

Virtuelle Kommunikationsräume als Ausgangspunkt für Interessenartikulation in der Onlineplattformarbeit*

Benjamin Herr, Philip Schörpf, Jörg Flecker**

Zusammenfassung: Im Kontext geografisch verteilter Arbeit wird digital verlagerte Arbeit auf Onlineplattformen intensiv diskutiert. Diese virtuelle Arbeitsform fordert dabei die Interessenartikulation der Arbeitskräfte in mehrfacher Hinsicht heraus: die geografische Verteilung und die fehlende betriebliche Einbettung führen zum Verlust gemeinsamer Erfahrungs- und Gesprächszusammenhänge. Der Beitrag beleuchtet das Verhältnis zwischen virtuellen Kommunikationsräumen und Praktiken der Interessenartikulation in der Onlineplattformarbeit, unter Abgrenzung ortsbasierter Formen von Plattformarbeit. Zudem zeigt sich, dass die unterschiedliche Arbeitsorganisation in hochstandardisierter Onlineplattformarbeit (Microwork) bzw. bei komplexeren Tätigkeiten (Online-Freelancing) unterschiedliche Formen der Interessenartikulation bedarf. Es wird deutlich, dass virtuelle Kommunikationsräume einen wichtigen Ansatzpunkt für die Interessenartikulation in der Onlineplattform bieten. Solche Praktiken des Miteinanders zwischen Arbeitskräften in der Onlineplattformarbeit sind schon jetzt mit Formen der Interessenartikulation verknüpft.

Schlagwörter: Plattformökonomie, Interessenvertretung, Wertschöpfungsnetzwerke, Onlinearbeit, Crowdwork

Virtual communication rooms as a launching area for the articulation of interests in remote platform-work

Abstract: Remote platform-work is an increasingly discussed issue with regard to spatial fragmentation and digitalisation. This manner of working virtually makes it difficult for workforces to articulate their interests: being geographically distributed and lacking operational embeddedness leads to a loss of shared experiences and conversational connectivity. This paper illustrates the relationship between virtual modes of communication and practices of interest articulation among remote workers on the one hand, and locally embedded employees and how they articulate their interests on the other. It becomes apparent that the different ways of organizing highly standardized online platform work (microwork) or even more complex activities (online freelancing) call for different modes of interest articulation.

Keywords: Platforms, global production networks, collective voice, microwork, online-freelancing. JEL: J51, J83

* Artikel eingegangen: 15.01.2021. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 31.03.2021

** Benjamin Herr, MA, Stipendiat der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. E-Mail: benjamin.herr@univie.ac.at
Mag. Philip Schörpf, Senior Researcher, Forschungs- und Beratungsstelle Arbeit, Aspernbrückengasse 4 / 5, A-1020 Wien. E-Mail: schoerpf@forba.at
Prof. Dr. Jörg Flecker, Professor für allgemeine Soziologie, Institut für Soziologie, Universität Wien, Rooseveltplatz 2, A-1090 Wien. E-Mail: joerg.flecker@univie.ac.at

1 Einleitung

Plattformarbeit ist eine Form digitalisierter Arbeit, die besondere Herausforderungen an die Artikulation, Vertretung und Durchsetzung von Beschäftigteninteressen stellt (Aleks, Maffie, & Saksida, 2020; Hoose & Haipeter, 2021). Diese Arbeitsform, die sich parallel zu bzw. eingebettet in globale Wertschöpfungsnetzwerke entwickelt, lässt sich grob in ortsgebundene und ortsunabhängige Plattformarbeit unterteilen (Schmidt, 2016). Ortsgebunden bedeutet, dass die Leistungserbringung an einem konkreten Ort zu erfolgen hat, wie bei der Essenszustellung (Herr, 2018), beim Personentransport (Rosenblat, 2018) oder bei haushaltsnahen Dienstleistungen (Ticona & Mateescu, 2018). Ähnlich zur ortsgebundenen Plattformarbeit sind auch bei ortsunabhängiger Plattformarbeit – im folgenden Onlineplattformarbeit genannt – wesentliche Arbeitsschritte virtuell, wie bspw. Anbahnung, Kommunikation oder Bezahlung. Zusätzlich, und im Gegensatz zur ortsgebundenen Plattformarbeit, kann aber auch das Arbeitsergebnis digital übermittelt werden, wodurch der konkrete physische Arbeitsort der Arbeitskräfte sowie der Aufenthaltsort der Auftraggeber*innen an Bedeutung verlieren. Insbesondere diese Art der Plattformarbeit dürfte zu einer weiteren Transnationalisierung der Arbeit beitragen.

Onlineplattformarbeit umfasst ein breites Spektrum an Tätigkeiten, von hoch standardisierten kleinteiligen Arbeitsaufgaben – „Microwork“ – bis hin zu komplexen und umfangreichen Tätigkeiten, dem „Online-Freelancing“. Die Plattformen übernehmen die Steuerung der Arbeitsleistung über den virtuellen Raum. Arbeitskräfte in der Onlineplattformarbeit sind tendenziell leicht austauschbar im Sinne einer digitalen globalen Reservearmee (Huws, 2003), Auftraggeber*innen – mehrheitlich aus dem globalen Norden – greifen also auf einen globalen Pool an Arbeitskräften zurück (Graham, Hjorth, & Lehdonvirta, 2017). Ähnlich wie bei transnationalen Unternehmen (Dicken, 1998) und globalen Wertschöpfungsnetzwerken (Lohmeyer & Sydow, 2021) erstrecken sich die Tätigkeiten von Onlineplattformen über verschiedene geografische Räume und vernetzen die Nachfrage beispielsweise von großen Internetkonzernen, wie Google oder Facebook, mit Arbeitskräften weltweit und insbesondere im globalen Süden (Irani, 2015).

Bisherige Befunde zur Onlineplattformarbeit deuten auf mehrere Problemlagen hin, die einer Artikulation und Vertretung von Interessen der Arbeitskräfte bedürfen. So ist die Funktionsweise von Onlineplattformen für Arbeitskräfte meist nicht einsehbar (Choudary, 2018; Wood, Graham, Lehdonvirta, & Hjorth, 2019), Arbeitskräfte werden tendenziell niedrig entlohnt (Berg, Furrer, Harmon, Rani, & Silberman, 2018; Rani & Furrer, 2021) und sind hinsichtlich ihrer Arbeitszeit nicht selten weitgehend fremdgesteuert (Anwar & Graham 2021; Schörpf, Flecker, Schönauer, & Eichmann, 2017). Einer gemeinsamen Artikulation von Interessen der Arbeitskräfte stehen allerdings eine Reihe an Herausforderungen entgegen: fehlende gemeinsame Erfahrungs- und Kommunikationsräume erschweren die gemeinsame Interessenartikulation (Greef, Schroeder, & Sperling, 2020), die Herauslösung der Plattformen aus institutionalisierten Arrangements des Interessenabgleichs (Keller, 2020) verhindert die Adressierung konkreter Verhandlungspartner*innen auf sektoraler Ebene und schließlich lassen sich auf Betriebsebene im Dreiecksverhältnis zwischen Plattform, Arbeitskräften und multiplen Auftraggeber*innen schwerer konkrete Adressat*innen im Interessenabgleich identifizieren (Prassl & Risak, 2016).

Unter Interessenartikulation – von der Willensbildung und Solidarisierung bis hin zu Kollektivverhandlungen – verstehen wir einerseits etablierte Formen der Interessenvertretung durch Gewerkschaften und gewerkschaftsähnliche Organisationen, andererseits aber auch alle Formen, die weniger institutionalisiert und organisational-gesteuert kollektive Interessen (potenziell) benennen und (eventuell) durchsetzen (vgl. Hoose & Haipeter, 2021). Interessenartikulation bei verteilter Arbeit wurde bisher im Kontext globaler Wertschöpfungsnetzwerke diskutiert (Lohmeyer, Schübler, & Helfen, 2018, sowie andere Beiträge dieses Heftes), jüngst aber auch mit Bezug auf Plattformarbeit besprochen (Hoose & Haipeter, 2021). In dieser Diskussion wird jedoch zu wenig zwischen ortsgebundener und ortsunabhängiger Plattformarbeit und zwischen hochstandardisierten und komplexen Tätigkeiten unterschieden. Aufgrund der wesentlich unterschiedlichen Arbeitsgestaltung sollten diese beiden Formen der Plattformarbeit hinsichtlich der Formulierung und Durchsetzung von Interessen aber getrennt behandelt werden. Zudem wird betont, dass virtuelle Kommunikationsräume Startpunkte für Interessenartikulation in der Plattformarbeit bieten (Anwar & Graham, 2020; Hoose & Haipeter, 2021; Keller, 2020). Offen bleibt aber, wie virtuelle Kommunikationsräume strategisch von den Arbeitskräften genutzt werden. Dabei sind vor allem dialogbasierte Formen der Kommunikation im virtuellen Raum, wie Foren und soziale Medien relevant, die im Wechselspiel mit anderen Formen der Interessenartikulation stehen, wie Kampagnen oder transnationale Regulierung. In diesem Beitrag fokussieren wir daher einerseits auf Interessenartikulation bei Onlineplattformarbeit, und fragen andererseits, wie verschiedene Praktiken der Interessenvertretung in der Onlineplattformarbeit zusammenspielen. Ziel ist es, Auskunft darüber zu geben, wie konkrete Ansatzpunkte der Interessenartikulation in der Onlineplattformarbeit aussehen können.

Im nachfolgenden Abschnitt 2 beschreiben wir zunächst die Arbeitsbedingungen in der Onlineplattformarbeit (2.1) und die Herausforderungen, die sich für die Interessenartikulation stellen (2.2). Danach fragen wir in Abschnitt 3, welche Praktiken der Interessenartikulation in geografisch verteilter Arbeit im Allgemeinen es bisher gibt (3.1) und welche Rolle virtuelle Kommunikationsräume bei der Interessenartikulation spielen (3.2). Im Anschluss wird ausgeführt, welche Praktiken der Formierung und Artikulation von Interessen es bisher in der Onlineplattformarbeit gibt (4). Schließlich wird gezeigt, wie sich diese Praktiken in ihrem Zusammenwirken im spezifischen Kontext der Onlineplattformarbeit als Ansatzpunkte für Interessenvertretung verstehen lassen (5).

