

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 Niedergangsprozess 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 Literaturlauswertung 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“ (Srnicsek 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 ausschreiben“ (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-Plattformlandschaft 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.).