich aus der Belegschaft und soll möglichst repräsentativ sein (vgl. Schreieder 2005: 29). Die Mitglieder des Komitees werden durch Trainings speziell ausgebildet und von den hauptamtlichen Organizer*innen begleitet und unterstützt (vgl. Dörre 2008: 6; Rehder 2014: 245; Schreieder 2005: 29). Anschließend planen die Organizer gemeinsam mit dem Organizing Committee und dieses in Rücksprache mit der Belegschaft die konkreten direkten Aktionsformen. Bei direkten Aktionsformen können auch beispielsweise Geschäftspartner*innen der Unternehmen beim Lunch im Restaurant, beim Sport im Golfclub oder im Kino aufgesucht werden (vgl. Rehder 2014: 245, 248). Für die Durchführung einer Verstehenden Kampagne ist es wichtig, dass ausreichend personelle und finanzielle Ressourcen bereitgestellt werden. Die Kampagne sollte an der Basis implementiert werden. Zudem ist es sinnvoll ein Bewertungssystem einzusetzen, mit dessen Hilfe die Unterstützungsgrade der Kampagne in der Belegschaft eingeschätzt werden können. Dabei sollten die einzelnen Strategien an die Demografie der Belegschaft angepasst werden. Weiter sollte die Kampagne nicht nur örtlich, sondern transnational erfolgen und nicht nur einzelne Berufsgruppen, sondern die ganze Firma in die Kampagne miteinbeziehen (vgl. Brinkmann et al. 2008: 95).

3.3 Zusammenhang zwischen den Heuristiken

Abschließend des Kapitels möchte ich kurz den Zusammenhang zwischen der weit gefassten Organizing Heuristik und dem Jenaer Machtressourcenansatzes skizzieren. Grundsätzlich zielen weit gefasste Organizing-Praktiken auf die Mobilisierung der Organisationsmacht. Demensprechend besteht zwischen weitem Organizing und der Organisationsmacht ein starker Zusammenhang. Weit gefasste Organizing-Praktiken zeigen dabei vor allem weiterführende Möglichkeiten, wie Gewerkschaften ihre organisatorische Flexibilität und ihre Mitgliederpartizipation- entscheidende gewerkschaftliche Fähigkeit für die Mobilisierung und den Einsatz von Organisationsmacht – erhöhen können.

Weit gefasste Organizing-Praktiken bieten aber auch Handlungsmöglichkeiten für Einsatz und Mobilisation anderer Machtressourcen. So zeigt sich, dass die strukturelle Macht in Form von Produktionsmacht nicht mehr nur durch Streiks, Besetzungen, Sabotage oder Bummelei mobilisiert werden kann. Vielmehr können Lohnabhängige auch durch *blaming and shaming* Kosten für Unternehmen verursachen, auch wenn diese nicht zwangsläufig monetärere Art sein müssen. Weiter können Gewerkschaften beispielsweise die Marktmacht von Lohnabhängigen mobilisieren, in dem sie eigene Absicherungsmechanismen für Lohnabhängige etablieren. Außerdem ergänzt die weit gefasste Organizing-Heuristik mit der Praxis der *Koalitionsbildung* die Ausführungen des Machtressourcenansatzes hinsichtlich Mobilisation und Einsatz der gesellschaftlichen Macht. Allerdings bietet die weit gefasste Organizing-Heuristik keine direkten Handlungsmöglichkeiten für Mobilisierung und Einsatz institutioneller Macht. Dennoch stellt sie indirekte Handlungsmöglichkeiten über ihre Ausführungen in Bezug zu den anderen Machtressourcen bereit, da institutionelle Macht als Resultat von Kämpfen und Aushandlungen, die auf den anderen Machtressourcen beruhen, zu begreifen ist.

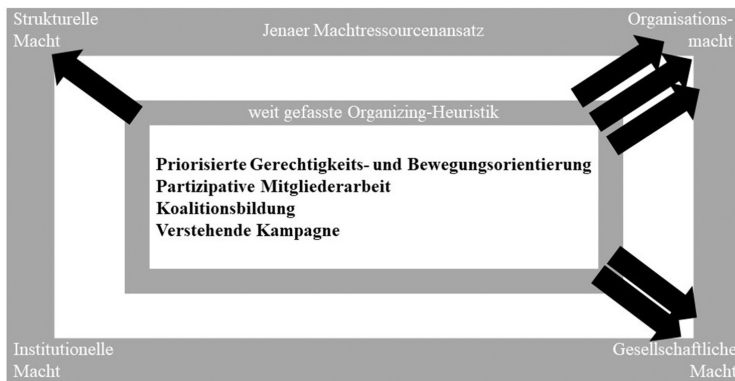


Abbildung 1: Zusammenhang zwischen den Heuristiken⁸

Quelle: Eigene Darstellung.

⁸ Die Pfeile verdeutlichen den Grad des Zusammenhangs, sind aber nicht additiv zu verstehen.

4. Cloudworking als Arbeitsform in der Plattformökonomie

Um die gewerkschaftlichen Revitalisierungsprozesse in der Plattformökonomie zu analysieren, kontextualisiere ich an dieser Stelle das Forschungsfeld. Dafür umreißt ich zunächst die Plattformökonomie, unter die sich Cloudworking-Plattformen subsumieren lassen, indem ich deren grundlegende Charakteristika nenne (4.1). Anschließend skizziere ich die deutsche Cloudworking-Plattformenlandschaft (4.2). Abschließend arbeite ich die spezifischen Herausforderungen der Gewerkschaften bei der Vertretung und Organisation von Cloudworker*innen heraus und resümiere bereits vorhandene Erkenntnisse über Machtressourcen innerhalb der Cloudworking-Ökonomie (4.3).

4.1 Plattformökonomie

Auch wenn sich bereits seit mehreren Dekaden eine Informatisierung ökonomischer Prozesse vollzieht – das Phänomen wird auch als *Digitalisierung der Arbeitswelt* oder *Industrie 4.0* begriffen (vgl. Ruiner/Wilkesmann 2016: 20) –, verdichten sich seit Beginn der 2010er Jahre die Hinweise, dass sich die Gesellschaft mitten in einem Technisierungsschub neuer Qualität befindet (vgl. Nachtwey/Staab 2016: 63). Dieser drückt sich beispielsweise in Revolutionen in Datenspeicherung, -verarbeitung und -verfügbarkeit, der fortschreitenden Verbreitung und Vernetzung digitaler Endgeräte bei Produzent*innen und Verbraucher*innen sowie intelligenten Algorithmen aus. All diese Veränderungen kumulieren in

„Transformationen von Arbeitsorganisationen, Arbeitskraftangebot und -nachfrage auf digitalen Marktplätzen, günstige, flexibel einsetzbare und schnell programmierbare Service- und Industrieroboter sowie eine Reor-

ganisation von Liefer- und Serviceketten zwischen Kund*innen, Produzent*innen und Zulieferbetrieben“ (vgl. Nachtwey/Staab 2016: 63).

Dabei scheinen sich die beschriebenen Veränderungen dahingehend zu verdichten, dass, nach den Soziologen Philipp Staab und Oliver Nachtwey, eine neue Art der Wirtschaftsordnung entsteht, die als „digitaler Kapitalismus“ (ebd.: 64) zu begreifen ist. Diese existiert bereits in einigen bedeutenden Unternehmen des Weltmarkts. Dabei strahlen Teilelemente der neuen Systematik in viele unterschiedliche Bereiche der Wirtschaft aus (vgl. ebd.: 63).

Zentraler Bestandteil des digitalen Kapitalismus sind Plattformen (vgl. Srnicek 2018: 45), weshalb dieser auch als „Plattform-Kapitalismus“ (ebd.) oder „Plattformökonomie“ (Nachtwey/Staab 2020: 286) bezeichnet wird. Plattformen werden von Organisationen aufgesetzt, die ein neues Geschäftsmodell verfolgen. Dessen Grundprinzip ist die Bereitstellung digitaler Infrastrukturen, die es zwei oder mehr Gruppen ermöglichen, miteinander zu interagieren. Die Plattformen positionieren sich als Vermittlerinnen, die unterschiedliche Nutzer*innen zusammenbringen (vgl. Srnicek 2018: 46), wie zum Beispiel Kaufende und Verkaufende, Auftraggeber*innen und Auftragnehmer*innen, oder Dienstleister*innen und Nutzer*innen (vgl. Greef et al. 2020: 208). Somit ist gemeinsames Kennzeichen der Plattformökonomie eine Dreiecksbeziehung, die sie von klassischen zweiseitigen Märkten der fordistischen und postfordistischen Wirtschaftsweise unterscheidet (vgl. Nachtwey/Staab 2020: 289). Trotz dieser intermediären Position können Plattformbetreiber*innen erheblichen Einfluss auf die (Vertrags-)Beziehungen zwischen den unterschiedlichen Akteur*innen nehmen (vgl. Greef et al. 2020: 208). Die Produktionslogik der Plattformökonomie lässt sich dahingehend zuspitzen, dass Plattformbetreiber*innen als Organisationen digitale Märkte für Anbietende und Nachfragende organisieren und diese kommodifizieren (vgl. Kirchner/Beyer 2016: 329; Nachtwey/Staab 2020: 289). So werden die Betreiber*innen zu einem „Hybrid zwischen Organisation und Markt“ (Kirchner 2019: 11).

Innerhalb der Plattformökonomie verbreiten sich vielfältige Plattformen in unterschiedlichen Bereichen. Diese Vielfalt umfasst Suchmaschinen, soziale Netzwerke, Partner*innenbörsen, Crowdfunding-An-

gebote, Cloudcomputing oder Crowdfunding (vgl. Kirchner 2019: 6). Allen Plattformen ist dabei gemein, dass sie mithilfe von Daten das Matching von Anbieter*innen und Nachfrager*innen sowohl in zeitlicher als auch qualitativer Dimension optimieren (vgl. Nachtwey/Staab 2020: 289). Weiter dominieren innerhalb der Arbeitsprozesse hybride Mitgliedschaften, die lediglich durch eine temporäre und partielle Integration von Arbeitskräften in das Unternehmen gekennzeichnet sind (vgl. ebd.: 290). Die unternehmerische Strategie der Marktgestaltung der Plattformen kumuliert im digitalen Kapitalismus in einem Wachstumspfad. Dafür konstituieren sich die Plattformen als geschlossene sozio-technische Ökosysteme, die Nutzer*innen immer stärker an ihr Produkt binden, die die Kontrolle über die Regeln des Ökosystems selbst bestimmen und dessen alleinige Eigentümer*innen sind. Dadurch können sie nicht nur Marktprozesse nach eigenem Interesse gestalten, vielmehr können sie entscheiden, wer Zugang zum Markt hat. Außerdem verfügen Plattformen über eine Informationsmacht, wie sie bislang nicht erreicht werden konnte: Bei ihnen bündelt sich das Wissen über Kund*innenbeziehungen, Namen, Adresse, Kreditkarten, Nutzer*innenprofile und -verhalten, wodurch sie wiederum den Markt besser einschätzen können (vgl. ebd.: 291f.). Um langfristig erfolgreich mit ihrem Geschäftsmodell zu sein, müssen Plattformbetreiber*innen lokale Monopole anstreben. Dafür setzen Plattformunternehmen

„in der Regel auf radikale, von großen Mengen Risikokapital gestützte Expansionspolitik, die vornehmlich auf das Gewinnen immer neuer Nutzer setzt. Denn die Maximierung der Nutzerzahlen bildet die notwendige Voraussetzung für die angestrebte Marktdominanz“ (ebd.: 292).

