



Neue Formen, Akteure und Koalitionen der Interessensvertretung in der Plattformarbeit

Hürden und innovative Lösungsansätze

Franziska Loschert
Anna-Elisabeth Hampel
Maria Ebenh oh

März 2024

Die schnellen technologischen Entwicklungen in der Plattformökonomie und auf digitalen Arbeitsmärkten beeinflussen Arbeitsprozesse, -bedingungen und -beziehungen. Bestimmte Merkmale digitaler Arbeit und die Entscheidungen der Plattformbetreiber bezuglich technologischer und organisatorischer Strategien und Beschaffigungsformen erschweren die kollektive Organisation von Plattformarbeiter*innen. Traditionelle Formen der Organisation sind in ihrer Wirksamkeit eingeschränkt. Dennoch fungiert die Plattformökonomie nicht nur als Experimentierfeld für neue digitale Arbeitsprozesse, sondern trotz dieser Herausforderungen auch für innovative Formen der Interessenvertretung. Diese umfassen vielfältige und teilweise neue Akteure und Koalitionen. Das Ziel dieser Publikation ist es, diese neuen Ansätze und Formen der Interessenvertretung und des Ausgleichs genauer zu untersuchen.

Der erste Teil gibt einen kurzen Überblick über Hürden für die Kollektivierung in der Plattformarbeit. Im zweiten Teil analysieren wir Ergebnisse einer Onlineumfrage, um zu untersuchen, wie Plattformarbeiter*innen miteinander und mit anderen Akteuren interagieren, welche Unterstützungsbedarfe sie haben und von welchen (externen) Akteuren sie (mehr) Unterstützung erhoffen. Im dritten Teil der Studie werden verschiedene „weiche“ Ansätze zur Verbesserung der Interessenvertretung in der Plattformarbeit in Deutschland analysiert, die derzeit erforscht, entwickelt und diskutiert werden. Die Studie ist Teil des Projekts „Chancengerechte Plattformarbeit“, das sich anhand partizipativer Forschungsmethoden mit der Frage auseinandersetzt, wie sich die Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit auf Arbeitsmarktzug ange und damit auch gesamtgesellschaftliche Teilhabegerechtigkeit von Plattformarbeiter*innen in Deutschland auswirken.

Gefördert von

STIFTUNG
MERCATOR

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	3
1. Einleitung.....	4
2. Hürden bei der Organisierung von Interessen in der Plattformarbeit.....	6
2.1. Mangelnde Kenntnisse und Ressourcen.....	6
2.2. Heterogenität der Erwerbskonstellationen	9
2.3. Örtliche Isolation.....	11
2.4. Organisatorische Isolation	12
2.5. Rechtliche Fragmentierung.....	15
3. Austausch und Unterstützungsbedarfe von Plattformarbeiter*innen – Umfrageergebnisse.....	19
3.1. Kommunikationsverhalten bei Problemen.....	20
3.2. Unterstützungsbedarfe und -wünsche	27
4. Initiativen zur Verbesserung der Interessenvertretung und des Interessenausgleichs in der Plattformökonomie	31
4.1. Bereitstellung von Kommunikationskanälen.....	36
4.2. Reziproke Bewertungssysteme von Auftragnehmer*innen und Auftraggeber*innen	39
4.3. Unabhängige Prüfstellen und Plattform-Ratings.....	41
4.4. Selbstverpflichtungen und Ombudsstellen	44
4.5. Plattformbeiräte	46
4.6. Autonome, informelle Vertretungsorgane bzw. Kollektive.....	49
4.7. Digitale und lokale Informations- und Beratungsangebote	51
4.8. Plattformkooperativen	54
5. Schlussfolgerungen.....	58
Literaturverzeichnis	66
Abbildungsverzeichnis	72
Tabellenverzeichnis	73

Abkürzungsverzeichnis

AGB	Allgemeine Geschäftsbedingungen
BAG	Bundes Arbeitsgericht
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
EU	Europäische Union
FAQs	Frequently Asked Questions
FAU	Freie Arbeiter*innen Union
IG Metall	Industrie Gewerkschaft Metall
MTurk	(Amazon) Mechanical Turk
Ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

1. Einleitung

Das kontinuierliche Wachstum der Plattformökonomie in verschiedenen Wirtschaftssektoren und die rasanten technologischen Entwicklungen auf digitalen Arbeitsmärkten bringen eine Fülle an neuen, sich stetig ändernden Geschäftsmodellen mit sich. Diese haben Einfluss auf die Arbeitsprozesse, -bedingungen und -beziehungen in der Plattformökonomie. Die Expansion der Plattformökonomie hat eine digitale Arbeitswelt hervorgebracht, in der viele Menschen in prekären und unkonventionellen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Dies führt oft zu eingeschränkten Arbeitsrechten und geringer sozialer Absicherung, u. a. durch den begrenzten Zugang zu traditionellen Leistungen wie Krankenversicherung oder Rentenansprüchen (siehe Hampel et al. 2023).

Gleichzeitig erschweren bestimmte Merkmale der Plattformökonomie und der digitalen Arbeit es den Arbeiter*innen, sich kollektiv für bessere und faire Arbeitsbedingungen einzusetzen. Zu den Hürden zählen die der digitalen Arbeit häufig inhärente Vereinzelung der Arbeiter*innen, die Heterogenität und Fluktuation der Arbeiter*innen auf digitalen Arbeitsmärkten, Unklarheiten über ihren Status und die damit verbundenen Zugänge zu klassischen Organisationsformaten zur Wahrnehmung von Vertretungs- und Mitbestimmungsrechten sowie bestimmte technologische und organisatorische Managementstrategien der Plattformbetreiber. Indessen werden die Ansprüche an die Regulierung der Arbeitsbedingungen komplexer; Gesetzgeber und Gewerkschaften haben Schwierigkeiten, mit der Digitalisierung der Arbeitsmärkte und den Entwicklungen in der Plattformökonomie Schritt zu halten, wenngleich auch erste gesetzlich-regulative Schritte gefordert, eingeleitet und umgesetzt wurden (siehe Hampel & Krause 2023a).

Trotz oder gerade wegen der erschwerten Bedingungen für die Kollektivierung fungiert die Plattformökonomie nicht nur als Experimentierfeld für neue digitale Arbeitsprozesse, sondern auch für innovative Formen der Interessensvertretung und Kollektivierung. Dies umfasst Online-Communities, lokale Begegnungsorte für Plattformarbeiter*innen, autonome Selbstorganisation, Plattformratings und Streitschlichtungsstellen, um Plattformarbeiter*innen untereinander und mit anderen Akteuren zu vernetzen und ihre Anliegen zu artikulieren. Gleichzeitig fordern diese „weichen“ Interessensvertretungsformen die Gesetzgebung auf, die gesetzlichen Rahmenbedingungen an die neuen Gegebenheiten der digitalen Arbeitsmärkte anzupassen, um die Kollektivierung von Plattformarbeiter*innen zu erleichtern und gleichzeitig neuen Formen der Interessensvertretung gerecht zu werden. Dies kann auch den traditionellen Mitbestimmungsakteuren, wie Gewerkschaften, neue Impulse geben, um neue, flexiblere und anpassungsfähigere Strategien und Ansätze zu entwickeln und so den Bedarfen der Plattformarbeiter*innen besser gerecht zu werden. Dies eröffnet die Möglichkeit für die Entstehung neuer Koalitionen und Partnerschaften zwischen traditionellen Gewerkschaften, sozialen Bewegungen und den Plattformarbeiter*innen selbst.

Ansätze, das bestehende kollektive Arbeitsrecht so zu reformieren, dass es Plattformarbeiter*innen mehr Möglichkeiten zur kollektiven Interessensvertretung bietet, wurden bereits in einer vorherigen Studie dargestellt (Hampel & Krause 2023b: 52–61). Im Fokus der vorliegenden Studie stehen nun neue und „weiche“ Formen der Interessensvertretung in der Plattformökonomie, die von neuen Akteuren bzw. Zusammenschlüssen von neuen und traditionellen Akteuren der Interessensvertretung getragen werden (wie Plattformarbeiter*innen, Aktivist*innen, Wissenschaftler*innen, Gewerkschaften und Plattformbetreiber). Um die Entstehung dieser

Initiativen zu kontextualisieren, werden zunächst die Hürden für die Kollektivierung von Interessen in der Plattformarbeit erörtert. Als nächsten Schritt analysieren wir in Kapitel 3 die Ergebnisse einer Onlineumfrage und einer Social-Media-Analyse, um zu untersuchen, wie Plattformarbeiter*innen miteinander und mit anderen Akteuren interagieren, welche Unterstützungsbedarfe sie haben und von welchen (externen) Akteuren sie (mehr) Unterstützung erhoffen. In Kapitel 4 der Studie werden verschiedene „weiche“ Ansätze zur Verbesserung der Interessensvertretung in der Plattformarbeit in Deutschland analysiert, die derzeit erforscht, entwickelt, umgesetzt und diskutiert werden. Neben den Ergebnissen aus unserer Online-Panelbefragung von Plattformarbeiter*innen zwischen August 2022 und September 2023 fließen auch Erkenntnisse und Einschätzungen aus Fachgesprächen, Interviews und Fokusgruppen mit Plattformarbeiter*innen, Plattformbetreibern und Akteuren aus Politik, Wissenschaft, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in die Studie ein (zur Zielsetzung und methodischen Vorgehensweise der Onlinebefragung siehe die Infobox in Kapitel 3).

2. Hürden bei der Organisierung von Interessen in der Plattformarbeit

Einige Merkmale digitaler Arbeit und die Wahl bestimmter technologischer, organisatorischer und rechtlicher Rahmenbedingungen durch die Plattformbetreiber erschweren oder verhindern die kollektive Organisierung von Interessen der Plattformarbeiter*innen (Cini 2023: 126; della Porta et al. 2022; Hertwig & Witzak 2022).

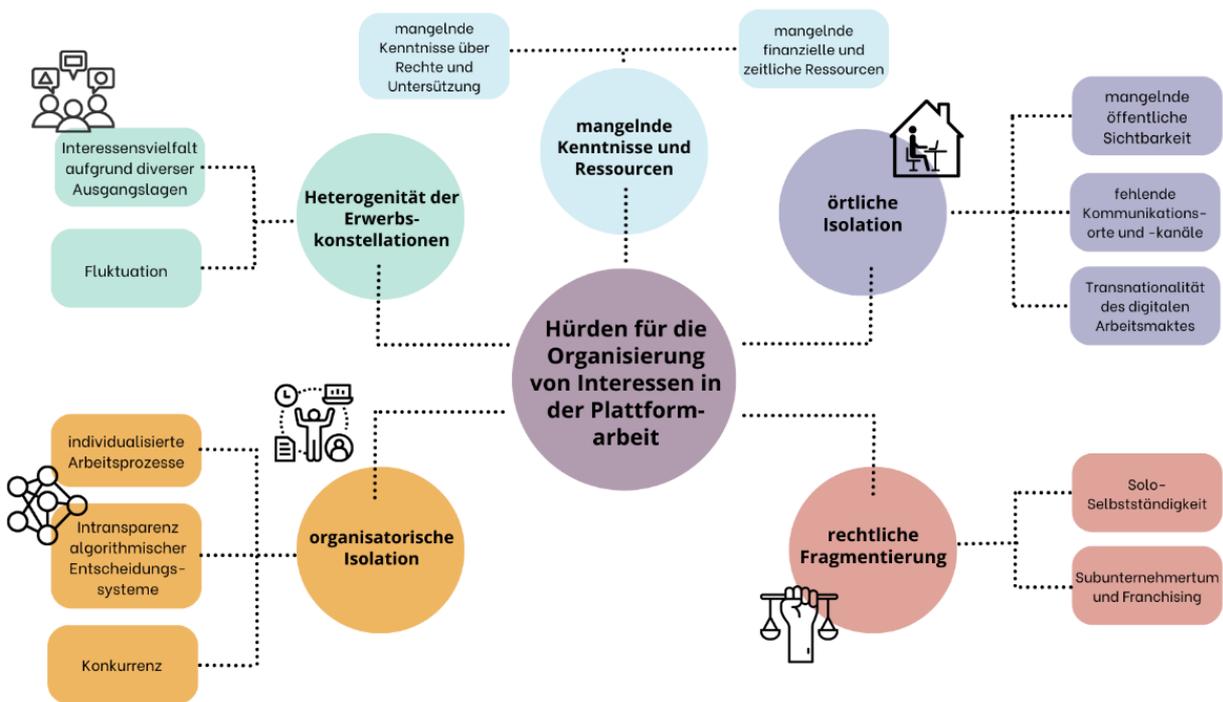


Abbildung 1: Übersicht der Hürden und Herausforderungen bei der Interessensvertretung in der Plattformarbeit

© Minor Kontor 2024

2.1. Mangelnde Kenntnisse und Ressourcen

Mangelnde Kenntnisse über Rechte und Unterstützungsmöglichkeiten: Wer seine Rechte nicht kennt, kann Rechtsverletzungen nicht erkennen und benennen. Fehlende Rechtskenntnisse sind insbesondere dann problematisch, wenn Arbeiter*innen isoliert voneinander arbeiten, wie es in der Plattformarbeit besonders stark ausgeprägt ist (siehe die folgenden Abschnitte). Die dezentrale Natur der Arbeit erschwert es den Arbeiter*innen, sich im Arbeitsalltag mit anderen über Arbeitsbedingungen, Rechte und Pflichten und Unterstützungsmöglichkeiten auszutauschen und sich gegenseitig zu informieren. Für die Plattformarbeiter*innen relevant sind nicht nur Arbeits- und Sozialrecht, sondern auch Datenschutz, die Pflicht zur Abgabe der Einkommenserklärung für Selbstständige und eben auch kollektive Arbeitsrechte (wie Streik- und Tarifrechte). Die unterschiedlichen Vertragsformen und -inhalte, die in der Plattformarbeit zum Einsatz kommen, sind oft komplex und erschweren das Verständnis des eigenen Beschäftigungsstatus sowie von Rechten und Pflichten gegenüber Plattform und Auftraggeber*innen. Fehlt ein Wissen über Rechte, so fehlt häufig auch das Bewusstsein für gemeinsame Anliegen. Ein

Solidaritätsgefühl bildet jedoch die Grundlage für die Kollektivierung von Interessen (Hastie 2020). Viele ortsungebundene Plattformarbeiter*innen arbeiten zudem in grenzüberschreitenden Kontexten, was zu komplexen rechtlichen Fragen und Zuständigkeiten führen kann. Geringe Kenntnisse über das in Deutschland geltende individuelle und kollektive Arbeitsrecht, Beschäftigungsformen und Informations- und Beratungsstellen können (nicht nur, aber) insbesondere bei Neuzugewanderten ein Hindernis für die Kollektivierung von Interessen darstellen, auch weil häufig fehlende oder geringe Deutschsprachkenntnisse bzw. fehlende Informationsmaterialien in der Muttersprache es den Personen erschweren, sich über ihre Rechte zu informieren. Insbesondere in der ortsgebundenen Plattformarbeit ist der Anteil von zugewanderten Plattformarbeiter*innen hoch (siehe Abbildung 11 im Anhang) (De Leo & Grossi 2023). Entsprechend größer ist auch der Informationsbedarf und -aufwand für engagierte Plattformarbeiter*innen und externe Akteure. Von dieser Erfahrung berichtet auch ein Rider, der sich für kollektive Interessensvertretung bei seinem Unternehmen einsetzt, in einer Fokusgruppe:

„I think we just need to have a workers rights instruction. And it's not about migrants only, I mean [...] even though I grew up here, made my abitur, went to university in Germany I knew so little about my rights as a worker and this is really outrageous, because compared to other countries Germany has really good workers laws, they could always be better of course, but the main problem is, most of the people who are really in need of these laws don't even know them. When I tried to mobilize people in the streets once, I was standing in front of a McDonalds and I met somebody from India [...]. There was first of all this language barrier, and there is also that cultural barrier. You have like two or three minutes to tell them about unions and the labour law, and they have to understand me first, which is not always the case, and then they often do not believe me [...] even though it's the same company we are working for and the same country we live in, we have different backgrounds. Sometimes I feel like they don't believe me it's actually possible to get together and fight for better working conditions.“

Plattformarbeiter im Lieferdienstbereich, Organizer, Plattformarbeit als wesentliche Verdienstquelle, Fokusgruppe mit ortsgebundenen Plattformarbeiter*innen 2023

Plattformen in der Gig-Ökonomie können sich schnell ändern und ihre Geschäftsmodelle anpassen. Dieser schnelle Wandel kann es für Plattformarbeiter*innen schwierig machen, mit Entwicklungen Schritt zu halten und sich kontinuierlich über ihre Rechte und Bedingungen zu informieren. Durch die Isolation der Plattformarbeiter*innen von anderen Arbeiter*innen und externen Akteuren haben die Plattformen ein Informationsmonopol, wobei die Plattformbetreiber häufig nicht ausreichend transparent über Arbeitsbedingungen, Vergütungsstrukturen und Rechte informieren. Dieses Informationsungleichgewicht wird auch durch die Intransparenz algorithmischer Entscheidungssysteme weiter verstärkt.

Die Unkenntnis der Plattformarbeiter*innen bezüglich ihrer Rechte zeigt sich auch in der Onlineumfrage (zu methodischen Vorgehen der Online-Panelbefragung siehe die Infobox in Kapitel 3). Rund 46 % der Teilnehmenden stimmten (eher) der Aussage zu, dass sie ihre Rechte als Plattformarbeiter*innen gegenüber Plattform und Auftraggeber*innen nicht kennen. Nur 38 % der Befragten stimmten (eher) der Aussage zu, ihre Rechte zu kennen (Abbildung 2).

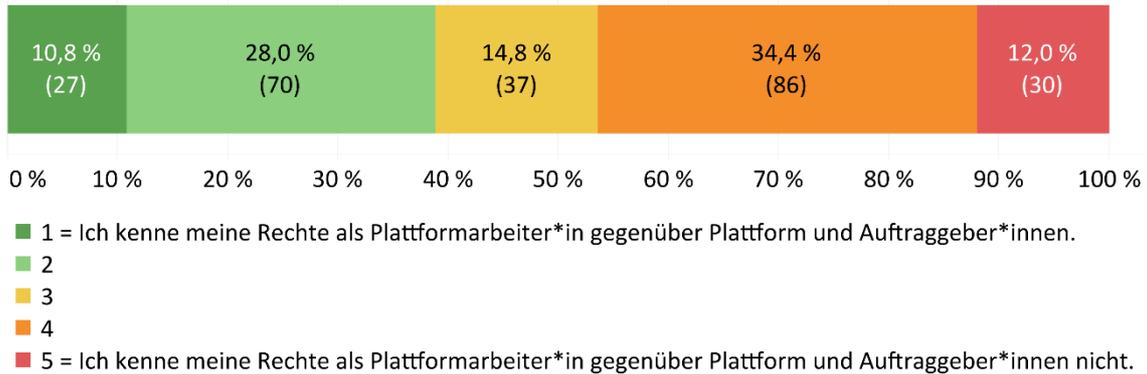


Abbildung 2: Selbsteinschätzung der Plattformarbeiter*innen bezüglich Rechtskenntnissen¹

n=250. Von insgesamt 356 Teilnehmenden an Runde 1 haben 70,2 % diese Frage beantwortet. Selbstverortung auf der Skala zwischen den beiden Aussagen 1) „Ich kenne meine Rechte als Plattformarbeiter*in gegenüber Plattform und Auftraggeber*innen.“ (grün) und 5) „Ich kenne meine Rechte als Plattformarbeiter*in gegenüber Plattform und Auftraggeber*innen nicht.“ (rot). Prozentuale Anteile an Zustimmung, absolute Zahlen in Klammern. Ergebnisse aus der ersten Runde der Panelbefragung. Eigene Berechnungen und Darstellung nach Umfrage 2022 © Minor

Fehlende Rechtskenntnisse sind insbesondere dann problematisch, wenn die Plattformarbeiter*innen keine (externen) Anlaufstellen kennen, um Informationen oder Rechtsberatung zu erhalten und so die Wissenslücke zu schließen. Rund 46 % der Teilnehmenden an der Online-Umfrage stimmten (eher) der Aussage zu, nicht zu wissen, an wen sie sich wenden können, um (rechtliche) Unterstützung zu erhalten (Abbildung 3). Aufgrund der noch stärkeren örtlichen Isolation von ortsungebundenen Plattformarbeiter*innen (siehe 2.3) ist es nicht überraschend, dass das fehlende Wissen über Unterstützungsmöglichkeiten bei den befragten ortsungebundenen Plattformarbeiter*innen stärker ausgeprägt war (rund 48 %) als bei den befragten ortsgebundenen Plattformarbeiter*innen (nur 25 %) (siehe Abbildung 12 im Anhang). Diese geringe Kenntnis mag u. a. auch daran liegen, dass die hohe Fragmentierung und Isolation der Plattformarbeiter*innen (siehe folgende Kapitel) und das Fehlen von digitalen und analogen Begegnungsorten es Gewerkschaften und anderen externen Unterstützungs- und Beratungsstrukturen erschweren, die Plattformarbeiter*innen zu erreichen. Aus Abbildung 6 wird außerdem ersichtlich, dass der Anteil derjenigen, die sich bei Problemen tatsächlich an externe Stellen wenden, noch mal deutlich geringer ist, als jene, die angeben, diese zu kennen.

¹ In der zweiten Befragungsrunde wurden die Rechtskenntnisse der Plattformarbeiter*innen erneut abgefragt, was zu einem sehr ähnlichen Ergebnis führte.

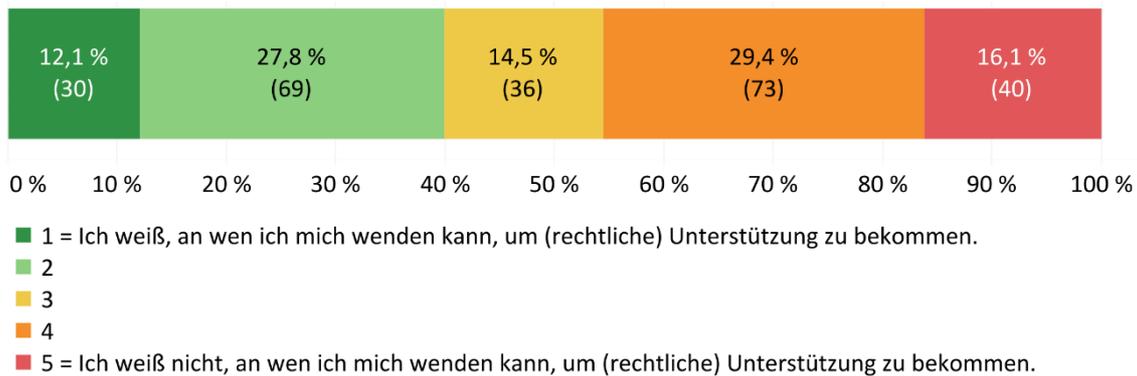


Abbildung 3: Kenntnisse der Plattformarbeiter*innen bezüglich (rechtlicher) Unterstützungsmöglichkeiten

n=248. Von insgesamt 356 Teilnehmenden an Runde 1 haben 70,0 % diese Frage beantwortet. Selbstverortung auf der Skala zwischen den beiden Aussagen 1) „Ich weiß, an wen ich mich wenden kann, um (rechtliche) Unterstützung zu bekommen, wenn ich Konflikte mit Auftraggeber*innen oder Plattformen habe.“ (grün) und 5) „Ich weiß nicht, an wen ich mich wenden kann, um (rechtliche) Unterstützung zu bekommen, wenn ich Konflikte mit Auftraggeber*innen oder Plattformen habe.“ (rot). Prozentuale Anteile an Zustimmung, absolute Zahlen in Klammern. Ergebnisse aus der ersten Runde der Panelbefragung. Eigene Berechnungen und Darstellung nach Umfrage 2022 © Minor

Mangelnde finanzielle und zeitlichen Ressourcen: Geringe Bezahlung, prekäre Beschäftigung und mangelnde soziale Sicherung führen häufig (und nicht nur in der Plattformarbeit) dazu, dass Arbeiter*innen die finanziellen und zeitlichen Ressourcen fehlen, um sich neben ihrer (oft selbstständigen) Beschäftigung unbezahlt für die Kollektivierung und Organisation von Interessen zu engagieren. Besonders dann, wenn traditionelle Akteure der Interessensvertretung nicht oder noch kaum aktiv sind, wie es in der Plattformökonomie nach wie vor der Fall ist, lastet der zeitliche und finanzielle Aufwand, um den Austausch und die Kollektivierung anzustoßen bzw. am Laufen zu halten, auf den Schultern der Plattformarbeiter*innen. Diese müssen diese Arbeit unbezahlt neben ihrer Plattformtätigkeit verrichten. Viele sehen den Einsatz für bessere Bedingungen auf einer Plattform als unrentabel an, da der Nutzen oft als geringer bewertet wird im Vergleich zum Aufwand, der dafür erforderlich wäre, insbesondere dann, wenn die Plattformarbeiter*innen auf mehreren Plattformen tätig sind (siehe hierzu Kapitel 2.2). Ähnlich fällt wohl auch die Kosten-Nutzen-Rechnung von Plattformarbeiter*innen aus, wenn es zu einem Rechtsstreit zwischen Plattformarbeiter*in und Plattformbetreiber oder Auftraggeber*in kommt und die Entscheidung ansteht, ob eine Plattformarbeiter*in den Gang zum Gericht wagt. Der finanzielle und zeitliche Aufwand, rechtliche Schritte einzuleiten, fällt für Plattformarbeiter*innen deutlich höher ins Gewicht als für die Plattformbetreiber.

