

Soloselbstständige Erwerbsarbeit in der Plattformökonomie

Am Beispiel eines selbstverwalteten Fahrradkurierunternehmens

Jasmin Schreyer

Beitrag zur Ad-hoc-Gruppe »Selbständiger Erwerb im digitalen Kapitalismus und seine Einbettung in Markt, Haushalt und Kultur«

Sharing Economy alias Platform Economy

Das Phänomen Sharing Economy sorgte in den letzten Jahren für Kontroversen und ambivalente Bewertungen. Der Aufstieg der sogenannten digitalen „Sharing Economy“ fällt mit der Finanz- und Wirtschaftskrise von 2007/08 zusammen. Der Ökonomie des Teilens wurde dabei häufig sowohl das Potential der egalitären Partizipation sowie der ökologischen Nachhaltigkeit als auch der Abkehr vom Kapitalismus attestiert (vgl. Botsman, Rogers 2011; Belk 2014; Rifkin 2014; Sundararajan 2016; Goods et al. 2019). Diese „imaginierte Zukunft“ von den Möglichkeiten der Sharing Economy sowie „der nicht eingelöste Überschuss setzt so einen Zyklus von Verzauberung und Enttäuschung in Gang“ (Kirchner, Matiaske 2020, S. 112). Sukzessive rückten die Gefahren und Risiken wie etwa die Kommodifizierung aller Lebensbereiche durch die Sharing Economy in den Vordergrund. Weder hat ein Umdenken in Bezug auf Eigentum stattgefunden, noch hat sich die Art des Wirtschaftens grundlegend gewandelt. Auch der Aspekt der ökologischen Nachhaltigkeit ist nicht eindeutig nachweisbar, da viele Sharing-Angebote zu einer Zunahme des Konsums geführt haben (vgl. Wewer 2016; Strube 2016).

Die Hoffnung, die Potentiale der digitalen Infrastrukturen doch noch im Sinne einer Ökonomie des Teilens nutzbar zu machen, liegt nun auf kooperativ geführten Plattformunternehmen. Sie zeichnen sich als gemeinwohlorientierte Plattformzusammenhänge aus, die eine mögliche Organisationsform in dem Konzept der Genossenschaften finden, welche als die „älteste Form der Sharing Economy“ gilt (Gerling 2018, S. 35). Genossenschaftliche Vereinigungen sind eng an ihre Werte gebunden und entfalten, aufgrund ihres Leitbildes, eine identitätsbildende Wirkung (Bolsinger 2006, S. 175). Die daraus abgeleitete Selbstverwaltung entspricht einer „höchst anspruchsvollen Ordnungsvorstellung, die Gemeinsamkeit, Gleichberechtigung und Freiwilligkeit einschließt“ (Frank, Lueger 1993, S. 49). Um Missverständnisse zu vermeiden, ist es wichtig, zwischen juristischer Rechts- und sozialer Organisations-

form zu unterscheiden. Denn nicht jedes Unternehmen, das rechtlich als Genossenschaft geführt wird, ist auch in sozialer Hinsicht genossenschaftlich ausgestaltet und umgekehrt.

Anhand dreier Prinzipien können kooperative Unternehmen identifiziert werden:

- Das *Identitätsprinzip* rekuriert auf das Betriebseigentum in den Händen der Mitglieder. Die daraus abgeleitete Selbstverwaltung enthält die kollektive Betriebsführung als Inklusion aller Betriebsmitglieder in Entscheidungs-, Kontroll- und Koordinationsbefugnisse.
- Das *Demokratie- und Rotationsprinzip* sichert allen Mitgliedern Gleichberechtigung zu, weswegen alle anfallenden Aufgaben rotieren, sodass jede*r alle Tätigkeiten übernehmen kann.
- Gemäß dem *Subsistenzprinzip* dient die Gewinnerzielungsabsicht dazu, dass alle Mitglieder ihren Lebensunterhalt davon bestreiten können. Das Einkommen wird im Modus der Ertragsarbeit erwirtschaftet, d.h. nach Abzug aller Kosten wird die verbleibende Summe unter den Mitgliedern aufgeteilt (vgl. Voigt-Weber 1993, S. 186ff.).

Im Folgenden soll nun anhand eines empirischen Fallbeispiels aus dem Fahrradkurierwesen verdeutlicht werden, wie so ein plattformkoordinierter Arbeitszusammenhang aussehen kann. Das Lastenradkurierkollektiv Crow wird als selbstverwaltetes Unternehmen mit seinem kollektiven Management vorgestellt. Die explorative Untersuchung stützt sich auf die Auswertung von Webinhalten und Projektdokumenten sowie einem vierstündigen Face-to-Face-Austausch mit zwei Mitgliedern des Kollektivs und fünf Telefonate, da aufgrund der Covid-19 Pandemie auf die geplante teilnehmende Beobachtung verzichtet werden musste.

Das selbstverwaltete Lastenradkollektiv Crow Cycle Courier Collective

Das Crow Courier Collective wurde offiziell im Dezember 2017 von sechs Menschen aus Berlin, die sich durch die Arbeit bei Deliveroo kannten, gegründet. Aus der Sicht der Initiator*innen ging es darum, die Vorteile des selbstständigen Arbeitens zu erhalten, die für sie in einer selbstbestimmten und selbstorganisierten Arbeitsweise bestehen. Und die Nachteile, wie schlechte Arbeitsbedingungen oder die Atomisierung der Fahrenden, zu überwinden.