2 Plattformarbeit im virtuellen Raum

Unter Onlineplattformen fassen wir virtuelle Betriebe, die Marktbeziehungen zwischen Auftraggeber*innen und meist formal selbstständigen Arbeitskräften etablieren, aufrechterhalten, steuern und koordinieren (vgl. Wood, Lehdonvirta, & Graham, 2018). Arbeit auf Onlineplattformen umfasst ein breites Tätigkeitsspektrum, das von der Erledigung kleiner und hoch standardisierter Tätigkeiten (z. B. Amazon Mechanical Turk), über Designwettbewerbe (z. B. 99designs) bis hin zu komplexeren Arbeitsaufgaben (z. B. Upwork) geht (Kirchner, 2019). Wir teilen Onlineplattformarbeit in *Microwork* und *Online-Freelancing* ein, die sich in folgenden Dimensionen voneinander unterscheiden:

- Komplexität der Tätigkeit,
- Grad der Standardisierung,
- Koordinationsbedarf,
- Zeitstruktur,
- Anonymität bzw. Sichtbarkeit der Arbeitenden und
- Form der Bezahlung

Microwork umfasst alle kleinteiligen und wenig-komplexen Tätigkeiten. Die Aufgaben sind stark standardisiert, können innerhalb kürzester Zeit erledigt werden und erfordern dementsprechend keine Koordination zwischen Arbeitskräften oder mit Auftraggeber*innen (Flecker & Herr, 2019). Darunter fallen Tätigkeiten, wie beispielsweise das Kategorisieren von Bildern zum Trainieren von Algorithmen (Tubaro & Casilli, 2019). Arbeitskräfte werden für jeden *Microtask* einzeln bezahlt, weshalb in der Literatur diese Form der Plattformarbeit auch als *cognitive piecework* (Irani, 2015) oder *online piecework* (Lehdonvirta, 2018) bezeichnet wird. Die Arbeitskräfte bleiben bei Microwork anonym (Schmidt, 2016). So bekommen Arbeitskräfte auf der Microwork-Plattform *Amazon Mechanical Turk* beispielsweise eine ID, die aus mehreren Buchstaben und Zahlen besteht und statt ihrem Klarnamen angezeigt wird (Bergvall-Kåreborn & Howcroft, 2014).

Unter Online-Freelancing wiederum fallen alle Tätigkeiten höherer Komplexität, wie etwa administrative und kreative Aufgaben oder Programmierertätigkeiten, die weniger standardisiert sind und daher vergleichsweise mehr Selbstgestaltung durch die Arbeitskräfte erlauben sowie Koordination zwischen Auftraggeber*innen und Arbeitenden erfordern. In diesem Bereich agieren Plattformen noch am ehesten als Marktplätze (Kirchner, 2019), da Selbstständige hier zu Kund*innenkontakten kommen und an die Plattformen eine Kommission für zustande gekommene Markttransaktionen entrichten (Howcroft & Bergvall-Kåreborn, 2019). Entsprechend sind die Beziehungen zwischen Auftraggeber*innen und Arbeitenden in der Regel nicht anonym. Unter Online-Freelancing fassen wir zudem auch den Verkauf von bereits fertiggestellten Leistungen, etwa über eigene ‚Shops‘ auf den Onlineplattformen (Howcroft & Bergvall-Kåreborn, 2019) sowie Leistungen, die nach einem generellen Aufruf (etwa einem Wettbewerb) eigens angefertigt, aber nicht notwendigerweise von Kund*innen auch abgenommen werden (Schmidt, 2016). Die Auftragsvergabe beim Online-Freelancing kann also direkt erfolgen, indem Kund*innen die Leistung von spezifischen Arbeitskräften anfragen. Es gibt aber ebenso wettbewerbsbasierte Formen der Auftragsvergabe, bei denen mehrere Endprodukte miteinander konkurrieren. Im Online-Freelancing sind Bezahlungen pro Stunde bzw. für die erbrachte Leistung üblich. Das bedeutet auch, dass Arbeitskräfte im Online-Freelancing über die Höhe des Stundenentgelts ihr Einkommen zumindest in gewissem Maße steuern können.

Arbeit auf Onlineplattformen wird dabei zum einen als Fragmentierung der Beschäftigung u. a. durch die gesteigerte geografische Verteilung der Arbeitskräfte diskutiert. Durch die schnelle Kommunikation über das Internet und erweiterte Möglichkeiten zur digitalen Kontrolle und Steuerung ist ein großer Pool an Arbeitskräften über den virtuellen Raum verfügbar und koordinierbar (Anwar & Graham, 2021). Unternehmen erwarten sich dabei eine gesteigerte Effizienz und geringere Kosten (Rani & Furrer, 2021). Zudem stellen Plattformen einen flexiblen, leicht skalierbaren und geografisch verteilten Arbeitskräftepool zur Verfügung, ohne die Verantwortung zu übernehmen, die typischerweise Arbeitgeber*innen zukommt (Todoli-Signes, 2017). Insofern repliziert Arbeit über Onlineplattformen Auslagerungsprak-

tiken, die man bisher unter anderem von transnationalen bzw. globalen Wertschöpfungsnetzwerken kennt (Lehdonvirta, Kässi, Hjorth, Barnard, & Graham, 2019; Rani & Furrer, 2021). Corporaal und Lehdonvirta (2017) zeigen auf Basis von sieben Fortune 500-Firmen und zwei transnationalen Unternehmen die Regelmäßigkeit, mit der diese Firmen über die Onlineplattform Odesk (heute Upwork) Tätigkeiten in den virtuellen Raum auslagern. Das Arbeitskräfteangebot dieser globalen Wertschöpfungsnetzwerke konzentriert sich dabei vor allem in Regionen mit niedrigeren Lohnniveaus (Graham et al., 2017; Kässi & Lehdonvirta, 2018), Auftraggeber*innen wiederum sind vor allem in den USA und westlichen EU-Ländern konzentriert (Online Labour Index, 2021).

Zum anderen fordert die formale Selbstständigkeit der Arbeitskräfte auf Onlineplattformen die Interessenartikulation heraus. Zwischen Plattformunternehmen und Arbeitskraft gibt es keine arbeitsrechtliche Beziehung; der Arbeitnehmer*innenbegriff wird von den Plattformunternehmen vermieden (Mückenberger, 2017). Ob der rechtliche Status von Plattformarbeiter*innen als Selbstständige nun überhaupt angewendet werden sollte, wird vor allem bei ortsgebundener Plattformarbeit, wie Transportdienstleistungen diskutiert. Die starke Bindung an eine spezifische Plattform, etwa durch Bewertungen und Arbeitserfahrung, die nicht auf andere Plattformen übertragen werden können, oder durch die ausgeprägten Kontrollformen legen in vielen Fällen eine persönliche Abhängigkeit (Subordination) nahe und damit auch ein *de facto* Arbeitsverhältnis (Risak, 2018). Der arbeitsrechtliche Status betrifft nicht nur die Frage der Anwendung des nationalen Arbeitsrechts bzw. der Einordnung, ob Selbstständigkeit oder ein Angestelltenverhältnis vorliegt, sondern zeigt sich auch in den Schwierigkeiten, ob bzw. welche nationalen Regulative in Bezug auf Onlineplattformarbeit angewendet werden können (de Stefano & Wouters, im Erscheinen).

2.1 Nachteilige Arbeitsbedingungen

Onlineplattformen etablieren Arbeitsverhältnisse als Marktbeziehungen (Kirchner, 2019), indem die Arbeitskräfte für die Plattform als formal Selbstständige arbeiten und für ihre soziale Absicherung selbst verantwortlich sind (Howcroft & Bervall-Kåreborn, 2019). Auf der einen Seite bietet die Arbeit auf Onlineplattformen insbesondere im globalen Süden neue Einkommensmöglichkeiten (Berg et al., 2018; Lehdonvirta, 2018). Auf der anderen Seite zeigen sich aber auch aus der spezifischen Gestaltung des Arbeitsprozesses resultierende Nachteile für die Arbeitskräfte. So identifizieren Pfeiffer und Kawalec (2020) sowohl für Microwork als auch Online-Freelancing grundlegende Probleme, wie zum Beispiel intransparente Bewertungen (etwa über Ratings und Metriken) oder das niedrige Entgelt.

Die Höhe des Einkommens auf Onlineplattformen wird unter anderem durch die Konkurrenz, die Auftragslage und die Zuschlagshäufigkeit bestimmt. Tendenziell ist das Einkommen auf Onlineplattformen niedrig, vor allem im Bereich von Microwork, aber auch für viele Bereiche im Online-Freelancing (Huws, Spencer, Syrdal, & Dag, 2017; Wood et al., 2019). In Hochlohnländern stellt Arbeit über Onlineplattformen häufig ein zusätzliches Einkommen dar (Huws et al., 2017; Schörpf, 2018). Verschärft wird die Einkommenssituation, wenn Auftraggeber*innen die Bezahlung zurückhalten oder erledigte Aufträge zurückweisen (Berg et al., 2018; Rani & Furrer, 2021). Diskriminierung hinsichtlich der Auftragsakquise erleben vor allem Arbeitskräfte aus dem globalen Süden. Als „liabilities of origin“ beschreiben Lehdonvirta, Barnard und Kässi (2016) im Online-Freelancing, wenn

Arbeitskräfte aus dem globalen Süden aufgrund des Landes, das auf ihrem Profil angezeigt wird, weniger nachgefragt werden. Aber auch für Microwork wird festgestellt, dass Arbeitskräfte von manchen Auftragsmöglichkeiten ausgeschlossen werden, weil Kund*innen festlegen können, aus welchen Ländern die Arbeitskräfte für die Auftrags erledigung kommen sollen (Rani & Furrer, 2021).

Insbesondere bei Online-Freelancing haben Arbeitskräfte häufig wenig Kontrolle über die eigene Arbeitszeit. Aufträge können rund um die Uhr auf den Plattformen ausgeschrieben werden und Aufträge, bei denen Bezahlung und erwarteter Arbeitsaufwand in einem guten Verhältnis stehen, sind aufgrund der hohen Konkurrenz nicht lange verfügbar (Schörpf, 2018). Um ausreichend Geld zu verdienen, müssen Arbeitskräfte daher rasch auf diese Aufträge reagieren und ihre Arbeitszeitplanung an der ihrer Auftraggeber*innen ausrichten (Anwar & Graham, 2021). Wie stark die Arbeitszeit der Arbeitskräfte fremdgesteuert ist, hängt schlussendlich wesentlich von der individuellen Auftragslage ab: Sind wenige Aufträge verfügbar, sind die Arbeitskräfte auf Abruf tätig und können ihre Arbeitszeit nicht selbstbestimmt planen (Lehdonvirta, 2018). Zusätzlich wenden Online-Freelancer v. a. zu Beginn ihrer Laufbahn viel unbezahlte Arbeitszeit auf, um ihr Profil zu erstellen, Einstufungstests zu absolvieren und niedrig bezahlte Aufträge zu erledigen, mit denen sie Reputation aufbauen können (Schörpf et al., 2017). Für Online-Freelancing und Microwork gleichermaßen relevant sind lange Wartezeiten auf Aufträge und die aktive Suche nach einem geeigneten Projekt, die unbezahlte Anwesenheit und Verfügbarkeit auf den Plattformen erfordern (D’Cruz & Noronha, 2016). Der hohe Koordinierungsbedarf mit Auftraggeber*innen betrifft primär Arbeitskräfte im Online-Freelancing. Wenn Auftraggeber*innen und Arbeitskräfte nun in unterschiedlichen Zeitzonen agieren, kann dieser Koordinationsbedarf zu unregelmäßigen Arbeitszeiten und Arbeit in der Nacht bzw. am Wochenende führen. Die Intensivierung schlägt sich auch in vermehrter Nacharbeit nieder (Shevchuk, Strebkov, & Davis, 2018; Wood et al., 2019). Die starke Fremdsteuerung der eigenen Arbeitszeit und die Notwendigkeit ständiger Erreichbarkeit wirken sich dementsprechend negativ auf Stress, Schlaf und Erholung aus (Anwar & Graham, 2021).

