

Sei deine eigene Chefin!?

Selbstbestimmung versus Fremdbestimmung in digitalen Plattformunternehmen

Datafizierungspraktiken als Grundlage der Kultur der Digitalität

Du suchst einen Job, bei dem du deine eigene Chefin sein kannst!? So oder so ähnlich werben diverse Plattformunternehmen um Personen, die ihre Dienste auf ihren Plattformen anbieten, um ihr Angebot stetig erweitern bzw. halten zu können. Diese Art des Marketings manifestiert sich auch in der öffentlichen Selbstdarstellung digitaler Plattformunternehmen. Häufig verwendete Narrative rekurrieren auf die Zugehörigkeit zu einer technologischen und/oder nachhaltigen Avantgarde¹, die eine Veränderung der sozialen Wirklichkeit durch Technik und Innovation schaffe², gleichzeitig auf individueller Ebene ein selbstbestimmtes und autonomes Arbeiten erlaube. Je nach Art der Plattform können diese Narrative als Strategie zur Verschlei-

- 1 Plattformunternehmen nehmen hier einerseits Bezug auf die digitale Arbeitsweise mittels des eigenen Smartphones oder Computers, andererseits – im Fall von ortsbasierter Plattformarbeit – auf die Nachhaltigkeit, die etwa durch das Ausliefern mit dem Fahrrad bzw. dem Wegfall von Pendelwegen ein wesentliches Charakteristikum der digitalen Plattformökonomie darstellen würde.
- 2 Vgl. Juliet Schor: Does the Sharing Economy Increase Inequality within the Eighty Percent?: Findings from a Qualitative Study of Platform Providers. In: Cambridge Journal of Regions, Economy and Society 10(2), 2015, S. 263–279; Nora Stampfl: Arbeiten in der Sharing Economy: Die ‚Uberisierung‘ der Arbeitswelt? In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 85(3), 2016, S. 37–49; Jasmin Schreyer: Das Phänomen Sharing Economy am Beispiel des Foodsektors. Düsseldorf 2019.

rung von Profiten³ und/oder als Maßnahme zur Subjektivierung aller Partizipierenden fungieren. Subjektivierung schließt hierbei sowohl an Michel Foucault (2017) als auch an Frank Kleemann, Ingo Matuschek und Günther Voss (2002) an: die Notwendigkeit der Subjektivierung von Subjekten aufgrund von Fremd- und Selbstzwängen, um den Anforderungen der – digitalen – Lebens- und Arbeitswelt gerecht zu werden.⁴ Unabhängig von der Ausrichtung der digitalen Plattform evozieren die Narrative normative Ansprüche⁵, die sich in den Praktiken der Involvierten widerspiegeln und sich somit in unterschiedlichen Kulturen der Digitalität niederschlagen. Felix Stalder (2016) beschreibt Digitalität als ein Beziehungsgefüge, das durch digitale Infrastrukturarchitektur ermöglicht wird. Die Möglichkeit der Produktion, der Nutzung und der Veränderung durch individuelles oder kollektives Handeln ist darin angelegt.⁶ Da die Digitalität je nach Plattfortmtypp variieren kann – und damit auch die kulturellen Produktionen der Beteiligten, die dann wiederum zu einer je eigenen Gemeinschaftlichkeit (als communities of practice) beitragen –, werde ich im Folgenden von unterschiedlichen Kulturen der Digitalität sprechen. Diese Kulturen werden zum Teil auf der Makroebene diskursiv geprägt, indem Plattformunternehmen einen – gesamtgesellschaftlich eingebetteten – Referenzrahmen aufspannen, der sich über die Mesoebene der Plattformorganisationen sowie in deren technische Infrastruktur einschreibt und damit auch auf die Mikroebene diffundiert, um sich dort in den Handlungen, Institutionen und Artefakten zu materialisieren. Die Prägung der Diskurse, die als eine Art selbsterfüllende Prophezeiung in Form der oben vorgestellten Narrative wirksam werden, gründen sich auf der Makroebene in den konkurrierenden Machtansprüchen zwischen den verschiedenen Plattformunternehmen, auf der Meso- und Mikroebene konstituie-

3 Vgl. Christian Papsdorf: Digitale Arbeit. Eine soziologische Einführung. Frankfurt a. M. 2019.

4 Vgl. Michel Foucault: Analytik der Macht. Frankfurt a. M. 2017; Frank Kleemann, Ingo Matuschek, Günther Voß: Subjektivierung von Arbeit – Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. München 2002.

5 Vgl. Nick Srnicek: Platform Capitalism. Cambridge, UK, Malden 2017.

6 Vgl. Felix Stalder: Kultur der Digitalität. Berlin 2016, S. 18.

ren sie sich im Spektrum der Selbst- und Fremdbestimmung und stellen dabei die persönliche bzw. Mitarbeiteridentität auf der Basis geteilter Bedeutung her.⁷

Wie sich diese Narrative konkret auf die Arbeitskraft anbietenden digitaler Plattformunternehmen auswirken, soll im Folgenden anhand eines Vergleichs zweier Plattformunternehmen untersucht werden. Eine wesentliche Rolle spielt dabei die (un-)sichtbare Materialität der Digitalität, die sich, je nach Plattfortm-typ in unterschiedlichen Arbeitskulturen manifestiert. Relevant ist in diesem Zusammenhang auch die Bedeutung von Datafizierung im Arbeitskontext. Datafizierung bezeichnet die Fähigkeit und den Prozess der Erfassung und Quantifizierung nahezu jeder Form von digitaler Aktivität sowie die Aggregation der digitalen Spuren, Handlungen und Interaktionen, die auf handelsüblicher Hard- und Software durchgeführt werden.⁸ Die Brisanz der Datafizierung zeigt sich vor allem im Arbeitskontext auf der Basis von verhaltensbeeinflussenden Anreizsystemen, wie sie z. B. mit Nudges und spieltheoretischen Elementen (Gamification) verbunden sind. Insgesamt zeigt sich aber auch, dass die jeweilige Ausprägung der Datafizierung vielfältige Auswirkungen und Konsequenzen für die Arbeitspraxis hat. Sie führt mitunter dazu, dass die Narrative der Plattformen unterlaufen werden. Während die Narrative der Plattformbetreiber*innen mit Selbstbestimmung, Autonomie und Flexibilität werben (Kapitel 1) und verschiedene wissenschaftliche Diskurse den technologischen Infrastrukturarchitekturen der Plattformen eine starke Handlungsmacht zuschreiben (Kapitel 2), stellt sich die Frage, inwieweit die Perspektive der Subjekte, die eine jeweilige Kultur der Digitalität konstruieren (Kapitel 3), dabei berücksichtigt wird.

7 Vgl. Jasmin Schreyer: *Sharing ≠ Sharing Economy. Ausprägungen der digitalen Sharing Economy im Lebensmittelsektor*. Stuttgart 2020.