Die Kurierkooperative ist laut Selbstbeschreibung vollständig selbstverwaltet und eigenverantwortlich organisiert. Das dezentrale Netzwerk operiert flexibel, emissionsfrei und nachhaltig, da es ausschließlich auf Lastenräder ohne elektrische Unterstützung zurückgreift (Crow 2020a, 2020b). Außerdem hat sich das Kollektiv dazu verpflichtet, gemeinsam mit ihren Kund*innen gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen, indem sie die Logistik der Stadt verändern und nachhaltige Lieferketten aufbauen (Crow 2020a).

“I think the main idea is to change the place of urban logistics. [...] It is about that people see more and more that there is no need for a van or a car to transport 50 kilos or so. All this bike-messenger can do. And it is cheaper and emission-free, it is maybe a tiny, tiny difference, but instead of a car in this place somewhere it will be a bike-messenger. But even this tiny difference it is worth [...] fighting for.” (Bike-Messenger A, 2020)

Die Kuriere, in der Selbstbezeichnung auch „bike-messenger“ genannt, liefern alle Güter ausschließlich mit dem eigenen Lastenfahrrad aus und transportieren zwischen 30 bis 150 Kilogramm pro Fahrt. Dabei legen sie im Schnitt eine Strecke von ca. 70 Kilometer pro Tag zurück. Crow ist als Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) eingetragen und besteht (Stand: 01/2021) aus 15 Personen. Die drei Gesellschafter*innen haben abgesehen von initialen Verwaltungsgebühren weder Fremd- noch Eigenkapital

eingebraucht. Diese Unterkapitalisierung in den Anfangsjahren stellt generell eine enorme Herausforderung für selbstverwaltete Betriebe dar (Zölch, Peters 1988). Die Ideenfindung und Organisation der Gründung basierte auf freiwilliger Arbeit und dauerte ein Jahr. In der Anfangsphase war die Bereitschaft zur Leistung unbezahlter Arbeit hoch. Diese kann aber nicht mit der gleichen Konsequenz wie bezahlte Arbeit ausgeübt werden, weshalb sich die initiale Ausarbeitung der konkreten Arbeitsstrukturen zumeist verzögert bzw. langwierig gestalten (Berger 1986). Das Kollektiv praktiziert eine basisdemokratische Selbstverwaltung, bei der das *Identitätsprinzip*, das *Demokratie- und Rotationsprinzip* sowie das *Subsistenzprinzip* handlungsleitend sind. Jedoch waren im Beobachtungszeitraum von Ende 2019 bis Januar 2021 nur acht Arbeiter*innen in Vollzeit für das Kollektiv aktiv. Dies liegt darin begründet, dass viele Mitglieder noch anderen beruflichen Tätigkeiten nachgehen. Die jeweils inaktiven Mitglieder nehmen regelmäßig an den Plenarsitzungen teil, verfügen über ein aktives Stimmrecht und können jederzeit Bedarf anmelden, wenn sie mehr arbeiten möchten. Außerdem konnte das Kollektiv lediglich die beschäftigten acht Personen regelmäßig in Vollzeit bezahlen. Von den acht Mitgliedern sind sechs Personen jeden Tag entweder auf der Straße oder im Homeoffice als Dispatcher*in involviert; daneben gibt es eine Person, die ausschließlich in der Buchhaltung tätig ist. Interessanterweise scheinen solche spezialisierten Positionen als Ausnahme von dem ansonsten verfolgten Rotationsprinzip typisch für kollektiv geführte Unternehmen zu sein (Voigt-Weber 1993).

Das kollektive Unternehmen von Soloselbstständigen vergab im Jahr 2020 keine formalen Arbeitsverträge. Stattdessen gibt es eine Art ungeschriebenen sozialen Kontrakt, auf den sich jede*r beim Einstieg in das Projekt implizit einlässt: Da das Kollektiv auf aktiver Partizipation beruhe, werde Kommunikation und Engagement über die bezahlte Erwerbsarbeit hinaus als selbstverständlich angesehen:

“The plan is to, at some point employ [people] working for Crow when the business-model change it, at least on [...] paper. But now, it is like it is always is for freelancers. You work and usually the work you do is paid well, so it includes all the social services and holiday. Ahm, Crow is still a young company. It is definitively dedication and not have, having an accident.” (Am 2020)

Aktuell verfügt das Kollektiv, auch wegen dem Verzicht auf Venture Capital, über wenig Geld. Daher müssen bisher alle Beteiligten eigenständig für ihre Unkosten aufkommen und ihr eigenes Equipment einbringen. Die Mitglieder teilen somit nicht nur die Arbeit und den Gewinn, sondern auch das Risiko. Der Gewinn des Kollektivs muss die laufenden Kosten decken und soll eine „risikobasierte und zugleich lebenswerte Vergütung“ (Crow 2020a) für die Mitglieder ermöglichen. Bisher zahlt Crow seinen Mitgliedern einen Stundenlohn auf Höhe des Mindestlohns (Fiedler 2019), entscheidet aber selbst, wer auf der Grundlage des erwirtschafteten Gewinns, welche Entlohnung für welche Arbeit erhält:

„Wir sind nicht wie andere Kurierfirmen, wo man bettelt um eine Tour, weil wir sind ein Kollektiv, wir machen alles zusammen, wir teilen alles zusammen. Wir haben ‘nen Stundenlohn. Es wäre überhaupt nicht kollektiv einander zu bekämpfen.“ (Fm 2019)