Sobald Microworker und Online-Freelancer auf Plattformen aktiv werden, erheben Plattformen automatisch eine Reihe unterschiedlicher Daten und Informationen. Das können Nutzungsdaten sein, die automatisch gespeichert und verarbeitet werden, aber auch Profilinformationen oder verschiedene, meist hoch standardisierte Überprüfungen von bspw. Sprachkenntnissen oder Programmierfähigkeiten über ‚Tests‘, die zur Einordnung der Kompetenzen dienen sollen (Schörpf et al., 2017). Während Auftraggeber*innen kompletten Einblick in die Profile der Arbeitskräfte haben, können die Arbeitskräfte selbst meist weder Informationen über Auftraggeber*innen noch von anderen Arbeitskräften auf der Onlineplattform einholen (Irani, 2015). Die gesammelten Daten werden dazu verwendet, Metriken über die Arbeitsweisen zu erstellen und entsprechend dieser Metriken dann (automatisiert) Ratings zu vergeben (Kellogg, Valentine, & Christin, 2020). Diese Ratings spielen für die zukünftige Auftragslage der Arbeitskräfte eine wichtige Rolle, denn sobald ein Rating unter einen Schwellenwert fällt, kann dies den Zugang zu Aufträgen erschweren oder gänzlich verhindern (Wood et al., 2019). Ratings werden dabei sowohl mittels Algorithmen, als auch durch die einseitige Bewertung durch Auftraggeber*innen erstellt und die Arbeitskräfte haben diesbezüglich weder Einblick, nach welchen Kriterien diese Algorithmen programmiert sind, noch wie Ratings zustande kommen (Choudary, 2018; Kellogg et al., 2020). Hinzu kommt,

dass Ratings mehr oder minder öffentlich einsehbar sind und im Internet lange abrufbar bleiben (Schörpf, 2018).

Die Arbeitsbedingungen in der Onlineplattformarbeit sind also problematisch hinsichtlich Bezahlung, Arbeitszeit, Kontinuität der Beschäftigung, intransparenten Bewertungsverfahren, Kommunikationsasymmetrien und/oder Datenschutz. Wie deutlich die nachteiligen Arbeitsbedingungen für einzelne Beschäftigte zu Tage treten und welche Ausgangspunkte das für die Interessenartikulation hat, ist immer auch vom jeweiligen Kontext abhängig, bspw. um welche Art von Onlineplattformarbeit es geht (Microwork oder Online-Freelancing) oder wo die Arbeitskräfte tätig sind (Hoch- oder Niedriglohnland). Spezifisch für Arbeit über Onlineplattformen insgesamt ist aber, dass die Beschäftigten unter den Bedingungen der Vereinzelung und Konkurrenz nicht oder nur erschwert gegen die nachteiligen Arbeitsbedingungen ankämpfen können.

2.2 Herausforderungen für die Interessenartikulation

Eine kollektive Artikulation und Vertretung der Interessen – die notwendig wäre, um Vereinzelung und Konkurrenz zu überwinden – steht mit der spezifischen technischen Gestaltung der Plattform, dem Mangel an Ansprechpartner*innen und v. a. der geografischen Verteilung der Beschäftigten selbst vor bedeutenden Herausforderungen. Der Aufbau der Plattformen und die strategische Nutzung von Arbeitskraft stellen in der virtuellen Plattformarbeit somit die potenzielle Interessenartikulation vor weitreichende Herausforderungen (Healy, Nicholson, & Pekarek, 2017).

Kommunikation findet auf Onlineplattformen meist über die bereitgestellten Chatsysteme statt und kann top-down durch die Plattform gesteuert werden (Heiland, 2019). Der Interaktionsspielraum zwischen Arbeitskräften und Auftraggeber*innen und zwischen den Arbeitskräften untereinander wird durch spezifisch gestaltete technische Systeme vorgegeben (Gerber, 2021). Über diese technischen Systeme (Webseiten oder Apps) kontrollieren, steuern und limitieren die Plattformen das Verhalten der Arbeitskräfte (ebd.), wodurch diese zu einem gewissen Verhalten auf der Plattform bewegt werden sollen. Kommunikation zwischen Arbeitskräften ist dabei in der Regel nicht vorgesehen (Choudary, 2018). Diese eingeschränkten Möglichkeiten zum Austausch zwischen den Arbeitskräften befördert die ohnehin stark ausgeprägte Konkurrenz auf den Plattformen zusätzlich (Anwar & Graham, 2021).

Eine weitere Hürde für die (kollektive) Artikulation von Interessen und die Handlungsfähigkeit von Arbeitskräften auf Onlineplattformen wird in der Fragmentierung des Arbeitsprozesses gesehen: Arbeitskräfte erbringen als ‚one-person microproviders‘ (Lehdonvirta et al., 2019, S. 567) in Microwork und Online-Freelancing ihre Leistung. Diese erfolgt oftmals alleine zuhause (Huws et al., 2017; Schörpf, 2018), sodass die Arbeitskräfte keinen oder kaum virtuellen oder physischen Kontakt zu anderen Arbeitskräften in ähnlichen Arbeitssituationen haben (Hoose & Haipeter, 2021). Die Gruppe der Arbeitskräfte in der Onlineplattformarbeit, auf die das bedingt zutrifft, sind jene etablierten Online-Freelancer, die selbst Aufträge auslagern und daher mit einer Reihe an potentiellen Subauftragnehmer*innen in Kontakt stehen (Wood et al., 2018). Für einen Großteil der Arbeitskräfte in der Onlineplattformarbeit sind aber Vereinzelung und das Fehlen physischer Kontaktmöglichkeiten mit anderen Arbeitskräften charakteristisch. Typischerweise ermöglicht aber gerade der physische Kontakt Erfahrungsräume zwischen Arbeitskräften, die die Basis für Interessenartiku-

lation sind (Morgan & Pulignano, 2020). Mit dem Fehlen des Betriebs als räumliche Einheit fehlt zudem ein zentraler Ort interessenpolitischer Auseinandersetzung (Greef et al., 2020).

Die Form der Betriebs- und Arbeitsorganisation beeinflusst die Möglichkeiten der Entwicklung von Solidarität und der Organisierung der Arbeitenden: So sind die Arbeitskräfte in Microwork einer digital-tayloristischen Organisation des Arbeitsprozesses unterworfen, die sich durch einen hohen Grad der Standardisierung, durch starke Fremdsteuerung und ausgeprägte hierarchische Kontrolle auszeichnet. Arbeitskräfte im Online-Freelancing sind demgegenüber in ihrer unmittelbaren Tätigkeit des Programmierens, des Übersetzens, der grafischen Gestaltung etc. relativ selbstorganisiert. Manche Online-Freelancer befinden sich zudem in einer ambivalenten Position, insofern sie selbst auch als Auftraggeber*innen auftreten. Beispielsweise berichten Wood et al. (2018) aus einer Umfrage bei Online-Freelancern aus dem globalen Süden, dass die Mehrheit der Befragten keine Gewerkschaft oder ähnliche Organisation der Arbeitenden gründen wollen würden, gleichzeitig aber ein Großteil dieser Befragten interessiert wäre, gemeinsam ihre Einkommenssituation zu verbessern. Das zeigt, dass klassische Formen des Zusammenschlusses für diese Gruppe in der Onlineplattformarbeit gegebenenfalls weniger attraktiv sind.

Auch bestehende institutionelle Arrangements werden durch Onlineplattformen herausgefordert (Healy et al., 2017; Keller, 2020). Es gibt keine Ansprechpartner*innen für potentielle Ansprüche und Forderungen wie in einem System traditioneller Arbeitsbeziehungen (Greef et al., 2020). Insbesondere die Dreiecksbeziehung zwischen Arbeitskräften, Plattform und Auftraggeber*innen (ähnlich der „triangularisierten Beschäftigung“ bei Helfen, 2014) unterscheidet sich von bilateralen Arbeitsverhältnissen, weil der konkrete Arbeitgeber nicht klar zu identifizieren ist (Helfen, Nicklich, & Sydow, 2016; Marchington, Grimshaw, Rubery, & Willmot, 2005; Risak & Prassl, 2016). Durch die meist zahlreichen Auftraggeber*innen wird es zusätzlich erschwert, klare Adressat*innen für die Artikulation und Durchsetzung von Interessen zu benennen (Wood et al., 2018). Zusätzlich zur formalen Selbstständigkeit und der fehlenden betrieblichen Ebene der Arbeitsbeziehungen, stellt sich das Fehlen von Verhandlungssubjekten auf sektoraler Ebene, weil keine Interessenorganisationen auf Seiten der Plattformunternehmen existieren (Keller, 2020).

Für eine kollektive Artikulation und Durchsetzung hinderlich ist zudem, dass Arbeit über Onlineplattformen häufig als Nebentätigkeit verrichtet wird. Pfeiffer und Kawalec (2020) zeigen aber, dass der Bedarf an Interessenartikulation für Arbeit auf Onlineplattformen auch dann besteht, wenn diese Arbeit nicht die Haupteinnahmequelle darstellt.

Insgesamt zeigen sich Herausforderungen für die Artikulation und Durchsetzung von Interessen in der Arbeit auf Onlineplattformen in mehrfacher Hinsicht: die fehlende betriebliche Einbindung bzw. die räumlich verteilte Beschäftigung und die technische Ausgestaltung der Webseite oder App bescheiden den Austausch unter den Arbeitskräften; durch die formale Selbstständigkeit werden der Status als Arbeitnehmer*in bzw. Arbeitgeber*in umgangen; das Dreiecksverhältnis und die zahlreichen Auftraggeber*innen verhindern eine klare Zuschreibung von Verantwortlichkeiten, was wiederum die Einbindung in institutionalisierte Arrangements erschwert; und schließlich wird der Bedarf für die gemeinsame Artikulation und Durchsetzung von Interessen durch die Einstufung als Nebenjob unterschätzt.