8 Vgl. Jasmin Schreyer: *Digitale Subjekte in der Plattformökonomie: Datenschutz als zentrale Machtfrage*. In: Michael Friedewalt, Alexander Roßnagel, Jessica Heesen, u. a. (Hg.): *Künstliche Intelligenz, Demokratie und Privatheit*. Baden-Baden 2022, S. 131–152, hier S. 132.

Datafizierungspraktiken als Grundlage der Kultur der Digitalität

Das Selbstverständnis des Intermediärs begründet den Rekurs von Plattformunternehmen auf autonome Arbeitsbedingungen der Arbeitskraftanbietenden. Die Selbstdarstellung von Plattformunternehmen als Intermediär – nicht als einstellende Unternehmen – entspricht dem Grundgedanken von Plattformkonzepten par excellence. Das Geschäftsmodell basiert auf der großflächigen, automatisierten und vernetzten Sammlung sowie Nutzung von (Persönlichkeits- und Meta-)Daten. Als Intermediär würde das Plattformunternehmen lediglich die technische Infrastruktur bereitstellen und wäre somit nicht unmittelbar in die Transaktion involviert.⁹ Die technische Infrastruktur stellt das Herzstück der Plattformunternehmen dar und dient der Vereinfachung des Austauschs. Sie standardisiert und modularisiert diesen Austausch. Dabei haben digitale Plattformunternehmen weitreichende Entscheidungen in die Technik eingeschrieben, welche die Interaktionen leiten. Darüber hinaus werden alle digitalen Spuren registriert, getrackt, gespeichert, aggregiert und ausgewertet. Die digitalen Plattformunternehmen präsentieren sich zum einen als neutrale Vermittlungsinstanz, zum anderen propagieren sie, dass ihre Datensammlungen als eine Form der „höheren“ Intelligenz zu verstehen seien, die Wissen und Objektivität garantieren würde.¹⁰ Die technische Infrastrukturarchitektur ist nicht einfach neutral, selbst wenn sie dies im Frontend – als optische Benutzeroberfläche, die auf Benutzerfreundlichkeit optimiert ist – suggeriert. Die algorithmische Infrastruktur strukturiert alle Interaktionen. „Infrastrukturen sind ineinander verschränkte Erwartungserwartungen. Es sind die akkumulierten Standards, Vorselektionen, Pfadentscheidungen, Klassifikationssysteme, die Plattformen strukturieren und damit vorgeben, wie wir mit ihnen interagieren.“¹¹ Technische Infrastrukturen prägen die soziale Wirklichkeit. Sie definieren somit gesellschaftli-

9 Vgl. Justus Haucap: *Ökonomie des Teilens – nachhaltig und innovativ? Die Chancen der Sharing Economy und ihre möglichen Risiken und Nebenwirkungen*. Düsseldorf 2015.

10 Vgl. Schreyer (wie Anm. 8), S. 134.

11 Michal Seemann: *Die Macht der Plattformen: Politik in Zeiten der Internetgiganten*. Berlin 2021.

che Gestaltungsmöglichkeiten und individuelle Erfahrungsräume. Sie strukturieren individuelle, kollektive und organisationale Beziehungsmuster.¹² In den Arbeits- und Austauschzusammenhängen haben die involvierten Nutzer*innen zumeist weder ein tieferes Verständnis der Funktionsweise noch Zugriffsmöglichkeiten auf die sie koordinierenden Algorithmen. Die Algorithmen der Plattform gewährleisten jedoch nicht nur eine effiziente Gestaltung des Arbeitsablaufs, indem die gesamte Koordination algorithmisch verwaltet wird und die Arbeitsschritte sukzessive freigeschaltet werden. Vielmehr evozieren sie ein komplexes Zusammenspiel von sozialen, ökonomischen, politischen und technischen Faktoren.¹³ Die Strukturierung der Wahrnehmung und der Interaktionen als eine Implikation davon blendet einerseits aus, dass jede Interaktion Daten produziert. Die anfallende Datensammlungspraxis bleibt jedoch auch aufgrund der Verdeckung durch die algorithmischen Infrastrukturen opak. Allerdings sind die daraus entstandenen Datensammlungen in der Lage, Personen im großen Stil algorithmisch zu kategorisieren, wodurch die Möglichkeit zur Verhaltensmanipulation nicht auszuschließen ist.¹⁴ Die Plattform fungiert als Intermediär und agiert als Blackbox, sodass die auf der Infrastruktur anfallenden und verarbeiteten Daten eine Form von Macht darstellen. Technische Infrastrukturen erleichtern die systematische Beobachtung, beispielsweise mittels Monitoring und Tracking der digitalen Aktivitäten sowie Nudging und Gamification als

- 12 Vgl. Jasmin Schreyer und Jan-Felix Schrape: Plattformzentrierte Arbeitskoordination in Kommerziellen und kooperativen Fahrradkurierwesen. In: *Arbeit* 30 (4) 2021, S. 283–306.
- 13 Vgl. Jörg Niewöhner: *Infrastructures of Society*, *Anthropology of*. In: *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2015, S. 119–125, hier S. 120; Susan Leigh Star, Geoffrey C. Bowker: *Wie man infrastrukturiert*. In: Andreas Ziemann (Hg): *Grundlagentexte der Medienkultur*. Wiesbaden 2019, S. 15–26.
- 14 Vgl. Niels van Doorn: *At what price? Labour Politics and Calculative Power Struggles in On-demand Food Delivery*. In: *Work Organisation, Labour & Globalisation* Vol. 14 (No. 1), 2017, S. 136–149; Armin Nasshi: *Die Zurichtung des Privaten: Gibt es analoge Privatheit in einer digitalen Welt?* In: Martin Stempfhuber, Elke Wagner (Hg.): *Praktiken der Überwachten*. Wiesbaden: 2019, S. 63–77; Jasmin Schreyer, Jan-Felix Schrape: *Algorithmische Arbeitskoordination in der plattformbasierten Gig Economy: Das Beispiel Foodora*. In: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 11(2), 2018, S. 262–278.

Kontrollstrategien.¹⁵ In der Praxis zeigt sich jedoch, dass die Verantwortlichkeit von Plattformunternehmen für die Arbeitskraftanbietenden häufig negiert wird. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Tätigkeit der Plattformunternehmen lediglich als Vermittlung wahrgenommen wird.¹⁶ Die verschleierte Herrschaft durch den Rückzug auf die Rolle des Intermediärs und die Steuerung durch algorithmische Infrastruktursysteme bedeutet für die Arbeitskraftanbietenden, dass sie Unternehmer*innen ihrer selbst sind. Dies impliziert, dass sie die unternehmerischen Risiken (partiell¹⁷) selbst tragen müssen. Diesbezüglich ist festzustellen, dass den Betroffenen kaum Schutz- und Mitbestimmungsrechte eingeräumt werden, während gleichzeitig die informationelle Selbstbestimmung verloren geht.