„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.“ (Dm 2019)

Dem Grundsatz einer risikogerechten Bezahlung entsprechend, sei es nur gerecht – laut der Gesprächspartner*innen – wenn jemand, der auf der Straße unterwegs sei, mehr verdiene, als eine Person, die gerade das Dispatching (die Versandkoordination) übernimmt, da die erstgenannte Person im Straßenverkehr ihr Leben aufs Spiel setze:

„Wir arbeiten auch mit ‘nem Schlüssel. Wir zahlen auch nicht jede Arbeit gleich aus. Ja wir zahlen ungleiche Arbeit nicht gleich aus. Ungleiche Arbeit ist, ich meine, ich meine, ich glaube es ist relativ einfach zu verstehen, besonders da wir dezentral arbeiten. Heißt, unser Dispatch-Programm ist Browser-basiert, wir können von zu Hause dispatchen. Das heißt der Dispatch muss nicht irgendwo hinfahren. Das heißt, ich steh morgens auf, stell meinen Wecker 15 Minuten vor Dispatch. Und ja, ich sitze zu Hause und irgendjemand anders hängt auf der Straße, zwischen zwei SUVs und irgendeinen dämlichen Laster von links und rechts und ohne Witz, Fahrradkurierfahren ist nicht ungefährlich. So dann seh’ ich als Disponent nicht ein, dass ich genauso viel bekomme soll, wie die Person, die da draußen ihr Material kaputt macht und ihr Leben riskiert. Deswegen haben wir einen Schlüssel, der nicht unglaubliche Ungleichheit kreiert, in der Bezahlung aber doch ein gewisses Gewicht Richtung den fahrenden Leuten definiert.“
(Cm 2019)

Auch wegen der risikobasierten Bezahlung ist es den interviewten Mitgliedern wichtig, dass sämtliche Mitglieder jederzeit alle Aufgaben übernehmen können. Alle Mitglieder haben außerdem jederzeit die Möglichkeit Einblick in die verschiedenen Arbeitsbereiche zu nehmen. Diese Form von Transparenz basiert auf dem aktiven Engagement der interessierten Mitglieder und kann dadurch das Vertrauen in das Kollektiv stärken. Einzig die Buchhaltung sei aufgrund des notwendigen Fachwissens der dezidierte Aufgabenbereich einer benennbaren Person.

Das Rotationsprinzip geht – laut der Interviewten – dann auch damit einher, dass es keine formale Hierarchie und keine fixierte Arbeitsteilung gäbe. Die konkrete Arbeitsteilung ergebe sich aus der Zugehörigkeit zu den verschiedenen Arbeitskreisen¹ und wer welche Aufgaben übernehmen möchte, wobei sich jedes Mitglied jederzeit anderen Schwerpunkten widmen könne. Damit entspricht Crow qua Selbstbeschreibung in den genannten Punkten der Idealvorstellung einer genossenschaftlichen Arbeitskoordination.

Kommunikation als Basis aller Arbeitstätigkeiten

Die Basis des Kollektivs ist Kommunikation. Die Verkehrssprache im Kollektiv ist Englisch, da nicht alle Mitglieder Deutsch sprechen. Übergreifend steht für das Kollektiv die Frage im Mittelpunkt, was die Menschen innerhalb (und außerhalb) des Kollektivs benötigen und was sie leisten können. Crow verfolgt den Anspruch, einen Bewusstseinswandel herbeizuführen und einen sozialen Wandel anzustoßen, der in einer sozialeren und ausbeutungsfreien Arbeitswelt münden soll (vgl. Berger 1986; Zölch, Peters 1988). Die politische Grundidee besteht in der Ermöglichung selbstbestimmter Arbeit durch eine Demokratisierung der Arbeitszusammenhänge bzw. eine Verteilung der Gestaltungsmacht auf alle Mitglieder. Kollektiv akzeptierte Regelsetzungen werden über Mehrheitsentscheidungen hergestellt. Mit der Einbringung der kommunikativen Artikulation aller Mitglieder will sich die Kooperative explizit von kommerziellen Arbeitszusammenhängen der Gig-Economy absetzen, in denen die Arbeitsorganisation durch zentral definierte und technisch vermittelte Regeln prädefiniert wird, auf die Beschäftigte keinen Einfluss nehmen können. Es geht den Mitgliedern um Selbstbefähigung: Die

¹ Es gibt verschiedene Arbeitskreise z.B. für die Kundenakquise, für den Kundenservice, für gemeinwohlorientierte Projekte etc.

Beschäftigten gestalten gleichberechtigt die Spielregeln ihrer Arbeit und nehmen so direkt Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen.

Während die alltägliche Kommunikation überwiegend über Online-Dienste wie Slack, Google Drive und WhatsApp abgewickelt wird, finden strategische Plenarmeetings im zweiwöchentlichen Takt – vor der Covid-19-Pandemie – face-to-face, nun über Jitsi Meet, statt. Bei situativem Klärungsbedarf oder persönlichen Konflikten werden persönliche Sondertreffen anberaumt. Diese hohe Kommunikationsdichte liegt auch in der Struktur des Kollektivs selbst begründet: Der stetige Austausch sei wesentlich, da ohne regelmäßige Kommunikation die Mitglieder schnell den Überblick verlören, was gerade für das Kollektiv sowie die einzelnen Mitglieder wichtig sei.