Ebenso wirkt sich die unterschiedliche Arbeitsgestaltung von Microwork und Online-Freelancing auf mögliche Formen kollektiver Interessenartikulation aus. Auch wenn diese beiden Formen der Onlineplattformarbeit manche Bedingungen teilen, unterscheiden sie sich gleichzeitig in den Tätigkeiten und den Anforderungen, die an die Arbeitskräfte gestellt

werden, sowie in den beruflichen Identitäten. Die Arbeitsabläufe in Microwork sind wesentlich standardisierter und kleinteiliger als im Online-Freelancing. In Analogie zum Akkordlohn wäre deshalb bei Microwork ein Mindestlohn (technisch) leichter umsetzbar. Im Online-Freelancing wiederum ist der Koordinationsbedarf mit Auftraggeber*innen höher, die Arbeitenden sind deshalb sichtbarer und von ihrer Online-Reputation abhängig. Online-Freelancer versuchen, sich neben dem Preis auch über die Gestaltung ihrer Profile, über Bewertungen oder ihre Auftragshistorie von ihren Konkurrent*innen zu unterscheiden. Das könnte die gemeinsame Artikulation von Interessen innerhalb des Online-Freelancing erschweren.

3 Interessenartikulation und -durchsetzung in transnationalen Arbeitsbeziehungen

Einige der Herausforderungen der Interessenartikulation und -durchsetzung bei Arbeit über Onlineplattformen bestehen in ähnlicher Form auch bei anderen transnationalen Arbeitsbeziehungen, wie sie aus globalen Wertschöpfungsnetzwerken bekannt sind (siehe dazu die anderen Beiträge in diesem Heft). Denn genau wie bei diesen geht es bei Arbeit über Onlineplattformen um geografisch verteilte Arbeit, die nicht der gleichen nationalen Gesetzgebung unterliegen muss und auch nationale Verhandlungssysteme überschreiten kann. Um Möglichkeiten der Interessenartikulation bei verteilter Arbeit über Onlineplattformen auszuloten, erscheint es daher als hilfreich, die transnationale Artikulation und Vertretung von Interessen in globalen Wertschöpfungsnetzwerken in den Blick zu nehmen. Schließlich stellt insbesondere die geografische Streuung der Wertschöpfung, oftmals verbunden mit einer Fragmentierung der Beschäftigung sowie dem Verlust gemeinsam geteilter Erfahrungs- und Kommunikationsräume, die Interessenartikulation von Arbeitskräften schon seit mehreren Jahrzehnten vor große Herausforderungen (Croucher & Cotton, 2009).

3.1 Interessenartikulation „von unten“ und „von oben“

Die Reaktion auf den Verlust geteilter Erfahrungs- und Kommunikationsräume von Beschäftigten in globalen Wertschöpfungsnetzwerken wird mit Blick auf die Arbeitsbeziehungen im Wesentlichen in zwei Formen unterteilt (vgl. Newsome, Taylor, Bair, & Rainnie, 2015). Einerseits bezieht man sich auf die Handlungsfähigkeit der Arbeitskräfte und analysiert insbesondere Proteste und lokale Mobilisierung, aber auch multiskalare Praktiken (Pernicka, Glassner, & Dittmar, 2016), die lokale Auseinandersetzung auf geografisch höhergelegte Ebenen hieven (Merk, 2009). Fairbrother, Lévesque und Hennebert (2013) zeigen beispielsweise, wie lokale und nationale Gewerkschaften in Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs) lokale Auseinandersetzungen auf die globale Bühne bringen. Ebenso dokumentiert Bronfenbrenner (2007) Beispiele, in denen Arbeitskräfte sich über nationale Grenzen hinweg organisieren und Allianzen mit NGOs und sozialen Bewegungen eingehen, um Handlungsmacht angesichts transnationaler Kapitalbewegungen zurückzuerlangen. Solch ein oppositionelles Handeln – also all jenes Handeln, das Arbeitskräfte in der konflikthaften Auseinandersetzung mit der Kapitaleseite einsetzen, um ihre Arbeits-

bedingungen aktiv zu verbessern – erfordert in transnationalen bzw. globalen Wertschöpfungsnetzwerken die Integration mehrerer räumlicher Bezüge in Form sogenannter multi-skalarer Praktiken. Merk (2009) beschreibt diese am Beispiel der Bekleidungsindustrie im globalen Süden. Der Autor macht deutlich, dass Arbeiter*innen im Rahmen von Solidaritätskampagnen die Artikulation ihrer Interessen auf geografisch höhere Ebenen hieven und dadurch in der Durchsetzung dieser Interessen handlungsmächtiger werden (siehe auch Lohmeyer et al., 2018).

Andererseits stellen Ansätze auf die Regulierung transnationaler Arbeitsbeziehungen ab (Pries, 2010). Beispielsweise legen globale Rahmenvereinbarungen, die zwischen globalen Gewerkschaftsbünden und transnationalen Unternehmen ausverhandelt werden, Mindeststandards für diese Unternehmen und ihr Wertschöpfungsnetzwerk fest, allerdings ohne dabei rechtlich verbindlich zu sein (Fichter et al., 2012; siehe auch Haipeter, Helfen, Kirsch, Rosenbohm, & Üyüç in diesem Heft). So schloss der globale Gewerkschaftsverband UNI Global Union mit drei transnationalen Sicherheitsdienstleistern in Indien eine globale Rahmenvereinbarung ab (UNI Global Union, 2013) und regulierte damit die Arbeitsbedingungen. Mit der „Flags of Convenience Campaign“ der International Transport Workers‘ Federation gelang es nach 60 Jahren, ein transnationales Abkommen in der internationalen Schifffahrt durchzusetzen (Lillie, 2005). Codes of Conduct stellen eine weitere Form transnationaler Regulierung dar, werden aber aufgrund ihrer Begrenztheit für die Interessenartikulation von Beschäftigten kritisiert (Egels-Zandén & Merk, 2014; Ford & Gillan, 2015). An diesen Beispielen zeigt sich, dass der geografischen Verteilung und der Transnationalisierung zum einen „von unten“ durch Proteste und Initiativen, zum anderen „von oben“ durch Verhandlung und Regulierung transnationaler Gewerkschaftsorganisationen begegnet werden kann.

3.2 Interessenartikulation in virtuellen Kommunikationsräumen

Für die Interessenartikulation von Arbeitenden auf Onlineplattformen werden virtuelle Kommunikationsräume genutzt. Vor allem soziale Medien ermöglichen Interaktionen zwischen räumlich verteilten Menschen und bieten sich dadurch als Infrastruktur für die Interessenartikulation an (Garrett, 2006). Durch virtuelle Kommunikationsräume können nicht nur geografische Distanzen überwunden, sondern auch die Öffentlichkeit niederschwelliger erreicht werden (Mattoni, 2017). Das erleichtert dezentrale Formen des politischen Handelns und folglich auch der Artikulation von Interessen (Kavada, 2016). Geelan und Hodder (2017) sehen in diesem Zusammenhang die Notwendigkeit zu klären, wie virtuelle Kommunikationsräume dafür genutzt werden, um Mobilisierungen auch im physischen Raum zu unterstützen und zu begleiten. Eine solche Unterstützung ist bei der ortsgebundenen Plattformarbeit, wie der Essenzustellung, möglich (Herr, Schörpf, & Flecker, im Erscheinen). Die Onlineplattformarbeit ist hingegen weitgehend ortsunabhängig, was eine Mobilisierung für Proteste vor Ort meist ausschließt. Die Auftragsvergabe über nationalstaatliche und kontinentale Grenzen hinweg kann eine Solidarisierung weiter erschweren.

Virtuelle Kommunikationskanäle werden als ein relevanter Bestandteil gesehen, damit Gewerkschaften ihre Handlungsfähigkeit ausbauen können (Murray, 2017). Sie bieten insbesondere die Möglichkeit, mit anderen Menschen unabhängig vom konkreten Ort in Dialog zu treten (Mattoni, 2017). Die Unterstützung von Dialogen unterscheidet solche virtuellen Kommunikationskanäle von früherer oder anderer Mediennutzung, wie beispielsweise Blogs,

bei denen Information nur von den Sender*innen zu den Empfänger*innen gingen. Carneiro und Costa (2020) zeigen in ihrer Analyse der Nutzung von Facebook durch Gewerkschaften, dass die untersuchten Gewerkschaften diese spezifischen Möglichkeiten zum Dialog aber nicht nutzten. Vielmehr wurde Facebook als Informationsplattform verwendet, nicht aber als virtueller Kommunikationsraum, über den man mit den Arbeitenden in Dialog treten könnte.

Interessenvertretung in der Onlineplattformarbeit wird allerdings nur teilweise von etablierten Akteur*innen übernommen, vielmehr werden Interessen in zahlreichen Fällen selbst organisiert, häufig über soziale Bewegungen. Im Gegensatz zu den meist gut organisierten Gewerkschaften fehlt ein koordinierter Modus zur Zielerreichung bei sozialen Bewegungen häufig (vgl. Ressourcenmobilisierungsansatz von McCarthy & Zald, 1977). Mit spezifischem Fokus auf politischen Aktivismus im virtuellen Raum sprechen Dolata und Schrape (2016) dahingehend von „non-organized collectives“, die den organisierten „collective actors“ gegenüberstehen. Zentrales Merkmal in der Unterscheidung ist, wie Ressourcen mobilisiert werden, die Art und Weise, wie Entscheidungen getroffen werden sowie welche Aktionsmöglichkeiten und Aktivitätsmuster gegeben sind (Dolata & Schrape, 2016). Schwächer organisierte Zusammenhänge agieren dementsprechend dezentraler in ihren Entscheidungs- und Handlungsprozessen und haben im Vergleich zu stärker organisierten kollektiven Akteur*innen kein klares Ziel vor Augen (Dolata & Schrape, 2016).

Gerade in Bereichen, in denen institutionalisierte Modi des Interessenausgleichs fehlen, sind virtuelle Räume ein notwendiges Handlungsfeld (Garrett, 2006). In der Arbeit auf Onlineplattformen fehlen diese klassischen Institutionen weitgehend (Keller, 2020) und bedürfen demnach virtueller Kommunikationsräume als mögliche Startpunkte institutionalisierter Arbeitsbeziehungen (Hoose & Haipeter, 2021). Die Nutzung virtueller Kommunikationsräume wird dabei als Ersatz der nicht bestehenden Gewerkschaften interpretiert (Mattoni, 2017). Zumindest bei ortsgebundener Plattformarbeit bildeten sich in den vergangenen Jahren zahlreiche gewerkschaftsähnliche Formationen, die über die bloße Nutzung virtueller Kommunikationsräume hinausgehen und zusätzlich zu Mobilisierungen für Treffen und Proteste im physischen Raum führen (Healy et al., 2017; Herr et al., im Erscheinen).