Insgesamt zeichnen sich Plattformunternehmen durch Flexibilisierung, Standardisierung¹⁸ und Kontrolle¹⁹ in plattformzentrierten Arbeitskontexten aus.²⁰ In den Narrativen der Plattformunternehmen wird vor allem die Flexibilisierung beworben, indem die Rede von Autonomie, Flexibilität und Selbstbestimmung der Nutzenden etwa durch den niedrigschwelligen Zugang zu den plattformvermittelten Arbeitsmärkten bemüht wird.²¹ Die Frage, wie die Autonomie

15 Vgl. Katherine C. Kellogg, Melissa A. Valentine, Angéle Christin: Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control. In: *Academy of Management Annals* 14(1), 2020, S. 366–410.

16 Roser Pujadas, Daniel Curto-Millet: From Matchmaking to Boundary Making: Thinking Infrastructures and Decentering Digital Platforms in the Sharing Economy. In: *Research in the Sociology of Organizations* 62, 2019, S. 273–286.

17 Je nach Spielart der Plattform in unterschiedlicher Ausprägung.

18 Dreh- und Angelpunkt für alle Arbeitsabläufe ist die jeweilige Plattform bzw. Smartphone-Applikation. Die Arbeitsvorgänge werden in standardisierte Module zerlegt. Die Möglichkeit, in die Abläufe einzugreifen, ist in der Regel nicht gegeben.

19 Arbeitszeiten und Interaktionen auf der Plattform sowie individuelle Leistungsdaten werden in unternehmenseigenen Datenbanken gespeichert und ausgewertet. Dabei eröffnen die auf der Plattform aggregierten Daten – in einigen Fällen – ab einem bestimmten Schwellenwert höhere Entlohnungschancen. Ein individueller Verhandlungsspielraum ist nicht oder kaum vorhanden.

20 Vgl. Jan-Felix Schrape: *Digitale Transformation*. Bielefeld 2021.

21 Neben ihrer allgemeinen Geschäftsfähigkeit und dem Einbringen der eigenen Arbeitsmittel müssen oft keine weiteren Fähigkeiten angegeben werden und die flexible Einteilung der Arbeitszeiten wird als attraktive Selbstbestimmungsmöglichkeit deklariert.

von Plattformarbeiter*innen gewährleistet werden kann, wird in diesem Kontext nicht thematisiert. Im Folgenden soll daher die Ausgestaltung von Autonomie in der Praxis bzw. in den Praktiken der Arbeitskraft anbietenden genauer in den Blick genommen werden. Denn die jeweilige Ausprägung der technischen Standardisierung und die mit der technischen Infrastruktur einhergehenden Kontrollmöglichkeiten bringen – fallspezifisch unterschiedliche – Kulturen der Digitalität hervor, die in einem je eigenen Spannungsverhältnis von Autonomie und Kontrolle stehen.

(Mythos) autonome Arbeitsgestaltung in der Plattformökonomie

Im Rahmen dieser Untersuchung werden zwei qualitative Fallstudien aus dem Fahrradkurierwesen innerhalb der Plattformökonomie einander gegenübergestellt, um die maximal divergierenden Organisationen in Bezug auf ihr Verhältnis von Kontrolle und Autonomie zu analysieren. Der Erhebungszeitraum in Unternehmen 1, dem kommerziellen Essenslieferdienst, erstreckte sich von 2017 bis 2023 und umfasste neben Dokumentenanalysen (über 100 Zeitungsartikel, Geschäftsberichte, Homepages der verschiedenen Unternehmen) eine Auswertung einer Chatgruppe für Fahrradkurierfahrer*innen dieses Unternehmens sowie 16 leitfadengestützte Interviews mit 19 Fahrer*innen aus drei unterschiedlichen Standorten. Das Unternehmen 2, ein kollektiv geführtes Logistikunternehmen, wurde erst Ende 2017 gegründet. Aufgrund anfänglicher Zugangsschwierigkeiten erstreckt sich der Erhebungszeitraum lediglich von 2019 bis 2021. In diesem Unternehmen konnten neben der Dokumentenanalyse (Zeitungsartikel, Homepage) ein Podcast sowie drei leitfadengestützte Interviews und vier Hintergrundgespräche ausgewertet werden.²² Die Daten wurden gemäß der Grounded Theory ausgewertet und waren von

22 Die heterogene Datenlage ist zum einen aus dem Kontext der Projektlogik heraus zu erklären, da die Erhebung mittels rekonstruierender Fallstudien ein möglichst umfangreiches Bild von dem Feld Sharing Economy generieren sollte und dabei keine In-depth-Analysen von einzelnen Ausprägungen in den Blick genommen werden konnten. Während das Projekt bereits abgeschlossen ist, habe ich mich zum anderen mit dem Unternehmen 1 als Teil meines Dissertationsprojekts intensiver und länger auseinandergesetzt.

Beginn an integraler Bestandteil des Forschungsprozesses.²³ Der Vergleich stellt ein zentrales Element der Grounded Theory dar, weshalb die Diskussion der Fälle im Kapitel „Kulturen der Digitalität zwischen Autonomie und Kontrolle“ anhand von Gemeinsamkeiten und Unterschieden erfolgt.

Technisch ermöglichte Kontrolle und Autonomie

Das Logistikunternehmen 1 wurde im Jahr 2014 in Deutschland gegründet und durchlief bis zum Jahr 2019 mehrere Phasen von Verkäufen und Rechtsformwechseln. Zu dem Zeitpunkt seiner Gründung stellte die Möglichkeit, Essen digital zu bestellen und es dann via Fahrrad geliefert zu bekommen, ein Novum dar. Der Markteintritt ähnlicher Dienste resultierte in einer sehr kompetitiven, volatilen und kostenintensiven Wettbewerbsphase, die Ende 2018 ihr vorläufiges Ende fand. Das Unternehmen wurde in den europäischen Marktführer integriert, wodurch das niederländische Mutterunternehmen für eine gewisse Zeit ein Monopol auf diese Form der Essensauslieferung in Deutschland innehatte.²⁴ Dieses Monopol wurde jedoch mittlerweile durch den Markteintritt weiterer Lieferdienste aufgebrochen. Dennoch kann das Unternehmen als Branchenschwergewicht bezeichnet werden und weist einige Charakteristika auf, die von der Konkurrenz nicht geteilt werden. Von Relevanz ist dabei die sozialversicherungspflichtige Anstellung der ausfahrenden Arbeitskraftanbietenden, die im Folgenden als die Beschäftigten, die unter den Algorithmen arbeiten, bezeichnet werden.