In den Plenarveranstaltungen wird diskutiert was ansteht und wer welche Aufgaben übernimmt. Die verschiedenen Arbeitskreise berichten über Schwierigkeiten und Erfolge. Außerdem werden dringende Aufgaben besprochen. Im Vorfeld eines Plenums werden Themen – z. B. mögliche Kollaborationen mit lokalen Unternehmen, neue Verpackungsmodi oder Equipment-Anschaffungen – gesammelt. Alles was an Entscheidungen ansteht, wird dann kollektiv im Plenum verhandelt:

„Es ist ein hoher Kommunikationsaufwand, aber man muss das Plenum respektieren, als *die* Instanz, dann funktioniert das auch.“ (Ew 2019)

Das Plenum fungiert somit als kollektives Management, dass sich durch bottom-up getroffene Entscheidungen legitimiert (vgl. Scholz 2014). Neben den internen Abstimmungsprozessen ist das Kollektiv zudem in einem ständigen Austausch mit anderen Kooperativen und folgt dabei der Überzeugung, dass arbeitspolitische Veränderungen durch die übergreifende Zusammenarbeit individueller und kollektiver Akteur*innen erreicht werden können. Die Kooperative ist seit 2018 aktives Mitglied im gemeinwohlorientierten Fahrradkurier-Netzwerk Coop Cycle, das als ‚Kooperative der Kooperativen‘ 2016 in Frankreich gegründet wurde und übergreifende rechtliche wie technische Rahmenbedingungen für seine Mitglieder erarbeitet:

„Coop Cycle, das ist eine Kooperative aus Frankreich, die eine Plattform aufgebaut haben. Wurde eigentlich für Essenskurierere, also um eine Alternative zu diesen ganzen Plattformen zu bieten, die sind aber auch super für so klassisches Kurierwesen geeignet. Und perspektivisch, was halt eine Möglichkeit ist, dass man sich halt auch vernetzen kann, dass man nicht nur auf eine Stadt beschränkt ist und dadurch halt auch eine gemeinsame Sprache hat.“ (Cm 2019)

Zu Vernetzungszwecken partizipiert Crow zweimal jährlich an den Treffen, die Coop Cycle in Brüssel ausrichtet. Das Ziel dieser Treffen besteht neben dem allgemeinen Erfahrungsaustausch und dem Ausloten von Synergieeffekten in der Erweiterung des Netzwerks, in der kollektiven Weiterentwicklung der von Coop Cycle zur Verfügung gestellten Plattform-App für Kurierdienste, in der Ausarbeitung globaler Werte und Ziele sowie in der projektübergreifenden Vernetzung des Versands, um lokale Reichweitenbeschränkungen zu überwinden.

In der Praxis sind aus solchen Kooperationen bereits Synergieeffekte und neue Kund*innenbeziehungen entstanden. Auch mit anderen ortsansässigen Kollektiven sieht sich Crow nicht im Wettbewerb, sondern strebt Kooperationsverhältnisse an – so auch mit dem Berliner Kurierkollektiv Fahrwerk. Falls eine Lieferung – aus welchen Gründen auch immer – nicht direkt von Crow übernommen werden kann, wird die entsprechende Anfrage an Fahrwerk weitergegeben; auch wenn ein*e potenzielle*r Kund*in bereits Fahrwerk nutzt, wird die Akquise eingestellt.

Technik und Arbeitskoordination

Zur Arbeitskoordination verwendet Crow bisher nur kostenlose Softwareprodukte, um die laufenden Kosten des Kollektivs so gering wie möglich zu halten. Die wichtigste Software ist die App von Coop Cycle, denn „without Coop nothing works“. An zweiter Stelle steht der Instant-Messaging-Dienst Slack, der für die allgemeine Kommunikation und für die situative Abstimmung eingesetzt wird. Ebenfalls wichtig ist die Smartphone-App Zello, die Push-to-Talk-Kommunikation im Stil von Walkie-Talkies ermöglicht. Über Zello kommunizieren Dispatcher und Messenger während des Auslieferungsprozesses. Für die Vorbereitung von Plenartreffen werden Google Drive (Filehosting) und Notion (Koordinationsplattform) eingesetzt. Für die allgemeine Planung der Aktivitäten des Kollektivs wird der Google Kalender genutzt.

Die Besonderheit bei der App von Coop Cycle ist, dass sie ausschließlich demokratisch verfassten Kooperativen einen (bisher kostenlosen) Zugang gewährt (Coop Cycle 2020). Den App-Client gibt es sowohl für das Smartphone für die Ausführung der Lieferungen als auch für den Computer für das Management der Dispatching-Prozesse. Die App enthält eine Liste mit den zu erledigenden Aufgaben und zeigt an, ob etwas abgeholt werden muss oder ausgeliefert werden soll. Die Aufgaben sind mit einer Karte (Google Maps) verbunden, die anzeigt, wo die Aufgaben absolviert werden müssen.