2.2. Heterogenität der Erwerbskonstellationen

Die Organisierung von Interessen in der Plattformarbeit wird zudem erschwert durch die hohe soziale Heterogenität der Beschäftigten. Damit sind die soziodemografischen Hintergründe der Plattformarbeitenden, die diversen Ausgangslagen bzw. Einstiegsgründe, der flexible Arbeitsumfang und die unterschiedlichen Bleibeperspektiven in der Plattformarbeit gemeint.

Interessensvielfalt aufgrund unterschiedlicher Erwerbskonstellationen: Die Motivation, für eine Plattform tätig zu werden, ist sehr unterschiedlich: Während die einen das über Plattformen erzielte Einkommen als „netten“ Nebenverdienst sehen, ist es für andere eine notwendige Ergänzung zum Einkommen aus anderer Beschäftigung, das für den Lebensunterhalt nicht ausreicht. Wieder andere sind darauf angewiesen, ihren Lebensunterhalt überwiegend über Plattformarbeit zu bestreiten, weil sie z. B. Schwierigkeiten haben, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen (Bellini & Lucciarini 2019; Hampel & Krause 2023b: 20; Schor 2021). Diese Integration unterschiedlicher Ausgangslagen in die Plattformarbeit ist deshalb möglich, weil sich Plattformarbeit einerseits durch eine hohe Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsumfangs auszeichnet. Plattformarbeit lässt sich so mit anderen selbstständigen oder unselbstständigen Tätigkeiten, aber auch mit dem Studium oder Care-Arbeit kombinieren (Bellini & Lucciarini 2019: 851). Auf der anderen Seite ist der Einstieg in die Plattformarbeit oft sehr viel niedrigschwelliger als in andere Beschäftigungsverhältnisse.²

Aus den unterschiedlichen Einstiegsmotiven und Arbeitsumfängen folgt auch, dass Plattformarbeiter*innen in sehr unterschiedlichem Maße ökonomisch von der Plattformarbeit abhängig sind. Menschen, die weniger auf das Einkommen aus Plattformarbeit angewiesen sind, sind meist weniger unzufrieden mit der Plattformarbeit und weniger motiviert, sich für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen und zu organisieren (Heiland 2020: 24f.). Ist der Anteil der Arbeiter*innen, die nur einen geringen Teil ihres Lebensunterhalts durch Plattformarbeit bestreiten³ (und damit auch eine geringere Motivation haben, sich für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen), groß, ist es entsprechend schwierig, die Plattformarbeiter*innen zu organisieren (Schmidt 2016: 15). Diejenigen, die hingegen stark von der Arbeit abhängig sind, zögern möglicherweise, sich gegen unfaire Beschäftigungsbedingungen zu wehren, weil sie befürchten, ihre Beschäftigung und Einkommensquelle zu verlieren.

Fluktuation: Die Plattformen zeichnen sich durch eine hohe Personalfuktuation aus. Daraus ergibt sich eine herausfordernde Situation für die Organisation von Interessen der Plattformarbeitenden, da ein ständiger Wechsel und mangelnde Kontinuität die nachhaltige Bildung von gemeinsamen Interessen und Forderungen erschweren. Es gibt mehrere Gründe, die zu der hohen Personalfuktuation auf Plattformen beitragen: Zum einen wird Plattformarbeit häufig als Übergangsbeschäftigung aufgenommen (Johnston & Land-Kazlauskas 2019: 3). Dies liegt u. a. daran, dass es nur begrenzte Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung oder

² Für ortsungebundene Beschäftigte gibt es keine festen Arbeitszeiten und -orte, was z. B. Alleinerziehenden oder Menschen mit psychischen oder physischen Erkrankungen den Zugang zu einer zeitlich oder örtlich flexiblen Beschäftigung ermöglicht. Zudem sind häufig keine formalen Qualifikationen erforderlich. Für ortsgebundene Plattformarbeit, wie z. B. Essenslieferungen, sind zudem häufig keine Deutschkenntnisse erforderlich. Der niedrigschwellige Einstieg in die Plattformarbeit erklärt auch, warum viele neuzugewanderte Personen insbesondere in der ortsgebundenen Plattformarbeit vertreten sind (siehe Abbildung 11 im Anhang).

³ Nur knapp 20 % der befragten Plattformarbeiter*innen bestreiten laut unserer Befragung mehr als die Hälfte ihres Lebensunterhalts durch Plattformarbeit. Hier zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen ortsgebundener und ortsungebundener Plattformarbeit: Von den ortsgebundenen Plattformarbeitenden gaben über 60 % an, mehr als die Hälfte ihres Lebensunterhaltes über Plattformarbeit zu bestreiten. Bei den ortsgebundenen Plattformarbeiter*innen sind es nur knapp 10 % der Befragten (siehe Abbildung 13 im Anhang).

Aufstiegschancen gibt und die Struktur der Plattformarbeit in der Regel auf kurzfristige, auftragsbasierte Tätigkeiten ausgelegt ist. Dennoch gaben 58,9 % der befragten ortsunabhängigen und 29,4 % der befragten ortsabhängigen Plattformarbeitenden an, langfristig in der Plattformarbeit tätig sein zu wollen (siehe Abbildung 14 im Anhang). In den Fokusgruppen wurde jedoch deutlich, dass insbesondere diejenigen, die nicht auf das Einkommen aus der Plattformarbeit angewiesen sind, zwar langfristig einen Zuverdienst über Plattformarbeit planen, aber mal mehr, mal weniger aktiv oder auf mehreren Plattformen mit schwankenden Arbeitszeiten vertreten sind (abhängig auch von der aktuellen Auftragslage und den Auftragskonditionen auf den unterschiedlichen Plattformen).⁴ Beides erklärt einerseits die geringe Motivation der Plattformarbeiter*innen, sich für bessere Arbeitsbedingungen auf einer spezifischen Plattform zu engagieren: Der Aufwand, sich für bessere Bedingungen auf einer spezifischen Plattform einzusetzen, wird von vielen in der Nutzenerwägung nicht als lohnenswert erachtet. Andererseits führt die dadurch bedingte Personalfuktuation zu einer erschwerten Organisierung von Interessen. Die Personalfuktuation ist jedoch nicht nur Ursache für die geringe Kollektivierungsmotivation und erschwerte Organisierung, sondern auch Folge der problematischen Arbeitsbedingungen und erschwerten Kollektivierung: Plattformarbeiter*innen tendieren häufig dazu, ihre Unzufriedenheit mit einer Plattform und den Beschäftigungsverhältnissen darin auszudrücken, die Plattform zu verlassen, zu wechseln⁵ bzw. die Arbeitszeit zu reduzieren, statt sich für bessere Verhältnisse zu engagieren. Denn bei Plattformarbeit ist nicht nur ein niedrigschwelliger Einstieg möglich, sondern meist auch ein niedrigschwelliger Ausstieg oder Wechsel von Plattformen (Heiland 2020: 24f.).

2.3. Örtliche Isolation

Eine weitere Hürde für die Organisierung von Interessen in der Plattformarbeit ist die der digitalen Arbeitsorganisation inhärente Vereinzelung. Die Tätigkeiten von sowohl ortsgebundenen als auch ortsungebundenen Plattformarbeiter*innen werden individuell verrichtet und gehen häufig mit einer örtlichen und daraus folgenden sozialen Isolation im Arbeitsbereich einher (Glavin et al. 2021; Hastie 2020; Johnston & Land-Kazlauskas 2019: 3). Zwar besteht bei ortsgebundenen Plattfortmätigen teilweise Kontakt mit den Kund*innen (z. B. Personen, die Essen bestellen) bzw. den Auftraggeber*innen (z. B. Restaurants, Privathaushalte). Die Möglichkeit für Plattformarbeiter*innen, miteinander in Kontakt zu treten, ist auch abhängig von der Art ihrer Tätigkeit, wie in den folgenden Abschnitten erläutert wird.

Mangelnde öffentliche Sichtbarkeit: Personen, die bei Lieferdiensten beschäftigt sind, können sich häufig auf der Straße anhand ihrer Arbeitskleidung erkennen und begegnen.⁶ Deutlich

⁴ Zudem arbeiten viele als Solo-Selbstständige; die Bindung an ein Unternehmen oder eine Plattform ist dementsprechend sehr lose (Hoose & Haipeter 2021: 144).

⁵ Des Weiteren sind Plattformen oft von kurzer Lebensdauer oder verschwinden plötzlich vom nationalen Markt, was Plattformarbeiter*innen zwingt, zu einer anderen Plattform zu wechseln.

⁶ Donatella della Porta (2022: 225) im Zusammenhang mit der Mobilisierung italienischer Rider von der Bedeutung von „urban spaces“: Der Erfolg der Rider, sich zu kollektivieren, ist auch darauf zurückzuführen,

problematischer ist die kollektive Organisierung von Plattformarbeiter*innen, die z. B. als Reinigungs- und Betreuungskräfte in Privathaushalten oder ortsungebunden von zu Hause aus arbeiten. Sie erkennen sich im öffentlichen Raum nicht als „Gleichgesinnte“. Auch für die Gesellschaft sind diese Arbeiter*innen weniger oder gar nicht sichtbar, entsprechend ist auch zu erwarten, dass die gesellschaftliche Solidarität geringer ausfällt.

Fehlende Kommunikationsorte und -kanäle: Wenn es zudem einen gemeinsamen Ort gibt, an dem z. B. Lebensmittel gelagert, sortiert und abgeholt werden („Warehouses“ oder „Hubs“), wie es häufig bei ortsgebundenen Ridern der Fall ist, können Informationen zentral zwischen den Plattformarbeiter*innen und anderen Akteuren ausgetauscht werden (Cini 2023). Das erleichtert die Mobilisierung von Interessen und auch den Zugang von externen Akteuren wie Gewerkschaften oder Beratungsstellen. Bei ortsungebundenen Plattformarbeiter*innen und teilweise auch ortsgebundenen Plattformarbeiter*innen, die z. B. haushaltsnahe Dienstleistungen anbieten, fehlt es nicht nur an öffentlicher und gegenseitiger Sichtbarkeit der Arbeiter*innen, sondern auch an physischen Begegnungsorten. Umso wichtiger sind dann oft digitale Kommunikationskanäle, wie Online-Foren für den Austausch untereinander (Bellini & Lucciarini 2019: 352).

Dies spiegelt sich auch in den Befragungsergebnissen wider: Die befragten ortsgebundenen Plattformarbeiter*innen, darunter vor allem Lieferfahrer*innen, tauschen sich bei Problemen stärker mit anderen Plattformarbeiter*innen aus als ortsungebundene. 48,4 % der befragten ortsgebundenen Plattformarbeiter*innen wenden sich bei Problemen an andere Plattformarbeiter*innen, aber nur 9 % der ortsungebundenen Plattformarbeiter*innen (siehe Abbildung 6 in Kapitel 3).

Transnationalität des digitalen Arbeitsmarkts: Bei ortsungebundener Plattformarbeit kommt hinzu, dass die Arbeiter*innen, die für eine Plattform arbeiten, in unterschiedlichen Ländern wohnhaft sein können. Eine Kontaktaufnahme oder zufällige Begegnung von anderen Plattformarbeiter*innen wird so zusätzlich erschwert.

2.4. Organisatorische Isolation

Die Vereinzelung in der Plattformarbeit wird auch verstärkt durch zentrale technologische und organisatorische Methoden des Plattformmanagements, welche wiederum die kollektive Organisierung von Interessen der Plattformarbeiter*innen erschweren (Cini 2023; della Porta et al. 2022; Heiland 2020).

Individualisierte Arbeitsprozesse: Ein weiterer Grund für die Vereinzelung der Plattformarbeiter*innen ist die Individualisierung der Arbeitsabläufe. Teamarbeit ist in der Plattformarbeit nur in den seltensten Fällen notwendig. Die Aufträge und Arbeitsprozesse werden zudem automatisiert über Apps oder Websites der Plattformen koordiniert. Die Kontaktaufnahme mit anderen Plattforamtätigen und dem Management der Plattform (siehe unten) wird somit deutlich erschwert und ist für die Arbeitsausführung in der Regel nicht vorgesehen (Glavin et al. 2021; Hastie 2020; Heiland 2019: 301). Entsprechend wird der soziale Aspekt von Arbeit in der

dass sie die öffentlichen Plätze, auf denen sie auf Kundenaufträge warten, die aber auch Gelegenheit zur persönlichen Begegnung bieten, dafür genutzt haben, sich zu organisieren. Gleichzeitig führt dies zu mehr Sichtbarkeit der Beschäftigten und ermöglicht auch eine höhere Solidarität der Bevölkerung/Klient*innen mit den Plattformarbeiter*innen.

Plattformarbeit kaum erfüllt: Je weniger die Plattforamtätigen sich – online oder offline – begegnen und austauschen können, desto schwieriger ist es, die eigenen Probleme als kollektive Probleme wahrzunehmen und sich zu organisieren. Der freie Austausch zwischen Plattformarbeiter*innen – z. B. in plattformspezifischen Online-Foren oder über Chatfunktionen – wird durch die meisten Plattformbetreiber nicht gefördert oder wird gar eingeschränkt⁷, entweder indem die Inhalte überwacht und kontrolliert werden oder indem spezifische Kommunikationskanäle geschlossen werden, wie auch eine teilnehmende Person an einer Fokusgruppe vermutet:

„Also ich glaube nicht, dass diese Crowdfunding-Seiten überhaupt daran interessiert sind, dass die Leute sich untereinander austauschen. Das würde denen dann ja doch nach einer gewissen Zeit Macht, die Macht der Vielen geben. Ich glaub sogar, dass es das ja vor einer Weile bei einer Plattform schon mal gab und jetzt aber wieder abgeschafft wurde, das lag wohl daran, dass zu viele in irgendeiner Weise ‚in ein Rohr geblasen‘ haben und dann haben die gemerkt, das kann gefährlich werden.“

Plattformarbeiterin in diversen ortsungebundenen Tätigkeiten, Plattformarbeit als geringer Zuverdienst zu anderen selbstständigen Tätigkeiten, Fokusgruppe 2023

Konkurrenz: Nicht nur die Individualisierung der Arbeitsprozesse erschwert die Solidarität unter den Plattformarbeiter*innen; die Plattformarbeiter*innen stehen auch in direkter Konkurrenz zueinander (della Porta et al. 2022: 223; Heiland 2020: 22; Johnston & Land-Kazlauskas 2019: 3). Individuelle Ranking- und Reputationsysteme der Plattformen, die entweder auf Bewertungen der Kund*innen oder auf Leistungsindikatoren wie Schnelligkeit und Genauigkeit bei der Durchführung von Aufträgen basieren, zielen darauf ab, die Motivation und das Engagement der Plattformarbeiter*innen zu steigern und entscheiden beispielsweise über die Verteilung von Aufträgen oder Arbeitsschichten (Heiland 2020: 22) Bei dieser Entwicklung hin zu einer „Gamification“ der Plattformarbeit, werden Elemente wie Wettbewerb, Preise und Bonussysteme, die normalerweise in Videospiele Anwendung finden, im nicht-spielerischen Kontext der Plattformarbeit gebraucht (Woodcock & Johnson 2018). Gamification stellt nicht nur eine „indirekte Form“ der Kontrolle über die Plattformarbeiter*innen dar, sondern verschärft auch die Konkurrenz zwischen den Arbeiter*innen und erschwert den solidarischen Austausch (Krzywdzinski & Gerber 2021; Vandaele 2018: 13), wie auch ein Plattformarbeiter in der Fokusgruppe erläutert:

„I think this bonus system in general also promotes a division in the workforce. There are always people who are faster and who earn more, and they will say why should I fight for my colleagues, if they want to earn more money they should just work harder. This is really a problem, the only one who is profiting from this division is the company, and they will always be able to promote this neoliberal dream of ‘if you work hard enough you can make it through that’. It’s something different when you are working as a manager or in a factory, but even then, it’s unfair, conditions will never be the same for everybody to earn a bonus. I think bonus systems especially in this low wage sector are very bad, because they lead to jealousy and greed, whereas we should actually stick together.“

Plattformarbeiter im Lieferdienstbereich, Organizer, Plattformarbeit als wesentliche Verdienstquelle, Fokusgruppe mit ortsungebundenen Plattformarbeiter*innen 2023

⁷ Der EU-Richtlinienentwurf zu Plattformarbeit greift diese Problematik auf und fordert die Pflicht zur Herstellung von Kommunikationskanälen für Plattformarbeiter*innen und deren Vertreter*innen (z. B. Gewerkschaften) über die digitale Infrastruktur der Arbeitsplattformen, die jedoch nicht von den Plattformen überwacht werden (Art. 15 des Richtlinienvorschlags; siehe hierzu auch Hampel & Krause 2023a: 22, 56f.).

Die Konkurrenz wird zusätzlich durch ein Überangebot an potenziellen Arbeitskräften im Vergleich zu den verfügbaren Aufträgen oder Angeboten verstärkt. Das Gefühl der Konkurrenz um Aufträge spiegelt sich auch in der Befragung wider: Mehr als 60 % der befragten Plattformarbeiter*innen stimmen der Aussage voll oder eher zu, dass die Konkurrenz unter den Plattformarbeiter*innen groß ist und dass man nicht immer (gute) Aufträge bekommt (siehe Abbildung 15 im Anhang).

Intransparenz algorithmischer Entscheidungssysteme: Die Plattformökonomie zeigt, wie stark sich das Ausmaß der organisatorischen Vereinzelung, der Verwendung von Rating- und Reputationssystemen und der Sammlung personenbezogener Daten von Arbeiter*innen durch die Ausnutzung digitaler und algorithmischer Managementpotenziale ausweiten lässt. Plattformbetreiber nutzen algorithmische Managementfunktionen, um die Auftragsvergabe, Bezahlung, Überwachung, Reputationssysteme und sogar Disziplinarmaßnahmen automatisiert oder halbautomatisiert zu steuern und somit die Effizienz bei der Auftragsvermittlung bei minimalem Einsatz menschlicher Arbeitskraft immens zu steigern (für einen Überblick siehe Hampel & Krause (2023b: 3.7)). Die genaue Funktionsweise der Algorithmen, auf deren Basis wichtige (halb-) automatische Entscheidungen getroffen werden und welche die Arbeitsbedingungen der Plattformarbeiter*innen betreffen, sind meist hochkomplex und intransparent und somit für die Arbeiter*innen meist nicht nachvollziehbar (Bronowicka 2023; Cini 2023). Der Grund oder die Rechtmäßigkeit einer Entscheidung sind somit schwer überprüfbar oder anfechtbar. Dadurch entstehen starke Hierarchie- und Wissensgefälle zu Ungunsten der Plattformarbeiter*innen. Zu der Komplexität und Intransparenz algorithmischer Entscheidungen kommt eine häufig mangelnde Erreichbarkeit der „menschlichen Seite“ des Managements. Kommt es im Arbeitsprozess zu Problemen oder möchten sich die Plattformarbeiter*innen gegen nicht nachvollziehbare Entscheidungen, wie Auftragsausschlüsse oder Kontosperrungen, zur Wehr setzen, gestaltet sich die Kontaktaufnahme zur Führungsebene oder dem Support oft als mühsam und langwierig. Die Teilnehmenden unserer Fokusgruppen kritisieren diese Intransparenz und die eingeschränkten Möglichkeiten, gegen algorithmische Entscheidungen vorzugehen:

„Bei Jobs, bei denen man abgelehnt oder disqualifiziert wurde, ist es schwierig bis unmöglich, die Gründe zu erfahren bzw. Beschwerde einzulegen. Auch Bewertungen abzugeben, ist als Auftragnehmer fast unmöglich.“

Plattformarbeiter in diversen orteungebundenen Tätigkeiten neben anderen selbstständigen Tätigkeiten, Befragung 2023

Eine mündige Mitbestimmung der Plattformarbeiter*innen in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen würde in einem ersten Schritt voraussetzen, dass die Funktionsweisen der Algorithmen überhaupt transparent und verständlich sind (siehe hierzu auch Hampel & Krause 2023a). Die Intransparenz der durch die Plattformbetreiber verwendeten Algorithmen und deren Folgen für die Arbeitsbedingungen der Plattformarbeiter*innen, spiegelt sich auch in der Onlineumfrage wider: Rund 46 % der befragten Plattformarbeiter*innen stimmen (eher) der Aussage zu, dass sie nicht verstehen, wie das algorithmische Arbeitsmanagement bei der Plattformarbeit ihre Arbeitsbedingungen beeinflusst.

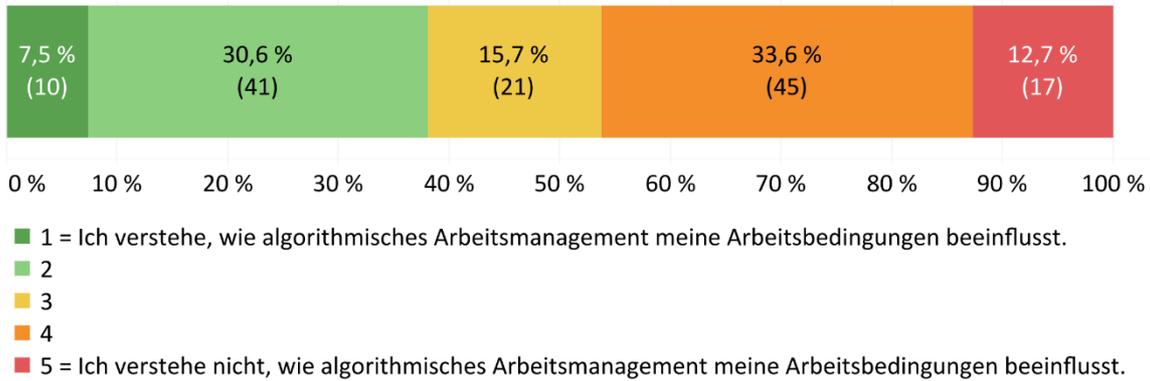


Abbildung 4: Verständnis des Einflusses von algorithmischen Arbeitsmanagements auf Arbeitsbedingungen der Plattformarbeiter*innen

n=134. Von insgesamt 158 Teilnehmenden an Runde 2 haben 84,2 % diese Frage beantwortet. Selbstverortung auf der Skala zwischen den beiden Aussagen 1) „Ich verstehe, wie algorithmisches Arbeitsmanagement bei der Plattformarbeit meine Arbeitsbedingungen beeinflusst“ (grün) und 5) „Ich verstehe nicht, wie algorithmisches Arbeitsmanagement bei der Plattformarbeit meine Arbeitsbedingungen beeinflusst“ (rot). Ergebnisse aus der zweiten Runde der Panelbefragung. Eigene Berechnungen und Darstellung nach Umfrage 2023 © Minor

2.5. Rechtliche Fragmentierung

Auch der rechtliche Rahmen, in dem Plattformarbeit ausgeführt wird, befördert die Fragmentierung und Vereinzelung der Plattformarbeiter*innen. Der rechtliche Rahmen umfasst einerseits bestimmte Beschäftigungsformen bzw. Verträge, die das rechtliche Verhältnis zwischen Plattformen, Arbeiter*innen und Auftraggeber*innen bzw. Kund*innen bestimmen und andererseits die damit verbundenen rechtlichen Bedingungen und insbesondere Grenzen der kollektiven Verhandlungsrechte in Deutschland (das kollektive Arbeitsrecht), die sich aus den nationalen Gesetzgebungen für bestimmte Beschäftigungsformen ergeben. Wie die folgenden Ausführungen zeigen, kann durch die Wahl bestimmter Vertragsformen der Austausch zwischen Arbeiter*innen allgemein erschwert werden, gleichzeitig können auch mitbestimmungsrechtliche und tarifvertragliche Verpflichtungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz umgangen oder behindert werden. Diese Praxis, die in der Plattformökonomie zunehmend angewandt wird, erhöht die Fragmentierung der Belegschaften und stellt somit ein zentrales Hindernis für die Kollektivierung von Interessen in der Plattformökonomie dar.