Die digitale Essensvermittlungsplattform fungiert sowohl für die Restaurants als auch für die nachfragende Klientel und die ausfahrenden Beschäftigten als Infrastruktur und Intermediär. Die Restaurants präsentieren ihr Angebot auf der Plattform, sodass Kund*innen das gewünschte Essen direkt über die Plattform anfragen können. Nach einem erfolgreichen Matching geht der Auftrag an die Fahrer*innen, die Bestellung bei dem jeweiligen Restaurant abzuholen und an

23 Vgl. Anselm Strauss, Juliet Corbin: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim, Basel 1995; Barney Glaser, Anselm Strauss: Grounded theory: Strategien qualitativer Forschung. Bern 1998.

24 Jasmin Schreyer: Algorithmic management versus organising protest and co-determination? The case of Foodora/Lieferando in Germany. In Studi Organizzativi 1 (1), 2021a, S. 105–128.

die Kund*innen zu liefern. Die Algorithmen der Plattform gewährleisten eine effiziente Gestaltung des Arbeitsablaufs. Das zentralisierte algorithmische Management übernimmt die gesamte Koordination und schaltet modularisiert die jeweiligen Schritte frei. Die Standardisierung ermöglicht eine äußerst niederschwellige Partizipation, die jedoch keine Abweichung von den vorgegebenen Pfaden erlaubt. Die Fahrer*innen bleiben so weitgehend ohne Möglichkeit, in den Prozess einzugreifen. Die algorithmische Arbeitskoordination modelliert somit durch technikvermittelte Regelsetzungen die Handlungsspielräume der Arbeitskräfte.²⁵ Dies kann als ein erster Hinweis darauf interpretiert werden, dass die versprochene Selbstbestimmung²⁶ durch die technikvermittelte Fremdbestimmung konterkariert wird, da die Freiheitsgrade der Infrastruktur keine Flexibilität beinhalten.

Des Weiteren werden alle Aktivitäten der Fahrer*innen, ihre Verweildauer auf der Plattform, ihre Durchschnittsgeschwindigkeiten, ihre Reaktionszeiten etc. durch die technische Infrastruktur der Plattform registriert, gespeichert und aggregiert. Das automatisierte Tracking dokumentiert eine detaillierte individuelle Leistungsübersicht, welche jede auf der Plattform registrierte Aktivität – auch jeden Unfall und Konflikt – als Referenz für künftige Aktivitäten wahrnimmt. Darüber hinaus kann das (*Hyper-*)*Nudging* der Fahrer*innen perfektioniert werden, da dieses selbstlernende System auf personenbezogene Daten, die aus der Vergangenheit und Gegenwart gesammelt wurden, zurückgreift und diese als Erfahrungswerte für zukünftiges Verhalten heranzieht.²⁷

- 25 Vgl. Jasmin Schreyer: Algorithmic work coordination and workers' voice in the COVID-19 pandemic: The case of Foodora/Lieferando. In: *Work Organisation, Labour & Globalisation* 15(1), 2021b, S. 69–84; James Duggan, Ultan Sherman, Ronan Carbery, Anthony McDonnell: Algorithmic Management and App-work in the Gig Economy: A Research Agenda for Employment Relations and HRM. In: *Human Resource Management Journal* 30(1), 2020, S. 114–132.
- 26 Beispielsweise warb das Unternehmen 2018 mit dem Slogan: „Be Your own Boss – Ride with Us. Flexible hours. Competitive pay. It's exercise, It's fitness. Most of all, it's incredibly fun.“
- 27 Vgl. Marjolein Lanzing: Strongly Recommended. Revisiting Decisional Privacy to Judge Hypernudging in Self-Tracking Technologies. In: *Philosophy & Technology* 32(3), 2019, S. 549–568; Frank Pasquale: *The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information*. Cambridge, Harvard 2015.

Die Praktiken der Datensammlung und -auswertung werden von den Plattformbetreiber*innen nicht nur auf Individualebene angewendet, sondern dienen auch der Optimierung des Geschäftsmodells: „Mit der Kombination Standort, Strecke und Zeit kannst du ganze Profile über die Mitarbeiter auswerten und erstellen. Und du kannst auch auf dein operatives Geschäft schauen, wo sind die Schwächen, weil du von mehreren Fahrern diese Daten triangulierst“ (Fahrer*in 13, 2020).

Des Weiteren wird bei dieser Vorgehensweise die Frage ausgeklammert, auf welche Weise die vermeintliche Objektivität der Daten bzw. die jeweiligen Kennziffern konkret zustande kommen und welche Aussagekraft ihnen zukommt. Die Möglichkeit eines permanenten Leistungsvergleichs anhand quantifizierter Kennziffern intensiviert den Konkurrenzdruck unter den Fahrer*innen. Ebenso wird die beworbene Autonomie der Arbeitnehmenden durch die kleinteilige automatisierte Arbeitskontrolle unterminiert, da das eigene Wissen nicht in den Arbeitsprozess eingebracht werden kann und gleichzeitig kein Wissen über die algorithmische Blackbox generiert wird, um die „Scores“ gezielt verbessern zu können.

Infolge des durch die Technik induzierten Konkurrenzdrucks sowie der Atomisierung der Arbeitskraftanbietenden wird der plattformbasierten Gig Economy mitunter eine entsolidarisierende Wirkung attestiert, die auch in den Interviews immer wieder geschildert wurde. Das Narrativ „Sei deine eigene Chefin“ beinhaltet das „Einzelkämpferdasein“ und die fehlende Betriebsstätte, da die Beschäftigten keiner direkten bzw. physischen Vorgesetzten während der Arbeit gegenüberstehen und dadurch (vermeintlich) selbstbestimmt arbeiten können. Des Weiteren sind die Beschäftigten in der Gestaltung ihrer Schichten frei, wobei auch hier bereits eine datenbasierte Diskriminierung zu beobachten ist. Die vermeintliche Autonomie der Beschäftigten wird jedoch insgesamt, etwa durch das algorithmische Management²⁸ oder die sehr eingeschränkte Kommunikation mit den Menschen, die über den Algorithmen arbeiten, weiter eingeschränkt.

28 Die algorithmische Steuerung ermöglicht die Koordinierung und Überwachung großer Belegschaften durch sehr wenige Menschen. Die Erfassung aller Daten der Mitarbeitenden erlaubt es dem algorithmischen Management, große Teile des Entscheidungsprozesses des Managements zu automatisieren. Vgl. Alex Rosenblat, Luke Stark: Algorithmic Labor

Dennoch haben die Fahrer*innen bereits seit 2017 den Kampf für ihre Rechte autonom in die Hand genommen. (Inter-)Nationale digital vermittelte Kommunikationsräume dienen seitdem dazu, über Missstände zu sprechen. Dies leitete eine beispiellose Selbstorganisation ein. Erst nach den ersten Erfolgen der selbstorganisierten Fahrer*innengruppen – durch öffentlichkeitswirksame und kreative Aktionen und Proteste – wurde diese dann auch gewerkschaftlich flankiert und es konnten sukzessive institutionalisierte Interessenvertreter*innen etabliert werden. Dabei ist zu beobachten, dass die digitalen Plattformunternehmen zwar gegen Mitbestimmung agieren, aber durch die digitalen Arbeitsbedingungen gleichsam den Grundstein für die autonome digitale Selbstorganisation gelegt haben. Denn die ausgeprägte digitale Kontrolle evozierte Widerstand. Zum einen war es naheliegend, sich – auch wegen fehlender lokaler Betriebsstätten – digital zu organisieren, da die Arbeitskultur in der Digitalität verhaftet ist. Zum anderen verlagerte sich der Widerstand von den unternehmensinternen Stadtchats, welche seitens der Plattformbetreiber*innen geschlossen wurden, um genau diesen zu verhindern, auf andere Social-Media-Kanäle. Dies geschah, da das Versprechen auf Autonomie ad absurdum geführt wurde.