„We do our daily operation with Coop. We dispatch with Coop. And in the end, I think, like the way Coop works, it is basically, we give them feedback and they implement in their system what we actually want them to implement. So, like: They feed us and we feed them. So, that’s how we build a, I don’t want it call a bubble, because bubble is usually like blister after some time, but we create our own system in this wired digital capitalistic system in which usually the simple worker doesn’t have any influence.“ (Am 2020)

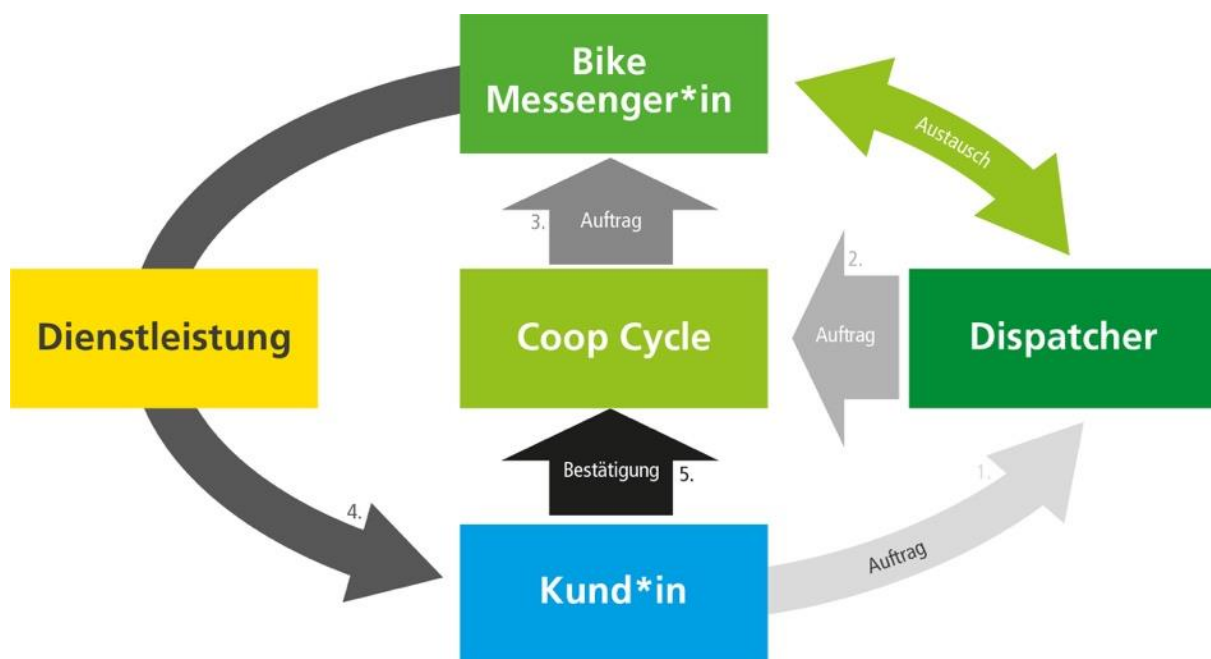


Abbildung 1: Grundsätzliche Funktionsweise von Crow via Coop Cycle

Abbildung 1 zeigt die Arbeitskoordination von Crow über die App von Coop Cycle, über die informationstechnische Plattform, die sämtliche Auslieferungsprozesse koordiniert: Sie zeigt sowohl die abzuarbeitenden Aufträge, die durch die*den Dispatcher*in gleichzeitig mündlich über die Walkie-Talkie-App an den*die Fahrer*in weitergegeben werden, als auch Auftragsabschlüsse an. Wenn Güter ausgeliefert oder abgeholt werden, wird das bei der Übergabe von Kund*innenseite in der Applikation unterschrieben. Sobald das Dispatching Zugriff auf die Unterschrift hat, markiert sie den Auftrag als abgeschlossen. Die kund*innenenseitige Unterschrift erfolgt auf dem Smartphone und wird auf der Plattform gespeichert. Diese Rückversicherung dient beiden Seiten als Nachweis, dass der Auftrag ordnungsgemäß ausgeführt worden ist. Obgleich die App von Coop Cycle in ihrer Grundanlage auch Livetracking ermöglicht, um die Arbeit der Fahrer*innen in Echtzeit verfolgen zu können (Coop Cycle 2020), nutzt das Kollektiv diese Funktion bewusst nicht. Denn das Livetracking sei sozusagen das ‚Gefängnis‘ der Kurierfahrer*innen (Fiedler 2019). Für die Fahrer*innen erhöhe sich dadurch der Stresslevel, zumal Kund*innen nie wissen könnten, wann diese etwa eine Pause benötigen oder einen Platten haben. Die Grafik zeigt als Kreislauf die Idee, dass alle Beteiligten miteinander in Kontakt kommen, bzw., ein wesentlicher Unterschied zu kommerziellen Gig-Unternehmen aus dem Bereich der Essenauslieferung ist, dass die Fahrer*innen Zugriff auf alle Informationen haben und kommunikativ eingebunden sind (vgl. Schreyer 2019, 2020).