Solo-Selbstständigkeit: Eine rechtliche Fragmentierung (oder auch Individualisierung) der Plattformarbeiter*innen ist inhärent in der dominierenden Vertragsform. Die meisten ortsungebundenen Plattformarbeiter*innen⁸ (aber auch ortsgebundene Plattformarbeiter*innen in

⁸ Die Statusfeststellung von ortsunabhängigen Plattformarbeiter*innen nahm bisher vor Gericht sowohl in Deutschland als auch anderen Ländern nur eine untergeordnete Rolle ein. In wenigen Einzelfällen haben Gerichte aber zugunsten des Arbeitnehmerstatus von ortsunabhängigen Plattformarbeiter*innen entschieden, z. B. das BAG v. 1.12.2020 – 9 AZR 102/20, NZA 2001, S. 553 ff (Kocher 2022: 194; Seifert 2022). Die EU-Richtlinie zur Plattformarbeit verfolgt u. a. das Ziel, Kriterien zu entwickeln, anhand derer

haushaltsnahen Dienstleistungen) üben die über die Plattformen vermittelte Arbeit als (formell) Selbstständige aus.⁹ Angestellte Arbeiter*innen haben zwar ebenfalls individuelle Verträge mit den Arbeitgeber*innen, haben aber auch eine kollektive Beziehung zueinander: Sie können sich in Gewerkschaften zusammenschließen und gemeinsame Tarifverträge aushandeln, um ihre schwächere Verhandlungsposition gegenüber den Arbeitgeber*innen auszugleichen. Bei Solo-Selbstständigkeit werden vertragliche Beziehungen zwischen Plattformarbeiter*in, Auftraggeber und der Plattform individualisiert, d. h. jedes Vertragsverhältnis kann seine eigenen Bedingungen, Konditionen und rechtlichen Auswirkungen haben, was zu einer fragmentierten rechtlichen Landschaft führt, in der keine Einheitlichkeit in den Vertragsarrangements herrscht (della Porta et al. 2022: 222). Darüber hinaus werden aus kartellrechtlicher Sicht Solo-Selbstständige als Unternehmer*innen betrachtet¹⁰: Absprachen, „die eine „Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs“ mit sich bringen können, sind entsprechend untersagt (Art. 101 Vertrag über die Arbeitsweise der europäischen Union (AEUV); § 1 Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB)).¹¹ Solo-Selbstständigkeit wirkt daher als rechtliche Fragmentierung (Heiland 2020: 18f.; Lorig & Gnisa 2021: 28): „platform workers are legally individualised monads and not a social group with collective capacity to act“ (Heiland 2020: 20). Erschwerend kommt hinzu, dass gerade bei ortsungebundener Plattformarbeit sowohl die Plattformbetreiber, die Plattformarbeiter*innen als auch die Auftraggeber*innen grenzüberschreitend tätig sein können, für die dann wiederum unterschiedliche nationale Rechtsnormen gelten.

sich feststellen lässt, ob Plattformarbeiter*innen scheinselfständig beschäftigt sind (also formell zwar selbstständig sind, aber in Wirklichkeit die Arbeit unter Bedingungen ausführt, die denen einer abhängigen Beschäftigung entsprechen). Dieser Kriterienkatalog und die gesetzliche Vermutung des Arbeitsverhältnisses ist im Verhandlungsprozess stark umstritten und einer der Punkte, auf die sich EU-Rat und EU-Parlament im Kompromiss bisher nicht einigen konnten (Hampel & Krause 2023a: 29f.; Henning 2024).

⁹ Dabei wird häufig der Begriff der „Solo-Selbstständigkeit“ gebraucht, welcher beschreibt, dass die Leistung selbstständig von einer Person erbracht wird, die selbst keine Arbeitnehmer*innen oder Subunternehmen beschäftigt.

¹⁰ Die Ergebnisse einer statistischen Auswertung einer nicht-repräsentativen Umfrage unter Ridern in Österreich deuten darauf hin, dass der Beschäftigungsstatus eine signifikante Rolle bei der Kollektivierung spielt: Angestellte Rider haben eine 10,3 % höhere Wahrscheinlichkeit, Gewerkschaftsmitglieder zu werden als selbstständige Rider. Zum Teil kann dieser Effekt laut den Autoren auch auf das geringere Vertrauen der selbstständigen Rider in die Wirksamkeit von Gewerkschaften zurückgeführt werden, was aufgrund der rechtlichen Ausschlüsse von Selbstständigen aus dem Kollektivrecht nicht überraschend ist (Geyer et al. 2023: 14).

¹¹ Immer mehr EU-Mitgliedsstaaten gehen jedoch dazu über, in ihren Rechtsordnungen selbstständigen Beschäftigungsgruppen Kollektivverhandlungsrechte einzuräumen. Diese Entwicklung ist auch auf die Ausweitung der Plattformarbeit zurückzuführen, denn diese „fördert eine Vielfalt von Beschäftigungsverhältnissen zutage, die jedenfalls zu einem nicht unwesentlichen Teil nicht mehr mit dem geltenden Arbeitnehmerbegriff zu fassen sind, sondern eine Selbstständigkeit in wirtschaftlicher Abhängigkeit mit sich bringen“ (Seifert 2022: 13). Entsprechend berücksichtigt auch § 12a des Tarifvertragsgesetzes „arbeitnehmerähnliche Personen“ und sichert ihnen gewisse, jedoch eingeschränkte tarifvertragliche Verhandlungsrechte im deutschen Recht zu (Hampel & Krause 2023a: 57).

Die verschiedenen rechtlichen Rahmenbedingungen in unterschiedlichen Ländern erschweren die Durchsetzung von Rechten, aber auch die Kollektivierung von Interessen über verschiedene Rechtssysteme hinweg.¹²

Subunternehmertum und Franchising: Fahrer*innen ortsgebundener Lieferdienste und des Personentransports (z. B. Uber) sind in Deutschland und anderen Ländern mittlerweile in der Regel angestellt, da Weisungsgebundenheit, Fremdbestimmung und persönliche Abhängigkeit als Kriterien abhängiger Beschäftigung hier inzwischen allgemein als nicht von der Hand zu weisen sind (Hießl 2022: 16; Kocher 2023).¹³ Die rechtliche Fragmentierung und Isolierung der Belegschaft durch die (Schein-)Selbstständigkeit wurden somit durch die Festanstellung aufgehoben. Doch auf die Festanstellung der Lieferfahrenden folgte eine andere Form der rechtlichen Fragmentierung, die Kollektivierungsbestrebungen der Plattformarbeitenden erneut untergräbt. Die Plattformen bedienen sich dabei einer Methode, die schon aus anderen Branchen bekannt ist: Sie lagern die Arbeitnehmerverantwortung durch Untervergabe an Subunternehmen oder durch Franchising an kleinere, rechtlich unabhängige Einheiten¹⁴ aus (Altenried 2021: 13; Hießl 2022; Kirchner et al. 2022: 112; Loschert et al. 2023: 52ff.; Niebler 2023; Niebler et al. 2023). Wurden zuvor Arbeitsprozesse und Risiken an (formell) Selbstständige abgegeben, findet jetzt ein Outsourcing an unabhängige Unternehmen statt. Plattformarbeiter*innen sind dann bei Subunternehmen oder rechtlich unabhängigen Franchiseunternehmen der Plattformen beschäftigt, bekommen aber die Arbeitsaufträge über die gleiche App, wie die beim Plattformunternehmen direkt angestellten Plattformarbeiter*innen. Algorithmisches Management gewährleistet an dieser Stelle, dass das Outsourcing von Arbeitskräften für Plattformbetreiber nicht mit Kontroll- und Steuerungsverlusten verbunden ist.

Die Fragmentierung der Belegschaft durch Franchising und Subunternehmertum wird von den Plattformunternehmen auch zur Unterbindung von Betriebsratsgründungen und gewerkschaftlicher Anbindung und somit von Inanspruchnahme der Koalitionsfreiheit für Arbeitnehmer*innen genutzt. Der Essenslieferant Gorillas hat nach der erfolgreichen Betriebsratswahl im November 2021 z. B. angekündigt, seine Warenlager als „Franchise“ auszulagern. Das bedeutet, dass für jedes Lager ein eigener Betriebsrat gewählt werden muss (Briegleb 2021, 2022). Eine ähnliche Strategie verfolgt das Unternehmen Getir (Klug 2023; Knieps 2022).¹⁵ Je kleiner der Betrieb ist, desto schwieriger ist es, unbefristet angestellte Beschäftigte zu finden, die bereit sind, für den Betriebsrat zu kandidieren, insbesondere wenn die Fluktuation hoch und die Deutschkenntnisse der Beschäftigten gering sind. Die gleiche Problematik ergibt sich bei der

¹² Doch auch für angestellte Arbeiter*innen, die bei internationalen Unternehmen tätig sind, wie es häufig auch in der Plattformökonomie der Fall ist, stößt das Betriebsverfassungsgesetz an seine Grenzen. Beispielsweise stellt sich die Frage, inwiefern ein übergreifender Konzernbetriebsrat gegründet werden kann, wenn der Mutterkonzern seinen Sitz im Ausland hat (Deinert 2021).

¹³ Die obersten Gerichte in Frankreich, Spanien und Großbritannien haben beispielsweise die Plattformarbeit bei bestimmten Lieferdiensten als Beschäftigung (oder eine arbeitnehmerähnliche Form) kategorisiert (Kocher 2021b: 2).

¹⁴ Beim Franchising erhalten kleinere, meist lokale Unternehmen das Nutzungsrecht für ein bereits etabliertes Geschäftsmodell unter der Marke des Franchisegebers. Ein Subunternehmen hingegen erhält einen Dienst- oder Werkvertrag für einen bestimmten Auftrag. Der Erfolg und die Auftragslage hängen demnach vom Hauptunternehmen ab.

¹⁵ Getir kaufte Gorillas im Jahr 2022 auf.

Auslagerung an Subunternehmen. Die Subunternehmen bieten den Lieferunternehmen die Dienstleistungen ihrer Mitarbeitenden an (die Belegschaft der Subunternehmen wird von den Ridern häufig auch als ‚fleets‘ bzw. Flotten bezeichnet) (Kröger 2023; Niebler 2023). Die Belegschaft eines Lieferdienstes wird dadurch in Stamm- und Fremdpersonal gespalten. Der Austausch mit externen Institutionen wie Gewerkschaften und die Kommunikation unter den Plattformarbeiter*innen, die de facto für dieselbe Plattform ausliefern, aber formal bei unterschiedlichen Sub- oder Franchiseunternehmen angestellt sind, wird so behindert. Gibt es im Stammbetrieb einen Betriebsrat, so ist dieser nach § 5 des Betriebsverfassungsgesetzes nicht für das Fremdpersonal zuständig, sondern nur für die Stammbesellschaft, die zudem bei Fremdvergabe oft abgebaut wird.

„Working in a fleet all over the city it’s difficult to reach out to each other, and the company has this big advantage where they have the contacts of everybody, where they can easily send out an email to six or seven people at once. And also maybe promote their trust person system, even though I would be careful to trust that kind of intern system. [...] And establishing a Tarifvertrag is also difficult with all these fleets involved, who would it apply to when few people are employed directly.”

Plattformarbeiter im Lieferdienstbereich, Organizer, Plattformarbeit als wesentliche Verdienstquelle, Fokusgruppe mit ortsgebundenen Plattformarbeiter*innen 2023

3. Austausch und Unterstützungsbedarfe von Plattformarbeiter*innen – Umfrageergebnisse

Das Wichtigste in Kürze

- Eine Panelumfrage unter Plattformarbeiter*innen zwischen August 2022 und September 2023 sowie eine Social-Media-Analyse, bei der 2022 die Interaktionen und Inhalte zweier beispielhafter Austauschforen von Plattformarbeiter*innen analysiert wurden, geben Aufschluss über das Kommunikationsverhalten aber auch die Kommunikationsbedarfe von Plattformarbeiter*innen.
- Die dezentrale Natur digitaler Arbeit erschwert es den Arbeiter*innen, sich im Arbeitsalltag mit anderen Plattformarbeiter*innen über Arbeitsbedingungen, Rechte und Pflichten auszutauschen. Dass dies auch von der Art der Plattformarbeit abhängt, verdeutlichen die Umfrageergebnisse: Die befragten ortsungebundenen Plattformarbeiter*innen tauschen sich bei Problemen deutlich weniger (9,3 %) mit anderen Plattformarbeiter*innen aus als ortsgebundene Plattformbeschäftigte (48,4 %). 19,6 % der befragten ortsungebundenen Plattformarbeiter*innen wenden sich bei Problemen an niemanden. Dies ist nur bei 6,5 % der ortsgebundenen Plattformarbeiter*innen der Fall. Auch Gewerkschaften, Betriebsräte und Anwäl*innen werden von ortsungebundenen Plattformarbeiter*innen weniger konsultiert als von ortsgebundenen Plattformarbeiter*innen.
- Chatforen sind aufgrund fehlender analoger Begegnungsorte ein wichtiges Austauschinstrument für Plattformarbeiter*innen. Die Social-Media-Analyse von zwei beispielhaften Austauschforen verdeutlicht, dass sich insbesondere in selbstorganisierten Austauschforen Plattformarbeiter*innen zu diversen Themen austauschen und sich gegenseitig unterstützen. Auch werden dort eher Überlegungen zur kollektiven Interessenvertretung angebracht und miteinander diskutiert als in Austauschforen, die von Plattformbetreibern koordiniert und moderiert werden.
- Die Ergebnisse der Umfrage zeigen außerdem, dass viele Plattformarbeiter*innen sich mehr Unterstützungs- und Austauschmöglichkeiten wünschen. Das Bedürfnis ist insbesondere bei Plattformarbeiter*innen ausgeprägt, die von der Plattformarbeit abhängig sind, beispielsweise weil sie glauben, kaum berufliche Alternativen außerhalb der Plattformarbeit zu haben. 63,3 % dieser Gruppe wünschen sich mehr Unterstützung.

Die oben genannten Faktoren, die digitaler Arbeit inhärent sind oder durch bestimmte (gezielte) Entscheidungen und Steuerungen des Plattformmanagements verstärkt werden, erschweren den Austausch über und somit auch die Kollektivierung von Interessen in der Plattformarbeit. Dies zeigt sich auch in unserer Panelumfrage unter Plattformarbeiter*innen zwischen August 2022 und September 2023 (siehe Infokasten). Gegenstand der Befragung war nicht nur der bereits bestehende Austausch der Plattformarbeiter*innen mit anderen Plattformarbeiter*innen,

den Plattformbetreibern, Auftraggeber*innen und externen Unterstützungsstrukturen, sondern auch ihr Bedarf nach Austausch und Unterstützung. Einige zentrale Ergebnisse aus den Befragungen sollen im Folgenden dargestellt werden: Dabei differenzieren wir die Ergebnisse teilweise auch nach Art der Plattformarbeit (ortsgebunden bzw. ortsungebunden), der wirtschaftlichen Abhängigkeit von der Plattformarbeit (prozentualer Anteil des Einkommens am Gesamteinkommen) und danach, ob die Personen angaben, aufgrund mangelnder beruflicher Alternativen in die Plattformarbeit eingestiegen zu sein, oder deshalb dort zu verbleiben.

In Kapitel 3.1 wird auch Bezug genommen auf Ergebnisse einer von uns durchgeführten Social-Media-Analyse, bei der 2022 die Interaktionen und Inhalte zweier beispielhafter Austauschforen von Plattformarbeiter*innen analysiert wurden.

Onlinebefragung

Bei unserer zwischen August und November 2022 durchgeführten ersten Runde einer Online-Panelbefragung erreichten wir insgesamt 356 in Deutschland lebende Plattformarbeiter*innen über digitale Arbeitsplattformen durch Werbung im öffentlichen Raum und in sozialen Medien sowie durch direkte Ansprache. Ein Großteil der Befragten übte ortsungebundene Plattformarbeit (v. a. Microtasking) aus, ist männlich (71 %) und nicht eingewandert (84 %). Die meisten Befragten übten Plattformarbeit als Selbstständige aus (74,8 %), 13 % als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und 12,2 % im Minijob. 80,1 % der Befragten gaben an, weniger als 400 € netto im Monat durch Plattformarbeit zu verdienen. Etwa ein Fünftel der Befragten bezogen zum Befragungszeitpunkt mehr als 50 % ihres Lebensunterhalts aus Plattformarbeit. Aufgrund der Zusammensetzung und Größe des Panels kann kein Anspruch auf Repräsentativität erhoben werden. Um ein vollständiges Bild der Befragung zu vermitteln, werden auch geringe Fallzahlen in der Auswertung mit angegeben. Eine ausführlichere Beschreibung des Panels befindet sich im Anhang dieser und vorhergehender Studien (Hampel & Krause 2023a und 2023b). Die Umfrageteilnehmer*innen wurden im April/Mai 2023 und im September 2023 in einer zweiten und dritten Runde erneut zu ihren Erfahrungen in der Plattformarbeit befragt. Während im Zentrum der zweiten Befragungsrunde (158 Teilnehmer*innen) die Frage stand, wie sich die Aktivität und Zufriedenheit in und mit der Plattformökonomie über einen längeren Zeitraum entwickelt, wurden in der dritten Befragungsrunde (120 Teilnehmer*innen) Fragen zum Zusammenhang mit anderen Beschäftigungen in den Mittelpunkt gestellt und einige Aspekte der Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen qualitativ vertieft.

3.1. Kommunikationsverhalten bei Problemen

Die dezentrale Natur digitaler Arbeit erschwert es den Arbeiter*innen, sich im Arbeitsalltag mit anderen Plattformarbeiter*innen über Arbeitsbedingungen, Rechte und Pflichten sowie Unterstützungsmöglichkeiten auszutauschen und sich gegenseitig zu informieren bzw. mit externen Akteuren der Interessensvertretung in Kontakt zu treten (siehe Kapitel 2). Dies zeigen auch die Ergebnisse unserer Online-Umfrage und der Social-Media-Analyse.

Ergebnisse aus der Online-Panelumfrage unter Plattformarbeiter*innen

Mehr als die Hälfte der befragten Plattformarbeiter*innen stimmten (eher) der Aussage zu, dass sie kaum Möglichkeiten haben, sich mit anderen Plattformarbeiter*innen auszutauschen und gemeinsam ihre Interessen gegenüber Plattformen und Auftraggeber*innen zu vertreten (Abbildung 5).

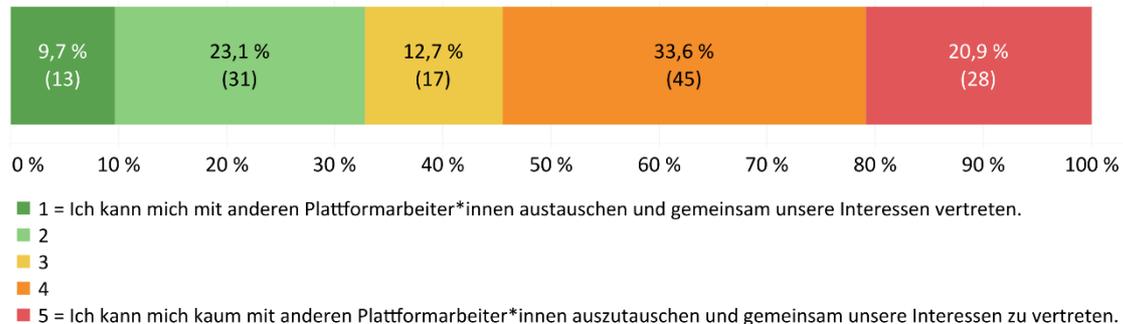


Abbildung 5: Selbsteinschätzung bezüglich der Möglichkeiten zu Austausch und Interessensvertretung

n=134. Von insgesamt 158 Teilnehmenden an Runde 2 haben 84,8 % diese Frage beantwortet. Selbstverortung auf der Skala zwischen den beiden Aussagen 1) „Ich kann mich mit anderen Plattformarbeiter*innen austauschen und gemeinsam unsere Interessen gegenüber Plattformen und Auftraggeber*innen vertreten.“ (grün) und 5) „Ich habe kaum Möglichkeiten, mich mit anderen Plattformarbeiter*innen auszutauschen und gemeinsam unsere Interessen gegenüber Plattformen und Auftraggeber*innen zu vertreten.“ (rot). Prozentuale Anteile an Zustimmung, absolute Zahlen in Klammern. Ergebnisse aus der ersten Runde der Panelbefragung. Eigene Berechnungen und Darstellung nach Umfrage 2023 © Minor

Bei der Frage, an wen sich die Plattformarbeiter*innen bei Problemen wenden, gaben unabhängig von der Art der Plattformarbeit die befragten Plattformarbeiter*innen an, sich bei Problemen meist an Ansprechpartner*innen bei der Plattform zu wenden (Abbildung 7). Betriebsräte und externe Akteure und Institutionen, wie Gewerkschaften spielen eine untergeordnete Rolle, was aufgrund der geringen Bekanntheit bezüglich Unterstützungsmöglichkeiten für Plattformarbeiter*innen (siehe Abbildung 4) nicht überrascht. Dass Hürden beim Austausch insbesondere für ortsungebundene Plattformarbeiter*innen bestehen (siehe Kapitel 2.3), zeigt sich auch in den Ergebnissen: Die befragten ortsungebundenen Plattformarbeiter*innen tauschen sich bei Problemen deutlich weniger (9,3 %) mit anderen Plattformarbeiter*innen aus als ortsgebundene Plattformbeschäftigte (48,4 %).¹⁶ Bei Problemen wenden sich ortsungebundene Plattformarbeiter*innen häufiger an Ansprechpartner*innen der Plattform als ortsgebundene Tätige wie z. B. Rider. Auch Gewerkschaften, Betriebsräte und Anwälte*innen werden von ortsgebundenen Plattformarbeiter*innen eher konsultiert als von ortsungebundenen Plattformarbeiter*innen. 19,6 % der befragten ortsungebundenen Plattformarbeiter*innen wenden sich bei Problemen an niemanden. Dies ist nur bei 6,5 % der ortsgebundenen Plattformarbeiter*innen der Fall.

¹⁶ Auch die Online-Umfrage von Heiland (2019: 301) unter Ridern zeigt einen ähnlich hohen Austausch unter ortsabhängigen Plattformarbeiter*innen. Entsprechend dieser Umfrage haben 61 % der befragten Rider sehr häufig oder oft Kontakt zu anderen Ridern. Nur 7 % gaben an, keinen Kontakt zu anderen Ridern zu haben.

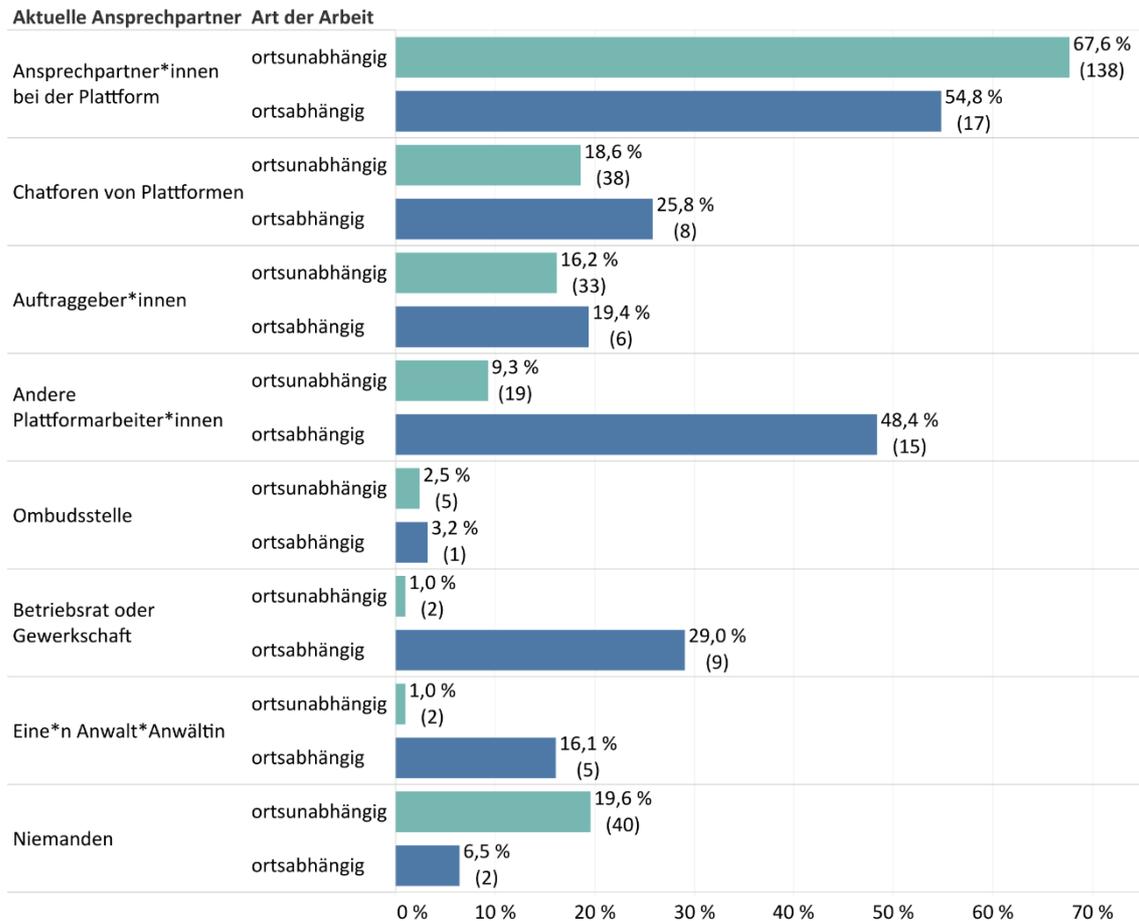


Abbildung 6: Ansprechpartner*innen nach Art der Plattformarbeit

Antworten von Plattformarbeiter*innen auf die Frage: „An wen wenden Sie sich momentan, wenn Sie Probleme bei der Plattformarbeit haben?“ nach Art der Arbeit in Prozent. Mehrfachauswahl möglich. n=262. Von 356 Teilnehmenden haben 73,6 % diese Frage beantwortet und waren entweder in ortsabhängiger oder ortsunabhängigen Plattformarbeit tätig. Lesehilfe am Beispiel der ersten Zeile: 67,6 % der ortsunabhängigen Plattformarbeiter*innen gaben an, sich bei Problemen an Ansprechpartner*innen der Plattformen zu wenden. Dies war nur bei 54,8 % der ortsabhängigen Plattformarbeiter*innen der Fall. Eigene Berechnungen und Darstellungen nach Umfrage 2022 © Minor

Auch Chatforen spielen eine wichtige Rolle, wenn Plattformarbeiter*innen bei Problemen nach Rat suchen: 18,6 % der befragten ortsungebunden und 25,8 % der befragten ortsgebundenen Plattformarbeiter*innen wenden sich an Chatforen von Plattformen. Auch der Austausch mit anderen Plattformarbeiter*innen findet oft online statt. So gaben auf die Frage hin, wo sie sich derzeit mit andere Plattformarbeiter*innen austauschen, 24,7 % der Befragten an, sich über soziale Medien auszutauschen, 13,9 % über Foren der Plattformen und 12,4 % über Chatdienste (siehe Abbildung 16 im Anhang).