Mehrheitsbestimmte Selbstbestimmung

Als Gegenpol zu den auf maximale Skalierbarkeit ausgerichteten Geschäftsmodellen der kommerziellen digitalen Essensvermittlung können gemeinwohlorientierte bzw. sozialreformerische Formen des plattformvermittelten Ko-Konsums betrachtet werden. In Anlehnung an genossenschaftliche Vereinigungen sind kollektiv geführte Unternehmen an ihre Werte gebunden. Dies bedeutet, dass das Betriebseigentum in den Händen der Mitglieder liegt, was als Identitätsprinzip bezeichnet wird.²⁹ Aus dieser Konstellation lässt sich eine

and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. In: International Journal of Communication (10), 2016: S. 3758–3784.

- 29 Vgl. Harald J. Bolsinger: Die Genossenschaft als Kooperationsmodell für symbiotische KMU-Netzwerke: eine Vision zukunftsfähiger Kooperativen für den Mittelstand. Nürnberg 2006, S. 175. Das Identitätsprinzip recurriert auf das kollektive Betriebseigentum und die daraus abgeleitete Selbstverwaltung, die auf der inklusiven Betriebsführung aller Mitglieder in Entscheidungs-, Kontroll- und Koordinationsbefugnissen basiert.

selbstverwaltete Ordnungsstruktur ableiten, die sowohl eine kollektive Betriebsführung als auch die gleichberechtigte Entscheidungs- und Kontrollmacht der Mitglieder beinhaltet.³⁰ Unternehmen 2 ist ein Fahrradkurierkollektiv, das sich aus dem Wunsch der maximalen Abgrenzung zu den beschriebenen kommerziellen Plattformunternehmen gegründet hat. Es wurde offiziell im Dezember 2017 von sechs Fahrer*innen verschiedener Essensauslieferungsplattformen in Berlin gegründet. Das Lastenrad-Kollektiv ist zwar als Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) eingetragen, wird jedoch in sozialer Hinsicht genossenschaftlich ausgestaltet. Im Jahr 2021 umfasste das Kollektiv 15 Personen, von denen drei als Gesellschafter*innen fungierten. Ein Gründungsmitglied und Gesellschafter*in hatte sich zu diesem Zeitpunkt bereits zurückgezogen. Da den Gesellschafter*innen weder Fremd- noch Eigenkapital für das Kollektiv zur Verfügung stand, nahm die Organisation der Gründung fast ein Jahr in Anspruch.³¹

In der Selbstbeschreibung des Lastenradkollektivs wird auf die Flexibilität und Schnelligkeit durch Fahrradkurier*innen verwiesen, welche zudem nachhaltig und emissionsfrei agieren. Als dezentrales Netzwerk strebt es eine nachhaltige Veränderung der Logistik in der Stadt an, wobei gesellschaftliche Verantwortung gemeinsam mit lokalen Kund*innen und Partner*innen übernommen werden soll.³² In der Selbstbeschreibung des Unternehmens wurde darüber hinaus deutlich gemacht, dass eine Einordnung als Start-up abgelehnt wird. Dies wurde mit zwei Argumenten begründet. Einerseits wurde darauf verwiesen, dass die Idee des Kollektivs einer solchen Einordnung entgegenstehe. Andererseits wurde befürchtet, dass durch eine solche Einordnung der Eindruck entstehen könnte, dass das

30 Vgl. Jasmin Schreyer: Soloselbstständige Erwerbsarbeit in der Plattformökonomie. Am Beispiel eines selbstverwalteten Fahrradkurierunternehmens. In: Birgit Minz-Blätter (Hg.): Gesellschaft unter Spannung. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Digital 2021.

31 Vgl. Jasmin Schreyer, Jan-Felix Schrape: Digitale Plattformen in kommerziellen und gemeinwohlorientierten Arbeitszusammenhängen. Düsseldorf 2021; Martina Zölch, Michael Peters: Arbeit in Alternativbetrieben: handlungstheoretische Konzepte und Untersuchungsergebnisse aus fünf Betrieben in Berlin (West). Berlin 1988.

32 Vgl. Schreyer 2021 (wie Anm. 30).

Unternehmen nur für einen eventuellen Verkauf aufgebaut werde. Der bewusste Verzicht auf Risikokapital folgte aus einer wertbasierten Entscheidung, die das Kollektiv zur Wahrung der eigenen Unabhängigkeit getroffen hat. Dies impliziert, dass die Mitglieder des kollektiven Unternehmens solselbstständig waren, über keine formalen Arbeitsverträge und somit auch keine Sozialversicherung verfügten. Zudem mussten die Beteiligten selbst für ihr Equipment und die Reparaturen aufkommen. Dabei zahlte das Kollektiv seinen Mitgliedern eine „risikobasierte Vergütung“ und positionierte sich aktiv gegen die „vorherrschende Ausbeutung von Arbeiter*innen.“³³ Dennoch lag der Stundenlohn im Jahr 2019 unterhalb des Mindestlohns.³⁴

Das Dilemma besteht darin, dass das Unternehmen 2 seinen Mitgliedern eine „wirklich lebenswerte Vergütung für alle“ zahlen könnte, wenn es weiter wachsen würde. Allerdings werden die Aushandlungsprozesse des kollektiven Managements mit zunehmender Größe des Unternehmens schwieriger.³⁵ Das genossenschaftliche Subsistenzprinzip besagt jedoch, dass die Gewinnerzielungsabsicht dazu dient, dass alle Mitglieder ihren Lebensunterhalt davon bestreiten können. Dies impliziert, dass Wachstum per se kein Ziel des Kollektivs ist. Zudem wird das Einkommen im Modus der Ertragsarbeit erwirtschaftet, d. h. nach Abzug aller Kosten wird die verbleibende Summe unter den Mitgliedern aufgeteilt. Im Jahr 2020 wurden 20 Prozent des erwirtschafteten Betrags in die Kollektivkasse transferiert. Dieses Geld wurde für die laufenden monatlichen Kosten