Dadurch entsteht ein *Primat der Expansion* gegenüber kurzfristigem Gewinn. Dieses Primat prägt die Entwicklung digitaler Märkte, die nach einer kurzen Übergangsphase des Wettbewerbs unterschiedlicher Plattformanbieter*innen letztendlich von einer/einem Quasi-Monopolisten/Quasi-Monopolist*in geprägt werden (vgl. ebd.: 292f.). Dadurch können die jeweiligen Plattformen die eigenen Margen zu einem erheblichen Grad selbst bestimmen, was das bisher existierende kapitalistische Wettbewerbsprinzip torpediert (vgl. ebd.: 294). Die Gewinnerzielung der Plattformökonomie basiert vornehmlich auf dem Erheben von Nutzungsgebühren sowie der Kommodifizierung persönlicher Daten. Daher spielt der Besitz an Produktionsmitteln für die Gewinn-

erzielung eine weniger zentrale Rolle, vielmehr wird der Besitz der Infrastruktur und des Marktes elementar (vgl. Kirchner/Beyer 2016: 329).

4.2 Cloudworking in Deutschland

Das seit Beginn der 2010er Jahre auftretende Phänomen des *Cloudworkings*, auch als *Online-Arbeit* bezeichnet (vgl. Pongratz/Bormann 2017: 159), lässt sich als Teil des Phänomens *Crowdsourcing* bzw. *Crowdworking* begreifen (vgl. Poppe 2018: 78). Beim Crowdsourcing handelt es sich um „eine Konstellation, in der Unternehmen einzelne Arbeitsaufgaben aus dem Betriebskontext herauslösen und zur Vergabe an [externe] Crowdworker[*innen] auf internetbasierten Plattformen ausschreiben“ (Greef et al. 2020: 208). Diese Arbeitsaufgaben werden dann von Crowdworker*innen übernommen und ausgeführt. Wenn dabei der gesamte Arbeitsprozess online und entsprechend der Regularien einer Internetplattform abgewickelt wird, von den anfänglichen Instruktionen bis zum Transfer der Ergebnisse samt deren Evaluation und die Arbeit dadurch ortsunabhängig erfolgen kann, wird in der Literatur von Cloudworking gesprochen (vgl. Greef et al. 2020: 209, 211; Schwarzbach 2016: 64). Dadurch lässt sich diese Arbeitsform vom Gig-Working abgrenzen, welches als Untersegment des Crowdsourcings offline und ortsabhängig verrichtet wird (vgl. Greef et al. 2020: 210).

Crowdsourcing	
Crowdworking	
Cloudworking Online (ortsunabhängig)	Gig-Working Offline (ortsabhängig)

Tabelle 1: Auszug der Typologie des Crowdsourcings

Quelle: Nach Greef et al. 2020: 210.

Die einzelnen Cloudworking-Plattformen lassen sich anhand der auszuführenden Aufgaben typologisieren. Zum einen in sogenannte *Microtask-Plattformen* (vgl. Leimeister et al. 2016: 18) bzw. *Effizienzplattformen* (vgl. Al-Ani/Stumpp 2015: 9), auf denen wenig komplexe

Routine- und Unterstützungstätigkeiten bis zu Korrekturen von Studienarbeiten, Softwaretests oder Arztgutachten angeboten und bearbeitet werden (vgl. Greef et al. 2020: 211). Zum anderen in sogenannte *Innovationsplattformen* (vgl. Al-Ani/Stumpp 2015: 9) bzw. *Designplattformen* (vgl. Leimeister et al. 2016: 19f.). Diese offerieren fast ausschließlich komplexe und fachlich anspruchsvollere Auftragsangebote, insbesondere in den Bereichen Design, Grafik, Forschung und Entwicklung (vgl. Greef et al. 2020: 211).

Es ist schwierig einzuschätzen, wie viele Cloudworking-Plattformen es in Deutschland gibt, da kaum zuverlässige Daten zu diesem Segment vorhanden sind. Dass die Plattformbetreibenden Arbeitsaufträge global über Landesgrenzen hinweg ausschreiben und vergeben, erschwert die Einschätzung zusätzlich (vgl. ebd.: 212). 2016 gab es weltweit circa 2300 Cloudworking-Plattformen, davon agierten circa 65 von Deutschland aus (vgl. Jürgens et al. 2017: 36). Demgegenüber schätzen andere Studien, dass 2017 in Deutschland etwa 32 Cloudworking-Plattformen aktiv waren (vgl. Mrass/Peters 2017: 10). Bisher schreiben insgesamt recht wenige in Deutschland ansässige Unternehmen Arbeitsprozesse auf Cloudworking-Plattformen aus. Allerdings steigt die Tendenz. Dabei nutzen auch Großunternehmen bereits Plattformdienste (vgl. Greef et al. 2020: 212).

Ebenfalls schwierig zu bestimmen ist, wie viele Menschen in Deutschland regelmäßig auf Plattformen arbeiten. Schätzungen zufolge sind es circa 100.000 bis 300.000. Dabei sind auf den Plattformen etwa eine Millionen in Deutschland lebende Personen registriert. Die wenigsten arbeiten dabei hauptberuflich als Cloudworker*innen, sondern üben dies als Nebentätigkeit aus. Arbeitsrechtlich werden sie dabei überwiegend als Solo-Selbstständige eingeordnet und fallen dadurch aus soziale Sicherungssysteme heraus. Im wissenschaftlichen Diskurs wird zurzeit davon ausgegangen, dass Cloudworking aufgrund der voranschreitenden Digitalisierung zunehmend an Bedeutung gewinnt. Dies könnte einen grundlegenden Wandel der Arbeitswelt implizieren. So sehen einige Autor*innen die Gefahr, dass durch die Arbeitskräfte des Informationsraums Druck auf regulierte Arbeitsverhältnisse ausgeübt wird. Dieser könnte sich nicht nur strukturell auf das System der Regulierung der Arbeit als Ganzes auswirken, sondern auch nachgelagerte

Institutionen wie das Sozialversicherungssystem erfassen (vgl. Greef et al. 2020: 213).

4.3 Herausforderung der Arbeitsbeziehungen von Cloudworking aus gewerkschaftlicher Perspektive

In diesem Kapitel möchte ich auf die grundlegenden Herausforderungen von Gewerkschaften bei der Vertretung und Organisierung von Cloudworker*innen in Deutschland eingehen. Diese Darstellung dient auch einer Einschätzung der vorhandenen Machtressourcen von Gewerkschaften innerhalb der Cloudworking-Ökonomie Mitte der 2010er Jahre (vgl. Mrass/Peters 2017: 13).

Für eine betriebliche Mitbestimmung von Cloudworker*innen durch einen Betriebsrat fehlen die Anknüpfungspunkte. So verliert der Betrieb in der digitalen Arbeitswelt seine Prägekraft für die Arbeitsbeziehungen (vgl. Greef et al. 2020: 216). Kirchner und Beyer 2016 beschreiben dies auch als „Delokalisierung des Betriebs“ (Kirchner/Beyer 2016: 327f.). Allerdings spielen Betriebsräte traditionell bei der Organisierung von Mitgliedern eine große Rolle. Durch deren Nichtexistenz müssen Gewerkschaften neue Methoden für die Mitgliedergewinnung einsetzen (vgl. Greef et al. 2020: 217f.).

Es scheint unwahrscheinlich, in Zukunft tarifliche Regelungen für Cloudworker*innen zu erzielen. Ebenfalls ist eine verbandliche Organisation von Plattformbetreiber*innen als Arbeitgeber*innenverband kaum vorstellbar (vgl. ebd.: 220). Aber auch wenn es schwierig scheint, die institutionelle Machtressource der Tarifautonomie zu mobilisieren, bieten sich für Gewerkschaften andere Möglichkeiten für eine Regulierung des Feldes. So könnte auf staatlicher Ebene versucht werden die Politik dahingehend zu bewegen, dass sie den Beschäftigungsstatus von Cloudworker*innen anders einordnen. Beispielsweise könnten diese gesetzlich als abhängig Beschäftigte und nicht als Solo-Selbstständige definiert werden. Damit würden gesetzliche Regelungen von Mindestlöhnen und soziale Absicherungsmechanismen bei dieser Arbeitsgruppe greifen. So würden Plattformen auch einem anderen Arbeitgeber*innenstatus unterworfen und dazu verpflichtet, angemesse-

ne Arbeitsbedingungen und soziale Absicherung für Cloudworker*innen zu schaffen. Darüber hinaus beschränken derzeit das Kartell- und Wettbewerbsrecht die Selbstorganisation von Solo-Selbstständigen Cloudworker*innen (vgl. Greef et al. 2020: 221f.).

Über strukturelle Machtressourcen verfügen die Cloudworker*innen in nur geringem Ausmaß. Es fällt ihnen beispielsweise schwer, kollektiv Arbeitsprozesse zu verweigern, da sie nicht wissen, welche anderen Cloudworker*innen auf der Plattform arbeiten und sie dementsprechend nicht vernetzt sind (vgl. ebd.: 217). Auch kann der Arbeitsprozess mittels digitaler Technologien seitens der Plattformen genau kontrolliert und gesteuert werden (vgl. Altenried 2017: 182f.). Nachtwey und Staab sprechen daher von einem Herrschaftstyp des „Digitalen-Taylorismus“ (Nachtwey/Staab 2016: 80ff.; Nachtwey/Staab 2020: 297). Cloudworker*innen stehen auf Cloudworking-Plattformen in einem doppelten Abhängigkeitsverhältnis. Sie können weder über die allgemeinen Geschäftsbedingungen der Plattform verhandeln noch Einfluss auf die Vertragsbedingungen der über die Plattform vermittelten Aufträge nehmen. Auftragsgestaltung und -inhalte, die Höhe der Bezahlung und die Abnahme obliegen den Auftraggeber*innen. Das Dreiecksverhältnis unterliegt somit einem erheblichen Machtungleichgewicht. Am oberen Ende stehen die Plattformbetreiber*innen, und am unteren die Cloudworker*innen. Darüber hinaus tragen die Cloudworker*innen das Risiko der Unsicherheit dieser Beschäftigungsform (vgl. Greef et al. 2020: 208f.). Auch, dass Cloudworker*innen durch die Nutzung eigener Hardware im Besitz der Produktionsmittel sind, erhöht ihre strukturelle Macht nicht, da die Marktkonkurrenz auf der jeweiligen Plattform über ihre Marktchancen entscheidet. Auf diesem Weg kontrolliert die Plattform die materielle Infrastruktur (vgl. Nachtwey/Staab 2020: 295). Über die Ausprägung der anderen Machtressourcen liegen an dieser Stelle keine Kenntnisse vor.