Ergebnisse aus der Social-Media-Analyse in Chatforen für die Plattformarbeiter*innen

Die Bedeutung und Nutzung von Chatforen für die Plattformarbeiter*innen wurde im Projekt „Chancengerechte Plattformarbeit“ anhand einer **Social-Media-Analyse** untersucht. Da Chatforen aufgrund fehlender analoger Begegnungsorte ein wichtiges Austauschinstrument für Plattformarbeiter*innen darstellen, wurden im Projekt unterschiedliche Formen solcher Chatforen und ihre Auswirkung auf den Austausch zwischen Plattformarbeiter*innen analysiert. Dafür wurden in einer ersten explorativen Phase verschiedene Chat- und Austauschforen gesucht und ein Überblick über die verschiedenen Formate und inhaltlichen Austauschformate gewonnen. Chatforen, die von Plattformarbeiter*innen genutzt werden, unterscheiden sich vor allem in den folgenden Merkmalen:

- **Technische Infrastruktur/Hosting:** Während einige Plattformbetreiber direkt über ihre Plattformen Austauschforen zur Verfügung stellen, entstehen die meisten Chatforen als Gruppen oder Kanäle in großen Social-Media-Plattformen oder Messengerdiensten. Während bei ersteren i. d. R. ein Account bei der Arbeitsplattform vorausgesetzt wird, ist bei Letzteren meistens ein Account bei der Social-Media-Plattform oder beim Messengerdienst vorausgesetzt, um auch in der Gruppe aktiv zu werden (siehe auch: Zugänglichkeit).
- **Organisation und Moderation:** Einige Chatforen (nicht nur die direkt über Arbeitsplattformen verfügbar gemachten) werden von Mitarbeitenden des Plattformunternehmens organisiert und moderiert. Einige sind selbstorganisiert und werden demnach von Plattformarbeiter*innen selbst gegründet und moderiert.
- **Plattformbezug:** Während der Austausch in einigen Gruppen/Foren sich ausschließlich auf konkrete Plattformen bezieht, sind andere allgemeiner für den Austausch z. B. zu bestimmten Arten von plattformvermittelten Tätigkeiten gedacht.
- **Zugänglichkeit und Sichtbarkeit:** Einige Gruppen/Foren sind offen zugänglich (z. B. für alle Personen mit einem Account bei der Plattform, über die die Gruppe betrieben wird, siehe oben), andere sind geschlossen und haben bestimmte Zugangsvoraussetzungen. Bei Letzteren wird der Zugang i. d. R. über Zugangsfragen und eine Zulassung durch die Administrator*innen gewährleistet. Zudem sind einige Gruppen öffentlich sichtbar und andere nicht.
- Des Weiteren unterscheiden sich die Gruppen hinsichtlich **Mitgliederzahl**, verwendeten **Sprachen** und **geographischem Bezugsgebiet**.

Um zu untersuchen, wie sich diese strukturellen Bedingungen auf die Kommunikation der Plattformarbeiter*innen auswirken, haben wir nach der Explorationsphase zwei Foren zur Detailanalyse ausgewählt, die verschiedene strukturelle Bedingungen enthalten. Bei beiden handelt es sich um Gruppen, die über eine Social-Media-Plattform betrieben werden. Die wesentlichen Merkmale beider Gruppen nach den oben beschriebenen Kriterien sind folgende:

Tabelle 1: Merkmale der für die Social-Media-Analyse ausgewählten Gruppen/Chatforen im Überblick.

Eigene Darstellung © Minor

	Gruppe 1 (im Folgenden: Lieferdienst-Gruppe)	Gruppe 2 (im Folgenden: Microtasking-Gruppe)
Plattformbezug	Lieferdienst, konkreter Plattformbezug	Crowdworkplattform für Micro-Tasking, konkreter Plattformbezug
Zugänglichkeit	Öffentlich sichtbar, aber Zugang reguliert: Zugänglichkeit über Anfrageformular bei Gruppenbeitritt zu Aktivität beim Lieferdienst, Zugang wird durch Gruppen-Admins gewährt	Öffentlich sichtbar, aber Zugang reguliert: Zugang durch gültiges Konto bei der Plattform, Zugang wird durch Gruppen-Admins gewährt
Administration	Selbstorganisiert, Lieferfahrer*innen sind Administrator*innen und legen Kommunikationsregeln fest	Organisiert durch Plattform, Mitarbeiter*innen der Plattform sind Administrator*innen, übernehmen Moderations- und Beobachtungsfunktion und legen Kommunikationsregeln fest
Geographischer Bezug	Deutschland	international
Hauptsprache	Deutsch	Englisch
Größe	1.570 Mitglieder (Stand: 15.12.2022)	11.318 Mitglieder (Stand 15.12.2022)

In beiden Gruppen wurde die Detailanalyse exemplarisch für zwei Monate vorgenommen: August und Dezember 2022. Dadurch sollten auch saisonale Unterschiede z. B. hinsichtlich schwankender Auftragsverfügbarkeit oder Arbeitssicherheit (z. B. wegen Witterungsbedingungen bei Lieferdiensten) erfasst werden. Erfasst wurden alle Beiträge, die zum gleichen Erfassungszeitpunkt (03. Februar 2023) online bzw. einsehbar waren. Im Dokumentationsprozess wurden die Beitragsthemen, die Position der postenden Person,¹⁷ die Sprache, die Anzahl der Kommentare, Likes und Teilungen erfasst. Die Auswahl der 14 Themenkategorien, denen die Posts zugeordnet wurden, ergab sich aus der Analyse dominierender Themen in der Vorrecherche.¹⁸

¹⁷ Hierbei wurde zum einen zwischen Administrator*innen/Moderator*innen der Gruppe und normalen Gruppenmitgliedern unterschieden. Zudem wurden die Perspektiven der postenden Personen wie folgt unterteilt: Plattformarbeiter*innen, Plattformbetreiber*innen, Gewerkschafter*in, Kund*in, Arbeits-/Auftragssuchende*r, sonstige Positionen.

¹⁸ Diese Themenkategorien sind: Auftragsdurchführung, Auftragsverfügbarkeit und -erhalt, Ausstattung, Arbeitszeit/Urlaub/Krankheit, Bezahlung, Erfahrungsaustausch zu Arbeitsabläufen, Kommunikation mit

Mitgliederzahlen und Aktivitätsumfang: Erfasst wurde im Rahmen der Social-Media-Analyse außerdem die Anzahl der Mitglieder im Vergleich. Waren es am 15. August 2022 in der Lieferdienst-Gruppe 1.352 Mitglieder und in der Microtasking-Gruppe 10.760 Mitglieder, haben beide Gruppen bis zum Dezember ein Wachstum erfahren – am 15. Dezember 2022 hatte die Lieferdienst-Gruppe 1.570 Mitglieder (16,1 % Anstieg) und die Microtasking-Gruppe 11.318 Mitglieder (5,2 % Anstieg). Die Bedeutung der letzteren Gruppe scheint sich seit dem Erfassungszeitraum nochmal wesentlich vergrößert haben: Ihre Mitgliederzahl hat sich mittlerweile fast verfünffacht.

Im Laufe der Analyse wurden verteilt auf beide beobachtete Foren insgesamt 213 Posts dokumentiert und ausgewertet. 46 davon stammen aus der Lieferdienst-Gruppe, die anderen 168 aus der Microtasking-Gruppe. Dies spiegelt auch die unterschiedliche Mitgliederzahl der Gruppen wider (siehe Tabelle 1).¹⁹ Berechnet man die Posts anteilig an den Mitgliederzahlen, zeigt sich sogar eine etwas höhere Aktivität der Mitglieder der Lieferdienstgruppe (durchschnittlicher Anteil von Post pro Mitglied bei 1,6 %) als bei der Microtask-Gruppe (durchschnittlicher Anteil von Post pro Mitglied bei 0,75 %). Betrachtet man die Interaktion der Mitglieder untereinander anhand des Verhältnisses von Posts und dazugehörigen Kommentaren, ergibt sich ein ähnliches Bild in beiden Gruppen: In der Lieferdienst-Gruppe wurde auf jeden Post im Schnitt mit 5,7 Kommentaren reagiert, in der zweiten Gruppen waren es 5,6 Kommentare. Daraus lässt sich schließen, dass die Größe der Gruppe per se keinen Einfluss auf den Aktivitäts- und Interaktionsgrad der Mitglieder hat. Ob die etwas stärkere Aktivität der Lieferdienst-Gruppe zufällig dem Beobachtungszeitraum, der Art der besprochenen Plattformarbeit oder der unterschiedlichen Organisation geschuldet ist, lässt sich nicht eindeutig feststellen. Es könnte jedoch sein, dass die Selbstorganisation der Lieferdienst-Gruppe auch zu einem höheren Aktivitätsgrad beiträgt.

Akteure: Hinsichtlich der Position der postenden Personen ergeben sich auf den ersten Blick auch kaum Unterschiede zwischen den beiden Gruppen: In beiden Gruppen kamen fast alle Posts von Plattformarbeiter*innen, die normale Mitglieder der Gruppe sind. Während dies bei der Microtask-Gruppe ausschließlich der Fall war, stammen in der Lieferdienst-Gruppe vereinzelte Posts auch von Jobsuchenden, die einen Einstieg in die Plattformarbeit erwägen und sich dazu erkundigen, von Admins, Gewerkschaften und Wissenschaftler*innen. Auffälliger ist jedoch das Verhalten in den Kommentaren. Während in der selbstorganisierten Gruppe die Interaktion fast ausschließlich zwischen den normalen Gruppenmitgliedern nach dem Prinzip der gegenseitigen Selbsthilfe stattfindet, ist in der zweiten Gruppe, die von der Plattform koordiniert und moderiert wird, der Austausch mit den Vertreter*innen der Plattform zentral. Dabei handelt

der Plattform, Kündigung und Accountsperrung, persönlicher und/oder sozialer Austausch, politische Interessensvertretung, Recruitment/Jobsuche, Sicherheit, Steuern/Versicherung, Verträge/AGBs/Themen rund um den Account und zuletzt noch eine Rubrik für sonstige Themen. Für die Dokumentation der Themen gab es zusätzlich zur Auswahl des Hauptthemas des Posts auch noch die Möglichkeit, ein zweites und drittes Thema auszuwählen.

¹⁹ Während in der ersten Gruppe der Lieferfahrer*innen die Aktivität im August und Dezember ungefähr konstant war (24 ggü. 22 Posts), war diese in der zweiten Gruppe der Crowdworker im August wesentlich höher als im Dezember (108 ggü. 60 Posts). Die geringere Aktivität in der Crowdworker-Gruppe lässt sich zum einen durch ein Auftragsstief während der Weihnachtsfeiertage erklären, zum anderen scheint es im Dezember seltener zu Komplikationen bei Zahlungsabläufen gekommen zu sein als im August.

es sich zum einen um den Gruppenadmin, dessen Account die Plattform repräsentiert. Noch wichtiger aber sind Gruppenmitglieder, die als Moderator*innen und Expert*innen herausgehobene Positionen in der Gruppe haben und von Privataccounts aus Fragen beantworten und auch direkt von den anderen Gruppenmitgliedern angesprochen werden. Dabei handelt es sich nach Eigenauskunft um Personen, die selbst als Microtasker bei der Plattform aktiv sind, dort zwar nicht angestellt, aber offenbar als Vermittler*innen von der Plattform beauftragt sind und Zugang zu internen Informationen haben. Somit fungieren diese Personen als Ersatz bzw. verlängerter Arm des plattforminternen Supports und werden auch häufig mit Problemen angesprochen, auf die der Support bei der Plattform im Ermessen der Gruppenmitglieder nicht, zu spät oder nicht hilfreich reagiert hat. Diese Dynamik spiegelt sich auch in den Themen wider, die in den beiden Gruppen diskutiert werden.

Themen: Schaut man auf die Themen, die in den Hauptposts beider Gruppen erfasst wurden, ergeben sich unterschiedliche Gewichtungen je nach Gruppe (siehe Abbildung 7).

- In der Microtasking-Gruppe ist das Thema Bezahlung mit Abstand das am häufigsten eingebrachte Hauptthema eines Posts: Ein Drittel aller Posts beschäftigen sich mit verspäteten oder ausbleibenden Auszahlungen oder Probleme mit dem Zahlungsdienstleister. Weitere wichtige Themen sind Auftragsverfügbarkeit- und -erhalt (12,5 % aller Beiträge), Erfahrungsaustausch zu Arbeitsabläufen (z. B. zu Qualifikationen, Problemen bei Aufträgen oder technischen Problemen der Plattform, 16,1 % aller Beiträge) und Fragen zu Verträgen/AGB/Accounts (z. B. bei Mehrfachnutzungen von Accounts, 14,3 % aller Beiträge).
- In der Lieferdienst-Gruppe ist die Themenvielfalt größer. Das liegt zum einen daran, dass Themen wie Sicherheit und Ausrüstung beim Microtasking weniger auf der Hand liegen als beim Lieferfahren. Auch dass das Thema Arbeitszeit/Urlaub/Krankheit hier mehr besprochen wird als in der Microtask-Gruppe, liegt wohl daran, dass die Lieferfahrer*innen im Gegensatz zu den Microtasker*innen angestellt sind. Dennoch fällt auf, dass auch die restlichen Themenschwerpunkte in der Lieferdienst-Gruppe gleichmäßiger verteilt sind. Auch das Thema politische Interessenvertretung spielt hier in 10 % aller Posts die Hauptrolle, während es in der Microtasking-Gruppe nie diskutiert wird. Dies lässt sich nicht allein durch die leichtere rechtliche Zugänglichkeit der arbeitnehmenden Plattformarbeiter*innen zu gesetzlich verankerten Mitbestimmungsstrukturen erklären, da in unseren Fokusgruppen und Befragungen²⁰ auch selbstständige und ortsungebundene Plattformarbeiter*innen den Wunsch nach politischer Interessenvertretung äußerten. Vielmehr ist die Präsenz des Themas in der Lieferdienstgruppe wohl mit deren Selbstorganisation zu erklären: Unbeobachtet von der Plattform zu sein, ist eine wichtige Voraussetzung, um Überlegungen zur kollektiven Interessenvertretung offen anzustellen und miteinander zu diskutieren.

²⁰ Bei der Online-Umfrage gaben beispielsweise 21,6 % der ortsunabhängigen Plattformarbeiter*innen an, sich eine Interessensvertretung für Plattformarbeiter*innen zu wünschen. 27 % wünschen sich unabhängige Zertifikate für die Qualität von Plattformen.

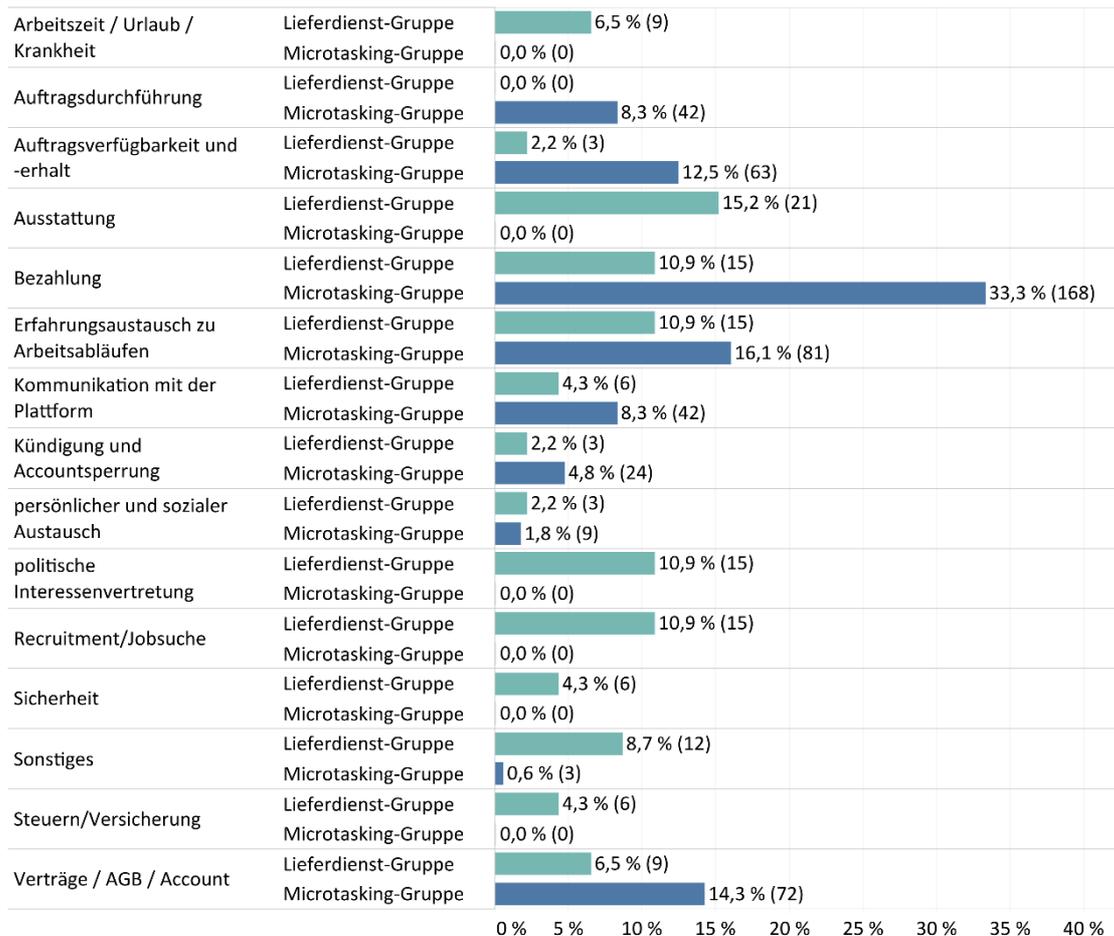


Abbildung 7: Anteil der Beitragshauptthemen in zwei Chatforen im Vergleich

Prozentualer Anteil der Hauptthemen der Posts im August und Dezember 2022 an allen Posts in einer Lieferdienst-Gruppe (grün) und einer Microtasking-Gruppe (blau) in einer Social-Media-Plattform im Vergleich. Eigene Berechnungen und Darstellungen © Minor

Neben den Hauptthemen der Posts haben wir außerdem die Popularität der erfassten Themen anhand von Nebenthemen im Post und Reaktionen auf die Hauptthemen erfasst. Dabei ergab sich in der Gewichtung der Themen ein ähnliches Bild wie bei den Hauptthemen (siehe Abbildung 17 und Abbildung 18 im Anhang).

Hinsichtlich der saisonalen Unterschiede in der Themengewichtung (siehe Abbildung 17 und Abbildung 18 im Anhang) sind einige Unterschiede leicht zu erklären. So liegt es auf der Hand, dass Ausrüstung und Sicherheit im Dezember bei gefährlichen winterlichen Witterungen in der Lieferdienst-Gruppe präsenter sind als im August. Andere Faktoren sind eher zufälliger Natur. So ist die im August noch stärker als im Dezember ausgeprägte Dominanz des Themas Bezahlung in der Microtask-Gruppe den Auszahlungsproblemen infolge einer Umstellung in den Zahlungsabläufen geschuldet.

3.2. Unterstützungsbedarfe und -wünsche

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass viele Plattformarbeiter*innen nicht nur den Austausch untereinander suchen, sondern sie äußern auch den Wunsch nach weiteren Unterstützungs- und Austauschmöglichkeiten. Auf die Frage, ob die befragten Plattformarbeiter*innen sich mehr

Unterstützung wünschen würden, antworteten 45,4 % mit Ja und 54,5 % mit Nein (siehe Abbildung 19 im Anhang). Wie in Kapitel 2.2 bereits erläutert, ist das Bedürfnis nach Austausch und Interessensvertretung bei Plattformarbeiter*innen besonders stark ausgeprägt, die von der Plattformarbeit abhängig sind, beispielsweise weil sie glauben, kaum berufliche Alternativen außerhalb der Plattformarbeit zu haben. Die Umfrage verdeutlicht zudem, dass diese Gruppe der Plattformarbeiter*innen eine höhere Dringlichkeit für traditionelle und neue Möglichkeiten der Interessenvertretung und des Interessenausgleichs verspürt und auch einen größeren Unterstützungsbedarf hat. Um zu untersuchen, wie stark sich der Mangel an beruflichen Alternativen auf die Bedarfe der Plattformarbeiter*innen auswirkt, haben wir in der folgenden Darstellung die Antworten der Gruppe der „Personen mit mangelnden beruflichen Alternativen“ mit denjenigen, die andere Einstiegs- und Verbleibsgründe genannt haben verglichen:²¹ Die Frage nach dem Wunsch nach mehr Unterstützungsmöglichkeiten beantworteten 63,3 % der Befragten mit mangelnden beruflichen Alternativen mit Ja. Bei der Vergleichsgruppe (siehe Fußnote 21) beantworteten nur 41,4 % diese Frage mit Ja (Abbildung 8).

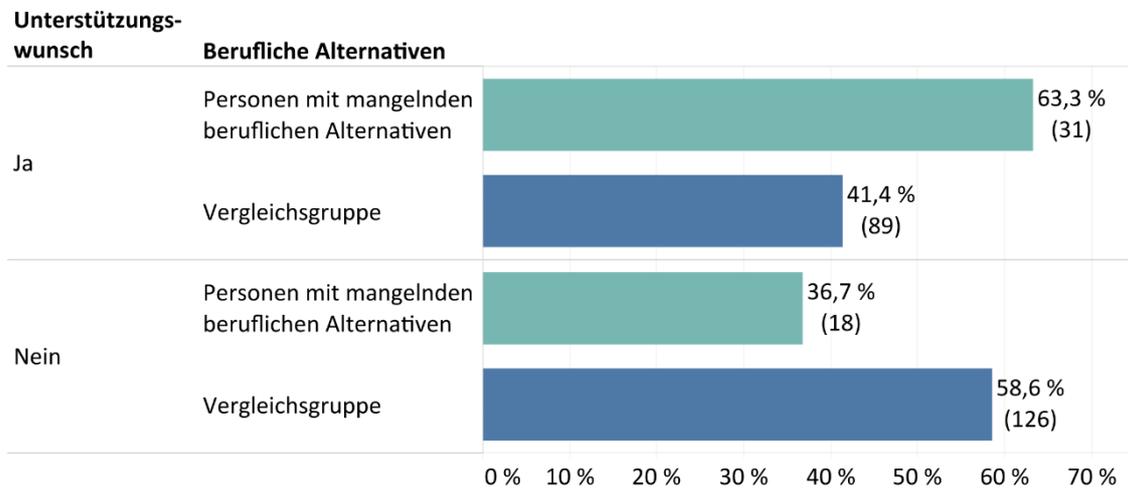


Abbildung 8: Wunsch nach mehr Unterstützungsmöglichkeiten

Antworten von Plattformarbeiter*innen auf die Frage: „Würden Sie sich mehr Möglichkeiten wünschen, sich Unterstützung zu holen?“ nach der Gruppe „mangelnde berufliche Alternativen“ bzw. der Vergleichsgruppe in Prozent. Absolute Zahlen in Klammern. n=264. Von 356 Teilnehmenden haben 74,2 % diese Frage beantwortet und haben eine Angabe zu Einstiegs- und Verbleibsgründen genannt. „Personen mit mangelnden beruflichen Alternativen“ sind jene Plattformarbeiter*innen, die angegeben haben, dass sie aufgrund mangelnder Alternativen auf dem Arbeitsmarkt in die Plattformarbeit eingestiegen sind oder deshalb langfristig in der Plattformarbeit tätig sein werden. Die Vergleichsgruppe bilden jene, die diese Antwortoptionen nicht ausgewählt haben. Eigene Berechnungen und Darstellungen nach Umfrage 2022 © Minor

²¹ Als „Plattformarbeiter*innen mit mangelnden beruflichen Alternativen“ haben wir jene Umfrageteilnehmenden zusammengefasst, welche angegeben, aufgrund mangelnder Alternativen auf dem Arbeitsmarkt in die Plattformarbeit eingestiegen zu sein, oder deshalb in der Plattformarbeit langfristig tätig zu bleiben. Die „Vergleichsgruppe“ sind hingegen diejenigen, die mangelnde Alternativen nicht angegeben haben, sondern stattdessen andere Einstiegs- und Verbleibsgründe genannt haben (z. B. „Spaß“, „finanzielle Vorteile“ oder „Vereinbarkeit mit anderen Aufgaben“).