- 33 Vgl. Crow: Über uns. In: Crow Cycle Courier Collective. <https://crow-berlin.de/uber-uns/> (Zugriff: 24.9.2020). Risikogerechtigkeit rekuriert darauf, dass diejenigen, die auf der Straße unterwegs sind, mehr verdienen als diejenigen, die von zu Hause aus arbeiten. Dies kann als eine Art Gefahrenzulage verstanden werden.
- 34 Vgl. Lena Fiedler: Fahrradkuriere: Im Kollektiv gegen die Gig-Economy. In: Die Zeit. <https://www.zeit.de/arbeit/2019-09/fahradkuriere-crow-cycle-courier-collective-nachhaltigkeit/komplettansicht> (Zugriff: 24.9.2020).
- 35 Die Basis des Kollektivs ist Kommunikation, die bedürfnisorientiert ist. Die alltägliche Kommunikation fand überwiegend online statt. Auch ohne gemeinsame Betriebsstätte – es gab 2020 nur einen von einem Mitglied angemieteten Co-Workingspace als Rechnungsadresse – wurde so ständig miteinander kommuniziert. Im 2-Wochen-Turnus traf sich das kollektive Management zum Plenarmeeting, um gemeinsame Entscheidungen zu treffen.

sowie die Bezahlung der Steuern verwendet. Während bei anderen Kurierdiensten die Mitarbeitenden in den Büros durch die Anteile mitfinanziert werden, ist dies bei dem Kollektiv nicht der Fall, da alle Mitarbeitenden, bis auf eine Person, auch ausfahrend tätig sind.³⁶ Nichtsdestotrotz ist das Kollektiv stolz darauf, dass alle Arbeit vergütet wird: „Alle Arbeit wird bezahlt, auf jeden Fall. Es wird natürlich noch ganz viel daneben gemacht, und es gibt auch ganz viele Leute, die ihre Stunden nicht aufschreiben, für die Nebenarbeit. Das ist eine persönliche Entscheidung. Aber ja, alle Stunden werden ausgezahlt.“

Das Zitat verdeutlicht, dass diese Organisation – wie auch bei Unternehmen 1 – die Auslieferung bzw. das Dispatching (den Prozess der Planung, Koordination und Steuerung der Auslieferungen) als das Kerngeschäft betrachtet. Die „Nebenarbeit“ kann zwar entlohnt werden, jedoch scheint es bei einigen Mitgliedern eine implizite Übereinkunft darüber zu geben, dass diese Stunden eher als ehrenamtliches Engagement für das Kollektiv erbracht werden. Infolgedessen werden diese Stunden nicht dokumentiert und somit nicht entlohnt. Das Kollektiv beruhte neben der Auslieferung auf Partizipation, welche eine hohe Kommunikationsdichte über die bezahlte Ertragsarbeit hinaus notwendig machte. Nur so konnte eine selbstbestimmte Arbeitsweise aufrechterhalten werden. Die alltägliche Funktionsfähigkeit des kooperativen Unternehmens beruhte auf dem Zusammenspiel diverser kommunikationstechnischer Tools. Der zentrale Angelpunkt des Unternehmens für die tägliche Erwerbsarbeit war die Software von CoopCycle. Die Besonderheit dieser Applikation besteht darin, dass sie ausschließlich demokratisch verfassten Kooperativen Zugang gewährt, von der Funktionsweise her jedoch den Algorithmen der kommerziellen Plattformunternehmen sehr ähnlich ist. Die digitale Arbeitskultur des Unternehmens 2 ist insofern fremdbestimmt, als dass das zeitliche Engagement der Mitglieder die Grenze zwischen Arbeit und Leben auflöst. Dies ist darauf

36 Das Demokratie- und Rotationsprinzip sichert in einer Genossenschaft allen Mitgliedern Gleichberechtigung zu, weswegen auch alle anfallenden Aufgaben rotiert werden, sodass alle Arbeitsprozesse theoretisch von jeder Person übernommen werden können. Dies hängt mit der ideellen Grundlegung, der basisdemokratischen Selbstverwaltung, zusammen, bei der die kollektive Entscheidungsfindung durch das Konsens- und Rotationsprinzip formale Hierarchien gar nicht erst entstehen lassen würde.

zurückzuführen, dass die Abhängigkeit von Aufträgen ein stetiges Engagement erfordert. Allerdings ist diese Form der Arbeitskultur auch wieder selbstbestimmt, da die Mitglieder sich je nach Bedürfnislage im Plenum einbringen können und ihre Bezahlung entweder die gesamte Arbeitsleistung umfasst oder aber nur das Kerngeschäft.

Kulturen der Digitalität zwischen Autonomie und Kontrolle

Die gemeinsame Verortung in der Plattformökonomie sowie die zentrale Verwendung algorithmischer Infrastrukturarchitekturen zur Arbeitskoordination stellen wesentliche Gemeinsamkeiten der Unternehmen 1 und 2 dar. Aus dieser Gemeinsamkeit haben sich jedoch sehr unterschiedliche digitale Arbeitskulturen und Modi der Gemeinschaftlichkeit im Sinne von „community of practice“ als epistemische Gemeinschaften herausgebildet, wie Stalder beschreibt.³⁷

Während der kommerzielle Kurierdienst rhetorisch die selbstbestimmte und freie Arbeit bemüht, wird die direkte Chefin dabei jedoch durch eine algorithmische Steuerung ersetzt. Das Kollektiv hingegen strebt durch die Verteilung auf mehrere Kommunikationstools eine bedürfnisorientierte Kommunikation an. Auf der Ebene der Fahrer*innen wird in beiden Fällen Autonomie in Bezug auf die Abwesenheit eines physischen Vorgesetzten erfahren, wobei das algorithmische Management bei dem kommerziellen Dienst trotzdem während des gesamten Arbeitsprozesses die Koordination übernimmt. Die App dirigiert den Arbeitsprozess in modularisierten Schritt-für-Schritt-Anleitungen und bietet dabei nur so viele Informationen, wie sie für diesen einen Schritt gerade als notwendig erachtet. Dies impliziert für die ausfahrende Person, dass sie nie alle Informationen auf einmal hat und somit den Arbeitsprozess nicht als Ganzes überschauen kann. Das algorithmische Management im kooperativ betriebenen Kurierdienst ist zwar mit ähnlichen Features versehen, jedoch wird der gesamte Auslieferungsprozess (bei Bedarf) kommunikativ durch die dispatchende Person begleitet. Durch eine

37 Vgl. Stalder 2016 (wie Anm. 6), S. 136. Gemeinschaftlichkeit ist in dieser Lesart bedingt durch strukturierten, aber informellen Austausch, der sowohl neues Wissen und Handlungsmöglichkeiten generiert, als auch durch reflexive Interpretationsschleifen die eigene Praxis in den Blick nimmt.

