

4. Cloudworking als Arbeitsform in der Plattformökonomie

Um die gewerkschaftlichen Revitalisierungsprozesse in der Plattformökonomie zu analysieren, kontextualisiere ich an dieser Stelle das Forschungsfeld. Dafür umreiße 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 Wachstumsparadigma. 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 Mitgliederergewinnung 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.