Unterschiede zeigten sich auch bei konkreten Verbesserungswünschen: 40,8 % der Befragten mit mangelnden Alternativen auf dem Arbeitsmarkt gaben an, dass sie sich die Möglichkeit wünschen, die Plattformen z. B. hinsichtlich der Bezahlung oder Fairness gegenüber den Plattformarbeiter*innen unabhängig bewerten zu können und die Bewertungen und Erfahrungen anderer mit der Plattform sehen zu können (nur 18,7 % der anderen Befragten). Die Schaffung einer Interessensvertretung wurde von 36,7 % (versus 20,1 %) und rechtliche Hilfen von 26,5 % (versus 16,9 %) der Befragten mit mangelnden Alternativen auf dem Arbeitsmarkt gewünscht (siehe Abbildung 9). Sehr deutlich wird aus den Ergebnissen auch, dass insbesondere diese Gruppe, die aufgrund mangelnder Alternativen auf dem Arbeitsmarkt besonders abhängig von der Plattformarbeit ist, sich auch einen stärkeren Austausch mit anderen Plattformarbeiter*innen wünscht (36,7 % versus 16 %).

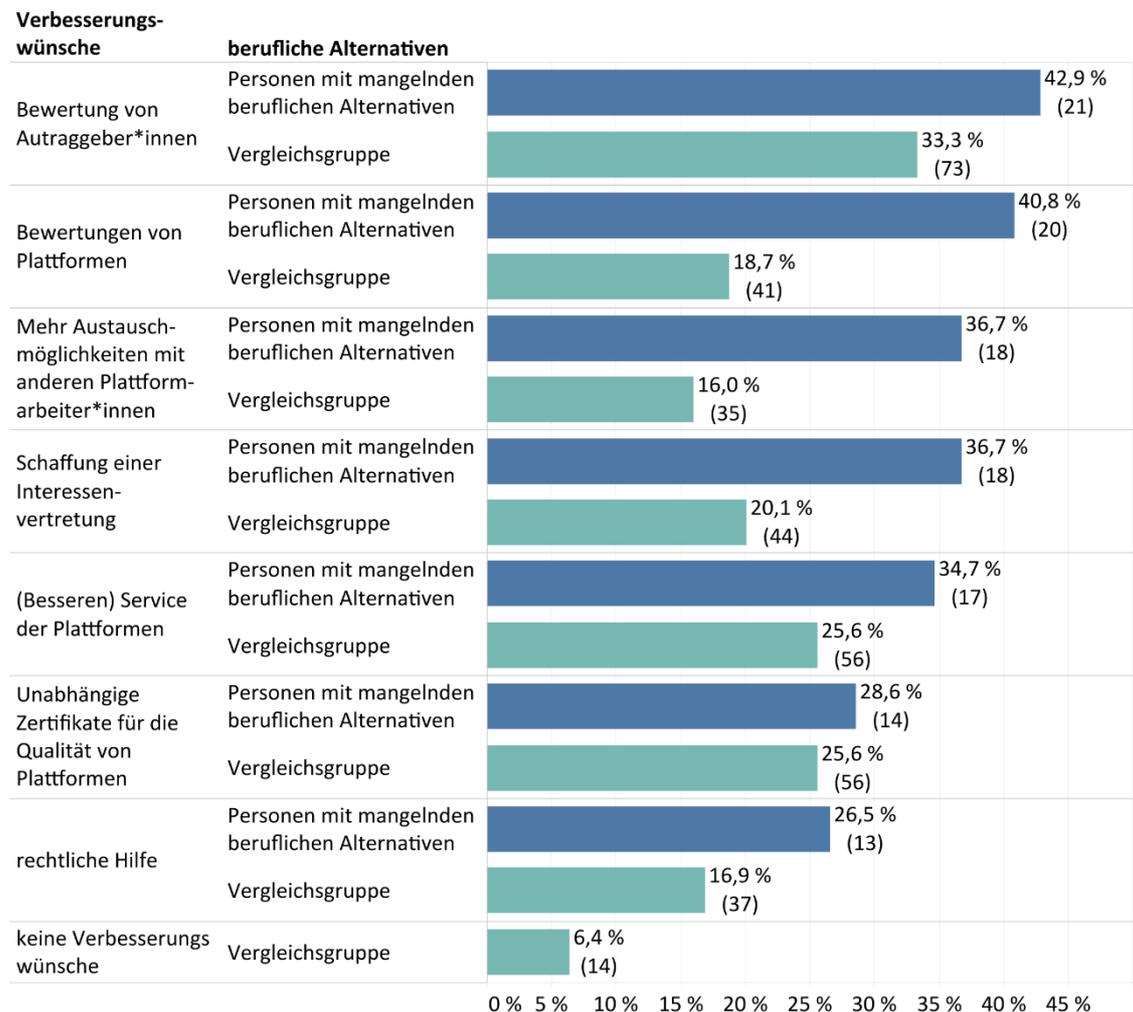


Abbildung 9: Verbesserungswünsche

Zustimmungsanteile zu der Frage „Was würden Sie sich wünschen, um die Bedingungen in der Plattformarbeit zu verbessern?“ nach der Gruppe „mangelnde berufliche Alternativen“ bzw. der Vergleichsgruppe in Prozent. Absolute Zahlen in Klammern. „Personen mit mangelnden beruflichen Alternativen“ sind jene Plattformarbeiter*innen, die angegeben haben, dass sie aufgrund mangelnder Alternativen auf dem Arbeitsmarkt in die Plattformarbeit eingestiegen sind oder deshalb langfristig in der Plattformarbeit tätig sein werden. Die Vergleichsgruppe bilden jene, die diese Antwortoptionen nicht ausgewählt haben. n=268. Von insgesamt 356 Personen haben 75,3 % beide einbezogenen Fragen beantwortet bzw. eine Angabe gemacht.

Lesehilfe am Beispiel der oberen Zeile: 42,9 % der Personengruppe, die angaben, aufgrund mangelnder Alternativen auf dem Arbeitsmarkt auf einer Plattform tätig zu sein, gaben an, dass sie sich die Möglichkeit wünschen, Auftraggeber*innen zu bewerten. Bei der Vergleichsgruppe gaben dies 33,3 % an. Eigene Berechnungen und Darstellung nach Umfrage 2022 © Minor

Auch in den Fokusgruppen waren diejenigen, die auf die Beschäftigung angewiesen sind (z. B. weil sich die ortsunabhängige Plattformarbeit besser mit Betreuungsaufgaben oder psychischen Erkrankungen vereinbaren lässt), deutlich unzufriedener mit den Beschäftigungsbedingungen und äußerten, stärker unter den Beschäftigungsverhältnissen zu leiden als jene, die weniger wirtschaftlich abhängig waren:

„Ich mein, ich habe jetzt nicht das Problem, dass ich den ständigen Druck hab, arbeiten zu müssen. Ich guck halt rein, wenn ich mal Lust und Zeit hab, die letzten 2-3 Monate hatte ich ne Pause, weil ich nicht so richtig Lust darauf hatte, diese ganzen Umfragen, die man dann macht, nur um rausgekickt zu werden, das hat mich genervt. Ich hab halt das Glück mit meinem Hauptjob, dass ich das machen kann und es nicht dringend brauche.“

Plattformarbeiter im Clickwork-Bereich, Plattformarbeit als geringer Nebenverdienst neben abhängiger Hauptbeschäftigung, Fokusgruppe mit ortsungebundenen Plattformarbeiter*innen 2023

„Ich stehe unter ständigem Druck, genug zu verdienen, die Krankenkasse zahle ich auch selbst – das ist schon ein großer Druck, dass das ganze Leben im Prinzip daran hängt. Ich schaue mich auch nach anderen Jobs um, Putzen bei ebay Kleinanzeigen oder so – es müssen auf jeden Fall die 600 Euro im Monat voll werden. In einem Monat läuft es gut mit plötzlichen 300 Dollar von Appen wegen einem großen Projekt, aber das ist nicht jeden Monat so.“

Plattformarbeiterin in diversen ortsungebundenen Tätigkeiten, Plattformarbeit als Hauptverdienst, alleinerziehende Mutter, Fokusgruppe mit ortsungebundenen Plattformarbeiter*innen 2023

Die wirtschaftliche Abhängigkeit drückt sich auch darin aus, wie viel ihres Einkommens die Arbeiter*innen über die Plattformarbeit einnehmen. Je höher der prozentuale Anteil des Einkommens der Plattformarbeit am Gesamteinkommen ist, desto höher ist die wirtschaftliche Abhängigkeit der Plattformarbeiter*innen von der Plattformarbeit. Dass dies auch Auswirkungen auf die Bedürfnisse der Plattformarbeiter*innen hat, zeigt Abbildung 10: 32,9 % der Plattformarbeiter*innen, die weniger als die Hälfte ihres Einkommens über Plattformarbeit verdienen, gaben an, dass sie keine weitere Unterstützung von Beratungsstellen, Gewerkschaften oder Interessensvertretung benötigen. Bei den Plattformarbeiter*innen, die mehr als die Hälfte ihres Einkommens über Plattformarbeit verdienen, lag der Anteil nur bei 8,9 %. Letztere Gruppe wünscht sich auch eher Unterstützung in Form von Beratung, Konfliktschlichtung und Community-Aufbau als jene, die weniger als die Hälfte ihres Einkommens über Plattformarbeit verdienen.

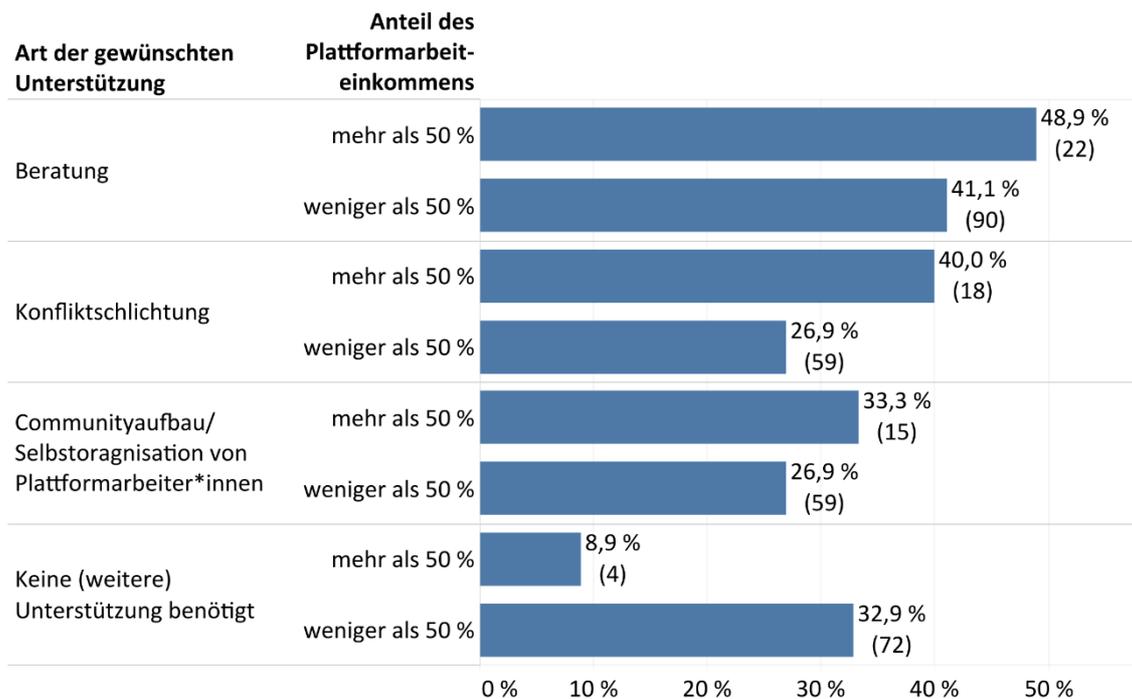


Abbildung 10: Art der gewünschten Unterstützung in Abhängigkeit vom Anteil des Plattformarbeits-einkommens am Gesamteinkommen

n=339. Von insgesamt 356 Personen in Runde 1 haben 95,2 % die Frage „Wobei würden Sie sich von Beratungsstelle/Interessensvertretung/Gewerkschaft Unterstützung wünschen?“ beantwortet und haben Angaben zum Anteil ihres Plattformarbeits-einkommens an ihrem Gesamteinkommen gemacht. Gruppieren wir nach Personen, bei denen das Einkommen aus Plattformarbeit über 50 % (n=59) und unter 50 % (n=280) am Gesamteinkommen ausmacht. Anteile an der Art der gewünschten Unterstützung in Prozent. Absolute Zahlen in Klammern. Lesehilfe am Beispiel der unteren Zeile: 32,9 % derjenigen, die angaben, weniger als die Hälfte ihres Einkommens über Plattformarbeit zu erwirtschaften, gaben an, keine (weitere) Unterstützung zu benötigen. Das entspricht 73 Umfrageteilnehmer*innen. Unter denjenigen, deren Plattformarbeits-einkommen mehr als 50 % des Gesamteinkommens ausmachen, lag dieser Anteil bei 8,9 % (4 Personen). Eigene Berechnungen und Darstellung nach Umfrage 2022 © Minor

4. Initiativen zur Verbesserung der Interessenvertretung und des Interessensausgleichs in der Plattformökonomie

Die örtliche und organisatorische Isolation sind Eigenschaften digitaler Arbeit, die auch auf die Plattformarbeit zutreffen und die Kollektivierung von Interessen erschweren. Die Wahl spezifischer technologischer, rechtlicher und organisatorischer Methoden im Plattformmanagement verschärft oftmals die Fragmentierung der Beschäftigten und Kollektivierungsbestrebungen werden erschwert oder aktiv unterbunden.

Traditionelle Formen gewerkschaftlicher und betrieblicher Organisation, die durch das Betriebsverfassungsgesetz gewährt werden, sind zudem einem Großteil von Plattformarbeiter*innen nicht zugänglich, weil diese als Selbstständige über die Plattformen tätig sind. Auch die Auslagerung der Arbeitnehmerverantwortung an Subunternehmen erschwert die

Inanspruchnahme von Koalitionsrechten (siehe hierzu 2.5). Dennoch gibt es auch in der Plattformökonomie Fälle, in denen klassische Interessensvertretungsstrukturen etabliert werden konnten, wie beispielsweise die Gründung von Betriebsräten bei ortsgebundenen und angestellten Lieferfahrer*innen. Auch die Gewerkschaften haben teilweise ihre Angebote auf die Bedürfnisse von solo-Selbstständigen angepasst bzw. ausgeweitet (Hertwig & Witzak 2022). Auf EU-Ebene und in Deutschland werden zudem entsprechende regulativ-gesetzliche Vorschläge diskutiert, wie die Kollektivierung von Interessen erleichtert und der Zugang von Plattformarbeiter*innen zu den klassischen Strukturen und Ressourcen der kollektiven Interessensvertretung verbessert werden können (Hampel & Krause 2023a: 19ff.). Im Zentrum der Diskussion standen in den letzten Jahren die harten Verhandlungen eines EU-Richtlinienentwurfs zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit. Aber auch auf nationaler Ebene werden Lösungsansätze diskutiert. Die unterschiedlichen regulativ-gesetzlichen Vorschläge auf EU-Ebene und in Deutschland befassen sich insbesondere mit den folgenden Ansätzen:

- **Regulierung und Vereinfachung der Statusfeststellung:** Zentrale Stoßrichtung des EU-Richtlinienvorschlags war und ist der Versuch, EU-weit einheitliche Kriterien und Vorgehensweisen zur Feststellung des Arbeitsstatus von Plattformarbeiter*innen festzulegen und dadurch Scheinselbstständigkeit zu bekämpfen. Die Klassifizierung als Arbeitnehmer*innen würde Plattformarbeiter*innen auch Zugang zu Koalitionsrechten gewähren. Ein zunächst im Dezember 2023 gefundener Kompromiss zwischen EU-Parlament und EU-Rat scheiterte doch noch am Veto einiger Mitgliedsstaaten. Uneinigkeit besteht vor allem in der Frage, welche und wie viele Kriterien erfüllt sein müssen, um von einem Arbeitsverhältnis zwischen Plattformunternehmen und Plattformarbeiter*innen zu sprechen. Inwieweit sich EU-Rat und EU-Parlament noch auf eine Fassung einigen können, ist derzeit unklar (Henning 2024). Auch das BMAS-Eckpunktepapier zu Plattformarbeit sieht u. a. vor, die Statusfeststellung von Plattformarbeiter*innen zu erleichtern, um ihnen somit Zugang zu Arbeitnehmer*innenrechten zu ermöglichen (Punkt 3) (BMAS 2020). Seit dem Start der Verhandlungen zur EU-Richtlinie wurden jedoch auf nationaler Ebene keine entsprechenden legislative Schritte vorgenommen. Dennoch sind in Deutschland mittlerweile die ortsgebundenen Plattformen, die Liefer- und Personentransportdienste anbieten, dazu übergegangen, die Arbeiter*innen anzustellen. Während die ortsungebundenen Plattformarbeiter*innen und jene, die über Plattformen haushaltsnahe Dienstleistungen anbieten, zum überwiegenden Teil die über die Plattformen vermittelte Arbeit weiterhin als (formell) Selbstständige ausüben.²²
- **Mehr kollektive Verhandlungsrechte für schutzbedürftige Solo-Selbstständige:** Laut dem BMAS-Eckpunktepapier (BMAS 2020) sollen außerdem andere Formen der

²²Die Statusfeststellung von ortsunabhängigen Plattformarbeiter*innen nahm bisher vor Gericht sowohl in Deutschland als auch anderen Ländern nur eine untergeordnete Rolle ein. In wenigen Einzelfällen haben Gerichte aber zugunsten des Arbeitnehmerstatus von ortsunabhängigen Plattformarbeiter*innen entschieden, z.B. BAG v. 1.12.2020 – 9 AZR 102/20, NZA 2001, S. 553 ff. In Deutschland und auch anderen Ländern bestätigten etliche Gerichtsurteile hingegen meist, dass es sich bei Plattformarbeit für ortsgebundenen Liefer- und Transportdiensten überwiegend um abhängige (und somit nicht um selbstständige) Arbeit handelt (Hampel & Krause 2023a: 28f.; Hießl 2022; Kocher 2022: 194; Seifert 2022).

kollektivrechtlichen Organisation für solo-selbstständige Plattforamtätige erarbeitet werden (Punkt 4). Auch die 2022 verabschiedeten Leitlinien zur Anwendung des EU-Wettbewerbsrechts auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Selbstständigen (2022/C 374/02) sehen vor, die kollektivrechtliche Organisation für Solo-Selbstständige zu erleichtern, indem Widersprüche mit dem Kartellrecht für bestimmte Gruppen ausgeräumt werden, darunter auch für selbstständige Plattformarbeiter*innen (Europäische Union 2020; siehe auch Hampel & Krause 2023a: 57f.).

- **Tarifvereinbarungen zwischen Plattformen und Gewerkschaften:** Internationale Beispiele insbesondere in der ortsgebundenen Plattformarbeit zeigen zudem, dass auch für (selbstständige) Plattformarbeiter*innen trotz der oben genannten rechtlichen und praktischen Hürden in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften in Tarifvereinbarungen mit Plattformen getroffen werden konnte. Eine prominente Tarifvereinbarung zwischen einer Gewerkschaft und einer ortsgebundenen Plattform ist das „Hilfr agreement“ zwischen dem Vereinigten Verband dänischer Arbeiter und der Dänischen Plattform Hilfr, welche haushaltsnahe Dienstleistungen vermittelt, aus dem Jahr 2018. Das Beispiel zeigt auch, dass für den Erfolg von Tarifverhandlungen ein Arbeitnehmerstatus der Plattformarbeiter*innen keine Voraussetzung ist. Die Option auf einen Arbeitnehmerstatus war jedoch das Ergebnis der Tarifverhandlungen: Der Tarifvertrag legte fest, dass die selbstständig tätigen Plattformarbeiter*innen nach 100 Stunden geleisteter Arbeit über die Plattform automatisch einen Arbeitnehmerstatus erhalten würden, außer die Plattformarbeiter*innen entscheiden sich dagegen. Auch in anderen Ländern wurden in den folgenden Jahren Tarifverträge zwischen Gewerkschaften und Plattformen geschlossen, z. B. in Österreich, Italien und Norwegen (Hadwiger 2022: 53–63). In Deutschland sind die bisherigen Versuche der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), mit der Lieferdienstplattform Lieferando in Tarifverhandlungen zu treten, gescheitert (Tagesspiegel 2023).
- **Verpflichtende Einrichtung von Kommunikationskanälen:** Art. 15 des EU-Richtlinienentwurf zu Plattformarbeit sieht vor, den Austausch unter Plattformarbeiter*innen und auch mit Gewerkschaften zu erleichtern, indem Plattformen verpflichtet werden, plattforminterne Kommunikationskanäle einzurichten, die die Plattformbetreiber selbst nicht einsehen und verwalten können, die aber zugänglich für Vertreter*innen der Plattformarbeiter*innen sein sollen.²³ Der von der Kommission diesbezüglich gemachte Vorschlag wurde von Parlament und Rat bisher weitgehend mitgetragen. Dies wäre auch eine wichtige Voraussetzung für die kollektive Artikulierung von Interessen (siehe hierzu auch 4.1.).
- **Reform Betriebsverfassungsgesetzes und bessere Durchsetzung:** In der Diskussion steht die Erweiterung des betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffs, sodass auch arbeitnehmerähnliche Personen und Leiharbeitende mehr Möglichkeiten in der betrieblichen Mitbestimmung haben sollen, ebenso wie die Schaffung von zusätzlichen Mitbestimmungs- und Kontrollmöglichkeiten im Hinblick auf den Einsatz von künstlicher Intelligenz in der Arbeitsorganisation und beim betrieblichen Datenschutz. Des Weiteren wird darüber diskutiert, wie neue Vorschriften etabliert werden können, um sicherzustellen, dass die betriebliche

²³ Im Entwurf der Kommission war die Rede von „Vertreter*innen der Plattformarbeiter*innen“, während das Verhandlungsmandat des EU-Parlaments explizit die Gewerkschaften erwähnte.

Mitbestimmung nicht von international tätigen Unternehmen untergraben wird (Allgaier et al. 2022)

- **Liberalisierung des Streikrechts:** In Zusammenhang mit Kündigungen von Ridern, die in „wilden“ Streiks (siehe 4.6) versucht haben, sich bessere Arbeitsbedingungen und eine tarifvertragliche Verhandlungsposition zu erkämpfen, wird auch die Notwendigkeit diskutiert, das deutsche Streikrecht zu reformieren.

Diese Reformvorschläge wurden in einer vorhergehenden Studie im Rahmen des Projekts ausführlicher dargestellt und analysiert (Hampel & Krause 2023b: 52–60). Jenseits der traditionellen Wege der Interessenvertretung (über Sozialpartner und den gesetzlich-regulativen Rahmen) werden gegenwärtig neue Formen der Solidarität, der Interessensvertretung und des Interessensausgleichs für digitale Arbeitsmärkte erforscht, entwickelt und diskutiert (Bellini & Lucciarini 2019). Diese Solidaritätsformen umfassen vielfältige und teilweise neuartige Akteure und Bündnisse und werden deshalb von Hertwig & Witzak (2022) auch als „hybride Interessensvertretungsformen“ bezeichnet. Das Ziel dieses vorliegenden Papiers ist es, diese neuen, alternativen Ansätze und Formen der Solidarität, Organisation sowie der Interessensvertretung und des -ausgleichs genauer zu untersuchen. Um die Vielfalt an Formen, Akteuren und Koalitionen zu verdeutlichen, die bei den „weichen“ Formen der Interessensvertretung in der Plattformökonomie entwickelt und diskutiert wurden, wird zwischen folgenden Ausprägungsmerkmalen unterschieden:

- **Akteure:** Welche Akteure sind an der „weichen“ Interessenvertretung beteiligt? Dies umfasst sowohl Plattformbetreiber als auch externe Akteure wie Gewerkschaften sowie die Plattformarbeiter*innen selbst.
- **Ausgestaltung:** Wird die Interessensvertretungsform von den Plattformbetreibern (mit-)initiiert und ist somit in das Plattformsetting integriert (plattformintern) oder wird sie von externen Akteuren oder den Plattformarbeiter*innen ohne Beteiligung der Plattformbetreiber entwickelt (plattformextern)? Ist die Initiative auf eine Plattform beschränkt (plattformspezifisch) oder kann die Interessensvertretungsform von den Plattformarbeiter*innen unterschiedlicher Plattformen genutzt werden (plattformübergreifend)?
- **Plattformart:** Ist die Interessensvertretungsform für ortsabhängige oder ortsunabhängige Plattformen (oder beides) konzipiert?

Tabelle 2: Übersicht der neuen Initiativen der Interessensvertretung von Plattformarbeiter*innen.