Für die Arbeit auf Onlineplattformen ist noch weitgehend offen, welche dezentralen oder institutionalisierten kollektiven Akteur*innen sich in der politischen Arena der Plattformarbeit etablieren und welche institutionellen Korridore sie entwickeln, auf deren Basis die Artikulation der Interessen von Arbeitskräften möglich wird (Müller-Jentsch, 2009). Die Frage ist folglich, wie sich diese dezentralen Formen derzeit entwickeln (Kavada, 2016), wie sich vorfindbare Praktiken aufeinander beziehen und wie diese virtuellen Gesprächs- und Erfahrungsräume neue Ansätze der Interessenartikulation in der Plattformarbeit beeinflussen. Das schließt an die allgemeinere Frage an, über welche Wege die Nutzung virtueller Kommunikationsräume in Interessenartikulation mündet, insbesondere welchen Einfluss informeller Informationsaustausch bei Akteur*innen in ähnlichen Situationen auf die Bildung politischer Handlungsfähigkeit hat (vgl. Earl & Garrett, 2017). Umgelegt auf die Onlineplattformarbeit ist zudem zu klären, inwiefern die Unterschiede zwischen Online-Freelancing und Microwork auch verschiedene Formen der Nutzung virtueller Kommunikationsräume bedingen.

4 Innovative Ansätze der Interessenartikulation in der Onlineplattformarbeit

Im Unterschied zu ortsbasierter Plattformarbeit, deren Leistungserbringung an einen konkreten Ort gebunden ist, sind die Arbeitsgestaltung der Onlineplattformarbeit virtuell und die Arbeitsorte meist geografisch weit gestreut. Arbeitskräfte können daher kaum außerhalb von virtuellen Kommunikationsräumen angesprochen und mobilisiert werden. Dennoch gehen Ansätze, wie Kampagnen (Abschnitt 4.2) und Regulierung (Abschnitt 4.3), über die Nutzung virtueller Kommunikationsräume hinaus.

Je nach Betätigungsfeld (Microwork oder Online-Freelancing) unterscheiden sich die Ansätze der Interessenartikulation. Die im Folgenden diskutierten Initiativen beziehen sich teilweise nur auf Microwork (z.B. Turkoption, Letter Campaign), teilweise umfassen sie beide Spielarten der Onlineplattformarbeit (z.B. faircrowd.work, Crowdsourcing Code of Conduct). Wir unterteilen diese Praktiken der Interessenartikulation in die Nutzung von Kommunikationsräumen, Kampagnen und Regulierung und heben dabei hervor, in welchem Bereich der Arbeit über Onlineplattformen die jeweiligen Praktiken angesiedelt sind.

4.1 Gegenseitige Unterstützung in virtuellen Kommunikationsräumen

Es gibt eine Vielzahl selbstorganisierter *Kommunikationsräume*, die von Arbeitskräften auf Onlineplattformen genutzt werden. Darunter fallen Foren wie ‚TurkerNation‘ oder ‚CloudMe-Baby‘, Kommentare unter Youtube-Tutorials oder in Reddit-Gruppen aber auch Facebookgruppen (Soriano & Cabañes, 2020; Wood et al., 2018). Facebookgruppen für Online-Freelancers beispielsweise können ausgerichtet sein auf konkrete Plattformen, auf eine bestimmte Arbeitstätigkeit, auf die Heimatregion von Arbeitskräften oder auf die Nationalität der (Haupt-) Auftraggeber*innen (Soriano & Cabañes, 2020). Der Austausch zwischen den Arbeitskräften kann dazu beitragen, Informationsasymmetrien zu überwinden, indem man die Arbeitsbedingungen anderer Arbeitskräfte kennenlernt. Im virtuellen Raum werden dabei die geografischen Distanzen zwischen den global verteilten und vereinzelt Plattformarbeitenden überbrückt (Anwar & Graham, 2020). Wood et al. (2018) beschreiben unterschiedliche Identitäten und folglich auch Ausgangsbedingungen für die Formulierung von Interessen, je nach Positionierungen der Arbeitskräfte im Arbeitsprozess. Das hat dementsprechend auch Auswirkungen darauf, auf welche Muster der Solidarität über den virtuellen Raum zurückgegriffen werden kann (Heckscher & McCarthy, 2014). Lehdonvirta (2016) argumentiert, dass virtuelle Kommunikationskanäle für Arbeitskräfte auf Microworkplattformen auch deshalb wichtig sind, weil sie Unterstützung in der Tätigkeit ermöglichen.

Der informelle Austausch über virtuelle Kanäle allein bedeutet aber noch keine gemeinsame Artikulation von Interessen, denn häufig tauschen sich die Arbeitskräfte über die Arbeit selbst und nicht über die Arbeitsbedingungen aus (Gerber, 2021). Gerber (2021) zeigt beispielsweise, dass virtuelle Kommunikationsräume von den Arbeitskräften vor allem dazu genutzt werden, einander bei den Arbeitstätigkeiten zu helfen. Oppositionelles Handeln entwickelte sich daraus aber nicht. Wood et al. (2018) weisen auf unterschiedliche Nutzungsweisen virtueller Kommunikationskanäle hin, die sich nach der Form der Onlineplattformarbeit (Online-Freelancing oder Microwork) unterscheiden: zur Darstellung des eigenen Profils, zum Aufbau vertrauensvoller Beziehungen und für die eigenen Auslage-

rungspraktiken nutzen Online-Freelancer verstärkt soziale Medien, auf denen sie mit Klarnamen erkennbar sind. Soziale Medien, wie Facebook, spielen aber auch bei der gegenseitigen Unterstützung von Arbeitskräften im Online-Freelancing eine große Rolle. Soriano und Cabañes (2020) beschreiben in ihrer Studie über Facebookgruppen philippinischer Online-Freelancer, die verschiedenen Wege, über die sich Online-Freelancer in diesen virtuellen Kommunikationsräumen unterstützen. Sie kommen dabei zu dem Schluss, dass sich die Online-Freelancer zwar bei der Bewältigung von Herausforderungen helfen, die grundlegenden Machtungleichheiten, die dahinterliegen, aber über diese virtuellen Kommunikationsräume nicht angegriffen werden (Soriano & Cabañes, 2020).

Die Arbeitsgestaltung in Microwork unterscheidet sich hingegen grundlegend von Online-Freelancing. Stark routinisierte, nicht-komplexe und schnell zu erledigende Aufträge erfordern keine fachliche Qualifikation und keine Zusammenarbeit zwischen den Arbeitskräften. Vielmehr ist hier der Informationsgewinn, beispielsweise über lukrativere Aufträge oder spezifische Auftraggeber*innen, im Vordergrund, für den sich die thematisch geordnete Struktur von Foren besser eignet, über die man konkrete Themen suchen kann (Wood et al., 2018).

4.2 Kampagnen zum Verändern

Kampagnen wie ‚Turkopticon‘ oder ‚Dynamo‘ sind gezielte politische Interventionen auf Microworkplattformen, welche die Interessenartikulation der Arbeitskräfte fördern sollen. Turkopticon (Irani & Silberman, 2013) ist eine Browsererweiterung für Arbeitskräfte auf der Plattform ‚Amazon Mechanical Turk‘ (AMT). Auf dieser Plattform werden Mikrotasks (Irani, 2015), wie das Digitalisieren von Rechnungen, Kategorisieren von Objekten und Beschlagworten von Produkten, erledigt. In die Architektur dieser Plattform ist aber ein Machtungleichgewicht eingebaut: Auftraggeber*innen können die Arbeitskräfte auf AMT bewerten, umgekehrt ist das aber nicht möglich. Turkopticon möchte diesem Machtungleichgewicht entgegenzutreten und schafft über die Erweiterung eine Infrastruktur, durch die Arbeitskräfte miteinander in Kontakt treten und zusätzlich Auftraggeber*innen bewerten können. Dabei ist die Durchsetzung der Interessen an fairem Lohn und an Informationssymmetrie durch Turkopticon abhängig davon, wie viele Menschen sich dieser Kampagne anschließen.

Mit der ‚Letter Campaign‘ an Jeff Bezos, dem CEO von Amazon und dementsprechend auch AMT, der größten Plattform für Microwork, wurde versucht, auf die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten auf Onlineplattformen aufmerksam zu machen, indem Arbeitskräfte in ihren Briefen an Bezos darüber berichten, welche Auswirkungen die Arbeitsbedingungen auf ihr Leben haben (Salehi et al., 2015). Im Rahmen dieser Kampagne wurde ein Forum eingerichtet, in dem die über 30 Teilnehmer*innen miteinander in Kontakt treten und ihre Briefentwürfe teilen, kommentieren und überarbeiten konnten. Panteli, Rapti und Scholarios (2020) zeigen, dass Arbeitskräfte auf AMT über die ‚Letter Campaign‘ persönliche Beziehungen zu anderen aufbauen konnten und sehen das als Ausgangspunkt für eine mögliche weitere politische Mobilisierung. Zudem zeigt sich, dass die Arbeitskräfte konkrete Ansprüche an ihre Arbeit stellen (Pfeiffer & Kawalec, 2020) und sogar bei Microwork Bindungen entwickeln, die über einen instrumentellen Zugang des Gelderwerbs hinausgehen.

Ein ähnliches Beispiel, insbesondere wenn es um das Wechselverhältnis verschiedener Ebenen der Interessenartikulation geht, bietet die Webseite faircrowd.work.de, welche die

Arbeitsbedingungen sowohl auf Microworkplattformen (z. B. AMT oder Crowdfunder), als auch Plattformen im Online-Freelancing (z. B. Jovoto oder Upwork) in den Blick nimmt. Auf dieser Seite können die Arbeitskräfte Onlineplattformen bewerten, vergleichbar mit Turkopticon, allerdings geht es nicht nur um die Bewertung einzelner Kund*innen, sondern um einen systematischen Blick auf die Arbeitsbedingungen auf der jeweiligen Plattform. Grundlage der Bewertung ist ein Fragebogen, der sieben Aspekte abdeckt (allgemeine Erfahrungen, Aufgaben, Entgelt, Kommunikation, Bewertungen, Technologie und Platz für generelle Anmerkungen) und sich an Menschen richtet, die auf Onlineplattformen arbeiten. Erreicht wurden die Arbeitskräfte auf den jeweiligen Plattformen, in dem die Fragebögen als Auftrag ausgeschrieben und nach Auftrags erledigung, d. h. nachdem der Fragebogen ausgefüllt wurde, bezahlt wurden. Initiiert von Interessenvertretungen von Arbeitnehmer*innen (Unionen in Schweden, Österreichischer Gewerkschaftsbund und Arbeiter*innenkammer Wien sowie der IG Metall in Deutschland) stellt diese Seite den ersten Versuch dar, Arbeitsbedingungen auf Onlineplattformen transparenter zu machen (Harmon & Silberman, 2019). An diese Kampagne waren keine Mobilisierungs- und Organisationsversuche von Arbeitskräften in der Onlineplattformarbeit geknüpft, jedoch bietet sich dadurch die Möglichkeit, die Öffentlichkeit und Politikgestalter*innen über das Thema Plattformarbeit zu informieren und dadurch eventuell Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und die Artikulation von Interessen voranzutreiben (Harmon & Silberman, 2019).