Zum Abschluss des Kapitels bleibt festzuhalten, dass die Plattformökonomie und die plattformvermittelte Arbeit den Druck auf das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen erhöht. Dabei scheint eine weitere Ausbreitung und Entwicklung des Phänomens des Cloudworkings nicht determiniert. Die Gewerkschaften, in Form von den beiden größten DGB-Gewerkschaften IG-Metall und ver.di, haben die Platt-

formökonomie als große Herausforderung wahrgenommen und versuchen in diesem Feld Gestaltungspotenziale zu entfalten (vgl. Greef et al. 2020: 223). Inwiefern dies gelingt und sie sich dadurch revitalisieren können, gilt es nun zu ergründen.

5. Forschungsdesign und empirisches Vorgehen

Innerhalb dieses Kapitels wird das Forschungsdesign sowie das empirische Vorgehen offengelegt, um die durchgeführte Analyse intersubjektiv nachvollziehbar zu gestalten (vgl. Hug/Poscheschnik 2020: 89). Um die Forschungsfragen beantworten zu können, gilt es zunächst zu rekonstruieren, wie sich Vertretungs- und Organisationsprozesse seitens der IG-Metall und ver.di innerhalb des Cloudworkingfelds gestalten. Resultierend aus diesem Anliegen basiert das Forschungsdesign auf dem methodologischen Paradigma der qualitativen Sozialforschung. Denn dieses ermöglicht es, offen und nah jene Prozesse zu rekonstruieren, durch die die soziale Wirklichkeit hergestellt wird (vgl. Flick et al. 2012: 17; Helfferich 2011: 21ff.; Kuckartz et al. 2008: 12f.). Nachdem ich an dieser Stelle kurz den methodologischen Rahmen umrissen habe, erläutere ich die Erhebungsmethode sowie das Sampling (5.1). Abschließend wird die Auswertungsmethode beschrieben (5.2).

5.1 Erhebungsmethode und Sampling

Um die Daten für die Beantwortung der Forschungsfragen zu erheben, nutze ich primär die Methode des teilstandardisierten Expert*inneninterviews. Diese Interviewform gehört zu der Gruppe der Leitfadentinterviews (vgl. Gläser/Laudel 2009: 41f.) und ist eine Methode, soziale Situationen oder Prozesse zu rekonstruieren. Die Expert*innen dienen dabei als Medium, über die ich Wissen über das zu untersuchende Phänomen erhalten möchte. Dafür müssen die Expert*innen keine exklusive Stellung in dem zu untersuchenden sozialen Kontext haben. Vielmehr müssen sie über besonderes Wissen hinsichtlich des Forschungsgegenstandes verfügen und dieses zugänglich machen können (vgl. ebd.: 12f.).

Innerhalb des Forschungskontextes dieser Arbeit fungieren Personen, die, erstens, bei Organisations- und Vertretungsprozesse von Cloudworker*innen involviert waren oder zweitens, sich mit diesen Prozessen dezidiert auseinandergesetzt haben, als Expert*innen. Die ausgewählten Personen habe ich mit Hilfe desselben Leitfadens interviewt. Dieser enthält die Fragen, die in jedem Interview beantwortet werden sollten. Dabei waren weder Formulierungen noch die Reihenfolge der Fragen verbindlich. Wenn es sich ergab, wurden auch Nachfragen gestellt, die nicht in den Leitfaden aufgenommen wurden. Dadurch konnte sich die Interviewsituation so weit wie möglich einem natürlichen Gesprächsverlauf annähern. Der Interviewleitfaden diente also eher als Richtschnur, der die unbedingt zu stellenden Fragen enthielt (vgl. Gläser/Laudel 2009: 42). Die Fragen des Leitfadens wurden aus den theoretischen Vorüberlegungen abgeleitet. Der Interviewleitfaden ist unter Anhang A abgebildet.

Insgesamt wurden mit sechs Personen von Ende November bis Anfang Dezember 2022 Interviews durchgeführt. Um die Interviewpartner*innen zu akquirieren, habe ich zunächst im Internet nach potenziell relevanten Personen und deren Kontaktdaten recherchiert. Insgesamt habe ich circa 30 Personen per E-Mail kontaktiert, diese rudimentär über das Anliegen meiner Forschung aufgeklärt, und nach einem Gespräch gefragt. Davon meldeten sich die später interviewten Personen zurück bzw. diese wurden mir über die angefragten Personen vermittelt. Da einige Interviewpersonen um eine Anonymisierung gebeten haben, erfolgt folgend nur eine oberflächliche Beschreibung dieser. Zum einen habe ich mit zwei Vertreter*innen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft und einem/einer Vertreter*in der IG-Metall gesprochen. Die Aufgabengebiete dieser interviewten Personen umfassten dabei die Organisation und Vertretung von Cloudworker*innen respektive Lohnarbeitenden in der IT-Branche. Die drei weiteren Interviewpartner*innen sind allesamt Wissenschaftler*innen, die sich mit der Vorgehensweise der Gewerkschaften in diesem Forschungsfeld auseinandergesetzt haben. Die Interviews dauerten jeweils ungefähr eine Stunde.

	IG-Metall	Ver.di	Wissenschaft
Anzahl Personen	1	2	3

Tabelle 2: Strukturmerkmale Interviewpartner*innen

Quelle: Eigene Darstellung.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass einige relevante Personen der IG-Metall, trotz größter Anstrengungen, nicht für ein Interview gewonnen werden konnten. Außerdem verhielt sich die interviewte Person von der IG-Metall sehr verschlossen. Dennoch ist zu resümieren, dass ich durch die Interviews einen fundierten Einblick in die Thematiken dieser Forschungsarbeit erlangen konnte, sodass mit den generierten Daten die Forschungsfragen beantwortet werden können. Die datenrechtlichen Bestimmungen sowie der Ablauf wurden im Vorfeld der Interviews erläutert. Die Interviews wurden anhand von einfachen Transkriptionsregeln mittels MAXQDA 2022 grammatikalisch unverändert transkribiert (vgl. Claussen et al. 2020: 49ff.). Aufgrund des Wunsches nach Anonymisierung der interviewten Personen sowie der Vertraulichkeit der geteilten Informationen, können die Transkripte samt codierte Stellen in der Publikation nicht der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Allerdings wurden diese von zwei wissenschaftlichen Gutachter*innen gelesen. Weiter wurde auch der gesamte Forschungsprozess in einem Kolloquium wiederholt reflektiert. Somit gilt es an dieser Stelle zu konstatieren, dass die von Philipp Mayring aufgestellten Gütekriterien qualitativer Sozialforschung *Verfahrensdokumentation*, *Argumentative Interpretationsabsicherung*, *Regelgeleitetheit* und *Nähe zum Gegenstand* auch ohne die Veröffentlichung der Transkripte sowie codierte Stellen eingehalten werden können (vgl. Mayring 2016: 144–146).⁹

Die Interviews wurden mit Hilfe des Videokonferenzsystems *Zoom* durchgeführt und aufgezeichnet. Auch wenn Videokonferenzen spä-

⁹ An dieser Stelle sei noch erwähnt, dass die Ergebnisse und Interpretation in Teilen den Beforschten nochmals vorgelegt und diskutiert wurden. Dementsprechend erfolgte teilweise auch eine *Kommunikative Validierung*. Durch die verschiedenen Datenquellen wird sich weiter auch dem Gütekriterium der *Triangulation* angenähert (vgl. Mayring 2016: 147).

testens seit der Corona-Pandemie eine gesellschaftlich akzeptierte Verbreitung finden und einige der Interviews wahrscheinlich ohne dessen Nutzung aufgrund der diversen Lebensorte der Interviewpartner*innen nicht hätten stattfinden können, war die Durchführung auf diesem Wege doch schwieriger als zunächst angenommen. Zum einen gab es öfters Probleme mit dem Ton oder der Internetverbindung. Zum anderen wirkten die Gesprächssituationen teilweise gestellt. Es war sehr schwierig, ein Vertrauensverhältnis mit den Interviewpartner*innen aufzubauen und diesen so sensiblere Informationen zu entlocken. Öfter hatte ich das Gefühl, dass dies in analogen Situationen leichter möglich gewesen wäre.

Die generierten Daten aus den teilstandardisierten Expert*inneninterviews wurden mit wissenschaftlicher Literatur ergänzt, die Hinweise bzgl. der Beantwortung der eingangs genannten Fragestellungen der Arbeit enthält. Weiterführend inkorporierte ich Dokumente, verstanden „als schriftliche Texte, die als Aufzeichnung oder Beleg für einen Vorgang oder Sacherhalt dienen“ (Wolff 2005: 502), auf die in den Interviews verwiesen wurde oder mir von den interviewten Personen zugeschickt worden sind. Diese habe ich in einem Materialkorpus zusammengefügt, welcher unter Anhang B abgebildet ist. Durch dieses Vorgehen konnte die Datenkonsistenz nochmal erhöht werden.

5.2 Auswertungsverfahren

Die Expert*inneninterviews und die Dokumente aus dem Materialkorpus habe ich mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Diese entnimmt Texten in einem systematischen Verfahren Informationen (vgl. Gläser/Laudel 2009: 46). Dafür wird aus theoretisch abgeleiteten Kategorien ein Analyseraster gebildet, womit die Transkripte/Dokumente auf relevante Informationen untersucht werden. Anschließend werden die entnommenen Informationen innerhalb der einzelnen Kategorien zusammengefasst und anschließend interpretiert (vgl. ebd.: 200). Dabei orientiere ich mich an der von Jochen Gläser und Grit Laudel entwickelten Verfahrensweise, die speziell für die Auswertung von Expert*inneninterviews konzipiert wurde, aber auch für die Auswertung anderer Dokumente genutzt werden kann. In Ab-

grenzung zu der als geschlossen geltenden, stilbildenden qualitativen Inhaltsanalyse von Philipp Mayring ermöglicht das Verfahren von Gläser und Laudel die Extraktion komplexer Informationen aus Texten, bleibt aber dabei während des gesamten Analyseprozesses offen für unvorhergesehene Informationen (vgl. Gläser/Laudel 2009: 199). So können die Kategorien während der Codierung verändert werden, wenn im Text Informationen auftauchen, die relevant sind, aber nicht in das System passen. Damit möchte ich der Offenheit qualitativer Sozialforschung gerecht werden. Zudem möchte ich dadurch die Rolle der Expert*innen hervorheben, in dem ich davon ausgehe, dass diese Wissen besitzen, welches mir trotz aller Vorüberlegungen bis dato nicht zugänglich war. Weiterführend wird auch die Erstellung des Kategoriensystems vereinfacht, da Anpassungen dessen iterativ erfolgen können und dementsprechend kein extra *Codier-Probendurchlauf* mehr notwendig ist. Außerdem korrespondiert die Offenheit des Kategoriensystems mit der Offenheit der Heuristiken, aus denen die Kategorien abgeleitet wurden (vgl. ebd.: 201). Gleichzeitig gilt es dabei aber zu beachten, dass die Grundstruktur des Kategoriensystems in dieser Arbeit sehr nah an den theoretischen Überlegungen bleibt. Ansonsten würden sich die Fragestellungen nicht mehr beantworten lassen, da diese mit den Heuristiken stark korrespondieren. Induktiv entwickelte Kategorien müssen demzufolge in die Heuristiken theoretisch eingeordnet werden können. Das Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse von Gläser und Laudel gliedert sich in vier Hauptschritte: *Vorbereitung der Extraktion*, *Extraktion*, *Aufbereitung der Daten* und *Auswertung* (vgl. ebd.: 202).