Darüber hinaus kann das Crow Cycle Courier Collective – wie alle anderen angeschlossenen Kooperativen – zwar nicht direkt auf den Code der Software von Coop Cycle zugreifen, aber es kann über vielfältige Kanäle (z.B. über Slack) beständig Feedback geben und die eigenen Probleme mit der Plattform schildern. Die Entwickler*innen von Coop Cycle bearbeiten die entsprechenden Problemstellungen in der Regel zeitnah; oft erfolgt die Implementierung einer Lösung binnen weniger Minuten. Darüber hinaus gibt es ein Online-Portal für die generelle Weiterentwicklung der Software. Dort können alle Nutzer*innen von Coop Cycle Veränderungsanfragen zur Diskussion stellen, die dann durch die Community evaluiert und fallweise zur Umsetzung gebracht werden (Fm 2019). Fehler in der App, die zu einem monetären Verlust führen können, erfahren hierbei eine priorisierte Bearbeitung:

„Wenn du Coop Cycle nutzt, dann bist du Coop Cycle. Du hast ein Mitbestimmungsrecht. Wir können von unserer Seite sagen, was für die weitere Entwicklung wichtig ist. Und wir pushen dann natürlich unsere Sachen.“ (Fm 2019)

Während die alltägliche Arbeit ohne die Coop-Cycle-App nicht denkbar ist, steht der Algorithmus nicht als alleiniger zentraler Koordinationsmechanismus im Vordergrund, wie dies etwa bei Lieferando.de und Deliveroo der Fall ist. Vielmehr gründet die Funktionsfähigkeit des kooperativen Unternehmens auf dem Zusammenspiel aller verwendeten kommunikationstechnischen Tools; eine persönliche Abstimmung ist jederzeit möglich. Aufgrund des geringen Maßes an technikvermittelter Standardisierung gibt es keinen typischen Tagesablauf: Für gewöhnlich müssen die Mitglieder sehr flexibel sein, da die Arbeitsabläufe nicht fixiert und oft nicht eindeutig definiert sind. Falls etwa Leerlauf während einer Schicht als Kurierfahrer*in entsteht, sollen die Personen beispielsweise überlegen, ob es in der Nähe potenzielle Kund*innen gibt, die angesprochen werden könnten. Daneben treten regelmäßig Problemstellungen auf, die eine situative Abstimmung notwendig machen, so etwa Transportschäden, Pannen, ausgefallene Server oder dysfunktionale Smartphones.

Das Kollektiv forciert weder Gamification- noch Livetracking-Elemente. Allerdings tracken und vergleichen die Fahrer*innen sich und ihre Leistungen zum Teil selbsttätig über die Fitness-Tracking App Strava. Diese Selbstvermessung sei allerdings freiwillig und diene primär dem Austausch zwischen ‚Fahrrad-Geeks‘ unabhängig von Crow:

“We do this with Strava but this is completely different. It is not linked to the business. There isn't any ranking stuff in Crow. The only gamification is then this gamification we do ourself by ourself, but not something work-connecting. Like there is no ranking of how many deliveries people did in a month for Crow. Because it is not about being the best Crow in town.” (Am 2020; ähnlich Bm 2020)

Der unkritische Blick der interviewten Personen auf die Vergleiche untereinander lässt dabei jedoch außer Acht, dass die öffentlichen grafischen Rückmeldungen auf die eingegebenen Leistungsdaten eine Wirklichkeit sui generis etablieren (vgl. Meißner 2016, S. 227) und durchaus implizite Formen der Konkurrenz aufgrund der produzierten Rankings evozieren (vgl. Mau 2017, S. 71f.).

Implikationen für Soloselbstständige

Das Crow Cycle Courier Collective will als ‚Agentur für nachhaltige urbane Logistik‘ auf der einen Seite eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle Mitglieder des Kollektivs sowie im Kurierwesen allgemein erreichen und auf der anderen Seite soll somit auch ein übergreifender Wandel hin zu ökologisch nachhaltigen Wirtschafts- und Lebensweisen angestoßen werden. In diesem Sinne operiert das Kollektiv zum einen komplett emissionsfrei, da ausschließlich nichtmotorisierte Lastenräder eingesetzt werden, und grenzt sich durch die Rotation der Arbeitsaufgaben zum anderen von kommerziellen Dienstleistern ab, die in ihrer Struktur und Arbeitsorganisation eine dezidierte Trennung zwischen Verwaltung (Büro) und den konkreten Auslieferungstätigkeiten (Straße) vornehmen.

Der Atomisierung der Fahrer*innen in der klassischen Gig-Economy wirkt Crow durch die Nutzung vielfältiger Austauschkanäle entgegen. Anders als in kommerziellen Plattformzusammenhängen stellt die persönliche und digitale Kommunikation eine wesentliche Funktionsgrundlage des Kollektivs dar, das aus gleichberechtigten Partner*innen besteht, die jederzeit alle Aufgaben und Funktionen übernehmen könnten, wenn sie denn wollen. Die damit einhergehende Transparenz sorgt für vertrauensvolle Arbeitsbeziehungen und selbstbestimmte Arbeitsweisen, die in der Selbstbeschreibung ohne explizite bzw. formale Hierarchien auskommen, wobei wahrscheinlich qua Person, Dauer der Zugehörigkeit, Kommunikationsaktivität etc. durchaus implizite Hierarchien denkbar und vorhanden sind. Schon allein aufgrund der Unterscheidung von aktiven und passiven Mitgliedern des Kollektivs ergibt sich eine Differenz in der Eingebundenheit und vermutlich auch in der Informiertheit. Nichtsdestotrotz verfügen alle Mitglieder über dieselben Partizipations- und Mitbestimmungsrechte (bzw. -pflichten) in der kollektiven Betriebsführung. Obgleich das Kollektiv weder Urlaubsgeld noch Krankengeld bezahlen kann und keine festen Arbeitsverträge vergibt, würden darüber hinaus alle Mitglieder eine hohe intrinsische Motivation aufweisen. Dies sei damit zu begründen, dass die Mitglieder wissen, dass sie einen impliziten sozialen Vertrag eingehen, der einerseits besagt, dass die Einbringung der ganzen Person in das Projekt unabdingbar ist und die Zufriedenheit aller Mitglieder andererseits eines der Kernziele des Kollektivs darstellt. In diesem Zusammenhang stellt sich allerdings die Frage, ob und inwieweit sich dieser Anspruch und das hohe Maß an kommunikativer Abstimmung bei einem weiteren Wachstum des Kollektivs aufrechterhalten lässt. Aber auch, ob die intrinsische Motivation der Mitglieder eine Momentaufnahme darstellt und als Legitimationsstrategie der eigenen Tätigkeit dient.