4.3 Regulierung durch Standards

In der Interessenartikulation und -vertretung auf Onlineplattformen wird auch auf eine übergreifende Regulierungslogik gebaut. Bereits angewendet wird der ‚Crowdsourcing Code of Conduct‘, in dem Grundsätze für die Gestaltung von Plattformarbeit festgelegt sind und zu deren Einhaltung sich die bisher neun unterzeichnenden Onlineplattformen in Deutschland verpflichten (Code of Conduct, 2017). Der Grundsatz *faire Bezahlung* legt beispielsweise auch fest, dass das Entgelt durch Auftraggeber*innen *rasch und ohne Verzögerungen* ausbezahlt ist. Ebenso nimmt der Grundsatz *klare Aufgabendefinition und angemessene Zeitplanung* die Fremdsteuerung der Arbeitszeit in den Blick. Dabei sind die Grundsätze für die Plattformunternehmen rechtlich nicht bindend und beruhen auf Freiwilligkeit (Keller, 2020). Beanstandungen, die über ein Onlineformular eingebracht werden können, werden durch eine Ombudsstelle geschlichtet. Diese Ombudsstelle setzt sich aus fünf Personen zusammen, mit einem ausgeglichenen Kräfteverhältnis zwischen Plattformen und Arbeitskräften (jeweils zwei Repräsentant*innen) sowie einer neutralen Person (Berg et al., 2018, S. 99).

Unter den unterzeichnenden Plattformen finden sich Plattformen für ortsgebundene als auch für ortsunabhängige Arbeit. „Streetspotr“ ist beispielsweise eine der unterzeichnenden ortsabhängigen Plattformunternehmen und vermittelt Tester*innen für den Einzelhandel. Im Bereich von Onlineplattformarbeit finden sich sowohl Unternehmen mit stark standardisierten und kleinteiligen Arbeitstätigkeiten, wie „Clickworker“ und „Crowdguru“, als auch solche im Bereich des Online-Freelancing, wie z. B. „textbroker“.

Ebenso einer Regulierungslogik unterliegt der Vorschlag von Silberman und Johnston (2020), die europäische Datenschutzgrundverordnung zu nutzen, um gegen Informations- und Machtasymmetrien vorzugehen, wie zum Beispiel die Intransparenz von Ratings, die fehlende Bezahlung von Aufträgen durch Auftraggeber*innen oder die fehlende Kommunikation

durch Auftraggeber*innen und/oder Plattformbetreiber*innen. Sie argumentieren die Nutzung der Datenschutzgrundverordnung zur Interessendurchsetzung damit, dass Ratings Teil der persönlichen Daten der Plattformarbeiter*innen darstellen und fordern deshalb, dass Onlineplattformen die Klassifizierungs- und Bewertungslogiken transparent machen müssen. Vor allem bei Microwork ist oft unklar, wie die erhobenen Metriken und Bewertungen zustande kommen und ab welchen Schwellenwerten sie negative Konsequenzen haben, wie beispielsweise einen eingeschränkten Zugang zu zukünftigen Aufträgen (Bergvall-Kåreborn & Howcroft, 2014). Im Online-Freelancing wiederum ist das Rating komplexer und basiert v. a. auf den Bewertungen, die Auftraggeber*innen mit Projektabschluss vergeben (Wood et al., 2018).

5 Diskussion und Schlussfolgerungen

Die hier dargestellten Praktiken der Interessenartikulation sind Ansätze, die Interessen von Arbeitskräften auf Onlineplattformen zu formen, zu vereinheitlichen und zum Ausdruck zu bringen und nehmen dabei in unterschiedlicher Gewichtung auf nachteilige Arbeitsbedingungen Bezug. Sie schaffen Räume des kollektiven Miteinanders und wirken so der Fragmentierung der Beschäftigung in der Onlineplattformarbeit entgegen. Zudem sind sie teilweise mit etablierten Kollektivakteur*innen, wie Gewerkschaften, verzahnt und können so eine institutionelle Einbettung vorbereiten.

Mit Bezug auf die geografische Streuung der Wertschöpfung und den damit tendenziell verknüpften Verlust gemeinsamer Erfahrungs- und Kommunikationsräume identifizierten wir zwei allgemeine Gruppen von Praktiken der Interessenartikulation (vgl. Newsome et al., 2015): Zum einen finden wir Praktiken, die die dezentrale Handlungsfähigkeit von Arbeitskräften nutzen, um Arbeitsbedingungen zu verbessern (Bronfenbrenner, 2007; Fairbrother et al., 2013; Merk, 2009). Zum anderen etablierten sich Praktiken, die „von oben“ regulierend auf Arbeitsverhältnisse einwirken (Pries, 2010), vor allem über das Setzen globaler Rahmenvereinbarungen (Fichter et al., 2012). Die Onlineplattformarbeit intensiviert nun aber manche der Herausforderungen für die bisherige Interessenvertretung: Sowohl die räumliche Fragmentierung (Lehdonvirta et al., 2019) als auch die institutionelle Entbettung (Keller, 2020) wird in der Onlineplattformarbeit auf die Spitze getrieben.

Virtuelle Kommunikationsräume sind für die Interessenartikulation relevant, insofern sie Praktiken *ermöglichen* und durch solche Praktiken Interessen *aggregiert* werden. Virtuelle Kommunikationsräume ermöglichen nicht zuletzt Kampagnen und bieten für diese eine Infrastruktur, wie die Beispiele von Turkopticon und der Letter Campaign zeigten. In beiden Fällen sind virtuelle Kommunikationsräume relevant, um die Kampagnen mit Leben zu füllen. Turkopticon als konkretes Angebot, das über virtuelle Kommunikationsräume beworben wird, ist durch seinen konkreten Nutzen für die Arbeitskräfte in der Onlineplattformarbeit attraktiv. Ebenso setzt die „Letter Campaign“ bewusst virtuelle Kommunikationsräume als Teil ihrer Strategie ein. Durch den gegenseitigen Austausch der beteiligten Arbeitskräfte entstehen zudem Gesprächs- und Erfahrungszusammenhänge, welche die gegebene räumliche Verteilung überschreiten. Virtuelle Kommunikationsräume würden aber auch eine Ressource darstellen, um Bewertungen von Plattformen zu diskutieren oder zusätzliche Bewer-

tungen einzuholen. Ebenso könnten virtuelle Kommunikationsräume für Praktiken der Regulierung, wie wir am Beispiel des Crowdsourcing Code of Conduct diskutierten, eine Rolle spielen. Arbeitskräfte, die auf den unterzeichnenden Plattformen arbeiten, könnten dadurch unmittelbar angesprochen werden, um die Stärke dieser Vereinbarung auch unabhängig vom Ombudsbüro aufrechtzuerhalten.

Die Nutzung virtueller Kommunikationsräume unterscheidet sich zwischen Microwork und Online-Freelancing: Initiativen von unten setzen bei Microwork verstärkt auf Foren und anonyme virtuelle Kommunikation, während bei Online-Freelancing die Kommunikation über soziale Medien und der Austausch über Arbeitsinhalte im Vordergrund stehen. Bei Kampagnen im Microwork, wie etwa ‚Turkopticon‘, wird technisch genützt, dass die Arbeitskräfte über dieselbe Plattform arbeiten (AMT). Die Regulierung über Standards richtet sich gleichermaßen an Microworkplattformen und Plattformen für Online-Freelancer.

Hoose und Haipeter (2021) argumentieren, dass die räumliche Verteilung von Arbeitskräften in der Onlineplattformarbeit Initiativen von unten entgegensteht. Andererseits gibt es schon einzelne Initiativen von unten, auch wenn diese nicht primär darauf ausgerichtet sind, Interessen zu artikulieren. Zwar bringen Plattformen offensichtlich eine neuartige Konfiguration des Kapital-Arbeit-Nexus hervor: sie treiben die räumliche Fragmentierung der Beschäftigung auf die Spitze (Herr et al., im Erscheinen), vereinzeln diese als individuelle Dienstleister*innen (Lehdonvirta et al., 2019) und sehen keine Möglichkeiten des Austausches unter Arbeitskräften vor (Choudary, 2018). Trotzdem sehen wir dabei kein stringentes Ableitungsverhältnis aus der räumlichen Positionierung und dem potentiellen Interessenhandeln, vielmehr sind Arbeitskräfte in der Onlineplattformarbeit sehr wohl befähigt, Räume zu entwickeln und diese entlang der eigenen Ansprüche zu gestalten (Herod, 1997). Carswell und De Neve (2013) betonen, dass in der Debatte um Interessenartikulation zu oft der Fokus auf oppositionellem Handeln gerichtet ist, während die alltäglichen Hilfestellungen, mit denen sich Arbeitskräfte kooperativ weiterhelfen, aus dem Blickpunkt der Analyse fallen. Diese alltäglichen Hilfestellungen sind Akte, die Vorbedingungen für eine Interessenartikulation darstellen können, wie wir an den Beispielen zeigten. Gerade weil die Voraussetzungen für industrielle Spielarten der Solidarität (Heckscher & McCarthy, 2014) in diesen Arbeitssettings fehlen, muss an anderen, oftmals horizontalen Interaktionen angeknüpft werden.

Eine zentrale Frage in Bezug auf Interessenartikulation ist, wie überhaupt aus lose organisierten Gruppierungen (potentielle) Kollektivakteur*innen werden (Dolata & Schrape, 2016; Earl & Garrett, 2017; McCarthy & Zald, 1977). Etablierte Kollektivakteur*innen, wie Gewerkschaften und Arbeiterkammern, können dabei eine bedeutende Rolle spielen, indem sie Ressourcen zu Verfügung stellen (Aleks et al., 2020) und der Interessenartikulation eine klare Form geben (McCarthy & Zald, 1977). Gleichzeitig stellt sich dabei die schon früher theoretisierte Frage (Offe & Wiesenhal, 1980), welcher Autonomiespielraum neueren Formen der Interessenartikulation gegeben wird. Die Regulierung von Onlineplattformarbeit durch den Crowdsourcing Code of Conduct ist beispielsweise der Initiative der deutschen IG Metall geschuldet und spiegelt Regulierungsbestrebungen in global verteilten Arbeitsprozessen wider (Pries, 2010). Im selben Atemzug muss aber festgehalten werden, dass Codes of Conduct in ihrer bisherigen Anwendung zu keiner oder lediglich geringen Stärkung gewerkschaftlicher Handlungsmacht geführt haben (Egels-Zandén & Merk, 2014). Die Webseite *faicrowd.work.de*, ebenso ein Projekt von Gewerkschaften, suchte für ihre Kampagne den Zugang zu Arbeitskräften (Harmon & Silberman, 2019) und spiegelt dadurch Versuche transnationaler Gewerkschaftsarbeit wider (Bronfenbrenner, 2007). Für die ortsgebundene

Plattformarbeit wurde bereits auf die gewerkschaftsähnlichen Zusammenschlüsse hingewiesen (Healy et al., 2017). Blickt man auf das (potenzielle) Wechselspiel zwischen virtuellen Kommunikationskanälen und den Praktiken der Interessenartikulation, deutet sich ein solches auch für Onlineplattformarbeit an. Das hybride Miteinander aus dezentralisierten Formen der gegenseitigen Hilfe und Information über virtuelle Kommunikationskanäle (Kavada, 2016) in Kombination mit der strategisch-gezielten Ausrichtung auf die Verbesserung von Arbeitsbedingungen durch die Aggregation von Interessen, wie es sich in den verschiedenen Initiativen jetzt schon andeutet, könnte in Zukunft durchaus auch durch Gewerkschaften weiter vorangetrieben werden (Garrett 2006; Murray 2017).