Zur *Vorbereitung der Extraktion* werden aus den theoretischen Vorannahmen Haupt- und Subkategorien entwickelt, die als Suchraster dienen. Wie die Verfahrensweise vorschlägt, werden diese durch induktiv erschlossene Kategorien aus dem Material laufend ergänzt. Teilweise wurden die Subkategorien im laufenden Forschungsprozess zusammengelegt, da diese sich als nicht trennscharf genug zeigten. Das gesamte Kategoriensystem samt Variablendefinition, Ankerbeispielen und Extraktionsregeln befindet sich im Anhang. Innerhalb des Kategoriensystems werden auch die induktiv hergeleiteten Haupt- und Subkategorien begründet. Folgende Kategorien- und Subkategorien bilden abschließend das Raster (vgl. ebd.: 206ff.):

HK0 Sozialstruktur der Cloudworker*innen		
HK1 Strukturelle Macht	SK1.1 Produktionsmacht	SK1.2 Marktmacht
HK2 Organisationsmacht	SK2.1 Organisationsgrad/ Anzahl der Mitglieder SK2.3 Mitgliederpartizipation/ innere Kohäsion	SK2.2 Infrastrukturressourcen/ Organisationseffizienz/ (SK2.2.1 gewerkschaftlicher Status von CW)
HK3 Institutionelle Macht		
HK4 Gesellschaftliche Macht	SK4.1 Kooperationsmacht/ Methodische Ebene: Koalitionsbildung	SK4.2 Diskursmacht
HK5 Inhaltliche Ebene: Priorisierte Gerechtigkeits- und Bewegungsorientierung		
HK6 Organisatorisch-politische Ebene: Partizipative Mitgliederarbeit	SK6.1 Ansprache von Cloudworker*innen	
HK7 Methodische Ebene: Verstehende Kampagne		

Tabelle 3: Haupt- und Subkategorien der qualitativen Inhaltsanalyse

Quelle: Eigene Darstellung.

Im zweiten Schritt, der *Extraktion*, werden einzelne Stellen des Materials den zutreffenden Kategorien zugeordnet und neuformuliert. Dabei werden als Entscheidungshilfen die Variablendefinitionen, Extraktionsregeln und Indikatoren herangezogen (vgl. Gläser/Laudel 2009: 212). Dadurch entsteht ein umfangreiches, verdichtetes Rohmaterial. Dieses enthält sämtliche im empirischen Material enthaltenen Informationen, die für die Beantwortung der Forschungsfragen relevant sind. Die weitere Auswertung erfolgt anschließend anhand dieses Materials (vgl. ebd.: 218). Die Codierung wurde dabei mit Hilfe der Software MAXQDA 2022 vorgenommen.

Innerhalb des dritten Schritts, der *Aufbereitung*, wird die Qualität der Daten verbessert. Dafür werden verstreute Informationen zusammengefasst, Redundanzen beseitigt und Fehler korrigiert. Schließlich werden die Daten nach inhaltlichen Gesichtspunkten strukturiert (vgl. ebd.: 229).

In einem letzten vierten Schritt, der *Auswertung*, werden die analysierten Daten dargestellt. Dieser Schritt lässt sich kaum noch durch allgemeine Regeln anleiten. Dementsprechend ist der Vorgang der Auswertung nicht festgelegt (vgl. Gläser/Laudel 2009: 246f.). In dieser Arbeit folge ich dem Vorschlag von Stefanie Vogt und Melanie Werner: So fasse ich die codierten Segmente kategorisch gegliedert zu einem flüssigen Ergebnistext zusammen. Anschließend diskutiere ich diesen und ordne ihn interpretativ ein, um Antworten auf die Forschungsfragen zu erhalten (vgl. Vogt/Werner 2014: 64)

An dieser Stelle möchte ich noch kurz auf die Erkenntnisgrenzen der qualitativen Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel eingehen. Wie beschrieben, ist es möglich, mit Hilfe dieser Methode Erkenntnisaussagen über den (expliziten) Inhalt der Interviews zu erlangen. Demgegenüber sind Aussagen im Sinne von Erkenntnissätzen über dessen kollektive und individuelle Bedingungsfaktoren oder auch über dessen Wirkung auf andere Individuen epistemologisch nicht haltbar. Derlei Aussagen können bestenfalls den Status einer These annehmen, die aus der Analyse der Inhalte geschlussfolgert wird. Somit geht die qualitative Inhaltsanalyse nicht über die Verarbeitung der explizierten Inhalte hinaus. Vielmehr verbleibt sie *an der Oberfläche* der Darstellung und sortiert die dort anzutreffenden, expliziten Inhalte. In diesem Sinne interessiert sie sich nur für das *Was*, nicht jedoch für das *Wie* (vgl. Koch 2016: 31f.).

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).

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 Infrastrukturre Ressourcen inkorporieren. Während ver.di Kooperationen nachhaltig gestalten konnte, gelang dies der IG-Metall nicht. Die von ihr einstmalig 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 substantziell 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 Organisierungsprozesse 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.dis 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.

8. Fazit

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Common-cause-coalitions und Protestbündnissen ihre Diskursmacht erhöhen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Literaturverzeichnis

- Al-Ani, Ayad/ Stumpp, Stefan (2015):** Motivationen und Durchsetzungen von Interessen auf kommerziellen Plattformen. Ergebnisse einer Umfrage unter Kreativ- und IT-Crowdworkern. Berlin: HIIG Discussion Paper.
- Alinsky, Saul D. (2010):** Call Me a Radical. Organizing und Empowerment – Politische Schriften. Göttingen: Lamuv Verlag.
- Altenried, Moritz (2017):** Die Plattform als Fabrik. Crowdwork, Digitaler Taylorismus und die Vervielfältigung der Arbeit. In: *PROKLA* 47, H. 187, S. 175–192.
- Anders, Carsten/ Biebeler, Hendrik/ Lesch, Hagen (2015):** Gewerkschaftsmitglieder. Mitgliederentwicklung und politische Einflussnahme. Die deutschen Gewerkschaften im Aufbruch? In: *IW-Trends. Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung* 42, H. 1, S. 21–36.
- Arbeitskreis Strategic Unionism (2013):** Jenaer Machtressourcenansatz 2.0. In Stefan Schmalz/ Klaus Dörre (Hg.): *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*. Frankfurt/New York: Campus Verlag, S. 345–375.
- Asenbaum, Maria/ Hädicke, Karin (2007):** Gewerkschaften bewegen. In: *Perspektive* 2007, H. 3, URL: http://www.perspektiven-online.at/2007/12/07/gewerkschaft-bewegen/#anm_23, Abruf am 23.08.2022.
- Benner, Christiane (2015):** Vorwort. In: Ebd. (Hg.): *Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit*. Frankfurt am Main: Bund Verlag, S. 5–6.
- Birke, Peter (2010):** Die Bewegungsgewerkschaft als Antwort? URL: https://arc.hiv.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/smu/birke_wut1.pdf, Abruf am 23.08.2022.
- Boltanski, Luc/ Chiapello, Ève (2003):** Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK-Verlagsgesellschaft.
- Bremme, Peter (o.J.):** Social Movement Unionism. URL: https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/ABC/ABC_der_Alternativen_Social_Movement_Unionism_Bremme.pdf, Abruf am 16.08.2022.
- Briefs, Goetz (1952):** Zwischen Kapitalismus und Syndikalismus. Die Gewerkschaften am Scheideweg. München: Lehnen.
- Brinkmann, Ulrich/ Choi, Hae-Lin/ Detje, Richard/ Dörre, Klaus/ Holst, Hajo/ Karakayali, Serhat/ Schmalstieg, Catharina (2008):** Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Brinkmann, Ulrich/ Nachtwey, Oliver (2010):** Krise und strategische Neuorientierung der Gewerkschaften. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 2010, H. 13/14, S. 21–29.
- Claussen, Jens/ Jankowski, Dana/ Dawid, Florian (2020):** Aufnehmen, abtippen, analysieren. Wegweiser zur Durchführung von Interview und Transkription. Hannover: Eigenverlag.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2022a):** Mitgliederzahlen 1950–1993. URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/1950-1993>, Abruf am 12.12.2022.
- Deiß, Manfred/ Schmierl, Klaus (2005):** Die Entgrenzung industrieller Beziehungen: Vielfalt und Öffnung als neues Potential für Interessenvertretung? In: *Soziale Welt* 56, H. 2/3, S. 295–316.
- Deppe, Frank (2012):** Gewerkschaften in der Großen Transformation. Von den 1970er Jahren bis heute. Eine Einführung. Köln: PapyRossa.
- Destatis (2022):** Tarifbindung von Arbeitnehmern. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/tarifbindung-arbeitnehmer.html>, Abruf am 17.12.2022.
- DGB (2023):** Digitale Plattformarbeit: DGB begrüßt Entscheidung des Europaparlaments. URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++2cece7d2-a2e5-11ed-9404-001a4a160123>, Abruf am 07.02.2023.
- Dörre, Klaus (2008):** Die strategische Wahl der Gewerkschaften – Erneuerung durch Organizing? In: *WSI-Mitteilungen* 61, H. 1, S. 3–10.
- Dörre, Klaus (2011):** Funktionswandel der Gewerkschaften. Von der intermediären zur fraktalen Organisation. In: Thomas Haipeter/ Klaus Dörre (Hg.): *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 267–301.
- Dörre, Klaus (2016):** Die neue Konfliktformation. Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen. In: *Industrielle Beziehungen* 23, H. 3, S. 348–365.
- Dörre, Klaus (2018):** Überbetriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen. In: Fritz Böhle et al. (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Band 2: Akteure und Institutionen. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 618–681.
- Dörre, Klaus (2022):** Der Jenaer Machtressourcenansatz. Ein Forschungsprogramm auf dem Prüfstand. Sechs Thesen. URL: <https://www.machtressourcen-konferenz.de/wp-content/uploads/2022/05/Klaus-Doerre-Der-Jenaer-Machtressourcenansatz.pdf>, Abruf am 30.12.2022.
- Dörre, Klaus/ Nachtwey Oliver (2009):** Auf dem Weg zur Erneuerung – Organizing als politisches Instrument. In: *Forschungsjournal NSB* 22, H. 4, S. 32–42.
- Dörre, Klaus/ Schmalz, Stefan (2013):** Comeback der Gewerkschaften? Eine machtssoziologische Forschungsperspektive. In: Ebd. (Hg.): *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*. Frankfurt/ New York: Campus Verlag, S. 13–38.
- Dribbusch, Heiner (2010):** Beschäftigte und Gewerkschaften in der Wirtschaftskrise. In: *WSI-Mitteilungen* 2010, Schwerpunktheft 09/10, S. 442.