Die Coop-Cycle-App als informationstechnische Plattform fungiert als zentraler – aber nicht alleiniger – Koordinationsmechanismus in den Auslieferungsprozessen. Daneben haben die Fahrer*innen die Möglichkeit, über andere Kommunikationskanäle (z.B. über Slack oder die Walkie-Talkie-App) untereinander und mit der Versandzentrale zu interagieren. Transportaufträge werden kundenseitig

zudem nicht direkt auf der Plattform, sondern schriftlich oder telefonisch erteilt; auch die Verteilung von Aufträgen erfolgt ohne die Vermittlung einer Plattform. Durch diese vielschichtigen technischen Infrastrukturen, die sich nicht auf einen alles koordinierenden Algorithmus reduzieren lässt, wird die Fehleranfälligkeit reduziert, da im Falle von Störungen stets Ausweichmöglichkeiten zur Hand sind. Zwar sind auch hier die verwendeten Infrastrukturen weiterhin eine Black Box, aber zumindest in Bezug auf Coop Cycle können alle Mitglieder des Kollektivs direkt mit den Entwickler*innen der Coop-Cycle-App interagieren, um Fehler in den Plattformarchitekturen zu melden und Weiterentwicklungen anzuregen.

Die aus der Selbstverfassung und -verwaltung resultierenden erweiterten Handlungsspielräume für die Mitglieder von Crow gehen jedoch auch mit einer Entgrenzung von Arbeitswelt und privater Lebenswelt einher. Dies zeigt sich im Falle des Kollektivs beispielsweise in den individuell eingebrachten Arbeitsmitteln, die im beruflichen wie auch privaten Rahmen eingesetzt werden sowie in den nicht vorhandenen Arbeitsräumen, die in einer Nutzung des eigenen Wohnraums für Verwaltungsaufgaben resultieren. Im Allgemeinen problematisch erscheint überdies der prekäre Charakter von kollektiven Arbeitszusammenhängen, die auf kapitalistisch strukturierten Märkten agieren: Die Mitglieder von Crow haben zwar ihre Erwerbsbedingungen frei gewählt und sich in individuellen Abwägungsprozessen bewusst für die Vor- und Nachteile ihrer Tätigkeit entschieden. Das Kollektiv kann jedoch kaum auf die allgemeinen Marktverhältnisse einwirken, die den Handlungsspielraum des Projekts unmittelbar mitbestimmen und die gewonnene Unabhängigkeit rasch wieder in Frage stellen können (vgl. Bierhoff, Wienold 2010; Pongratz, Simon 2010). Aber trotzdem, der Schwerpunkt des Kollektivs, das soll hier noch einmal besonders betont werden, liegt nicht auf Gewinnmaximierung. Vielmehr ist eine Gewinnoptimierungsstrategie handlungsleitend, die darauf ausgerichtet ist, sowohl neue Räume für vertrauensvolle soziale Beziehungen als auch für Selbstentfaltung und Selbstbestimmung zu schaffen. Die genutzten technischen Infrastrukturen erleichtern die interne Koordination und Abstimmung; sie prägen das Kollektiv aber nicht in seiner grundsätzlichen Struktur und bleiben ein Objekt sozialer Auseinandersetzung.

Zumindest partiell setzt die Kooperative somit die gängige kapitalistische Logik außer Kraft, etwa indem sie explizit auch die nicht-ökonomischen Bedürfnisse der Arbeitenden adressiert – darunter u.a. Arbeitszufriedenheit, Selbstverwirklichung und Mitbestimmung (vgl. Jäger 1991). Diese soziale Rationalität, die im Gegensatz zu einer rein ökonomischen Rationalität die gesellschaftliche Nützlichkeit, ökologische Verträglichkeit und die Bedürfnisse der Mitglieder im Blick behält, führt einerseits zu einer hohen Identifikation mit dem Kollektiv. Andererseits geht damit gleichzeitig ein moralischer Druck einher, sich auch über die reguläre Arbeitszeit hinaus um die Belange des Kollektivs zu kümmern. Dadurch entsteht eine Kultur des permanenten Involvements, die in individueller Überlastung münden kann und definitiv eine Form der Entgrenzung zwischen Arbeits- und Privatleben mit sich bringt. Nichtsdestotrotz kann abschließend zuspitzend formuliert werden, dass sich die Mitglieder des Kollektivs mithin als Gig-Worker der zweiten Generation beschreiben lassen, die sich in ihrer Arbeit durch ein hohes Maß an Selbstbestimmung auszeichnen und die Vorteile der Gig-Economy in ihr kollektives Geschäftsmodell integriert haben, während sie zugleich versuchen, die entsprechenden Nachteile durch ein ganzheitliches Arbeits- bzw. Lebensmodell zu überwinden.