Eigene Darstellung © Minor

Ansätze	Beschreibung	Akteure	Praxisbeispiele
Kommunikationskanäle	Online-Foren, Gruppenchats oder auch Browser-Add-Ons, die es Plattformbeschäftigten ermöglichen, sich über Arbeitsbedingungen und -probleme auszutauschen	Plattformarbeiter*innen, möglicherweise Gesetzgeber, Plattformbetreiber und Dritte	Turkopticon, Turkernation, Dynamo
reziproke Bewertungssysteme	ermöglichen Plattformarbeiter*innen, Auftraggebende hinsichtlich ausgewählter Kriterien zu bewerten und schaffen so mehr Transparenz und Fairness	Plattformarbeiter*innen, möglicherweise Plattformbetreiber oder Dritte	Turkopticon, internes Bewertungssystem Fiverr
Prüfstellen & Plattform-Ratings	plattformübergreifende Bewertungssysteme, die von externen Akteur*innen betrieben werden, richten sich an Plattformarbeiter*innen und Kund*innen	Gewerkschaften oder wissenschaftliche Expert*innen mit Hilfe der Plattformarbeiter*innen und -betreiber	Fair Crowd Work, Fairwork
Selbstverpflichtungen & Ombudsstellen	gemeinschaftlich erarbeitetes Regelwerk für faire Arbeitsbedingungen inkl. Einrichtung unabhängiger Streitschlichtungsstellen als Kontrollinstanzen	Plattformarbeiter*innen, -betreiber und -verbände, externe Expert*innen	Code of Conduct für Crowdsourcing in Deutschland
Plattformbeiräte	Mitbestimmungsinstanz für solo-selbstständige Plattformarbeiter*innen zur Verbesserung von Verfahrensabläufen und Funktionalitäten einer Plattform	Repräsentant*innen von Plattformarbeiter*innen, Plattformbetreiber, evtl. Expert*innen	bisher keine, ansatzweise bei Zenjob
autonome, informelle Vertretungsorgane bzw. Kollektive	Kollektive, die gewerkschaftsunabhängig Arbeitskämpfe und Protestaktionen initiieren	informelle Repräsentant*innen von Plattformarbeiter*innen, teilweise mit Unterstützung von Gewerkschaften und/oder Beratungsstellen	Workers Collectives von Wolt, Lieferando, Flink und Gorillas
digitale & lokale Informations- & Beratungsangebote	Anlaufstellen und physische Begegnungsorte speziell für Plattformarbeiter*innen oder Menschen in prekären Arbeitsbedingungen	informelle Kollektive, Aktivist*innen, Gewerkschaften, Beratungsstellen	riders' houses in Italien, Berlin Worker Center
Plattformkooperativen	Plattformmodelle, die auf genossenschaftlichen Grundsätzen wie demokratischem Eigentum und demokratischer Führung beruhen. Plattformarbeiter*innen entscheiden selbst über ihre Arbeitsbedingungen	Plattformarbeiter*innen als Plattformbetreiber*innen	Khora, Autonomia

4.1. Bereitstellung von Kommunikationskanälen

Akteure:	Plattformarbeiter*innen, möglicherweise Gesetzgeber, Plattformbetreiber und Dritte
Ausgestaltung:	Plattformextern oder -intern und. plattformübergreifend oder -spezifisch
Plattformen:	Ortsabhängige und ortsunabhängige Plattformen

Idee

Je stärker Plattformarbeiter*innen geografisch verstreut leben und arbeiten, desto wichtiger sind digitale Kommunikationskanäle. Die Auswertung der Online-Umfrage zu den Austausch- und Unterstützungsbedarfen macht deutlich, dass die Plattformarbeiter*innen einen Bedarf an Austausch haben und viele bereits regelmäßig (online oder offline) mit anderen Plattformarbeiter*innen in Kontakt stehen, z. B. wenn sie Probleme bei der Arbeit haben (siehe Kapitel 3). Auch in unserer Befragung werden ähnliche Forderungen in Verbindung mit konkreten Umsetzungsmechanismen für die Forderungen der Plattformarbeiter*innen gestellt.

„Ich würde mir ein Forum wünschen, bei dem aktuelle Wünsche der Teilnehmer aufgelistet werden. Diese kann man hochvoten und der beliebteste Vorschlag wird umgesetzt.“

Plattformarbeiter in diversen ortsunabhängigen Tätigkeiten neben abhängiger Hauptbeschäftigung, Umfrage 2023

Online-Foren, Gruppenchats oder auch Browser-Add-Ons (siehe Kapitel 4.2) ermöglichen es den Plattformarbeiter*innen, sich trotz isolierter und anonymisierter Arbeitsprozesse über Arbeitsbedingungen und -probleme auszutauschen und auf Basis dessen eine Art kollektiver Identifikation und Solidarität zu entwickeln. Der Austausch in Kommunikationsräumen ist dementsprechend häufig der Ausgangspunkt für weitere Kollektivierungsbestrebungen und Protestformen wie (digitale) Arbeitsstreiks (Cini 2023: 133; Woodcock 2021: 62). Kommunikationsräume können von Plattformen initiiert oder extern von den Plattformarbeiter*innen (teilweise gemeinsam mit Aktivist*innen und Wissenschaftler*innen) ins Leben gerufen werden. Außerdem verwenden Plattformarbeiter*innen häufig auch schon bestehende Online-Foren oder Social-Media-Plattformen, um sich über plattformspezifische oder plattformübergreifende Probleme auszutauschen. In der wissenschaftlichen Literatur wird angedeutet, dass externe Kommunikationskanäle, die von Plattformarbeiter*innen selbst (oder teilweise gemeinsam mit Forscher*innen) initiiert und gemanagt werden, ein größeres Kollektivierungspotential mit sich bringen als interne Foren der Plattformen. Auch die Social-Media-Analyse (siehe Kapitel 3) deutet darauf hin, dass in Foren, die nicht von den Plattformen selbst verwaltet werden, der Aktivitätsgrad der Mitglieder höher ist und Möglichkeiten der kollektiven Interessensvertretung stärker diskutiert werden. Entsprechend fordert auch der EU-Richtlinienentwurf (Art. 15) die Pflicht zur Herstellung von Kommunikationskanälen für Plattformarbeiter*innen und deren Vertreter*innen (z. B. Gewerkschaften) über die digitale Infrastruktur der Arbeitsplattformen, die jedoch nicht von den Plattformen überwacht werden (Hampel & Krause 2023a: 56f.). Zum jetzigen Zeitpunkt (Stand 04.03.2024) ist nicht absehbar, ob und in welcher Form die EU-Richtlinie verabschiedet wird und ob die Verpflichtung zur Einrichtung von Kommunikationskanäle darin enthalten sein würde. Ist dies nicht der Fall, könnte es sinnvoll sein, ähnliche gesetzliche Maßnahmen auf nationaler Ebene zu erwägen. Dafür könnte die freiwillige Erprobung solcher Kommunikationskanäle wichtige Erfahrungswerte bringen.

Umsetzung

Die Plattformarbeiter*innen von Amazon Mechanical Turk (MTurk) haben außerhalb der Plattformstruktur unterschiedlichste Austauschformate initiiert: Das Browser-Add-On Turkopticon (siehe Kapitel 0) fungiert nicht nur als Bewertungssystem, bei welchem die Plattformarbeiter*innen die Anbieter*innen bewerten können, sondern auch als Kommunikationskanal für Arbeiter*innen. Turkernation hingegen hat stärker den Charakter eines Forums, in dem Arbeiter*innen von MTurk sich über Anbieter*innen austauschen oder neue Plattformarbeiter*innen über ihre Rechte informieren. Daraus entwickeln sich gelegentlich auch kurzfristige oder kleinere kollektive Protestaktionen. Aus dem Bedürfnis nach zielgerichteten und durchschlagkräftigeren kollektiven Aktionen gründeten einige Plattformarbeiter*innen und Wissenschaftler*innen Dynamo, „a community platform designed to gather ideas, energy, and support directed towards collective action.“ (Salehi et al. 2015). Es befähigt die Plattformarbeiter*innen, kollektive Protestaktionen selbst vorzuschlagen, diese zu diskutieren und umzusetzen. Es geht dabei um Themen wie Bezahlung, gesellschaftliche Anerkennung und Kommunikation mit den Plattformbetreibern. Die Kampagnen zielen darauf ab, die Öffentlichkeit für die Arbeitsbedingungen von Plattformarbeiter*innen zu sensibilisieren und so Druck auf die Plattformbetreiber, insbesondere Amazon, auszuüben. In Folge einer Kampagne änderte Mturk beispielsweise seine Zahlungsmodalitäten (Cini 2023: 135).

Einige Plattformen betreiben auch eigene interne Foren, um eine direkte Kommunikation unter den Plattformarbeiter*innen, die auf der Plattform tätig sind, zu ermöglichen. Dies erleichtert neuen Plattformarbeiter*innen den Einstieg in die Plattformarbeit und die Plattformen profitieren davon, dass sich die Arbeiter*innen gegenseitig im Lernprozess unterstützen. Die ortsunabhängige Plattform Clickwork hatte bis 2022 die „Clickworker Lounge“ als internes Forum. Das Forum wurde von der Plattform selbst moderiert, was zur Folge hatte, dass eventuell kritische Diskussionen aufgrund von Service-Richtlinien abgelehnt oder beendet werden konnten. Die Clickworker Lounge wurde 2022 geschlossen und durch ein neues Format ersetzt.

Herausforderungen

Inwieweit digitale Kommunikationskanäle die „digital worker’s power“ (Gerber 2021) stärken und zu einer Kollektivierung der Plattformarbeiter*innen führen, hängt von der Art der Kommunikationskanäle ab: Wurden diese von den Plattformen selbst initiiert und inwieweit werden die Foren und die Beiträge von den Plattformbetreibern verwaltet, überwacht und kontrolliert? Christine Gerber (2021) argumentiert, dass Plattformen Foren nicht mit dem Ziel einrichten, dass diese sich über Arbeitsbedingungen austauschen können und möglicherweise ihre Kollektivierung vorantreiben. Vielmehr haben Plattformen Kommunikationskanäle als eine Form des „community engineering“ für sich entdeckt, von dem überwiegend die Plattformen selbst profitieren. Auch in den Plattformforen, die weniger streng von Plattformbetreibern moderiert werden, ermöglicht der Austausch eine Form der Selbstorganisation, wodurch Reibungsverluste im Arbeitsprozess reduziert werden können, indem Plattformarbeiter*innen beispielsweise auf technische Probleme hinweisen können, oder Vorschläge machen, wie bestimmte Plattformprozeduren verbessert werden können. Es resultierte aber nicht in einem tatsächlichen Mitspracherecht der Plattformarbeiter*innen oder gar in eine Kollektivierung der Interessen (Gegenhuber et al. 2021; Gerber 2021; Veale et al. 2023: 327). Die Dringlichkeit des Themas wurde auch in

den Fokusgruppen angesprochen, die Hoffnung, dass Plattformen ohne gesetzgeberische Maßnahmen solche Kommunikationskanäle einrichten, war jedoch gering:

„Es lief gut, wenn sich die Teilnehmenden in irgendeiner Weise begegnen könnten, zum Austausch. Sei es auch nur, um sich über solche Aufträge, die ich am Anfang erwähnt hab, auszutauschen und zu merken, dass man damit nicht allein ist. Dann kann man denen auch besser schreiben und sagen: ‚Das scheint System zu haben bei euch‘. Ich wünsche mir den Austausch zu anderen Plattformarbeitenden. Das ließe sich einfach regeln durch eine ‚Möchten Sie in Kontakt treten mit anderen Plattformarbeitenden?‘-Frage. Und dann wird man zueinander verlinkt. Aber das wollen die Plattformen ja nicht. Weil dann würden sich die Menschen ja verbünden können.“

Plattformarbeiterin in diversen ortsungebundenen Tätigkeiten, Plattformarbeit als geringer Zuverdienst zu anderen selbstständigen Tätigkeiten, Fokusgruppemit ortsungebundenen Plattformarbeiter*innen 2023

Der Vorschlag im EU-Richtlinienentwurf zur Plattformarbeit (Art.15), die Plattformen zur Einrichtung von internen, jedoch unüberwachten Kommunikationskanälen zu verpflichten, findet großen Zuspruch (Fairwork 2023). Offen bleibt jedoch, wie und von wem diese Kanäle moderiert und wie sie implementiert und technisch ausgestaltet werden. Michael Veale und Co-Autoren (2023: 327) argumentieren, dass der gute Wille zur Einrichtung eines Kommunikationskanals nicht genügt. Sind die Kanäle technisch schlecht implementiert und organisiert, technisch wenig „verlässlich oder schwierig zu nutzen, zeigt die Erfahrung, dass der Austausch unter den Plattformarbeiter*innen deutlich erschwert wird. In der Folge ist es auch schwierig für die Arbeiter*innen ein kollektives Verständnis“ für die enthaltenen Informationen zu entwickeln (Veale et al. 2023: 327). Auch die Teilnehmer*innen der Fokusgruppen betonten, dass unübersichtliche oder technisch fehlerhafte Foren die Motivation zum Austausch verringern können.

Plattformunabhängige, externe Foren, die von Plattformarbeiter*innen selbst, möglicherweise in Zusammenarbeit mit Wissenschaftler*innen und Aktivist*innen betrieben werden, scheinen deutlich hilfreicher bei der Organisation von Interessen zu sein. Jedoch besteht auf der einen Seite die Gefahr, dass bei plattformunabhängigen Austauschforen Interessen und Forderungen nicht konkret genug artikuliert werden können. Auf der anderen Seite bleibt der Austausch und somit auch die Reichweite und der Repräsentationsanspruch solcher Foren auf die Plattformen beschränkt, von denen sich Arbeiter*innen an der Diskussion beteiligen. Die Verwaltung dieser Foren ist außerdem zeitintensiv und unbezahlt. Um ein nachhaltiges, unabhängiges, organisiertes und aktives Bestehen von Kommunikationskanälen zu gewährleisten, bräuchte es also entsprechende technische, finanzielle und personelle Ressourcen und Infrastrukturen, die ggf. auch von Dritten oder Interessenvertretungen von Plattformarbeiter*innen zur Verfügung gestellt werden könnten.

4.2. Reziproke Bewertungssysteme von Auftragnehmer*innen und Auftraggeber*innen

Akteure:	Plattformarbeiter*innen, möglicherweise Plattformbetreiber oder Dritte
Ausgestaltung:	Plattformextern und -spezifisch
Plattformen:	Insbesondere ortsunabhängige Plattformen

Idee

Plattformarbeit zeichnet sich häufig durch eine einseitige Informations- und Bewertungsasymmetrie zu Gunsten der Plattformbetreiber bzw. der Auftraggeber*innen aus. Diese ergibt sich in der Regel daraus, dass Auftraggeber*innen die Performance von Plattformarbeiter*innen bewerten können, aber nicht umgekehrt. Die Bewertungen fließen zudem oft in die algorithmischen Entscheidungen über die Verteilung von Aufträgen mit ein. Ein reziprokes Bewertungssystem, das auch den Plattformarbeiter*innen ermöglicht, die Auftraggeber*innen und einzelne Aufträge anhand bestimmter Kriterien zu bewerten (Bezahlung, Transparenz bei der Auftragsgestaltung und Auftragsannahme), kann der Informationsasymmetrie entgegenwirken und Transparenz und Fairness auf den Plattformen zu Gunsten der Plattformarbeiter*innen verbessern. Dies wurde auch in der Panelumfrage immer wieder als wünschenswert genannt:

„Bei Jobs, bei denen man abgelehnt oder disqualifiziert wurde, ist es schwierig bis unmöglich, die Gründe zu erfahren bzw. Beschwerde einzulegen. Auch Bewertungen abzugeben, ist als Auftragnehmer fast unmöglich. Feedback sollte bilateral möglich sein.“

Plattformarbeiter in diversen ortsungebundenen Tätigkeiten neben selbstständiger Hauptbeschäftigung, Umfrage 2023

„Es passiert öfter, dass Umfragen falsche Links enthalten, das sollte vom Plattformbetreiber geprüft werden. Oder mittendrin bleibt man stecken, erhält keine Erklärung und keine Bezahlung. Ein Ticket zu eröffnen, bringt hier selten etwas. Hier sollte an der Qualität gearbeitet werden. Daher würde ich die Auftraggeber schon gern bewerten, damit Qualität auf beiden Seiten gegeben ist.“

Plattformarbeiterin in ortsungebundener Tätigkeit neben selbstständiger Hauptbeschäftigung, Umfrage 2023

Das „Crowdsourcing“ von Erfahrungen ermöglicht es den Plattformarbeiter*innen, bessere Entscheidungen darüber zu treffen, welche Aufträge sie annehmen. Es bietet demnach einen Anreiz, faire Auftragsbedingungen anzubieten. Auftraggeber*innen mit überwiegend schlechten Bewertungen würden im besten Fall abgestraft werden, weil ihre Aufträge nicht oder nicht zeitnah von Plattformarbeiter*innen erledigt werden (Berg et al. 2018: 96).²⁴ Idealerweise würden schlechte Auftragsbedingungen aber auch von den Plattformbetreibern selbst geahndet werden, indem die Auftraggeber*innen beispielsweise von der Plattform gesperrt werden, oder aufgefordert werden, die Bedingungen anzupassen. Wichtig wäre zudem, dass bei der Bewertung von Auftraggeber*innen die Anonymität der bewertenden Plattformarbeiter*innen gewahrt

²⁴ Relevant ist diese Form des reziproken Bewertungssystems weniger für ortsabhängige Lieferdienste, die meist festangestellt sind, in ihrer Arbeitszeit möglichst viele, unbekannte Haushalte beliefern und weniger auf das Gutdünken und den Anweisungen der Kund*innen angewiesen sind als beispielsweise ortsunabhängige Crowdworker oder Personen, die ortsgebundene, haushaltsnahe Dienstleistungen anbieten.

wird. Plattformarbeiter*innen, die sich in einem Abhängigkeitsverhältnis befinden und eine schlechte oder mittelmäßige Erfahrung gemacht haben, müssten sonst gegebenenfalls damit rechnen, dass der*die Auftraggeber*in sie für zukünftige Aufträge sperrt.

Umsetzung

Das prominenteste Beispiel für ein reziprokes Bewertungssystem ist Turkopticon, welches den Plattformarbeiter*innen der Plattform Amazon Mechanical Turk (MTurk) erlaubt, Auftraggeber*innen zu bewerten. Turkopticon war jedoch nicht von den Plattformbetreibern intendiert und ist auch nicht in die direkte Plattformarchitektur integriert, sondern wurde von Crowdworkern der Plattform MTurk als programmierte Erweiterung für den Browser selbst initiiert und entwickelt. Plattformarbeiter*innen können Informationen über die Auftragsbedingungen und die Zuverlässigkeit von Auftraggeber*innen auf der MTurk-Plattform mit anderen Crowdworkern teilen, um sich gegenseitig bei der Auswahl von Aufträgen zu unterstützen. Sie bewerten die Auftraggeber*innen nach verschiedenen Kriterien, darunter faire Bezahlung, Kommunikation, pünktliche Bezahlung und Gesamtzufriedenheit. Auftraggeber*innen mit schlechten Bewertungen können demnach vermieden oder gar boykottiert werden – eine „low-level form of digital strike“ (Altenried 2020: 151). Turkopticon hat dazu beigetragen, die Arbeitsbedingungen auf der Plattform zu verbessern. Die Applikation ist dabei viel mehr als nur ein reziprokes Bewertungssystem: Sie fördert die Partizipation der Plattformarbeiter*innen, schafft eine Gemeinschaft von Plattformarbeiter*innen, die sich gegenseitig unterstützen und informieren und bietet die Möglichkeit, sich über Probleme und kollektive Strategien auszutauschen (siehe 4.1). Das macht sie potenziell auch zum Ausgangspunkt für spätere kollektive Organisation und Aktionen (Irani & Silbermann 2013; Johnston & Land-Kazlauskas 2019; Schmidt 2016).

Reziproke Bewertungssysteme, die von Plattformen selbst zur Verfügung gestellt werden, sind eher die Ausnahme, doch auch dann sind die Bewertungssysteme häufig immer noch zu Gunsten der Auftraggeber*innen ausgestaltet. Ein Beispiel ist die Plattform Fiverr: Hier können sowohl Plattformarbeiter*innen als auch Auftraggeber*innen eine Bewertung abgeben, die Plattformarbeiter*innen aber erst nach den Auftraggeber*innen. Während die Bewertung der Auftraggeber*innen außerdem „geheim“ abgegeben werden können, ist die Bewertung der Plattformarbeiter*innen sichtbar und nicht anonymisiert. Gibt der*die Auftraggeber*in keine Bewertung ab, kann auch der*die Plattformarbeiter*in diesen nicht bewerten.

*„(...) bei der Plattform ist es so, dass die Kund*innen zuerst bewerten und dann kann ich bewerten, ich kann aber nicht einsehen, wie der Kunde mich bewertet hat. Wenn ich einen Kunden dann aber so semi fand, ist es auch die Frage, wie man das dann weitergibt, vor allem, wenn man hofft, dass vielleicht noch mal ein Auftrag zustande kommt.“*

Plattformarbeiterin in ortsungebundenen Tätigkeiten, Plattformarbeit als geringer Nebenverdienst neben abhängiger Hauptbeschäftigung, Interview 2023

Herausforderungen

Die Bewertungen der Auftraggeber*innen „füttern“ den Algorithmus der Plattformen, welcher wiederum die Auftragsverteilung bestimmt. Auch bei einem reziproken Bewertungssystem ist dies der Fall. Bei den bisherigen Umsetzungsbeispielen reziproker Bewertungssysteme scheinen die Bewertungen, welche Plattformarbeiter*innen den Auftraggeber*innen geben, hingegen nicht in die algorithmischen Entscheidungen einzufließen, sondern dienen den

Plattformarbeiter*innen lediglich als Anhaltspunkt, um zweifelhafte Anbieter*innen auszusortieren. Um Gerechtigkeit herzustellen, müssten entsprechend beide Seiten eines reziproken Bewertungssystems Einfluss auf algorithmische Entscheidungen haben.

Turkopticon ist auf das freiwillige und unbezahlte Engagement von Plattformarbeiter*innen angewiesen, um die Auftraggeber*innen zu bewerten und das Forum zu moderieren. Da eine Vielzahl von häufig wechselnden Auftraggeber*innen ihre Aufträge auf der Plattform einstellen, ist die Bewertung der Aufträge und Auftraggeber*innen sehr aufwändig und die Effektivität hängt von einer breiten Partizipation der Beschäftigten ab. Nur ein Bruchteil der Beschäftigten der MTurk-Plattform haben Turkopticon auf ihrem Browser installiert (Heiland 2020: 48). Dieses Problem würde mit hoher Wahrscheinlichkeit auch bei anderen von den Plattformbetreibern unabhängig getragenen Bewertungssystemen eine Rolle spielen.

Geht das Bewertungssystem, wie im Falle von Turkopticon, von den Plattformarbeiter*innen aus, gibt es zudem auch keine Mechanismen der Durchsetzung und Streitbelegung (Berg et al. 2018: 97). Auch die langfristige Effektivität und Nachhaltigkeit können in Frage gestellt werden: Die Entwickler*innen von Turkopticon verfolgten das Ziel, durch ihr reziprokes Bewertungssystem die Plattformbetreiber von MTurk zu motivieren, verstärkte Maßnahmen zum Schutz der Plattformarbeiter*innen zu ergreifen. Laut den Entwickler*innen ist dies nicht gelungen. Zudem basiere das Tool auf einer fragilen Finanzierung: „Instead, Turkopticon has become a piece of software that workers rely on funded through subsidies from academic research – an unsustainable foundation for such a critical tool“ (Irani & Silbermann 2013: 619).

Die Suche nach gut bewerteten Aufträgen auf Crowdwork-Plattformen ist arbeitsintensiv, unbezahlt und schränkt die ohnehin begrenzte Anzahl an Aufträgen weiter ein. Zudem haben insbesondere neue Plattformarbeiter*innen häufig keine Wahl: Sie sehen sich oft gezwungen, die schlecht bewerteten und schlecht bezahlten Aufträge anzunehmen, um sich eine Reputation (in Form von guten Bewertungen durch Auftraggeber*innen) aufzubauen (Johnston & Land-Kazlauskas 2019: 13; Woodcock 2021: 59). Dies basiert auch auf dem Prinzip vieler Plattformen, ein Überangebot von Plattformarbeiter*innen zur Verfügung zu stellen und dadurch ein Unterangebot an Aufträgen zu kreieren. Die Wirksamkeit eines reziproken Bewertungssystems bleibt somit begrenzt, solange das asymmetrische Verhältnis zwischen zu vielen Auftragssuchenden und zu wenigen Aufträgen aufrechterhalten wird. Auch ist die Anonymität von Bewertungen gerade bei größeren Aufträgen kaum zu gewährleisten.

4.3. Unabhängige Prüfstellen und Plattform-Ratings

Akteure:	Gewerkschaften oder wissenschaftliche Expert*innen mit Hilfe der Plattformarbeiter*innen und teilweise der Plattformbetreiber
Plattformen:	Ortsunabhängig und ortsabhängige Plattformen
Ausgestaltung:	Plattformextern und -übergreifend

Idee

Unabhängige Prüfstellen bewerten Arbeitsbedingungen von verschiedenen ortsabhängigen und ortsunabhängigen Plattformen anhand einer Reihe von Kriterien, darunter Lohn- und Arbeitsbedingungen, soziale Sicherheit, Arbeitsrecht, Transparenz und Datenschutz (Schmidt 2016: 25). Im Gegensatz zu den reziproken Bewertungssystemen (siehe 0.) werden die unabhängigen

Prüfstellen von externen Akteuren betrieben und arbeiten plattformübergreifend, sodass die Bewertungen und Arbeitsbedingungen der verschiedenen Plattformen miteinander verglichen werden können. Zudem werden nicht die einzelnen Aufträge bzw. Auftraggeber*innen bewertet, sondern die Plattformen als solche.