Push-to-talk-Applikation³⁸ besteht für Fahrer*in und Dispatcher*in die Möglichkeit, jederzeit in Kontakt zu treten, um etwaige Probleme, Schwierigkeiten etc. zu kommunizieren und zu lösen. Zudem obliegt es der ausfahrenden Person, einen Auftrag anzunehmen oder abzulehnen, wodurch sie über die gesamten Auftragsdetails informiert ist.

Der kooperativ betriebene Kurierdienst setzt bei dem Einsatz von technischen Tools auf freiwillige Gemeinschaftlichkeit, Partizipation und Mitbestimmung. Laut der Beteiligten habe das Kollektiv so die Nachteile der Gig Economy mit ihren Monopolen und der algorithmischen Arbeitskontrolle überwunden, die Vorteile des Freelancer-Daseins hingegen, in Bezug auf Flexibilität und die selbstorganisierte Arbeitsweise mit maximalen Mitbestimmungsrechten für alle Partizipierenden, integriert. Die Beschäftigten in Unternehmen 1 verfügen über keine derartige betriebliche Sozialordnung. Die Beziehungslosigkeit unter den Beschäftigten stellt eine taktische Komponente seitens des Unternehmens dar, um Gemeinschaftlichkeit, die zu Partizipation und Mitbestimmung führen könnte, maximal zu minimieren. Die algorithmische Vereinfachung und die Standardisierung begrenzen die Kommunikation zwischen Menschen, die über und diejenigen, die unter dem Algorithmus der Plattform arbeiten. Diese Zentralisierung der Arbeitskoordination steht der dezentralen Arbeitskoordination im Kollektiv diametral entgegen, da dort Kommunikation als Basis aller Aktivitäten gilt.

Während die Mitglieder des Unternehmens 2 sowohl die Arbeit, die Verantwortung, das Risiko als auch den Gewinn sowie die technische Infrastruktur teilen, ist die technische Infrastruktur in Unternehmen 1 nur für die Plattformbetreiber*innen einsichtig und wirkt auf die Arbeitskraftanbietenden mittels rigider Kontrollmechanismen, die nur wenig Freiheitsgrade für die Beschäftigten zulassen. Beispielsweise könnten die Fahrer*innen (in Unternehmen 1) ihre Arbeitszeiten frei wählen. In der Konsequenz werden alle Daten, die anfallen, gespeichert, aggregiert und weiterverwendet. Dies umfasst auch die Leistungsdaten der Beschäftigten, welche nicht nur registriert, gespeichert und ausgewertet werden, sondern auch

38 Hierbei handelt es sich um eine App, die das Smartphone als Walkie-Talkie umfunktionierte.

zu verschiedenen Zugangsmöglichkeiten für die Fahrer*innen zu Schichtplanungssystemen führen. Die jeweilige Kategorisierung der Leistungsdaten der Fahrer*innen durch den Algorithmus bestimmt, ob und wann sie Zugriff auf das Schichtplanungstool erhalten. Die ausgeprägte Asymmetrie in den Beziehungen von Plattformunternehmen und ihren Arbeitskraftanbietenden begrenzt die Autonomie der Arbeiterschaft. Dies ermöglicht es dem Plattformunternehmen, mit einer geringen Anzahl an Mitarbeitenden in der Zentrale eine große Anzahl an Personen, die auf der Straße arbeiten, zu koordinieren und zu kontrollieren. Für die Arbeitskraftanbietenden bleibt dabei vollkommen unklar, wie die Algorithmen arbeiten, auf welcher Grundlage die Daten der Fahrer*innen bewertet werden und wie die komplexen Verhaltensvorhersagen zustande kommen. Die Software von CoopCycle, die das Unternehmen 2 nutzt, kann ebenfalls die Kurier*innen live tracken und nudgen. Allerdings hat sich das Kollektiv gegen die Funktionen entschieden, da diese vor allem Kund*innen gegenüber einen falschen Eindruck vermitteln würden. Dies liegt daran, dass die Kund*innen bei Verzögerungen nie wissen könnten, ob die ausfahrende Person gerade einen Unfall hatte, einen platten Reifen reparieren müsste oder einfach eine Pause brauche. Allerdings wird im Kollektiv eine weitere App zur Selbstvermessung der Leistung der ausfahrenden Personen (freiwillig) eingesetzt, mit der sie ihre Fahrten miteinander vergleichen können. Die Gamification, als Anreiz, eine Auslieferung schneller zu erledigen als zuvor oder andere, hat so – quasi durch die Hintertür – Einzug in das Kollektiv gehalten. Des Weiteren hat sich im Kollektiv aufgrund des Rotations- und Demokratieprinzips eine Arbeitskultur entwickelt, die auf einem impliziten sozialen Kontrakt des permanenten Involvements basiert. Dieser soziale Kontrakt ist für die Mitglieder des Kollektivs nur schwer auflösbar, was zu einer Entgrenzung von Arbeit und Leben führen kann.

Aber Menschen sind nicht einfach nur passive Wesen, die Kontrolle erleben, erleiden und erdulden. Vielmehr haben sie diverse Strategien, Taktiken und Ausweichmechanismen entwickelt, um mit dem algorithmischen Regime im Fall von Unternehmen 1 umzugehen bzw. die Entgrenzung von Arbeit und Leben als eine Synthese von Passion, Engagement und Lebenssicherung zu konzeptualisieren, wie im Fall des Kollektivs geschehen.

Trotz vielfältiger Hindernisse ist es den Fahrer*innen des kommerziellen Essenslieferdienstes gelungen, sich regional, national und transnational zu organisieren. Dies erfolgte zunächst über firmeninterne Messenger-Gruppen und dann in eigenen Foren. Zunächst wurden lediglich alltägliche Probleme oder Schwierigkeiten besprochen, beispielsweise die Arbeitsbedingungen oder die Funktionsweise des Algorithmus. Der alltägliche Austausch, der den Anlass für Gespräche und gemeinsames Handeln bot, kann als Ausgangspunkt für die Etablierung einer Gegenmacht zum algorithmischen Management betrachtet werden. Diese manifestierte sich in diversen Interessenvertretungsstrukturen.