Der explizite Blick auf Onlineplattformen erlaubte uns in diesem Beitrag, die Diskussion über Interessenartikulation und -durchsetzung zu fokussieren. Dies ist notwendig, denn Plattformarbeit ist nicht gleich Plattformarbeit: während ortsgebundene Plattformarbeit spezifische Korridore der Interessenartikulation möglich macht (Johnston, 2020), kann aus Erkenntnissen dazu nicht abgeleitet werden, dass dieselben Korridore für Onlineplattformarbeit offenstehen. Beispielsweise gibt es Betriebsratskörperschaften in manchen Betrieben der plattformbasierten Essenzustellung; aber auch nur deshalb, weil es in diesen Betrieben eben auch Dienstverhältnisse gibt, auf deren Basis Betriebsratskörperschaften gegründet werden können. Das weitgehende Fehlen von Dienstverhältnissen ist jedoch die Norm in der Onlineplattformarbeit und damit auch dieser Korridor der Interessenartikulation versperrt. Zudem zeigt die Forschung zu ortsgebundener Plattformarbeit insbesondere der Essenzustellung, dass Arbeitskräfte die räumliche Verteilung leichter überbrücken können. Sei es, weil man sich an den Uniformen erkennt oder in denselben Wartezeiten auf neue Aufträge wartet. Sichtbarkeit als Grundlage für kollektive Interessenartikulation ist hier leichter zu realisieren als in der Onlineplattformarbeit (Vandaele, im Erscheinen; Herr et al., im Erscheinen).

Wir stellten in diesem Beitrag die zwei Spielarten von Onlineplattformarbeit einander gegenüber. Auf der einen Seite den standardisierten und homogeneren Bereich des Microwork; auf der anderen Seite die heterogenere Arbeitslandschaft des Online-Freelancing. Wood et al. (2018) verweisen in diesem Zusammenhang auf die unterschiedlichen beruflichen Identitäten, die aus den entsprechenden Arbeitsprozessen resultieren. Hierbei legen sie besonderes Augenmerk auf die beruflichen Identitäten von Online-Freelancer, die sich als Selbstständige identifizieren und für an klassische Arbeitnehmer*innen gerichtete Angebote weniger zugänglich wären.

Abgesehen von der unterschiedlichen Nutzung virtueller Kommunikationsräume dieser beiden Gruppen in der Onlineplattformarbeit zeigt sich, dass konkrete Angebote der Interessenartikulation auch die verschiedenen beruflichen Identitäten im Blick haben müssen.

Auch bei der Regulierung von Arbeit „von oben“ und bei Versuchen der Organisierung der Arbeitenden zeigt sich ein Unterschied zwischen Arbeitskräften in Microwork und Online-Freelancing. Die charakteristischen Arbeitstätigkeiten im Bereich des Microworks sind standardisiert und sehr kleinteilig, ähnlich der Akkordarbeit. Durch die relativ vereinheitlichten Leistungsbedingungen sind diese Arbeitstätigkeiten leichter einer Regulierung zugänglich und Regulierungen leichter technisch umsetzbar, beispielsweise über die Festlegung eines Mindestentgelt pro Sekunde. Hier braucht es mutige Schritte, den Arbeitnehmer*innenstatus durchzusetzen und die Plattformen zum Thema Leistungsbedingungen an den Verhandlungstisch zu bringen.

Im Gegensatz dazu ist der Bereich des Online-Freelancing diverser, die Vielzahl unterschiedlicher Projekte und Hintergründe der Arbeitskräfte stellen Hindernisse für vereinheitlichende Regulierungen dar. Hier könnten aber die Identitäten von Berufsgruppen wie Übersetzer*innen, IT-Entwickler*innen oder Grafikdesigner*innen ein Ansatzpunkt für die Organisierung sein (Heckscher & McCarthy, 2014). Überall dort, wo es sich bei den Plattformen nicht tatsächlich um Marktplätze für Selbstständige handelt, kann die Überwindung der Scheinselbständigkeit ein solcher Ansatzpunkt sein.

Literatur

- Aleks, R., Maffie, M. D., & Saksida, T. (2020). The role of collective bargaining in a digitized workplace. In D. Pohler (Hrsg.), *Reimagining the governance of work and employment* (S. 85–111). Ithaca: Cornell University Press.
- Anwar, M. A., & Graham, M. (2020). Hidden transcripts of the gig economy: Labour agency and the new art of resistance among African gig workers. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 52(7), 1269–1291. <https://doi.org/10.1177/0308518x19894584>
- Anwar, M. A., & Graham, M. (2021). Between a rock and a hard place: Freedom, flexibility, precarity and vulnerability in the gig economy in Africa. *Competition & Change*, 25(2), 237–258. <https://doi.org/10.1177/1024529420914473>
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. Genf: International Labour Organization.
- Bergvall-Kärebom, B., & Howcroft, D. (2014). Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour. *New Technology, Work and Employment*, 29(3), 213–223. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12038>
- Bronfenbrenner, K. (Hrsg.) (2007). *Global unions. Challenging transnational capital through cross-border campaigns*. Ithaca: Cornell University Press. <https://doi.org/10.7591/9780801461545>
- Carneiro, B., & Costa, H. A. (2020). Digital unionism as a renewal strategy? Social media use by trade union confederations. *Journal of Industrial Relations*. <https://doi.org/10.1177/0022185620979337>
- Carswell, G., & De Neve, G. (2013). Labouring for global markets: Conceptualising labour agency in global production networks. *Geoforum*, 44, 62–70. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2012.06.008>
- Choudary, S. P. (2018). *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being*. Genf: International Labour Organization.
- Code of Conduct. (2017). Ground rules for paid crowdsourcing/crowdworking. Abgerufen von <http://crowdsourcing-code.com>
- Corporaal, G. F., & Lehdonvirta, V. (2017). *Platform sourcing: How fortune 500 firms are adopting online freelancing platforms*. Oxford: Oxford Internet Institute.
- Croucher, R., & Cotton, E. (2009). *Global unions, global business*. London: Middlesex University Press.
- D’Cruz, P., & Noronha, E. (2016). Positives outweighing negatives: The experiences of Indian crowdsourced workers. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 10(1), 44–63. <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.10.1.0044>
- de Stefano, V., & Wouters, M. (im Erscheinen). Embedding platforms in contemporary labour law. In J. Drahokoupil, & K. Vandaele (Hrsg.), *Modern guide to labour and the platform economy*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Dicken, P. (1998). *Global shift: Transforming the world economy*. New York, NY: Guilford Press.
- Dolata, U., & Schrape, J.-F. (2016). Masses, crowds, communities, movements: Collective action in the internet age. *Social Movement Studies*, 15(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/14742837.2015.1055722>

- Earl, J., & Garrett, R. K. (2017). The new information frontier: Toward a more nuanced view of social movement communication. *Social Movement Studies*, 16(4), 479–493. <https://doi.org/10.1080/14742837.2016.1192028>
- Egels-Zandén, N., & Merk, J. (2014). Private regulation and trade union rights: Why codes of conduct have limited impact on trade union rights. *Journal of Business Ethics*, 123(3), 461–473. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1840-x>
- Fairbrother, P., Lévesque, C., & Hennebert, M.-A. (Hrsg.) (2013). *Transnational trade unionism: Building union power*. New York: Routledge.
- Fichter, M., Sydow, J., Helfen, M., Arruda, L., Agtas, Ö. B., Gartenberg, I., McCallum, J. K., Sayim, K. Z., & Stevis, D. (2012). *Arbeitsbeziehungen globalisieren: Mit Rahmenabkommen auf Kurs gebracht?* Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2292894>
- Flecker, J., & Herr, B. (2019). Microwork. In G. Ritzer, & C. Rojek (Hrsg.), *The Blackwell encyclopedia of sociology* (S. 1–3). Hoboken: John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781405165518.wbeos1432>
- Ford, M., & Gillan, M. (2015). The global union federations in international industrial relations: A critical review. *Journal of Industrial Relations*, 57(3), 456–475. <https://doi.org/10.1177/0022185615574271>
- Garrett, R. K. (2006). Protest in an information society: A review of literature on social movements and new ICTs. *Information, Communication & Society*, 9(2), 202–224. <https://doi.org/10.1080/13691180600630773>
- Geelan, T., & Hodder, A. (2017). Enhancing transnational labour solidarity: The unfulfilled promise of the internet and social media: Enhancing transnational labour solidarity. *Industrial Relations Journal*, 48(4), 345–364. <https://doi.org/10.1111/irj.12190>
- Gerber, C. (2021). Community building on crowdwork platforms: Autonomy and control of online workers? *Competition & Change*, 25(2), 190–211. <https://doi.org/10.1177/1024529420914472>
- Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 135–162. <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- Greef, S., Schroeder, W., & Sperling, H. J. (2020). Plattformökonomie und Crowdworking als Herausforderungen für das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen. *Industrielle Beziehungen*, 27(2), 205–226. <https://doi.org/10.3224/indbez.v27i2.06>
- Harmon, E., & Silberman, M. S. (2019). Rating working conditions on digital labor platforms. *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)*, 27(3–6), 1275–1324. <https://doi.org/10.1007/s10606-018-9313-5>
- Healy, J., Nicholson, D., & Pekarek, A. (2017). Should we take the gig economy seriously? *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 27(3), 232–248. <https://doi.org/10.1080/10301763.2017.1377048>
- Heckscher, C., & McCarthy, J. (2014). Transient solidarities: Commitment and collective action in post-industrial societies: Transient solidarities. *British Journal of Industrial Relations*, 52(4), 627–657. <https://doi.org/10.1111/bjir.12084>
- Heiland, H. (2019). Reversed solutionism. The two-sided control of crowdwork. *Partecipazione e Conflitto*, 12(3), 640–664. <https://doi.org/10.1285/i20356609v12i3p640>
- Helfen, M. (2014). Netzwerkförmige Tertialisierung und triangularisierte Beschäftigung: Braucht es eine interorganisationale Personalpolitik? In J. Sydow, D. Sadowski, & P. Conrad (Hrsg.), *Arbeit – eine Neubestimmung*. Managementforschung, Vol. 24 (S. 171–206). Wiesbaden: Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-06274-3_6
- Helfen, M., Nicklich, M., & Sydow, J. (2016). Interorganisationale Netzwerke und tarifpolitische Fragmentierung: Hebt Mehr-Arbeitgeber-Beschäftigung die Tarifeinheit aus den Angeln? *Industrielle Beziehungen*, 23(3), 280–308. <https://doi.org/10.1688/IndB-2016-03-Helfen>