Literatur

- Belk, Russell. 2014. You are what you can access: Sharing and collaborative consumption online. *Journal of Business Research* 67:1595–1600.
- Berger, Johannes, Hrsg. 1986. *Selbstverwaltete Betriebe in der Marktwirtschaft*. Bielefeld: AJZ.

- Bierhoff, Oliver, und Hanns Wienold. 2010. Suchbewegungen. Kooperative Unternehmungen zwischen kapitalistischer Prekarität und solidarischer Ökonomie. In *Prekäres Unternehmertum: Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung*, Hrsg. Andrea Bührmann und Hans Pongratz, 219–244. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bolsinger, Harald J. 2006. *Die Genossenschaft als Kooperationsmodell für symbiotische KMU-Netzwerke: eine Vision zukunftsfähiger Kooperativen für den Mittelstand*. Nürnberg: Forschungsinst. für Genossenschaftswesen an der Univ.
- Botsman, Rachel, und Roo Rogers. 2011. *What's mine is yours: how collaborative consumption is changing the way we live*. Rev. and updated ed. London: Collins.
- Coop Cycle. 2020. About Coop Cycle. <https://coopcycle.org/en/> (Zugegriffen: 25. Sep. 2020).
- Crow. 2020a. Home. *Crow Cycle Courier Collective*. <https://crowberlin.de/> (Zugegriffen: 24. Sep. 2020).
- Crow. 2020b. Über uns. *Crow Cycle Courier Collective*. <https://crowberlin.de/uber-uns/> (Zugegriffen: 24. Sep. 2020).
- Fiedler, Lena. 2019. Fahrradkuriere: Im Kollektiv gegen die Gig-Economy. *Die Zeit*, September 27 <https://www.zeit.de/arbeit/2019-09/fahradkuriere-crow-cycle-courier-collective-nachhaltigkeit/komplettansicht> (Zugegriffen: 24. Sep. 2020).
- Frank, Hermann, und Manfred Lueger. 1993. Transformation kooperativen Handelns. Von der Gründung eines selbstverwalteten Betriebes zum erfolgreichen kooperativ geführten Unternehmen. *Zeitschrift für Soziologie* 22:49–64.
- Gerling, Wilfried. 2018. Eröffnet die kollaborative Ökonomie den Genossenschaftsbanken neue Chancen? Wenn ja: Wie nutzen sie diese? *enorm. Weconomy* 1:35.
- Goods, Caleb, Alex Veen, und Tom Barratt. 2019. "Is your gig any good?" Analysing job quality in the Australian platform-based food-delivery sector. *Journal of Industrial Relations* 61:502–527.
- Jäger, Wieland. 1991. *Neue Unternehmen und alternative Betriebe: kulturelle Aspekte betrieblichen Handelns*. Wiesbaden: Gabler.
- Kirchner, Stefan, und Wenzel Matiaske. 2020. Plattformökonomie und Arbeitsbeziehungen – Digitalisierung zwischen imaginierter Zukunft und empirischer Gegenwart. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 27:105–119.
- Mau, Steffen. 2017. *Das metrische Wir: über die Quantifizierung des Sozialen*. Erste Auflage, Originalausgabe. Berlin: Suhrkamp.
- Meißner, Stefan. 2016. Selbstoptimierung durch Quantified Self? Selbstvermessung als Möglichkeit von Selbststeigerung, Selbsteffektivierung und Selbstbegrenzung. In *Lifelogging*, Hrsg. Stefan Selke, 217–236. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Pongratz, Hans, und Stefanie Simon. 2010. Prekaritätsrisiken unternehmerischen Handelns. In *Prekäres Unternehmertum: Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung*, Hrsg. Andrea Bührmann und Hans Pong, 25–60. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rifkin, Jeremy. 2014. *Die Null Grenzkosten Gesellschaft: das Internet der Dinge, kollaboratives Gemeingut und der Rückzug des Kapitalismus*. Frankfurt New York: Campus Verlag.
- Scholz, Trebor. 2014. Platform Cooperativism vs. the Sharing Economy. *Medium*. <https://medium.com/@trebors> (Zugegriffen: 12. Feb. 2020).
- Schreyer, Jasmin. 2019. *Das Phänomen Sharing Economy am Beispiel des Foodsektors*. Hans-Böckler Stiftung.
- Schreyer, Jasmin. 2020. *Sharing ≠ Sharing Economy. Ausprägungen der digitalen Sharing Economy im Lebensmittelsektor*. SOI Discussion Paper 2020-03. Stuttgart.
- Strube, Sebastian. 2016. «Unused value ist wasted value» - Von der Sharing Economy zur Gig Economy.
- Sundararajan, Arun. 2016. *The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
- Voigt-Weber, Lore. 1993. *Inklusive Organisationen: Genese, Struktur, Chancen selbstverwalteter Betriebe*. Wiesbaden: DUV.

Wewer, Göttrik. 2016. Privates Teilen als Geschäftsmodell? Politische, wirtschaftliche und soziale Probleme der Sharing Economy. *Leviathan* 44:24.

Zölch, Martina, und Michael Peters. 1988. *Arbeit in Alternativbetrieben: handlungstheoretische Konzepte und Untersuchungsergebnisse aus fünf Betrieben in Berlin (West)*. Berlin: TU, Univ.-Bibliothek, Abt. Publ.