- Dribbusch, Heiner/ Birke, Peter (2012):** Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Organisation, Rahmenbedingungen, Herausforderungen. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Dribbusch, Heiner/ Birke, Peter (2019):** Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen in Zeiten des Umbruchs. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Ebbinghaus, Bernhard (2002):** Dinosaurier der Dienstleistungsgesellschaft? Der Mitgliederschwund deutscher Gewerkschaften im historischen und internationalen Vergleich. MPIfG Working Paper 02/03. Köln.
- Ebenau, Matthias/Nickel, Felix (2016):** Gewerkschaftliche Krise und Erneuerung – Labour Revitalisation Studies als globale Konversation. In: *Peripherie* 36, H. 2, S. 158–181.
- Erol-Vogel, Serife (2022):** Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie: Von der Erosion hin zur Re-regulierung? URL: <https://www.machtressourcen-konferenz.de/wp-content/uploads/2022/07/Serife-Erol-Vogel-Neuordnung-der-Arbeitsbeziehungen-in-der-Fleischindustrie.pdf>, Abruf am 30.12.2022.
- Esser, Josef (2014):** Funktionen und Funktionswandel der Gewerkschaften in Deutschland. In: Wolfgang Schroeder (Hg.): *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 85–105.
- Fichter, Michael/Ludwig, Carmen/Schmalz, Stefan/Schulz, Bastian/Steinfeld, Hannah (2018):** Die Macht organisierter Arbeitnehmer_innen. Gewerkschaften im Kapitalismus des 21. Jahrhunderts. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/14843.pdf>, Abruf am 11.10.2022.
- Fink, Elisabeth (2018):** Transnational Social Movement Unionism als Vitalisierungsstrategie und Chance für Gewerkschafterinnen? Das Beispiel des Bekleidungssektors Bangladeschs. In: *Industrielle Beziehungen* 25, H. 2, S. 188–208.
- Flick, Uwe/ von Kardoff, Ernst/ Steinke, Ines (2012):** Was ist qualitative Sozialforschung. In: Ebd. (Hg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 13–29.
- Girndt, Cornelia/ Hasel, Margarete (2012):** Streitgespräch. Mehr Mut zur Kapitalismuskritik? In: *Magazin Mitbestimmung* 2012, H. 5, URL: <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-mehr-mut-zur-kapitalismuskritik-10759.htm>, Abruf am 12.10.2022.
- Gläser, Jochen/ Laudel, Grit (2009):** Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.
- Greef, Samuel (2013):** Organizing: Die Mobilisierung der Basis bei den Gewerkschaften. In: Rudolf Speth (Hg.): *Grassroots-Campaigning*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 91–111.
- Greef, Samuel (2022):** DGB-Gewerkschaften in Zahlen 2022. In: *Bits & Pieces – Online* 3, H. 1. URL: <https://www.samuel-greef.de/gewerkschaften/>, Abruf am 16.09.2022.

- Greef, Samuel/ Schroeder Wolfgang/ Sperling, Hans Joachim (2020):** Plattformökonomie und Crowdfunding als Herausforderung für das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen. In: *Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 27, H. 2, S. 205–226.
- Haag, Oliver/ Fischer, Lena (2021):** Crowdfunding. URL: https://www.htwg-konstanz.de/fileadmin/pub/ou/kicg/News/AuA082021-Haag-Fischer_Crowdfunding.pdf, Abruf am 12.01.2023.
- Haake, Gunter (2016):** Digitalisierung und Gewerkschaften. Solo-Selbstständige integrieren. In: Lothar Schröder/ Hans-Jürgen Urban (Hg.): *Gute Arbeit*. Ausgabe 2016. *Digitale Arbeitswelt – Trends und Herausforderungen*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH, S. 310–321.
- Haipeter, Thomas (2011):** Einleitung: Interessenvertretung, Krise und Modernisierung – über alte und neue Leitbilder. In: Thomas Haipeter/ Klaus Dörre (Hg.): *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 7–28.
- Haipeter, Thomas (2012):** Sozialpartnerschaft in und nach der Krise: Entwicklungen und Perspektiven. In: *Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 19, H. 4, S. 387–411.
- Helferich, Cornelia (2011):** Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hug, Theo/ Poscheschnik, Gerald (2020):** *Empirisch forschen*. 3. Auflage. München: UVK Verlag.
- Jürgens, Kerstin/ Hoffmann, Reiner/ Schildmann, Christina (2017):** Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“. URL: https://www.boeckler.de/pdf/p_forschung_hbs_189.pdf, Abruf am 10.01.2023.
- Kelly, John E. (1998):** *Rethinking Industrial Relations: Mobilisation, Collectivism and Long Waves*. New York: Routledge.
- Kirchner, Stefan (2019):** Arbeiten in der Plattformökonomie: Grundlagen und Grenzen von „Cloudwork“ und „Gigwork“. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 71, H. 1, S. 3–25.
- Kirchner, Stefan/ Beyer, Jürgen (2016):** Die Plattformlogik als digitale Marktordnung. In: *Zeitschrift für Soziologie* 45, H. 5, S. 324–339.
- Kleining, Gerhard (1991):** Heuristik für Psychologie und Sozialwissenschaften. In: Gerd Jüttemann (Hg.): *Individuelle und soziale Regeln des Handelns: Beiträge zur Weiterentwicklung geisteswissenschaftlicher Ansätze in der Psychologie*. Heidelberg: Asanger, S. 197–207.
- Koch, Sascha (2016):** Qualitative Inhaltsanalyse als Methode der organisationspädagogischen Forschung – Erkenntnispotenziale und -grenzen. In: Michael Göhlich/ Susanne Maria Weber/ Andreas Schröer/ Michael Schemmann (Hg.): *Organisation und Methode. Beiträge der Kommission Organisationspädagogik*. Wiesbaden: Springer VS.

- Köhler, Holm-Detlev/ Calleja Jiménez, José Pablo (2018):** Soziale Bewegungen und gewerkschaftliche Erneuerung in Spanien. In: *Industrielle Beziehungen* 2018, H. 2, S. 147–165.
- Kuckartz, Udo/ Dresing, Thorsten/ Rädiker, Stefan/ Stefer, Claus (2008):** Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kutlu, Yalcin (2022):** In Zukunft systemrelevant? Die „Kita-Streiks“ um Lohnerhöhungen und gesellschaftliche Anerkennung von Sorgearbeit. URL: <https://www.machtressourcen-konferenz.de/wp-content/uploads/2022/05/Yalcin-Kutlu-In-Zukunft-systemrelevant.pdf>, Abruf am 30.12.2022.
- Leimeister, Jan Marco/ Durward, David/ Zogaj, Shkodran (2016):** Crowd Worker in Deutschland. Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen. URL: https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_323.pdf, Abruf am 10.01.2023.
- Markowitz, Linda Jill (2000):** Worker Activism After Successful Union Organizing. New York: M.E. Sharpe.
- Mayring, Philipp (2016):** Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. 6. Auflage. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- McAlevy, Jane (2019):** Keine halben Sachen. Machtaufbau durch Organizing. Hamburg: VSA Verlag.
- Moody, Kim (1997):** Workers in a Lean World. Unions in the International Economy. London/ New York: Verso.
- Moody, Kim (1999):** Das neue Proletariat: Gewerkschaften im „globalisierten“ Kapitalismus. In: *Sozialismus* 99, H. 2, Supplement.
- Mrass, Volkmar/ Peters, Christoph (2017):** Crowdworking-Plattformen in Deutschland. URL: http://pubs.wi-kassel.de/wp-content/uploads/2017/04/JML_615.pdf, Abruf am 10.01.2023.
- Mrass, Volkmar/ Peters, Christoph/ Leimeister, Jan Marco (2018):** Handlungsbroschüre Crowdworking-Plattformen. Neue Organisationskonzepte für Dienstleistungen nachhaltig gestalten. URL: <http://cloud-und-crowd.de/wp-content/uploads/2018/12/978-3-7376-5073-1.OpenAccess.pdf>, Abruf am 29.01.2023.
- Müller-Jentsch, Walther (1997):** Soziologie der Industriellen Beziehungen. Eine Einführung. 2. Auflage. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Müller-Jentsch, Walther (2006):** Kapitalismus ohne Gewerkschaften? In: Ulrich Brinkmann/ Karoline Krenn/ Sebastian Schief (Hg.): Endspiel des Kooperativen Kapitalismus? Institutioneller Wandel unter den Bedingungen des marktzentrierten Paradigmas. Wiesbaden: VS Verlag, S. 169–180.
- Müller-Jentsch, Walther (2008):** Arbeit und Bürgerstatus. Studien zur sozialen und industriellen Demokratie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Müller-Jentsch, Walther (2011):** Gewerkschaften und Soziale Marktwirtschaft seit 1945. Stuttgart: Reclam.

- Müller-Jentsch, Walther (2016):** Konfliktpartnerschaft und andere Spielarten industrieller Beziehungen. In: *Industrielle Beziehungen* 23, H. 4, S. 518–531.
- Müller-Jentsch, Walther (2017):** Strukturwandel der industriellen Beziehungen. ‚Industrial Citizenship‘ zwischen Markt und Regulierung. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.
- Nachtwey, Oliver/ Staab, Philipp (2016):** Die Avantgarde des digitalen Kapitalismus. In: Heinz Bude, Philipp Staab (Hg.): *Kapitalismus und Ungleichheit. Die neuen Verwerfungen*. Frankfurt/ New York: Campus Verlag, S. 63–92.
- Nachtwey, Oliver/ Staab, Philipp (2020):** Das Produktionsmodell des digitalen Kapitalismus. In: *Soziale Welt 2020*, Sonderband 23, S. 285–304.
- Ost, Ellen (2022):** Arbeitskämpfe im Krankenhaus. URL: <https://www.machtressourcen-konferenz.de/wp-content/uploads/2022/05/Ellen-Ost-Arbeitskaempfe-im-Krankenhaus.pdf>, Abruf am 30.12.2022.
- Pape, Karin (2013):** Stärker soziale Bewegung sein. URL: <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-staerker-soziale-bewegung-sein-5255.htm>, Abruf am 01.09.2022.
- Pernicka, Susanne (2015):** Einleitung. In: Ebd. (Hg.): *Horizontale Europäisierung im Feld der Arbeitsbeziehungen*. Wiesbaden: Springer VS, S. 1–16.
- Pongratz, Hans J./ Bormann, Sarah (2017):** Online Arbeit auf Internet-Plattformen. Empirische Befunde zum ‚Crowdworking‘ in Deutschland. In: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 10, H. 2, S. 158–181.
- Pongratz, Hans J./ Schenkewitz, Robin (2018):** Online-Arbeit auf Internet-Plattformen. Orientierungshilfe zum Nebenverdienst. URL: <http://cloud-und-crowd.de/wp-content/uploads/2018/11/Orientierungshilfe-Online-Arbeit.pdf>, Abruf am 29.01.2023.
- Poppe, Xenia-Isabel (2018):** Crowdworking im Entrepreneurship. Eine Analyse des Wandels in Unternehmensgründung und Gründungsförderung. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Rehder, Britta (2014):** Vom Korporatismus zur Kampagne? Organizing als Strategie der gewerkschaftlichen Erneuerung. In: Wolfgang Schroeder (Hg.): *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 241–264.
- Ruiner, Caroline/ Wilkesmann, Maximiliane (2016):** Arbeits- und Industriesoziologie. Paderborn: Wilhelm Fink.
- Schmalstieg, Catharina (2015):** Prekarität und kollektive Handlungsfähigkeit: Gewerkschaftsarbeit im Niedriglohnssektor, das Beispiel USA. Eine Veröffentlichung der Rosa-Luxemburg-Stiftung. Hamburg: VSA Verlag.
- Schmalz, Stefan/ Dörre, Klaus (2014):** Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. In: *Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 21, H. 3, S. 217–237.