Ziel ist es, sowohl potenzielle Plattformarbeiter*innen als auch Kund*innen bzw. Auftraggeber*innen über die Arbeitsbedingungen und Konditionen bei den einzelnen Plattformen zu informieren. Dies geschieht mit der Absicht, dass Plattformen, die im Wettbewerb um Auftraggebende (Kund*innen) und Plattformarbeiter*innen stehen, Anreize erhalten, sich um faire Arbeitsbedingungen zu bemühen, bzw. dass Kund*innen von der Nutzung jener Plattformen absehen, die schlechte Bewertungen erhalten.²⁵ Gleichzeitig zeigen die Ratings positive Beispiele auf, an denen sich andere entwicklungsbereite Plattformen orientieren können.

Umsetzung

Ein erstes Leuchtturmprojekt dieser Art war das u. a. von der Gewerkschaft IG Metall getragene Projekt Fair Crowd Work. Es wurde 2015 ins Leben gerufen und orientierte sich an den Erfahrungen von Turkopticon (siehe 0).²⁶ Die Prüfstelle konzentrierte sich auf ortsungebundene Plattformarbeit. Die Einschätzungen zu den unterschiedlichen Plattformen basieren einerseits auf der Beurteilung der Plattform-AGB durch Arbeitsrechtler*innen der Gewerkschaft und andererseits auf einer Befragung (bis zu 95 Fragen) der Plattformarbeiter*innen selbst bezüglich Bezahlung, Kommunikation mit Kund*innen und den Plattformbetreibern, Arbeitsbewertung, Aufgaben und Technologie (siehe Fair Crowd Work 2017b; Hoose & Haipeter 2021: 158). Aufgrund des stetigen Wandels in der Plattformökonomie war das Evaluationsprojekt sehr aufwendig. Auch weil das Projekt Fairwork (siehe nächsten Absatz) eine ähnliche Arbeit leistet, wurden die Bewertungen bei Fair Crowd Work nicht aktualisiert. Für die IG Metall als Gewerkschaft war das Projekt wichtig, weil es die Gewerkschaft in den Blickpunkt der Plattformarbeiter*innen gerückt hat und sie sich mit dieser unkonventionellen Form der Gewerkschaftsarbeit, die nicht primär auf dem Prinzip der Mitgliederwerbung basiert, einen Namen unter den selbstständigen und meist nicht organisierten Arbeiter*innen machen konnte (Heiland 2020: 48; Hoose & Haipeter 2021: 161; Vandaele 2018: 214). In Folge zeigten sich einige Plattformen tatsächlich dialogbereit und waren gewillt, die Arbeitsbedingungen (und somit auch die Bewertungen) zu verbessern. Dies führte u. a. auch zu einer Weiterentwicklung des Code of Conducts und zur Einrichtung der Ombudsstelle (siehe Kapitel 4.4) (Hoose & Haipeter 2021: 8).

Das vom Oxford Internet Institute der Universität Oxford koordinierte internationale und multidisziplinäre Forschungsprojekt Fairwork bewertet ein breites Feld an Plattformen: Es arbeitet

²⁵ An diese Idee knüpft auch der Vorschlag der Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales in einem Punktepapier zu Plattformarbeit an: Diese empfiehlt, bei öffentlichen Ausschreibungen das Vergaberecht als Steuerungsinstrument zu nutzen, indem „bei Ausschreibungen [...] durch die Formulierung entsprechender Anforderungen an die Auftragnehmer sichergestellt“ wird, „dass die Menschen unter sozialen Bedingungen arbeiten“ (Berliner Senatsverwaltung für Integration 2020: 2).

²⁶ Voraus ging der Initiative ein Austausch von internationalen wissenschaftlichen und gewerkschaftlichen Akteuren, welche Anforderungen für sozial nachhaltige Arbeitsbedingungen auf digitalen Plattformen formulierten und veröffentlichten und welche als „Empfehlungsrahmen für Plattformbetreiber, Kunden, politische Entscheidungsträger, Forscher und weitere Akteure“ zu verstehen sind (Fair Crowd Work 2017b).

nicht nur international in vielen unterschiedlichen Ländern (Stand 2023: 38 Länder), sondern bewertet zudem sowohl ortsunabhängige als auch ortsabhängige Plattformen. Dafür entwickelte das Projekt Fairwork-Prinzipien, anhand welcher die Plattformen bewertet werden (Fairwork 2024a) und die aus einer Analyse der Qualität von Arbeitsbedingungen sowie aus Diskussionen mit verschiedenen Interessengruppen entstanden.²⁷ Es gibt einen allgemeinen Prinzipien-Katalog und jeweils einen spezifischen Katalog für ortsgebundene und ortsungebundene Plattformarbeit (Fairwork 2024b, 2024c). Die Arbeitsbedingungen werden anhand von fünf Prinzipien evaluiert, die jedoch nur Mindeststandards abdecken: Faire Bezahlung, faire Arbeitsbedingungen, faire Verträge, faire Management-Prozesse und faire Mitbestimmung. Wie Fair Crowd Work stützt sich auch Fairwork hauptsächlich auf die Befragung von Plattformarbeiter*innen und die Einschätzung von Expert*innen, interviewt aber auch die Plattformen selbst (Fairwork 2024d). Die ersten Berichte wurden 2019 (für Deutschland 2020) veröffentlicht und werden jährlich aktualisiert. Dabei werden die Plattformen nicht nur einzeln bewertet, sondern in einem Ranking auch direkt miteinander verglichen. Dies ist eine besonders verbraucherfreundliche Darstellungsweise, da auf den ersten Blick deutlich wird, welche Plattform am besten abgeschnitten hat (maximale Punktzahl: 10). Dies hilft Plattformarbeiter*innen und Auftraggeber*innen, eine informierte Entscheidung darüber zu treffen, welche Plattformen sie nutzen wollen, und erhöht den Druck auf die Plattformbetreiber, ihre Konditionen zu verbessern. Dabei richtet Fairwork in seinen Länderberichten auch direkte Forderungen an einzelne Plattformen, zeigt positive Umsetzungsbeispiele auf und sucht das direkte Gespräch mit den Plattformen, indem es beispielsweise regionale Treffen mit Plattformbetreibern organisiert. Laut dem Fairwork-Bericht 2023 können 131 positive Veränderungen zu Gunsten der Plattformarbeiter*innen auf diese Zusammenarbeit zurückgeführt werden (Fairwork 2024e: 26).

Herausforderungen

Die Wahlfreiheit insbesondere der ortsungebundenen Plattformarbeiter*innen ist eingeschränkt, da das Angebot an Aufträgen teilweise begrenzt ist. Plattformarbeiter*innen informieren sich außerdem selten bei Ratingseiten über die Arbeitsbedingungen, sondern folgen den Empfehlungen von Kolleg*innen, wenn Plattformen (aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen) gewechselt werden. Aus unseren Fokusgruppen und Interviews geht auch hervor, dass Vielen die externen Rating-Seiten gar nicht bekannt sind. Außerdem wird durch die Fokusgruppen deutlich, dass sich bei den ortsgebundenen Lieferdiensten die Bedingungen rapide ändern und insbesondere verschlechtern können. Bewertungen sind dementsprechend nur eine Momentaufnahme.

Problematisch ist auch, dass sich die Plattformen mit guten Bewertungen schmücken könnten, obwohl die maximale Punktzahl von zehn Punkten nur den von Fairwork definierten Mindeststandard darstellt. Damit besteht die Gefahr eines Feigenblatteffekts. Das Problem entsteht, wenn einige Plattformen nur die Mindestanforderungen erfüllen, um ihr Image nach außen zu

²⁷ Diese Diskussionen fanden sowohl auf internationaler Ebene in Genf statt, wobei Plattformbetreiber, politische Entscheidungsträger*innen, Gewerkschaften und Wissenschaftler*innen eingebunden waren, als auch auf lokaler Ebene in den jeweiligen Ländern, bei denen lokale Interessensvertreter beteiligt waren.

verbessern, ohne tatsächlich substanzielle Verbesserungen für ihre Beschäftigten zu schaffen. Dazu gehören auch „Pseudo-Maßnahmen“, die Unternehmen lediglich ergreifen, um die Kriterien für ein gutes Rating zu erfüllen, anstatt tatsächliche Verbesserungen für die Beschäftigten zu schaffen. Ein anschauliches Beispiel hierfür wäre die Einrichtung eines „gelben“ Betriebsrates. Dabei gibt der Arbeitgeber vor, die Wahl eines Betriebsrates zu unterstützen, versucht aber gleichzeitig Betriebsratsmitglieder zu installieren, die dem Arbeitgeber gegenüber besonders loyal sind oder dem Management nahestehen, und somit voraussichtlich auch eher Entscheidungen im Betriebsrat unterstützen, die im Interesse des Arbeitgebers sind. So ein „gelber“ Betriebsrat würde dennoch dazu führen, dass eine Plattform ihr Rating verbessern kann, ohne die tatsächliche Beteiligung der Beschäftigten an Entscheidungsprozessen im Sinne eines Interessenausgleichs und einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen substanziell zu fördern. Wie auch bei den meisten anderen „weichen“ Formen der Interessensvertretung, gibt es bei den Ratings keine Durchsetzungs- und Sanktionsmechanismen, welche die Plattformen zu einer Einhaltung der Mindeststandards verpflichten könnten.

4.4. Selbstverpflichtungen und Ombudsstellen

Akteure:	Plattformarbeiter*innen, Plattformbetreiber, Gewerkschaften, Plattformverbände, externe Expert*innen
Plattformen:	bisher nur ortsunabhängige Plattformen, potenziell auch ortsabhängige Plattformen
Ausgestaltung:	Plattformübergreifend, potenziell auch plattformspezifisch und plattformintern

Idee

Selbstverpflichtungen von Plattformbetreibern etablieren Regeln für faire Arbeitsbedingungen und eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller an der Plattform Beteiligten. Im besten Fall werden die Regeln gemeinschaftlich von einer breiten Koalition von Akteuren, zu denen Plattformarbeiter*innen, Plattformbetreiber, Gewerkschaften, Plattformverbände und externen Expert*innen gehören, erarbeitet. Die Teilnahme an einer solchen Initiative verschafft den Plattformen einen doppelten Wettbewerbsvorteil: Sie ermöglicht es den Plattformen, ihr Image als verantwortungsbewusste Unternehmen zu stärken, was sich positiv auf die Wahrnehmung ihrer Marke durch Kund*innen und Auftraggeber*innen auswirkt, die zunehmend Wert auf Unternehmensverantwortung legen. Gleichzeitig positionieren sich die Plattformen als attraktive Option für Plattformarbeiter*innen, was dazu beiträgt, qualifizierte und engagierte Arbeitskräfte für sich zu gewinnen und sich wiederum auf die Qualität der Arbeit für Kund*innen und Auftraggeber*innen auswirkt.

Um sicherzustellen, dass die Teilnahme an der Selbstverpflichtung nicht als bloßes Aushängeschild dient, sollten erstens die Richtlinien möglichst konkret formuliert sein und somit über vage Versprechungen hinausgehen und zudem über die von unabhängigen Prüfstellen festgelegten Mindeststandards hinausgehen (siehe Kapitel 4.4). Zweitens sollte eine unabhängige Streitschlichtungsstelle eingerichtet werden, die die Einhaltung der Regeln kontrolliert und im Konfliktfall zwischen den beteiligten Plattformbetreibern und ihren Plattformarbeiter*innen vermittelt. Streitigkeiten können so frühzeitig ausgeräumt und das Risiko von Klagen und

Konflikten minimiert werden. Die Wirksamkeit einer Streitschlichtungsstelle als Kontrollmechanismus für die Selbstverpflichtungen setzt voraus, dass die Plattformarbeiter*innen ausreichend über die Existenz der Regeln und der Streitschlichtungsstelle unterrichtet und ermutigt werden, diese in Anspruch zu nehmen.

Umsetzung

„Ein funktionierendes Angebot für eine Interessenvertretung ist zum Beispiel die Crowdsourcing Code of Conduct – Ombudsstelle. Mit dem Unterzeichnen des Code of Conducts verpflichten sich die Plattformen selbst zu Mindeststandards und eine gewählte Gruppe an Vertretenden agiert als Ombudsstelle für Menschen, die sich von den teilhabenden Plattformen unrechtmäßig bzw. nicht entsprechend des Code of Conducts behandelt fühlen. Das wird bisher allerdings mehr von Menschen aus dem Ausland wahrgenommen als von Menschen in Deutschland.“

Arne-Christian Sigge, Vorstand der Plattform content.de, Interview 2022

In Deutschland wurde der Crowdsourcing Code of Conduct, ein freiwilliges Regelwerk für ortsungebundenen Plattformen, 2015 von der Plattform Testbird initiiert, ursprünglich von drei Plattformen unterzeichnet und anschließend vom Deutschen Crowdsourcing Verband unterstützt. Nach der Veröffentlichung der ersten Plattformenbewertungen durch Fair Crowd Work (siehe Kapitel 4.3) zeigten einige Plattformen die Bereitschaft zum Dialog und die Absicht, die Bedingungen für Plattformarbeit zu verbessern (Hoose & Haipeter 2021: 159). Mit Unterstützung der IG Metall wurde das Regelwerk überarbeitet und von sechs weiteren Crowdwork-Plattformen unterzeichnet (Heiland 2022). Der Crowdsourcing Code of Conduct besteht aus zehn Grundsätzen; u. a. verpflichten sich die unterzeichnenden Plattformen zu fairer Bezahlung, motivierender und guter Arbeit und zur Klärung von Rechtsfragen (Code of Conduct 2024).

*„Die Crowdworker*innen werden dann auf die Ombudsstelle hingewiesen, in den Community Guidelines, FAQs, AGBs, usw. – also die meisten sind darüber informiert und wenn es Streitigkeiten gibt, die sich nicht direkt klären lassen, besteht darüber eine Kontaktmöglichkeit und ein Kontrollmechanismus. Es funktioniert sozusagen über die Plattformarbeitenden selbst.“*

Mariya Vyalykh, Projekt Crowdsourcing IG Metall, Interview 2023

Eine ehrenamtlich arbeitende Ombudsstelle soll einen fairen und neutralen Prozess bei Beschwerden und Konflikten im Rahmen der Plattformarbeit bereitstellen. Diese besteht zur gleichen Anzahl aus Vertreter*innen der Plattformarbeiter*innen, Plattformbetreibern, Gewerkschaften, Plattformverbänden und externen Expert*innen. Die Ombudsstelle dient gleichzeitig auch als Kontrollmechanismus, um die Einhaltung des Code of Conducts zu überprüfen (Heiland 2022; Ombudsstelle 2024). Durch die gemeinsame Arbeit einer breiten Koalition an Akteuren der Plattformarbeit, wird auch die Zusammenarbeit und der Austausch zwischen den Parteien verstetigt. Es entsteht „ein gemeinsames Bewusstsein über existierende Probleme auf den Plattformen, die eine Verbesserung der plattforminternen Prozesse bewirken können“ (Heiland 2022: 7).

Herausforderungen

Die Ombudsstelle ist eine der wenigen Beispiele für die institutionalisierte Überprüfung eines Code of Conducts. Wie sich am Crowdsourcing Code of Conduct und der dazugehörigen Ombudsstelle zeigt, ist die Wirksamkeit von Selbstverpflichtungen und Ombudsstellen im

Allgemeinen begrenzt, nämlich auf jene Plattformen, die die Selbstverpflichtung unterzeichnet haben. Dies macht deutlich, dass die Durchsetzungskraft der Leitlinien von der Bereitschaft der Plattformen selbst abhängt, sich daran zu beteiligen. Plattformen können sich jederzeit entscheiden, die Teilnahme zu widerrufen (Heiland 2022). Solange es keine Sanktionsmechanismen gibt, bleibt unklar, wie mit Plattformen umgegangen wird, die dem Verhaltenskodex angehören, jedoch gegen seine Grundsätze verstoßen. Zudem sind die Grundsätze so allgemein formuliert, dass es schwierig erscheint, einen klaren Maßstab zu definieren, um zu bestimmen, wann ein Grundsatz als eingehalten oder verletzt betrachtet wird. Dies lässt sich daran erkennen, dass Plattformen beispielsweise Mitglied im Code of Conduct sind und gleichzeitig eher schlechte Bewertungen bei unabhängigen Plattforratings wie Fairwork erhalten (Fairwork 2024f). Dies deutet darauf hin, dass die sehr vage gehaltenen Grundsätze des Code of Conducts entweder nicht den Mindeststandards des Fairwork-Projektes entsprechen oder nicht ausreichend kontrolliert werden. Problematisch ist dies, weil die Code of Conduct Plattformen sich mit der Unterzeichnung des Code of Conducts und fairen Arbeitsbedingungen profilieren und damit werben.

Das mangelnde Wissen über potenzielle Unterstützungs- oder Beratungsstellen ist generell ein Problem in der Plattformarbeit. Auch die Bekanntheit der Ombudsstelle ist begrenzt, dies bestätigen Teilnehmer*innen unserer Fokusgruppen und Umfragen, die auf beteiligten Plattformen aktiv sind. Die Plattformarbeiter*innen werden oft nur in den AGBs über die Existenz und Rolle der Ombudsstelle aufgeklärt. Damit die Kontrollfunktion der Ombudsstelle ihre volle Wirksamkeit entfalten kann, ist es von Bedeutung, dass die Plattformarbeiter*innen besser über ihre Rechte, die Grundsätze des Code of Conducts und die Funktion der Ombudsstelle informiert werden. Die Ombudsstelle beruht jedoch auf der ehrenamtlichen Mitarbeit der Vertreter*innen; ihre Kapazität, eine größere Anzahl an Konflikten zu schlichten, ist entsprechend begrenzt.

4.5. Plattformbeiräte

Akteure:	Repräsentant*innen von Plattformarbeiter*innen, Plattformbetreiber, möglicherweise weitere Expert*innen
Plattformen:	ortsungebundene und ortsgebundene Plattformen
Ausgestaltung:	Plattformintern und plattformspezifisch und -übergreifend denkbar

Idee

Eine Möglichkeit zur Förderung von Mitbestimmung für solo-selbstständige Beschäftigte auf Plattformen sind Crowdbeiräte oder Plattformbeiräte. Die Ombudsstelle empfahl den beteiligten Plattformen wiederholt die Einrichtung von Crowdbeiräten, über welche „die auf einer Plattform tätigen Crowdworker sich einbringen können, um Verfahrensabläufe und Funktionalitäten einer Plattform verbessern zu helfen.“ (Ombudsstelle Crowdwork 2018). Plattformbeiräte könnten helfen, Konflikte und Probleme zu lösen, die durch strukturelle Aspekte der Plattformen entstehen, wie unpraktische Abläufe, Arbeitsprozesse und Zahlungsmodalitäten, aber auch darüber hinaus die Arbeitsbedingungen verbessern. Für solo-selbstständige Crowdworker kann dies eine Mitbestimmungsinanz darstellen, die ihnen sonst aufgrund des auf Arbeitnehmer*innen beschränkten Geltungsbereichs des Betriebsverfassungsgesetzes (siehe Kapitel 4) verwehrt bleibt. Wenn rechtlich möglich, sollte ein Betriebsrat jedoch immer die erste Wahl sein.

Umsetzung

Die Idee der Crowdbeiräte oder Plattformbeiräte, welche primär darauf ausgerichtet sind, Personen einzubinden, die für Plattformen tätig sind und darüber Geld verdienen, wurde kaum erörtert bzw. umgesetzt. Der Fairwork-Bericht 2021 berichtet lediglich davon, dass die Personalvermittlungsplattform Zenjob ein Pilotprogramm für den sozialen Dialog initiiert hat, welches einen kollektiven Austausch über Probleme und Anliegen zwischen Arbeiter*innen und dem Management schafft. Genauere Details sind aber nicht bekannt (Fairwork 2022: 19).

In der öffentlichen Debatte steht die Gründung von Plattformbeiräten für soziale/Kommunikationsplattformen im Vordergrund, wobei es vornehmlich um demokratische Mitsprache für Nutzer*innen und Kontrolle bei der Gestaltung digitaler Regeln bzw. dem Content Management geht (z. B. Umgang mit Desinformationen). Prominente Beispiele sind das Oversight Board von Meta (Facebook) und (bis zu dessen Auflösung) der Trust and Safety Council bei X (Twitter), welche von den Social Media Plattformen freiwillig etabliert wurden. Die Förderung dieser Form von Plattformräten fand auch Einzug in den Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung (SPD et al. 2021: 14).²⁸ Völlig unklar ist nach wie vor deren institutionelle Ausgestaltung (z. B. ein plattformübergreifender Rat oder Parlament oder plattformspezifische Beiräte), die inhaltliche Ausrichtung und somit auch die personelle Besetzung (Nutzer*innen, Bürger*innen, Expert*innen und/oder Wissenschaftler*innen) (Berger et al. 2023; Kettmann & Schulz 2023; Piétron & Haas 2023). Die Mitsprache von Personen, die bei den Plattformen beschäftigt sind, oder gar die Ausweitung derartiger Beiräte auf Plattformen, die Aufträge vermitteln, spielt eine untergeordnete bzw. keine Rolle.

„Ich denke, das wäre schon ein zusätzlicher Marketing-Vorteil gegenüber der Konkurrenz. Viele dieser Plattformen haben auch ganz große Firmen als Kunden, und da schaut man schon auf so etwas wie corporate social responsibility. Der Code of Conduct ist dafür ein gutes Beispiel. Klar kommt das nicht für alle Plattformen in Frage, aber das könnte sich auch noch entwickeln.“

Mariya Vyalykh, Projekt Crowdsourcing IG Metall, Interview 2023

Bezüglich der Einbindung von Plattformarbeiter*innen in Crowdbeiräten sind folgende Umsetzungsmöglichkeiten denkbar:

- Interne, plattformspezifische Crowdbeiräte sind bei den jeweiligen Plattformen angesiedelt und werden von diesen initiiert.
- Externe und plattformübergreifende Crowdbeiräte umfassen Plattformarbeiter*innen unterschiedlicher Plattformen und Expert*innen.

²⁸ Der EU-Digital Services Act sieht vor, dass die Zivilgesellschaft in die nationale Compliance-Struktur eingebunden wird. Gemäß dem Entwurf für das deutsche Implementierungsgesetz des Digital Services Act ist vorgesehen, dass ein plattformübergreifender Rat für Social Media Plattformen eingerichtet wird. Dieser Rat wird vom Parlament implementiert und soll den Digital Services Coordinator unterstützen (Deutscher Bundestag 2014).

Herausforderungen

Die praktischen Schwierigkeiten bei der Durchführung eines Crowdbeirats oder die Effektivität des Gremiums können nur schwer abgeschätzt werden, da es bisher nahezu keine Umsetzungsbeispiele für derartige Beiräte gibt. Die fehlenden Erfahrungswerte mit Crowdbeiräten auf Plattformen erschweren die Vorhersage potenzieller Hindernisse und die Entwicklung bewährter Praktiken. Die Frage bleibt offen, wie Crowdbeiräte am besten strukturiert und betrieben werden können, um die Bedürfnisse und Interessen der Plattformarbeiter*innen effektiv zu vertreten. Die Entwicklung geeigneter Prozesse und Mechanismen zur Einbindung der Arbeiter*innen in die Entscheidungsfindung auf Plattformen erfordert daher ein experimentelles Vorgehen, das Raum für Reflexion, Anpassung und kontinuierliche Verbesserung lässt. Nur so kann gewährleistet werden, dass Crowdbeiräte ihr Potenzial als Instrumente der Mitbestimmung und Repräsentation vollständig entfalten können.

Eine zentrale Hürde zeigt sich bei der Implementierung eines Plattformbeirates: Trotz wiederholter Empfehlungen seitens der Ombudsstelle haben bisher keine der Plattformen einen solchen Beirat eingerichtet. Dies deutet auf eine geringe Motivation der Plattformbetreiber hin, interne Crowdbeiräte einzurichten. Diese Zurückhaltung könnte verschiedene Gründe haben, wie z. B. Bedenken hinsichtlich eines Kontrollverlusts über Entscheidungen.