In Anlehnung an Hannah Arendt lässt sich sagen, dass dieser Austausch den Grundstein für eine neue Form des Handelns legte, die sich durch die Fähigkeit auszeichnete, gemeinsam zu handeln und miteinander zu sprechen.³⁹

Auch für die Kurierfahrer*innen in Unternehmen 2 stellt die Vernetzung mit anderen Kollektiven und Kooperativen einen entscheidenden Moment des gemeinsamen Handelns dar. Der Wille zur Veränderung, der sich im Grundgedanken von kooperativen Unternehmen widerspiegelt, basiert auf der zugrunde liegenden politischen Idee der Basisdemokratie. Die Selbstbestimmung erstreckt sich hierbei auf die Verteilung der Macht aller Mitglieder. Die Etablierung eigener Regeln ist jedoch nur möglich, wenn eine gemeinsame Entscheidung getroffen wird, die von allen Mitgliedern getragen werden kann. Dies stellt einen signifikanten Gegensatz zu ausschließlich kommerziellen Plattformunternehmen wie Unternehmen 1 dar. Dort werden die Regeln vom Mutterunternehmen bzw. vom Headquarter vorgegeben, ohne dass die Möglichkeit besteht, Einfluss zu nehmen. Dies gilt selbst dann, wenn die Regeln von niemandem als sinnvoll erachtet werden. Den Mitgliedern von Kooperativen geht es demnach nicht nur um das kollektive Geschäftsmodell, sondern vielmehr auch um eine Art Selbstbefähigung, die durch die gemeinschaftliche Betriebsführung erlangt werden kann. Zu diesem Zweck veranstaltet CoopCycle halbjährliche Vernetzungstreffen als Kooperative der Kooperativen. Die Erweiterung des Netzwerkes stellt ein erklärtes

39 Vgl. Hannah Arendt: *Vita activa oder Vom tätigen Leben*. München, Berlin, Zürich 2018.

Ziel dieser Treffen dar. Die Nutzenden der App tauschen sich miteinander aus, lernen voneinander und entwickeln Ideen, die ideellen Werte der Gemeinschaft weiter in die Gesellschaft zu tragen. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Ausgestaltung von technischen Infrastruktursystemen Selbstorganisation ermöglichen und die Autonomiespielräume der Einzelnen innerhalb der Erwerbssphäre erweitern kann. Zeitgleich kann die technische Infrastruktur jedoch auch die Kontrolle maximal verschärfen, indem alle anfallenden Daten ausgewertet, gewichtet und mit Konsequenzen für den Einzelnen versehen werden. Dies führt zu einer Verschiebung der Balance von Autonomie und Kontrolle – vorgestellt als Kontinuum – zuungunsten des Pols der Autonomie. Die Autonomieperspektive wird in der Plattformarbeit vor allem als Abwesenheit einer direkten Vorgesetzten wahrgenommen und spielt daher in dem Narrativ der Plattformbetreiber*innen eine prominente Rolle. Gleichzeitig zeigt sich jedoch, dass bei beiden Unternehmen die Kontrollperspektive – durch das algorithmische oder das kollektive Management – eine wesentliche Funktion zur Erreichung der Organisationsziele einnimmt. Die Spielräume der Entscheidungsfreiheit der Arbeitskraft-anbietenden sind allerdings für das Wohlergehen und die Motivation dieser essenziell. Wenn also Autonomie lediglich in der Abwesenheit eines physischen Vorgesetzten begründet wird, tangiert dies die Selbstwirksamkeit, Motivation und Zufriedenheit und manifestiert sich mitunter in einer hohen Fluktuation oder in einem konfliktiven Arbeitsverhältnis, wie das Fallbeispiel von Unternehmen 1 verdeutlicht hat. Andererseits wird ersichtlich, dass auch bei Unternehmen 2 ein gewisser Kontrollgrad erforderlich ist, um die Organisationsziele zu erreichen.

Spielarten der Kulturen der Digitalität

Im Rahmen der Untersuchung wurden die Besonderheiten digitaler Infrastruktursysteme sowie die divergierenden Kulturen der Digitalität analysiert. Dabei wurden die alltäglichen Herausforderungen für digital arbeitende Arbeitskraft-anbietende aufgezeigt. Die digitalen Austauschbeziehungen sind durch eine Ambivalenz zwischen Autonomie und Kontrolle geprägt, wobei der jeweilige Plattfortmtyp den Ausschlag gibt. Die Arbeitsorganisationen in Bezug auf Selbst-

bestimmung, Nudging und Gamification, basierend auf der umfassenden Datafizierung jeglicher Online-Aktivität, können in gewisser Hinsicht zu einem Daten-Behaviorismus führen. Dies ist dadurch bedingt, dass unterschiedliche Maßnahmen zur (Selbst-)Disziplinierung der Arbeitskraftanbietenden führen, welche die allgemeine Handlungsfähigkeit einschränken oder erweitern.

Während der kommerzielle Kurierdienst ein algorithmisches Management zur Steuerung und Kontrolle einsetzte, verzichtete der kooperativ betriebene Kurierdienst bewusst auf den vollen Einsatz dieser technischen Möglichkeiten. Die Arbeitskraftanbietenden sind jedoch keine passiven Variablen, die durch eine rigide Steuerung jegliche Handlungsmacht verlieren. Im Gegenteil, diese Erfahrung führte zu einer aktiven Form des Widerstands. Im Gegensatz zur Kontrollperspektive des Algorithmus legte das kollektive Management des zweiten Unternehmens den Schwerpunkt auf Kommunikation als Basis seiner Arbeitskoordination und -erfahrung. Technische Tools werden selbstverständlich genutzt, Datenschutzbedenken spielen jedoch keine Rolle. Die Bedürfnisse und Wünsche aller Mitglieder sind ein zentrales Element, das die situativen Handlungsspielräume im Arbeitsprozess beeinflusst.

Der Vergleich der Fallbeispiele verdeutlicht, dass neue Technologien die Handlungsspielräume sowohl einschränken als auch erweitern können. Die Beziehung zwischen den Menschen im Unternehmen 1 wurde durch das algorithmische Management standardisiert und fragmentiert, was zur Schaffung eigener digitaler Kommunikationsräume führte. Diese förderten die Selbstorganisation und mehr Mitbestimmung, jedoch auch einen Überhang der Kontrolldimension, der Widerstand hervorrief und Versuche zur Rückgewinnung von Autonomiespielräumen zur Folge hatte. Im Unternehmen 2 zeigte sich, dass kollektive Selbstverwaltung einen hohen Zeitaufwand erfordert und dass die Mitglieder stark in das Unternehmen eingebunden waren. Ein Rückzug aus diesem impliziten Zwang war schwierig und konfliktbehaftet, weshalb hier von einer informellen Dimension der Kontrollperspektive gesprochen werden kann.

Der Vergleich der Fallbeispiele verdeutlicht, wie unterschiedlich Plattfortmtypen und Managementansätze die Handlungsspielräume der Arbeitskraftanbietenden beeinflussen können. Obwohl

diese qualitative Analyse aufgrund der geringen Fallzahlen und Unternehmensgrößen nur begrenzt repräsentativ ist, lässt sich festhalten, dass die umfassende Datafizierung in Kulturen der Digitalität eine zentrale Rolle bei der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen spielt. Die daraus resultierende Balance zwischen Kontrolle und Autonomie hängt maßgeblich vom jeweiligen organisatorischen Kontext ab.

The self-descriptions within the platform economy – an economic model that brings together supply and demand on digital platforms – mostly refer to positive narratives such as autonomy, flexibility and self-determination that labour providers promise. Whether and how the narratives of the platforms are reflected in the practices of digital labour cultures is discussed in this article using two empirical examples from the bicycle courier sector.