- Scholz, Jendrik (2013):** Beteiligung der Gewerkschaften an den Selbstverwaltungen der Sozialversicherungen: Möglichkeiten zur gewerkschaftlichen Revitalisierung nutzen. In: *Soziale Sicherheit: Zeitschrift für Arbeit und Soziales* 62, H. 10, S. 343–347.
- Schreieder, Agnes (2005):** Organizing ver.di. Organizing – Gewerkschaft als soziale Bewegung. Berlin: ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.
- Schroeder, Wolfgang (2014a):** Die Herausforderungen der Gewerkschaften im 21. Jahrhundert. In: *i3 – Kasseler Diskussionspapiere* 2014, H. 1.
- Schroeder, Wolfgang (2014b):** Gewerkschaften im Transformationsprozess: Herausforderungen, Strategien und Machtressourcen. In: Ebds. (Hg.): *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 13–45.
- Schroeder, Wolfgang/ Keudel, Dorothe (2008):** Strategische Akteure in drei Welten. Die deutschen Gewerkschaften im Spiegel der neueren Forschung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Schroeder, Wolfgang/ Greef, Samuel (2020):** Unternehmerverbände und Gewerkschaften – Mitgliederstand und verbandspolitische Reichweite. URL: <https://www.bpb.de/themen/deutsche-einheit/langewege-der-deutschen-einheit/309846/unternehmerverbaende-und-gewerkschaften-mitgliederstand-und-verbandspolitische-reichweite/#node-content-title-6>, Abruf am 17.12.2022.
- Schulten, Johannes (2022):** Im Permanenten Organisationsmodus. Nutzen und Grenzen des Machtressourcenkonzept am Beispiel von Organizingprojekten im deutschen Einzelhandel. URL: <https://www.machtressourcen-konferenz.de/wp-content/uploads/2022/05/Johannes-Schulten-Im-Permanenten-Organisierungsmodus.pdf>, Abruf am 30.12.2022.
- Schwarzbach, Marcus (2016):** Work around the clock? Industrie 4.0, die Zukunft der Arbeit, und die Gewerkschaften. Köln: PapyRossa Verlag.
- Specht, Johannes (2022):** Analyse der Tarifbewegung Systemgastronomie 2020. URL: <https://www.machtressourcen-konferenz.de/wp-content/uploads/2022/06/Johannes-Specht-Analyse-der-Tarifbewegung-Systemgastronomie-2020.pdf>, Abruf am 30.12.2022.
- Srnicke, Nick (2018):** Plattform-Kapitalismus. Hamburg: Hamburger Edition HIS.
- Streeck, Wolfgang (2005):** Nach dem Korporatismus: Neue Eliten, neue Konflikte. MPIfG Working Paper 05/4. Köln.
- Streeck, Wolfgang (2016):** Von Konflikt ohne Partnerschaft zur Partnerschaft ohne Konflikt: Industrielle Beziehungen in Deutschland. In: *Industrielle Beziehungen* 23, H. 1, S. 47–60.
- Streeck, Wolfgang (2017):** Vielfalt und Interdependenz. Überlegungen zur Rolle von intermediären Organisationen in sich ändernden Umwelten. URL: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11577-017-0418-5.pdf>, Abruf am 28.10.2022.

- Strübing, Jörg (2008):** Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Tagesschau (2022):** Mehr Geld und freie Tage für Kita-Erzieher. URL: <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/tarifstreit-kita-101.html>, Abruf am 30.12.2022.
- Thünken, Oliver (2018):** Bewegung im Betrieb. Organizing-Projekte und die Revitalisierung der industriellen Beziehungen. In: *Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 25, H. 2, S. 231–251.
- Urban, Hans-Jürgen (2008):** Vorwort: In: Ulrich Brinkmann et al. (Hg.): *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umrisse eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 7–13.
- Vogt, Stefanie/ Werner, Melanie (2014):** Forschen mit Leitfadeninterviews und qualitativer Inhaltsanalyse. URL: https://www.th-koeln.de/mam/bilder/hochschule/fakultaeten/fo1/skript_interviewsqualinhaltsanalyse-fertig-05-08-2014.pdf, Abruf am 01.02.2023.
- Wetzel, Detlef/ Weigand, Jörg/ Niemann-Findeisen, Sören/ Lankau, Torsten (2008):** Organizing: Die mitgliederorientierte Offensivstrategie für die IG-Metall. Acht Thesen zur Erneuerung der Gewerkschaftsarbeit. In: Detlef Wetzel (Hg.): *Organizing. Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung*. Hamburg: VSA-Verlag, S. 47–66.
- Wirth, Carsten (2021):** Arbeitsbeziehungen im dualen System industrieller Beziehungen. In: Martin Allespach/ Max Rudel (Hg.): *Mitbestimmung – Ein Thema für die Wirtschaftswissenschaften. Studienbriefe zu zentralen Handlungsfeldern der Betriebswirtschaftslehre*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag, S. 45–81.
- Wolff, Stephan (2005):** Dokumenten- und Aktenanalyse. In: Uwe Flick/ Ernst von Kardorff/ Ines Steinke (Hg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 502–513.

Anhang A: Interviewleitfaden

<i>Erzählaufforderung</i>	<i>Erkenntnisgewinn/ inhaltliche Aspekte</i>	<i>Nachfragen</i>
0. Vorgespräch	Einleitung zu meiner Person Ziele des Forschungsvorhabens Einblick in die fachliche Thematik Anonymisierung	„Wünschen Sie eine Anonymisierung?“
1. Erzählaufforderung Können Sie zu Beginn des Interviews ganz kurz etwas zu ihrer Person, ihren Aufgaben sowie ihrem Zugang hinsichtlich der Thematik Organisation und Vertretung von Cloudworker*innen sagen?	Expert*innenstatus abfragen Expert*innenlegitimation Übergang zum thematischen Sachverhalt	
2. Erzählaufforderung Können Sie mir bitte die (rechtlichen) Arbeits- und Lebensbedingungen von Cloudworker*innen und daraus resultierende Herausforderungen und Ziele für gewerkschaftliche Vertretungs- und Organisationsprozesse beschreiben?	Stellung Cloudworker*innen im Produktionsprozess (Str. M) Stellung Cloudworker*innen auf dem Arbeitsmarkt (Str. M) Organisationsgrad (OM) Vorhandensein von Tarifverträgen, Betriebsräten, Arbeitsrecht, Arenen des deutschen Systems industrieller Beziehungen (IM) Bewegungs- und Gerechtigkeitsorientierung Kooperationen	„Inwiefern waren die Arbeitsverhältnisse/Arbeitsbedingungen von Cloudworker*innen bereits reguliert?“ „Geht es nur um materielle Verbesserungen oder auch um immaterielle wie Menschenrechte?“
3. Erzählaufforderung <i>Davon ausgehend:</i> Mit welchen Strategien und (internen) Ressourcen versuchen Gewerkschaften die Arbeits- und Lebensbedingungen von organisierten und unorganisierten Cloudworker*innen zu verbessern?	Mobilisierung/Einsatz von PM/MM Mobilisierung/Einsatz von IM Mobilisierung von Infrastrukturressourcen/Organisationseffizienz (OM) Mobilisierung/Einsatz Kooperationsmacht Mobilisierung/Einsatz Diskursmacht Gerechtigkeits- und Bewegungsorientierung Verstehende Kampagnen Empowerment/Ownership (Angebote)	„Gab es Arbeitsniederlegungen?“ „Welche Infrastrukturressourcen haben Gewerkschaften?“ „Inwiefern wurden Bündnisse gebildet?“ „Inwiefern vermitteln Gewerkschaften zwischen Plattformen?“ „Wie setzen sich Gewerkschaften für Cloudworker*innen ein?“ „Gab es Kampagnen?“ „Kooperation zwischen Gewerkschaften?“
4. Erzählaufforderung Inwiefern ist es durch gewerkschaftliche Aktivitäten gelungen, die Arbeits- und Lebensbedingungen von Cloudworker*innen zu verbessern?	Mobilisierung/Einsatz IM Mobilisierung/Einsatz von Infrastrukturressourcen/Organisationseffizienz (OM) Mobilisierung/Einsatz Diskursmacht	„Konnte die Position von Cloudworker*innen gegenüber den Plattformen verbessert werden?“ „Inwiefern gibt es Tarifverträge, Betriebsräte, Verbesserungen der Arbeitsbedingungen?“

<i>Erzählaufforderung</i>	<i>Erkenntnisgewinn/ inhaltliche Aspekte</i>	<i>Nachfragen</i>
	<p>Gerechtigkeits- und Bewegungsorientierung</p> <p>Verstehende Kampagnen</p> <p>Aufklärung der eigenen Situation</p> <p>Empowerment</p>	<p>„Gibt es mittlerweile kollektive Mitbestimmungs- und Vertretungsstrukturen innerhalb der Cloudworkingplattformen?“</p> <p>„Werden nur Ziele von organisierten Cloudworker*innen verfolgt?“</p> <p>„Inwiefern konnten immaterielle Dinge für Cloudworker*innen verbessert werden?“</p> <p>„Inwiefern können sich Cloudworker*innen durch Gewerkschaften selbst helfen?“</p>
<p>5. Erzählaufforderung</p> <p>Wie handeln IG-Metall und ver.di, damit sich Cloudworker*innen gewerkschaftlich organisieren und inwiefern gelingt dies? Bitte skizzieren Sie mir ausführlich Strategien und Vorgehensweisen sowie deren Inhalte!</p>	<p>Partizipative Angebote</p> <p>Empowerment und Ownership</p> <p>Aufklärung der eigenen Situation</p> <p>Koalitionsbildung/Kampagnen</p> <p>Gerechtigkeitspriorisierung</p>	<p>„Welche partizipativen Angebote gibt es für Cloudworker*innen?“</p> <p>„Inwiefern werden die Cloudworker*innen in gewerkschaftliche Prozesse und deren Zielsetzung miteinbezogen?“</p> <p>„Welche Mittel stellen die Gewerkschaften zur Verfügung, damit sich Cloudworker*innen selbst helfen können?“</p> <p>„Welche Koalitionen sind die Gewerkschaften eingegangen?“</p> <p>„Wie viele Cloudworker*innen sind organisiert?“</p>
<p>6. Erzählaufforderung</p> <p>Was müsste sich Ihrer Meinung nach verbessern, damit Gewerkschaften Cloudworker*innen (noch besser) vertreten und organisieren können? Was sind Herausforderungen der Zukunft für die kollektive Interessensvertretung von Cloudworker*innen?</p>	<p>Informationen zugänglich machen, die bisher noch nicht genannt wurden!</p>	