- Herod, A. (1997). From a geography of labour to a labour geography: Labor's spatial fix and the geography of capitalism. *Antipode*, 29(1), 1–31. <https://doi.org/10.1111/1467-8330.00033>
- Herr, B. (2018). *Ausgeliefert. Fahrräder, Apps und die neue Art der Essenzstellung*. Wien: ÖGB Verlag.
- Herr, B., Schörpf, P., & Flecker, J. (im Erscheinen). How place and space matter to union organizing among platform labour. In J. Drahokoupil, & K. Vandaele (Hrsg.), *Modern guide to labour and the platform economy*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Hoose, F., & Haipeter, T. (2021). Individualisierte Plattformarbeit und kollektive Interessenartikulation. In T. Haipeter, F. Hoose, & S. Rosenbohm (Hrsg.), *Arbeitspolitik in digitalen Zeiten. Entwicklungslinien einer nachhaltigen Regulierung und Gestaltung von Arbeit* (S. 143–178). Baden-Baden: Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783748923046-143>
- Howcroft, D., & Bergvall-Kårebom, B. (2019). A Typology of Crowdfork Platforms. *Work, Employment and Society*, 33(1), 21–38. <https://doi.org/10.1177/0950017018760136>
- Huws, U. (2003). *The making of a cybertariat: Virtual work in a real world*. New York: Monthly Review Press.
- Huws, U., Spencer, N., Syrdal, D., & Dag, H. (2017). *Work in the European gig economy: Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*. FEPS, UniGlobal and University of Hertfordshire.
- Irani, L. (2015). Difference and dependence among digital workers: The case of Amazon Mechanical Turk. *South Atlantic Quarterly*, 114(1), 225–234. <https://doi.org/10.1215/00382876-2831665>
- Irani, L. C., & Silberman, M. (2013). Turkothon: Interrupting worker invisibility in Amazon Mechanical Turk. Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems, 611–620. <https://doi.org/10.1145/2470654.2470742>
- Kässi, O., & Lehdonvirta, V. (2018). Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. *Technological Forecasting and Social Change*, 137, 241–248. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.056>
- Kavada, A. (2016). Social movements and political agency in the digital age: A communication approach. *Media and Communication*, 4(4), 8–12. <https://doi.org/10.17645/mac.v4i4.691>
- Keller, B. (2020). Interest representation and industrial relations in the age of digitalization – An outline. *Industrielle Beziehungen*, 27(3), 255–285. <https://doi.org/10.3224/indbez.v27i3.02>
- Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*, 14(1), 366–410. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>
- Kirchner, S. (2019). Arbeiten in der Plattformökonomie: Grundlagen und Grenzen von „Cloudwork“ und „Gigwork“. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 71 (1), 3–25. <https://doi.org/10.1007/s11577-019-00587-w>
- Lehdonvirta, V. (2018). Flexibility in the gig economy: Managing time on three online piecework platforms. *New Technology, Work and Employment*, 33(1), 13–29. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12102>
- Lehdonvirta, V., Barnard, H., & Kässi, O. (2016). „Not a lot of people know where it is“: Liabilities of origin in online contract work. Presented at the SASE Annual Conference 2016, Berkeley.
- Lehdonvirta, V., Kässi, O., Hjorth, I., Barnard, H., & Graham, M. (2019). The global platform economy: A new offshoring institution enabling emerging-economy microproviders. *Journal of Management*, 45 (2), 567–599. <https://doi.org/10.1177/0149206318786781>
- Lillie, N. (2005). Union networks and global unionism in maritime shipping. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 60 (1), 88–111.
- Lohmeyer, N., Schüßler, E., & Helfen, M. (2018). Can solidarity be organized „from below“ in global supply chains? The case of ExChains. *Industrielle Beziehungen*, 25(4), 400–424. <https://doi.org/10.3224/indbez.v25i4.02>

- Lohmeyer, N., & Sydow, J. (2021). Interessenvertretung in globalen Wertschöpfungsnetzwerken – Theoretische Perspektiven und empirische Befunde. *Industrielle Beziehungen*, 28(2), S. 103–119. <https://doi.org/10.3224/indbez.v28i2.01>
- Marchington, M., Grimshaw, D., Rubery, J., & Willmot, H. (Hrsg.) (2005). *Fragmenting work. Blurring organizational boundaries and disordering hierarchies*. Oxford: Oxford University Press.
- Mattoni, A. (2017). A situated understanding of digital technologies in social movements. Media ecology and media practice approaches. *Social Movement Studies*, 16(4), 494–505. <https://doi.org/10.1080/14742837.2017.1311250>
- McCarthy, J. D., & Zald, M. N. (1977). Resource mobilization and social movements: A partial theory. *American Journal of Sociology*, 82(6), 1212–1241.
- Merk, J. (2009). Jumping scale and bridging space in the era of corporate social responsibility: Cross-border labour struggles in the global garment industry. *Third World Quarterly*, 30(3), 599–615. <https://doi.org/10.1080/01436590902742354>
- Morgan, G., & Pulignano, V. (2020). Solidarity at work: Concepts, levels and challenges. *Work, Employment & Society*, 34 (1), 18–34. <https://doi.org/10.1177/0950017019866626>
- Mückenberger, U. (2017). *Der Arbeitnehmerbegriff – Aus arbeitspolitischer Perspektive*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Müller-Jentsch, W. (2009). Theorien industrieller Beziehungen. In (ders.), *Arbeit und Bürgerstatus. Studien zur sozialen und industriellen Demokratie* (S. 239–283). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Murray, G. (2017). Union renewal: What can we learn from three decades of research? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(1), 9–29. <https://doi.org/10.1177/1024258916681723>
- Newsome, K., Taylor, P., Bair, J., & Rainnie, A. (Hrsg.). (2015). *Putting labour in its place. Labour process analysis and global value chains*. London: Palgrave Macmillan.
- Offe, C., & Wessenthal, H. (1980). Two logics of collective action: Theoretical notes on social class and organizational form. *Political Power and Social Theory*, 1(1), 67–115.
- Online Labour Index (2021). Online Labour Index. Abgerufen von <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>
- Panteli, N., Rapti, A., & Scholarios, D. (2020). ‘If he just knew who we were’: Microworkers’ emerging bonds of attachment in a fragmented employment relationship. *Work, Employment and Society*, 34 (3), 476–494. <https://doi.org/10.1177/0950017019897872>
- Pernicka, S., Glassner, V., & Dittmar, N. (2016). Institutionelle Arbeit am Konflikt – ein Beitrag zur Transnationalisierung der Arbeitsbeziehungen? *Berliner Journal für Soziologie*, 26 (1), 85–108. <https://doi.org/10.1007/s11609-016-0306-2>
- Pfeiffer, S., & Kawalec, S. (2020). Justice expectations in crowd and platform-mediated work. *Economic and Labour Relations Review*, 31(4), 483–501. <https://doi.org/10.1177/1035304620959750>
- Prassl, J., & Risak, M. (2016). Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 619–651.
- Pries, L. (2010). *Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91956-0>
- Rani, U., & Furrer, M. (2021). Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic management of work and workers. *Competition & Change*, 25(2), 212–236. <https://doi.org/10.1177/1024529420905187>
- Risak, M. (2018). *Fair working conditions for platform workers: Possible regulatory approaches at the EU level*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Rosenblat, A. (2018). *Uberland*. Oakland: University of California Press.
- Salehi, N., Irani, L. C., Bernstein, M. S., Alkhatib, A., Ogbe, E., Milland, K., & Clickhappier. (2015). We are Dynamo: Overcoming stalling and friction in collective action for crowd workers. *Proceedings*

- of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems*, 1621–1630. <https://doi.org/10.1145/2702123.2702508>
- Schmidt, F. A. (2016). *Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie – Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Schörpf, P. (2018). CrowdworkerInnen – das neue Prekariat? In BEIGEWUM (Hrsg.), *Umkämpfte Technologien – Arbeit im digitalen Wandel* (S. 120–131). Hamburg: VSA.
- Schörpf, P., Flecker, J., Schönauer, A., & Eichmann, H. (2017). Triangular love–hate: Management and control in creative crowdworking. *New Technology, Work and Employment*, 32(1), 43–58. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12080>
- Shevchuk, A., Strebkov, D., & Davis, S. N. (2019). The autonomy paradox: How night work undermines subjective well-being of internet-based freelancers. *ILR Review*, 72(1), 75–100. <https://doi.org/10.1177/0019793918767114>
- Silberman, M. S., & Johnston, H. (2020). *Using GDPR to improve legal clarity and working conditions on digital labour platforms* (Working Paper 2020.05). Brüssel: European Trade Union Institute.
- Soriano, C. R. R., & Cabañes, J. V. A. (2020). Entrepreneurial solidarities: Social media collectives and Filipino digital platform workers. *Social Media + Society*, 6(2), 1–11. <https://doi.org/10.1177/2056305120926484>
- Ticona, J., & Mateescu, A. (2018). Trusted strangers: Carework platforms’ cultural entrepreneurship in the on-demand economy. *New Media & Society*, 20(11), 4384–4404. <https://doi.org/10.1177/1461444818773727>
- Todoli-Signes, A. (2017). The ‘gig economy’: Employee, self-employed or the need for a special employment regulation? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 193–205. <https://doi.org/10.1177/1024258917701381>
- Tubaro, P., & Casilli, A. A. (2019). Micro-work, artificial intelligence and the automotive industry. *Journal of Industrial and Business Economics*, 46(3), 333–345. <https://doi.org/10.1007/s40812-019-00121-1>
- UNI Global Union. (2013). Private security guards organising in India. Abgerufen von <https://www.unionglobalunion.org/de/node/23099>
- Vandaele, K. (im Erscheinen). Collective resistance and organizational creativity amongst Europe’s platform workers: A new power in the labour movement? In J. Haidar, & M. Keune (Hrsg.), *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Edward Elgar/ILO.
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56–75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>
- Wood, A. J., Lehdonvirta, V., & Graham, M. (2018). Workers of the internet unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries. *New Technology, Work and Employment*, 33(2), 95–112. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12112>

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub

universitäts
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.3224/indbez.v28i2.04

URN: urn:nbn:de:hbz:465-20240318-100832-1



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.