Anhang B: Materialkorpus

Bezeichnung ¹	Autor*innen	Jahr	weitere bibliographische Angaben (Titel/ Hg.*/ Zeitschrift/ Jhg./ Nr./ Verlag/ URL)
MK1	Barth, Vanessa/ Fuß, Robert/ Industriege- werkschaft Metall (IG- Metall)	2019	Crowdworking als gewerkschaftlicher Perspektive. In: Andreas Boes/ Barbara Langes (Hg.): Die Cloud und der digitale Umbruch in Wirtschaft und Arbeit. Strategien, Best Practices und Gestaltungsimpulse. Freiburg/München/Stuttgart: Haufe Group, S. 239-255.
MK2	Kramer, Paul-Friede	2019	Interessenvertretung in der Wolke? Historische Erfahrungen und aktuelle Herausforderungen der Erwerbsregulierung bei Solo-Selbstständigen und Crowdworkern. URL: https://www.researchgate.net/publication/331564215_interessenvertretung_in_der_wolke_historische_erfahrung_und_aktuelle_herausforderungen_der_erwerbsregulierung_bei_solo-selbststaendigen_und_crowdworkern/link/5c80ce92458515831f8b435e/download , Abruf am 23.02.2023.
MK3	Greef, Samuel/ Schroe- der Wolfgang/ Sper- ling, Hans Joachim	2020	Plattformökonomie und Crowdworking als Herausforderung für das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen. In: Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 27, H. 2, S. 205-226.
MK4	Fair Crowd Work	2023	Plattform-Bewertungen. URL: http://faircrowd.work/de/platform-reviews/ , Abruf am 23.01.2023.
MK5	Fair Crowd Work	2020	Bundesarbeitsgericht entscheidet Crowdworker können Arbeitnehmer*innen sein. URL: http://fair-crowd.work/de/2020/12/01/deutsches-bundesarbeitsgericht-entscheidet-crowdworker-koennen-arbeitnehmerinnen-sein/ , Abruf am 23.01.2023.
MK6	Fair Crowd Work	2020	Crowdworker zieht vor Gericht: Ich bin Arbeitnehmer. URL: http://faircrowd.work/de/2020/01/20/crowdworker-zieht-vor-gericht-ich-bin-arbeitnehmer/ , Abruf am 23.01.2023.
MK7	Fair Crowd Work	2021	IG Metall setzt ihre erfolgreiche Kooperation mit der YouTubers Union durch die Gründung des Vereins FairTube e. V. fort. URL: http://faircrowd.work/de/2021/02/03/deutsch-ig-metall-setzt-ihre-erfolgreiche-kooperation-mit-der-youtubers-union-durch-die-gruendung-des-vereins-fairtube-ev-fort/ , Abruf am 23.01.2023.
MK8	Fair Crowd Work	2023	Kennen Sie Ihre Rechte? Hier finden Sie häufige Fragen rund ums Recht von Crowdworkern in Deutschland und Österreich. URL: http://faircrowd.work/de/unions-for-crowdworkers/know-your-rights/#at , Abruf am 23.01.2023.
MK9	Fair Crowd Work	2023	Crowdwork und Arbeit auf digitalen Plattformen – kurz erklärt. URL: http://faircrowd.work/de/what-is-crowd-work/ , Abruf am 23.01.2023.
MK10	IG-Metall	2016	Frankfurter Erklärung zu plattformbasierter Arbeit. Vorschläge für Plattformbetreiber, Kunden, politische Entscheidungsträger, Beschäftigte und Arbeitnehmerorganisationen. URL: https://www.igmetall.de/download/20161214_Frankfurt_Paper_on_Plattform_Based_Work_DE_1c338191e90d2d09e531a61a572a0a423a93455.pdf , Abruf am 23.01.2023.
MK11	Fair Crowd Work	2023	Leistungen der IG Metall für Solo-Selbständige. URL: http://faircrowd.work/de/unions-for-crowdworkers/leistun-gen-der-ig-metall-fur-solo-selbstaendige , Abruf am 23.01.2023.

¹ Unter der jeweiligen Bezeichnung wurde das Dokument innerhalb der MAXQDA-Datei aufgenommen.

Bezeichnung ¹	Autor*innen	Jahr	weitere bibliographische Angaben (Titel/ Hg.-/ Zeitschrift/ Jhg./ Nr./ Verlag/ URL)
MK12	Code of Conduct	2017	Grundsätze für bezahltes Crowdsourcing / Crowdworking. Leitfaden für eine gewinnbringende und faire Zusammenarbeit zwischen Crowdsourcing-Unternehmen und Crowdworkern. URL: https://crowdsourcing-code.com/media/documents/Code of Conduct DE.pdf , Abruf am 23.01.2023.
MK13	Europäische Kommission	2022	Fragen und Antworten: Gesetz über digitale Dienste. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/QANDA_20_2348 , Abruf am 23.01.2023.
MK14	Die Bundesregierung	2022	Gesetz über digitale Dienste und Märkte. URL: https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/europa/cu-regel-online-plattformen-1829232 , Abruf am 23.01.2023.
MK15	Deutscher Gewerkschaftsbund	2020	Arbeitskraft auf Knopfdruck. URL: https://www.dgb.de/themen/+cc+3+beaee-192f-11eb-a6b1-001a4a16011a , Abruf am 23.01.2023.
MK16	Deutscher Gewerkschaftsbund	2021	Digitale Plattformen für Gute Arbeit und gute Güter und Dienstleistungen nutzen. URL: https://www.dgb.de/downloadcenter/+cc++9460765c-483e-11ec-8729-001a4a160123 , Abruf am 23.01.2023.
MK17	Fair Crowd Work	2020	Arbeit auf digitalen Plattformen: IG Metall begrüßt Vorschläge des Bundesarbeitsministeriums. URL: https://www.igmetall.de/presse/pressemitteilungen/arbeit-auf-digitalen-plattformen-ig-metall-begruesst-vors-abruf-am-23.01.2023 .
MK18	Europäische Kommission	2023	Ein Europa für das digitale Zeitalter – was sich für Plattformen ändert. URL: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/digital-services-act-ensuring-safe-and-accountable-online-environment/europe-fit-digital-age-new-online-rules-platforms-de , Abruf am 23.01.2023.
MK19	Heiland, Heiner	2022	Die Ombudsstelle Crowdwork. Entwicklung, Prozesse und Effekte. In: <i>WSt Mitteilungen</i> 75, H.6, S. 457-464.
MK20	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	2020	Eckpunkte des BMAS. Faire Arbeit in der Plattformökonomie. URL: https://www.denkfabrik-bmas.de/fileadmin/Downloads/ckpunkte-faire-plattformarbeit_1_.pdf , Abruf am 23.01.2023.
MK21	Ver.di	2020	Stellungnahme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales zu den Anträgen „Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Gig-Worker bei der ortsgelundenen Plattformarbeit“ (19/16886) sowie „Gute Arbeit und soziale Sicherheit für CrowdWorker bei der ortsgelundenen Plattformarbeit“ (19/22122). Internes Dokument mit Erlaubnis zur Verwendung.
MK22	IG-Metall	2019	„Solo-Selbstständig? Aber nicht allein! Informationen für Freischaffende. URL: https://www.igmetall.de/download/20170810_SEL_1_Solo_Selbst_ANSICHT_final 72f6983f044bdc7969ed72e04e92331ba5fe29d3.pdf, Abruf am 23.01.2023.
MK23	Europäische Kommission	2022	Kartellrecht: Kommission verabschiedet Leitlinien zu Tarifverträgen für Selbstständige. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_21_6620 , Abruf am 23.01.2023.
MK24	Fairwork	2023	Über Fairwork. URL: https://fair-work.de/fw/about/ , Abruf am 24.01.2023.
MK25	Fairwork	2023	Kooperationspartner. URL: https://fair-work.de/fw/about/sponsors/ , Abruf am 24.01.2023.
MK26	Projekt cloud and crowd	2023	Das Projekt „Herausforderung Cloud and Crowd“. URL: http://cloud-and-crowd.de/projekt , Abruf am 28.01.2023.
MK27	Fair Crowd Work	2016	Die Frankfurter Erklärung zu plattformbasierter Arbeit. URL: http://faircrowd.work.de/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration/ , Abruf am 29.01.2023.
MK28	Ombudsstelle	2018	Crowdsourcing Code of Conduct - Ombudsstelle – Regeln. URL: https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/seite/regeln/ , Abruf am 29.01.2023.

Bezeichnung ¹	Autor*innen	Jahr	weitere bibliographische Angaben (Titel/ Hg.*/ Zeitschrift/ Jhg./ Nr./ Verlag/ URL)
MK29	Haus der Selbstständigen	2023	Wegweiser. Herzlich Willkommen auf der virtuellen Plattform des Haus der Selbstständigen! URL: https://hds-yp.de/ , Abruf am 29.01.2023.
MK30	Europäische Kommission	2021	Vorschläge der Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Menschen, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten. URL: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langid=de&catid=89&newsId=10120&furtherNews=yes#navItem-1 , Abruf am 30.01.2023.
MK31	Europäischer Rat	2022	EU-Vorschriften zur Plattformarbeit. URL: https://www.consilium.europa.eu/de/policies/platform-work-eu/ , Abruf am 30.01.2023.
MK32	Ver.di	2023	Unsere Leistung. URL: https://www.verdi.de/service , Abruf am 30.01.2023.
MK33	FairTube	2023	Für Fairness und Transparenz in der Plattformarbeit. URL: https://fairtube.info/ , Abruf am 30.01.2023.

Anhang C: Erweitertes Haupt- und Subkategoriensystem der qualitativen Inhaltsanalyse

Kategorienbezeichnung	Definition	Ankerbeispiel ²	Extraktionsregeln ³
HK0 Sozialstruktur der Cloudworker*innen	Während der Forschung stellte sich heraus, dass verschiedene, strukturell zu unterscheidende Gruppen Cloudworking betreiben. Dies ist ein relevanter Aspekt den es bei der Analyse zu reflektieren gilt. Deshalb habe ich diese Kategorie induktiv gebildet.		
HK1 Strukturelle Macht	Diese Kategorie ergibt sich aus der Produktions- und Marktmacht. Demensprechend fungiert sie innerhalb des Kategoriensystems als Platzhalter für die spätere Analyse.		
SK1.1 Produktionsmacht	In dieser Kategorie sollen alle Aspekte hinsichtlich der Stellung von Cloudworker*innen innerhalb des Produktionsprozesses erfasst werden. Weiter gilt es zu erfassen, durch welche Maßnahmen die Kapitaleseite versucht diese einzuschränken und durch welche Maßnahmen Gewerkschaften versuchen diese zu mobilisieren. Als letzten Aspekt gilt es zu berücksichtigen, wie diese eingesetzt werden.		
SK1.2 Marktmacht	In dieser Kategorie soll erfasst werden, welche nachgefragten Qualifikationen Cloudworker*innen besitzen. Weiter gilt es zu erfassen, wie sich der Arbeitsmarkt von Cloudworker*innen strukturiert.		
HK2 Organisationsmacht	Die SK2.1 – SK2.3 bilden die Kategorie Organisationsmacht. Demensprechend wird diese Kategorie durch die Analyse der Subkategorien abgebildet. Dass diese innerhalb des Kategoriensystems aufgeführt wird, soll eine genauere spätere Darstellung ermöglichen.		
SK2.1 Organisationsgrad/ Anzahl der Mitglieder	Es sollen Aspekte berücksichtigt werden die Hinweise auf den gewerkschaftlichen Organisationsgrad innerhalb der Cloudworking-Branche geben. Weiter soll erfasst werden wie viele Cloudworker*innen Mitglied bei IG-Metall bzw. ver.di geworden sind.		
SK2.2 Infrastrukturre-sourcen/ Organisations-effizienz	Es sollen Aspekte erfasst werden die Hinweise darauf geben, wie die Gewerkschaften für die Vertretung und Organisation von Cloudworker*innen infrastrukturell aufgestellt sind. Weiter sollen Aspekte erfasst werden die beschreiben, wie effizient die Zusammenarbeit handelnder Personen hinsichtlich der Organisation und Vertretung von Cloudworker*innen abläuft. Weiter gilt es zu erfassen, wie effizient bereitgestellte Ressourcen genutzt werden. Außerdem gilt es zu erfassen, wie sich die Gewerkschaften bereits organisatorisch neu aufgestellt haben oder nicht.		
SK2.2.1 gewerkschaftlicher Status von CW	In dieser Kategorie soll erfasst werden, welchen Status Cloudworker*innen innerhalb der Gewerkschaft haben. Diese Frage scheint relevant, damit beispielsweise Infrastrukturre-sourcen mobilisiert werden können. Demensprechend ist die Frage des gewerkschaftlichen Status dem Vorhandensein von Infrastrukturre-sourcen voranzustellen, weshalb dieser Aspekt als Unterkategorie von UK2.2 aufgenommen wird.		

² Um die Anonymität der interviewten Personen zu wahren, wird an dieser Stelle auf die Darstellung der Ankerbeispiele verzichtet.

³ Innerhalb der Definition beschreibe ich, welche Aspekte in die Kategorien aufgenommen werden sollen. Da es keinerlei Zuordnungsprobleme zwischen einzelnen Kategorien gab, waren keine Extraktionsregeln notwendig. Wenn Daten gleich zugeordnet wurden, handelte es sich dabei um einen bewussten Vorgang (vgl. Gläser/Laundel 2009: 208).

Kategorienbezeichnung	Definition	Ankerbeispiel?	Extraktionsregeln ³
SK2.3 Mitgliederpartizipation /Innere Kohäsion	Es sollen Aspekte erfasst werden die beschreiben, inwiefern Mitglieder und Nicht-Mitglieder in die Vertretungs- und Organisationsprozesse von Cloudworker*innen miteinbezogen werden. Außerdem gilt es zu erfassen, durch welche Angebote Gewerkschaften versuchen ein Kollektivsubjekt der Cloudworker*innen zu formen. Weiter gilt es auch zu erfassen, wie der Zusammenhalt zwischen Cloudworker*innen untereinander bzw. mit anderen Gewerkschaftsmitgliedern ist.		
HK3 Institutionelle Macht	In diese Kategorie sollen alle Aspekte aufgenommen werden, die institutionelle Regelungen hinsichtlich der Regulierung der Arbeitsverhältnisse von Cloudworker*innen enthalten. Dabei müssen die Regelungen nicht unbedingt gesetzlich festgeschrieben sein, vielmehr sollen auch Praktiken berücksichtigt werden die zwischen den Beteiligten ausgehandelt werden und kulturell bzw. normativ umgesetzt werden.		
HK4 Gesellschaftliche Macht	Die UK4.1 – UK4.2 bilden die Kategorie Gesellschaftliche Macht. Dementsprechend wird diese Kategorie durch die Analyse der Subkategorien abgebildet. Das diese innerhalb des Kategoriensystems aufgeführt wird soll eine genauere spätere Darstellung ermöglichen.		
SK4.1 Kooperationsmacht/ Koalitionsbildung	In dieser Kategorie sollen alle Kooperationen zu anderen gesellschaftlichen Akteur*innen erfasst werden. Weiter gilt es zu erfassen, welche Ressourcen Gewerkschaften aus diesen Bündnissen ziehen können. Zusätzlich sollen Daten aufgenommen werden, die Hinweise über Bündnistypen und der Art der Intervention geben. Weiterführend gilt es auch zu erfassen, welche Rolle Kooperationen für Gewerkschaften spielen. Aufgrund der inhaltlichen Überschneidung werden in dieser Kategorie jeweils eine Ebene des Machtressourcenansatzes und eine der weit gefassten Organizing-Heuristik abgebildet.		
SK4.2 Diskursmacht	In dieser Kategorie soll erfasst werden, inwiefern Gewerkschaften versuchen den Diskurs über Cloudworking in der Öffentlichkeit zu gestalten. Welche Interpretationsmuster bieten sie für Lösungen hinsichtlich Problematiken rund um das Feld der Plattformökonomie an?		
HK5 Inhaltliche Ebene: Priorisierte Gerechtigkeits- und Bewegungsorientierung	In dieser Kategorie sollen Aspekte aufgenommen werden die beschreiben, inwiefern sich Gewerkschaften als soziale Bewegung der gesamten Arbeiter*innenklasse konstituieren und die Hinweise auf die Bildung einer außerparlamentarischen geben. Es ist zu erfassen ob auch gesellschaftliche Themen und Gerechtigkeitsfragen in gewerkschaftliche Forderungen inkludiert sind oder ob nach wie vor wirtschaftliche Effizienz priorisiert wird. Weiter gilt es Hinweise zu erfassen, die das gewerkschaftliche Handeln innerhalb des institutionellen Rahmens beschreiben. In dieser Kategorie soll auch gefasst werden, wie sich die Gewerkschaften gegenüber Arbeitgeber*innen(verbände) verhalten, um ihre Forderungen durchzusetzen. Es werden auch Aspekte erfasst die beschreiben, dass Gewerkschaften Gerechtigkeits- und Bewegungsorientierung <i>nicht</i> priorisieren. Auch soll hier abgebildet werden, wenn sich Gewerkschaften nach wie vor als intermediäre Organisationen verhalten.		

Kategorienbezeichnung	Definition	Ankerbeispiel ¹	Extraktionsregeln ³
HK6 Organisatorisch-politische Ebene: Partizipative Mitgliederarbeit	<p>Zunächst wurde diese Kategorie unter UK2.3 Mitgliederpartizipation/Innere Kohäsion subsumiert. Anschließend habe ich diese jedoch wieder als alleinige Kategorie gefasst, da Mitgliederarbeit und Mitgliederpartizipation im Sinne des Jenaer Machtressourcenansatzes doch unterschiedliche Aspekte sind. Die Mitgliederpartizipation fragt eher inwiefern die Mitgliederpartizipieren. Die Kategorie der partizipativen Mitgliederarbeit soll aber erfassen, welche Angebote Gewerkschaften Cloudworker*innen machen, dass diese die Gewerkschaft wieder in Besitz nehmen können (Inhalte mitbestimmen/ownership) und sich selbst helfen können (empowerment). Neben partizipativen Angeboten stellte sich in der Forschung heraus, dass Gewerkschaften Cloudworker*innen auch andere Leistungen anbieten. Wenn diese im Sinne von weit gefassten Organizing-Kategorien zu sehen sind, wurde diese auch hier aufgeführt.</p>		
SK6.1 Ansprache von Cloudworker*innen	<p>Innerhalb des Kapitels partizipative Mitgliederarbeit wurde lediglich ausgeführt, welche Angebote Gewerkschaften Lohnarbeitern für die Partizipation in der Gewerkschaft machen können. Beim Codieren habe ich allerdings festgestellt, dass Gewerkschaften durchaus auch neue Formen der Ansprache für Cloudworker*innen entwickeln müssen und entwickelt haben. Diese Aspekte sollen unter dieser Kategorie aufgeführt werden. Dieser Schritt kann auch als partizipatives Angebot eingeordnet werden, allerdings erscheint diese Zuordnung beim Codieren als zu unscharf.</p>		
HK7 Methodische Ebene: Verstehende Kampagne	<p>In dieser Kategorie soll erfasst werden, inwiefern die Gewerkschaften mit Strategien im Sinne einer verstehenden Kampagne bei der Organisierung und Vertretung von Cloudworker*innen vorgehen.</p>		

In Gedenken an Khalid

Khalid wurde 32 Jahre alt. In Casablanca geboren, sah er sich vor ungefähr 20 Jahren gezwungen, nach Europa zu flüchten. Vor circa zehn Jahren fuhr Khalid mit dem Zug an Freiburg vorbei, wurde darin von der Polizei kontrolliert und so wurde Freiburg seine – erzwungene – Heimatstadt in Deutschland. Ich habe Khalid 2016 eben dort kennengelernt und bis zu seinem Tod im Februar 2022 – der mitten in die Konzeption dieser Arbeit fiel – verband uns eine Freund*innenschaft, die auch immer wieder von exogenen Brüchen geprägt war. Bei all den Schmerzen, die nach wie vor seit seinem Tod existieren, verspüre ich bis heute eine besondere Dankbarkeit. Die Dankbarkeit, Khalid gekannt und als Freund gewusst zu haben. Die Dankbarkeit viele gemeinsame Erlebnisse geteilt, zusammen gelacht, geweint, gelitten, gefeiert und vieles von ihm gelernt zu haben. Er öffnete sein Herz für viele Menschen und brachte viel Wärme ein, wo immer er war. Khalid war sehr gesellig, wenn er sich sicher fühlte und ein sehr respektvoller Mensch, der anderen immer helfen wollte.

Auch immer zu spüren waren seine etlichen Traumata, seine Angst, seine Enttäuschung, seine Wut und sein tägliches Leiden. Khalid litt unter der extremen Ungerechtigkeit, welche ihm in die Wiege gelegt wurde. Er litt unter der Gnadenlosigkeit der europäischen und deutschen Politik. Er litt unter der daraus resultierenden Chancenlosigkeit. Er litt unter rassistischen Übergriffen und Strukturen. Er litt unter der feindlichen Stimmung, die bis heute in Deutschland von Polizei, Medien und Rechten erzeugt und von weiten Teilen der Politik und Gesellschaft mitgetragen wird.

Zwei seiner wichtigsten Ziele waren, eine eigene Familie zu gründen und seine Verwandten in Marokko zu besuchen. Seine Mutter, seine Oma, seine ganze Familie, die er so sehr liebte, in den Arm nehmen zu können.

Khalids Tod macht mich und viele anderen Menschen bis heute unbeschreiblich traurig. Er hat eine große Lücke in unseren Kreisen hinterlassen. In unseren Herzen wird er für immer bleiben.