Problematisch bei der Einrichtung eines Crowdbeirates, wie auch bei anderen ‚weichen‘ Instrumenten des Interessenausgleichs liegt in der potenziellen Gefahr des Feigenblatt-Effekts, ähnlich wie bei Plattformbeiräten bei sozialen Plattformen (Kettemann & Schulz 2023: 7). Dieser Effekt tritt auf, wenn Crowdbeiräte zwar formal eingerichtet werden, aber in der Praxis wenig Einfluss auf die Entscheidungsprozesse haben. Dies kann dazu führen, dass die Beiräte lediglich als symbolische Geste dienen, ohne tatsächlich eine substantielle Mitbestimmung zu ermöglichen. Um dies zu verhindern, müssten bei der Einrichtung von Plattformbeiräten auch Durchsetzungsmechanismen mitgedacht werden. Bei internen, plattformspezifischen Crowdbeiräten ein langfristiges Engagement von Plattformarbeiter*innen beizubehalten, ist sicherlich auch schwierig, da die Arbeiter*innen häufig auf vielen unterschiedlichen Plattformen und fluktuierend tätig sind. Die Zusammensetzung des Beirats und die Verfügbarmachung von Ressourcen (finanzielle Entschädigung, Beratung, Weiterbildung) für Plattformbeiräte stellen somit eine weitere Herausforderung bei der Umsetzung dar, wie auch eine Interviewpartnerin betont:

„[Die Umsetzung] ist auch durchaus schwierig, weil viele Plattformarbeitende das ja nicht hauptberuflich machen, und dann nicht die nötige Zeit oder Motivation mitbringen, vor allem für ein ehrenamtliches Engagement. Viele arbeiten auch parallel auf verschiedenen Plattformen, deshalb wäre ein übergreifender Beirat auch so sinnvoll.“

Mariya Vyalykh, Projekt Crowdsourcing IG Metall, Interview 2023

4.6. Autonome, informelle Vertretungsorgane bzw. Kollektive

Akteure:	Informelle Repräsentant*innen von Plattformarbeiter*innen, teilweise mit Unterstützung von Gewerkschaften und/oder Beratungsstellen
Plattformen:	Ortsgebundene (potenziell auch ortsungebundene) Plattformen
Ausgestaltung:	Plattformextern und -spezifisch

Idee

Plattformarbeiter*innen, in der bisherigen Umsetzung insbesondere von Lieferdiensten, bilden autonome und informelle Vertretungsorgane (sogenannte Kollektive). Autonom und informell sind sie deshalb, weil ihre Gründung, Rechte und Pflichten nicht durch arbeits- und mitbestimmungsrechtliche Vorgaben geregelt sind, sie nicht einem der deutschen Gewerkschaftsbünde und Tarifpartnern angehören und unabhängig von Arbeitgeber*innen agieren. Ausgangspunkt der informellen Kollektivierungsbestrebungen ist meist der Austausch in sozialen Medien. Um auf Arbeitsbedingungen und Löhne aufmerksam zu machen, „agieren [sie] flexibel, setzen auf mediale Wirksamkeit und fordern institutionelle Arrangements heraus.“ (Ewen et al. 2022.: 21). Die Kollektive initiieren autonome Arbeitskämpfe und Protestaktionen, wie z. B. die Weigerung, Aufträge anzunehmen, Streiks oder Petitionen. Die Aktionen der Kollektive wurden in Deutschland häufig als „wilde“ Streiks bezeichnet, da ein rechtmäßiger Streik dem Zweck dienen muss ein tarifliches Ziel durchzusetzen und daher von einer tariffähigen Gewerkschaft geführt werden muss (siehe hierzu auch Hampel & Krause 2023a: 59).²⁹ Oftmals entstehen „wilde“ Streiks mit dem Ziel, Betriebsräte zu gründen, was jedoch durch die Verhinderungsstrategien der Plattformen erschwert wird (siehe Kapitel 2). Gelingt die Gründung von Betriebsräten nicht, tendieren die als vorübergehende Maßnahmen gedachten autonomen Kollektive dazu, sich zu etablieren. In einigen Fällen arbeiten Plattformarbeiter*innen mit Gewerkschaften zusammen, um von deren langjährigen Erfahrungen und Ressourcen zu profitieren, während sich die Gewerkschaften von der Zusammenarbeit neue Mitglieder (und gewerkschaftliche Vertretung in potenziellen Betriebsräten) versprechen. Ein Erklärungsansatz für die Entstehung informeller Zusammenschlüsse und „wilder“ Streiks ist der hohe Anteil migrantischer Beschäftigter bei ortsgebundenen Lieferdiensten. Die jungen Plattformarbeiter*innen sind stärker mit digitalem Aktivismus vertraut und wurden in den Arbeitskampfkulturen Südamerikas oder Südeuropas sozialisiert (Kocher 2021). Berührungspunkte mit deutschen Gewerkschaften und dem Betriebsverfassungsgesetz sind hingegen gering.

²⁹ Das Streikrecht ist in Deutschland nicht gesetzlich geregelt, sondern wurden durch arbeitsgerichtliche Rechtsprechungen festgelegt. Befürworter*innen eines liberalen Streikrechtes beziehen sich hingegen auf die Europäische Sozialcharta, welche das Streikrecht weiter auslegt.

„Ich glaube, man müsste da einfach anfangen, ein wenig zu experimentieren. Das hängt jetzt immer an den Beispielen der Lieferdienste, aber da hat sich auch gezeigt, wie hoch die Bereitschaft ist, was zu tun und in ein enormes Risiko zu gehen und wie viel erreicht wurde und unter extrem schlechten Bedingungen, das betrifft ja nicht nur Gorillas in Berlin. Auch gerade von migrantischen Belegschaften, die gezeigt haben, dass sie vielleicht gar nicht unbedingt schwerer zu organisieren sind, sondern sogar durchaus risikobereiter und konfrontativer als man das im normalen Falle des Sozialkonflikts in Deutschland kennt, weswegen da ja auch echtes Potenzial ist, dass man ja auch sehen muss.“

Moritz Altenried, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Europäische Ethnologie und am Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) der Humboldt-Universität zu Berlin, Interview 2022

Umsetzung

In Deutschland haben Plattformarbeiter*innen unterschiedlicher Lieferplattformen autonome und informelle Kollektive gebildet, wie zum Beispiel das Wolt Workers Collective, Lieferando Workers Collective und das Flink Workers Collective. Besondere Bekanntheit erlangten diese Zusammenschlüsse der Plattformarbeiter*innen durch die „wilden“ Streiks des Gorillas Workers Collective, das über mehrere Tage Warenhäuser der Plattform bestreikte und blockierte. Als informelles Vertretungsorgan der Gorillas-Riders organisierte es auch öffentliche Kampagnen wie #BoycottGorillas. Ziel des Kollektivs war auch die Gründung eines Betriebsrates, Austausch und Zusammenarbeit mit traditionellen Gewerkschaften wie ver.di und der anarchosyndikalistischen FAU fand aber nur punktuell statt (Degner & Kocher 2018; Ewen et al. 2022; Kocher 2021a). Auch nach dem Kauf von Gorillas durch Getir ist das Gorillas Workers Collective noch aktiv, ruft zu Kampagnen gegen die Arbeitsbedingungen bei anderen Lieferdiensten auf und unterstützt deren Rider bei rechtlichen Problemen, vermittelt sie an Anwält*innen oder unterstützt sie finanziell bei einer gerichtlichen Klage gegen die Plattform.

Herausforderungen

Die größte Herausforderung für autonome und informelle Kollektive von Plattformarbeiter*innen ergibt sich aus den strengen rechtlichen Rahmenbedingungen des deutschen Streikrechts: Streiks müssen in der Regel von einer tariffähigen Arbeitnehmervereinigung organisiert werden und erfordern oft eine Vorankündigungsfrist sowie Verhandlungen mit dem Arbeitgeber. Informelle Kollektive von Plattformarbeiter*innen haben möglicherweise nicht die rechtliche Anerkennung oder Organisationsstruktur, um diese Anforderungen zu erfüllen. Auch fehlt es den Kollektiven langfristig auch an finanziellen Ressourcen, um die „wilden“ Streiks aber auch ihre informelle Beratungsangebote zu finanzieren. Aus diesen Gründen ist die fehlende Kooperationsbereitschaft der Gewerkschaften besonders problematisch für die kollektive Bewegung der Rider, wie auch Moritz Altenried im Interview deutlich macht:

„Ich glaube bloß, dass gerade die großen Gewerkschaften da zum Teil sehr träge sind und sich an die neuen Realitäten noch nicht angepasst haben. Das trifft auch nicht bloß auf Deutschland zu, sondern ist ein globales Phänomen. Die Kämpfe, die es im Bereich von Plattformarbeit in Europa in den letzten fünf Jahren gab, wurden quasi ausnahmslos von Basisgewerkschaften organisiert, und von informellen Zusammenhängen, und in kaum einem Fall war eine große Gewerkschaft Anstoß gebend. Das zeigt, dass da ein Wandelprozess nötig sein wird.“

Moritz Altenried, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Europäische Ethnologie und am Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) der Humboldt-Universität zu Berlin, Interview 2022

Da es sich bei den Boykotten der autonomen Kollektive entsprechend um „wilde“, nicht rechtmäßige Streiks handelt, sind die streikenden Beschäftigten nicht geschützt. Eine Konsequenz der Warenhaus-Blockade durch das Gorillas Workers Collective war weniger eine Dialogbereitschaft der Plattformbetreiber, sondern vielmehr eine Kündigungswelle von mehr als 300 Mitarbeitenden. Die Rechtmäßigkeit der Kündigungen wurde auch durch das Landesarbeitsgerichts später bestätigt (Kharraz 2023).³⁰

Weitere Einschränkungen der Effektivität ergeben sich aus dem algorithmischen Management der Plattformen: Der Mangel an Ridern aufgrund von Protesten und Boykotten kann durch digitale Managementstrategien ausgeglichen / umgangen werden, indem beispielsweise die Stundentarife oder der Bonus kurzfristig erhöht werden. Dies bietet einen Anreiz für politisch wenig aktive oder wirtschaftlich stärker abhängige Plattformarbeiter*innen, sich nicht den Protesten anzuschließen, sondern weiter auszuliefern (Vandaele 2018: 15). Autonome, informelle Kollektive sind insbesondere verbreitet unter den ortsgebundenen Ridern. Es ist fraglich, inwiefern sich diese Form der Kollektivierung auf andere, weniger sichtbare Plattformarbeit übertragen lässt, wie beispielsweise ortsgebundene Plattformarbeiter*innen im Bereich der haushaltsnahe Dienstleistungen, oder Arbeiter*innen, die in der ortsungebundenen Plattform tätig sind.

4.7. Digitale und lokale Informations- und Beratungsangebote

Akteure:	informelle Kollektive, Aktivist*innen, Gewerkschaften, Beratungsstellen
Plattformen:	ortsgebundene und ortsungebundene Plattformen
Ausgestaltung:	Plattformextern und -übergreifend

Idee

Kapitel 3 hat aufgezeigt, dass sich Plattformarbeiter*innen häufig nicht ihrer Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis bewusst sind und keine Informations- und Beratungsstellen kennen, um sich über ihre Rechte und Pflichten zu informieren. Beratungs- und Unterstützungsangebote, die nicht nur Information und Beratung anbieten, sondern Arbeiter*innen proaktiv aufsuchen und sie über ihre Rechte und mögliche Informationsangebote informieren, sind daher besonders wichtig und effektiv, um die Informationslücke auf Seiten der Arbeiter*innen zu schließen. Angebote, die sich allgemein an Menschen in prekären Arbeitsbedingungen wenden, haben den Vorteil, dass sie sich wandelnden Formen und Akteurskonstellationen hinter prekärer Arbeit anpassen können. So können sie zum einen auf die sich ändernden spezifischen bzw. akuten Bedarfe in bestimmten Arbeitsverhältnissen reagieren, zum anderen aber auch Angebote schaffen, die Menschen langfristig bei der Integration in sicherere Beschäftigungsverhältnisse verhelfen, z. B. durch Unterstützung bei Qualifikation bzw. Qualifikationsanerkennung oder Hilfe bei Visa- und Behördenangelegenheiten. In einigen Aspekten sind die Bedürfnisse von Plattformarbeiter*innen ähnlich denen von prekär beschäftigten oder selbstständig tätigen Personen. Aufgrund dieser Überschneidung der Problemlagen, werden entsprechend bereits bestehende

³⁰ Dass diese Rechtsauslegung jedoch umstritten ist, zeigt ein Urteil des Arbeitsgericht Berlin, das Bezug auf die liberale Streikrechtsauslegung in der Europäischen Grundrechtecharta nimmt. Dem Urteil zufolge ist es nicht gesichertes Recht, dass mit einem Aufruf zum „wildem“ Streik gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen wird und somit eine Kündigung rechtfertigt.

Beratungsangebote für Plattformarbeiter*innen attraktiver und zugänglicher gestaltet. Jedoch gibt es spezifische Herausforderungen, die typisch für Plattformarbeiter*innen sind: undurchsichtige algorithmische Arbeitsverwaltung, das Ausmaß der Isolation unter den Arbeitern (insbesondere in ortsungebundener Plattformarbeit und bei grenzüberschreitenden Arbeitsumgebungen) und eingeschränkte Kommunikationsmöglichkeiten mit dem Management. Um diesen spezifischen Kontext von Plattformarbeiter*innen mitzudenken, wurden bisher zwar wenige, aber dennoch erste Beratungsangebote entwickelt, die speziell auf die Bedürfnisse und Anliegen von Plattformarbeiter*innen zugeschnitten sind.

Verschiedene institutionelle Ausgestaltungen der Beratungs- und Informationsangebote sind denkbar bzw. wurden schon implementiert: lokal verankerte Anlaufstellen (selbstorganisiert oder durch Gewerkschaften) für Plattformarbeiter*innen oder Zielgruppen mit ähnlichen Problemstellungen bieten einen physischen Begegnungsort, wo Beschäftigte die Anonymität und Isolation der Plattformarbeit überwinden und sich mit anderen Beschäftigten austauschen können, was langfristig die Identifikation mit den Kolleg*innen und Solidarität unter den Beschäftigten fördert. Die Bedeutung dieser physischen Begegnungsorte betont auch Moritz Altenried in einem Interview:

„Ich habe das Gefühl, die Angebote für Beratung, wie es sie zum Beispiel auch für migrantische Beschäftigte außerhalb der Plattformarbeit schon lange gibt, sind enorm wichtig. Auch das Schaffen von Kontaktorten, das können auch Foren sein [...], es bräuchte eigentlich ein Workers Center in Berlin für Plattformarbeitende, wo sich Leute treffen und vernetzen können, das müsste man kombinieren mit Beratungsangeboten, mit im besten Fall Café und Restaurant und Ort für Versammlungen von zum Beispiel dem Gorillas Workers Collective. [...] Ich glaube auch, dass irgendeine Kombination von Beratung, Socializing und Organisierung da sehr wichtig sein könnte, die Frage ist nur: Wer macht das und würde es finanzieren. Ich glaube, man müsste da einfach anfangen ein wenig zu experimentieren“.

Moritz Altenried, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Europäische Ethnologie und am Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) der Humboldt-Universität zu Berlin, Interview 2022

Der Wirkungskreis lokaler Beratungsstellen ist aufgrund ihrer physischen Präsenz – überwiegend in städtischen Ballungszentren – begrenzt. Weitere Ausgestaltungsmöglichkeit sind daher digitale Informations- und Beratungsangebote (durch gewerkschaftsnahe oder unabhängige Beratungsstellen) speziell für Plattformarbeiter*innen oder Zielgruppen mit ähnlichen Problemstellungen. Digitale Unterstützungs- und Beratungsangebote sind hingegen auch für Arbeiter*innen im ländlichen Bereich oder grenzüberschreitend tätigen Plattformarbeiter*innen zugänglich.

Umsetzung

Umsetzungsbeispiele von Beratungs- und Informationsstellen, die physische Begegnungsorte einrichten, um der Isolation der Arbeiter*innen entgegenzuwirken, sind z. B. selbstorganisierte Worker Centers. Die Idee stammt ursprünglich aus den USA: Worker Centers³¹ sind lokal verankerte Organisationen, die sich auf die Unterstützung und Vertretung von Arbeiter*innen konzentrieren, insbesondere solcher, die atypischen oder prekären Beschäftigungen nachgehen und

³¹ Die Zentren bieten eine Vielzahl von Dienstleistungen und Ressourcen, um die Arbeitsbedingungen und die Rechte der Arbeiter*innen zu verbessern; dazu zählen Rechtsberatung, Schulungen sowie Bildungsprogramme und Kampagnenarbeit.

in Wirtschaftssektoren arbeiten, in denen die Gewerkschaftsbildung und Kollektivierung von Interessen erschwert ist (Benz 2018; Johnston & Land-Kazlauskas 2019: 16). In den letzten Jahren wurden solche physischen Begegnungsorte auch zunehmend im Kontext der Plattformarbeit in Europa umgesetzt. In Turin und anderen italienischen Städten haben sich z. B. „riders‘ houses“ (casa rider) etabliert. Laut Lorenzo Cini und Bartek Goldmann sind diese physischen Begegnungsorte von grundlegender Bedeutung für die Überwindung der rechtlichen Fragmentierung (siehe Kapitel 2.5) und somit für den Aufbau einer gemeinsamen „plattformübergreifenden“ Identität und Netzwerkes (Cini & Goldmann 2021: 13). Eine ähnliche Idee verfolgt der Berlin Worker Center, welcher im Jahr 2022 von einer Gruppe aus Aktivist*innen und Wissenschaftler*innen ins Leben gerufen wurde, sich aber nicht nur auf Plattformarbeiter*innen richtet. Viele der im Worker Center aktiven Personen arbeiten jedoch selbst bei Lieferdiensten oder IT-Firmen in Berlin. Das Zentrum, das bisher noch keinen festen Ort hat, möchte einen Begegnungsort für (insbesondere migrantische) Arbeiter*innen bieten, um Arbeitskämpfe miteinander zu verbinden. Es bietet zu festen Zeiten Beratung auf Arabisch, Spanisch, Hindi, Französisch und Englisch an. Auch die Bildungsangebote und Seminare sind insbesondere auf zugewanderte Personen zugeschnitten. In der Vergangenheit wurden Seminare zum Aufenthalts- und Einwanderungsrecht sowie zu sozialen Rechten, Arbeitsrecht und eine Einführung in das deutsche Steuersystem für Migrant*innen angeboten.

Das „Haus der Selbstständigen“, das inzwischen in Berlin und Leipzig gegründet wurde und in weiteren deutschen Städten in Planung ist, ist ein weiterer physischer Begegnungsort für meist isoliert tätige Personen, hat aber seinen Fokus auf Selbstständige³². Da viele Plattformarbeiter*innen als Solo-Selbstständige tätig sind, können sie von der Initiative profitieren. Die Anlaufstelle soll dazu dienen, kollektive Strukturen für Selbstständige zu schaffen, um ihre Verhandlungsposition gegenüber den Auftraggeber*innen zu verbessern. Es unterscheidet sich in einigen Punkten von dem oben genannten, ehrenamtlich tätigen Worker Center: Das Pilotprojekt wird aus Mitteln des BMAS und des Europäischen Sozialfonds finanziert und die Gewerkschaft ver.di ist an der Beratung der Selbstständigen beteiligt.

Neben den physischen Orten der Begegnung spielen digitale oder telefonische Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten eine zunehmend zentrale Rolle, gerade dann, wenn die Arbeiter*innen geografisch verstreut und isoliert voneinander arbeiten. Ver.di und IG Metall bieten Beratung für Crowdworker und/oder Solo-Selbstständige an. Noch niedrigschwelliger sind Angebote der digitalen, aufsuchenden Beratung, bei denen Beratungsstellen proaktiv in Social Media Plattformen und Foren gehen, um die Zielgruppen dort mit Informationen und Beratung zu erreichen, wo ein Austausch ohnehin schon stattfindet. Erprobt wurden solche aufsuchenden digitalen Beratungsprojekte zum Beispiel von Minor³³ für z. B. zugewanderte Personen, die in Online-Community-Spaces in ihrer Muttersprache über ihre Rechte und Pflichten aufgeklärt und

³² Für weitere Informationen zum „Haus der Selbstständigen“ siehe <https://hausderselbststaendigen.info/>.

³³ Minor hat in verschiedenen Projekten aufsuchende (Verweis-)Beratung für unterschiedliche Zielgruppen entwickelt und implementiert: Projekt „Social Media Streetwork“ für marginalisierte EU-Zugewanderte (<https://minor-kontor.de/social-media-streetwork/>), im Projekt „Social Media Bridge“ für Geflüchtete (<https://minor-kontor.de/social-media-bridge/>) und im Projekt „Fem.OS Plus“ für Migrantinnen (<https://minor-digital.de/fem-os-plus/>).

beraten werden. Dabei verweisen die Berater*innen die Ratsuchenden auch zu entsprechenden Informations- und Beratungsstellen.

Herausforderungen

Eine der größten Herausforderungen für den Betrieb von Initiativen wie den Worker Centers besteht darin, langfristige Finanzierungsquellen und Ressourcen zu sichern, um die Berater*innen zu bezahlen, die Räumlichkeiten zu unterhalten, Schulungen anzubieten und möglicherweise auch aufsuchende Beratung durchzuführen. Dabei müssen nicht nur die unmittelbaren Kosten gedeckt werden, sondern auch eine nachhaltige Finanzierungsstruktur geschaffen werden, um langfristige Projektpläne und Entwicklungen zu ermöglichen. Diese finanzielle Stabilität ist entscheidend, um die Kontinuität und Effektivität der Worker Centers zu gewährleisten und sicherzustellen. Um die Worker Centers zu stärken und ihre Reichweite zu erweitern, ist die weitere Kooperationsbereitschaft bestehender traditioneller Mitbestimmungsstrukturen wie Gewerkschaften von großer Bedeutung (Benz 2018; Johnston & Land-Kazlauskas 2019: 16), da sie zusätzliche Ressourcen und Unterstützung bereitstellen können, wie es aktuell bereits beim (relativ gut finanzierten) „Haus der Selbstständigen“ der Fall ist.

Eine weitere Problematik besteht darin, dass Unterstützungs- und Beratungsangebote zwar existieren, die Plattformarbeiter*innen jedoch oft nicht darüber informiert sind. Es bedarf daher weiterer aufsuchender Beratungsangebote, sei es digital oder offline, die von den Beratungsstellen selbst oder durch Dritte (in Form von Verweisberatung) durchgeführt werden. Durch diese Maßnahmen können die Worker Center ihre Reichweite erhöhen und einen größeren Einfluss auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Plattformarbeiterinnen gewinnen.

4.8. Plattformkooperativen

Akteure:	Plattformarbeiter*innen als Plattformbetreiber
Plattformen:	ortsgebunden und ortsungebunden
Ausgestaltung:	plattformspezifisch (teilweise auch plattformübergreifend)

Idee

Die direkteste Form der demokratischen Mitbestimmung in der Plattformökonomie wird von Plattformkooperativen umgesetzt. Diese vermitteln über mobile Anwendungen oder Webseiten Dienstleistungen oder Waren, unterscheiden sich aber von den marktführenden Plattformen dadurch, dass sie auf den Grundsätzen des geteilten Eigentums und der kollektiven Mitbestimmung basieren. Plattformarbeiter*innen haben demnach demokratische Mitspracherechte bei den Arbeitsbedingungen, der Verteilung von Gewinnen sowie der Weiterentwicklung der Plattformen und sind dabei zugleich Miteigentümer*innen. Plattformkooperativen versprechen demnach nicht nur eine Lösung für die mangelnde Interessensvertretung in der Plattformökonomie, sondern auch für andere sozioökonomischen Probleme, die häufig mit Plattformarbeit einhergehen: Die Kooperativen richten sich nach den Bedürfnissen der Nutzer*innen bzw. Plattformarbeiter*innen. Die Funktionsweise des algorithmischen Arbeitsmanagement ist bei diesen Plattformmodellen beispielsweise transparent und nachvollziehbar und integriert zudem häufig soziale und nachhaltige Ziele (Pentzien 2021: 274). Darüber hinaus arbeiten die einzelnen genossenschaftlichen Plattformen nicht eigenständig und isoliert, sondern bilden häufig ein

lokales, regionales oder gar globales Netz von Kooperationen, in denen Ressourcen und Wissen geteilt werden.³⁴ Jonas Pentzien (2021: 276) unterscheidet zwischen Infrastrukturplattformen, Dachplattformen und Arbeitsplattformen. In Deutschland gibt es unterschiedliche Unternehmensmodelle von Kooperativen: Manche werden als Genossenschaften gegründet, andere sind eingetragene Vereine. Einige besondere Formen der Dachplattformen basieren auf dem Prinzip des „new mutualism“, dem freiwilligen Zusammenschluss von Einzelpersonen zur gegenseitigen Unterstützung und um sich sozial abzusichern (auch mutual-aid cooperatives genannt) (Bellini & Lucciarini 2019: 847; Heiland 2020: 49; Vandaele 2018).

Umsetzung

Es handelt sich beim Plattform-Kooperativismus um eine junge, wachsende Bewegung, die insbesondere in den USA und Südamerika an Bedeutung gewinnt. In Deutschland ist die Landschaft der Plattformgenossenschaften noch sehr begrenzt. Es gibt insbesondere nur sehr wenige Plattformkooperativen, die sich als Arbeiter*innen-Kooperativen (Produktivgenossenschaften) verstehen und den Fokus ihrer Arbeit demnach auf die Verbesserung von Arbeitsbedingungen legen (Heiland 2020: 51; Pentzien 2020: 33).³⁵ Ein Beispiel für eine Arbeiter*innen-Genossenschaft in Deutschland war Khora, ein Lieferdienstkollektiv in Berlin. Khora wurde 2019 von ehemaligen Fahrer*innen der Deliveroo-Plattform – damals ein marktführender Essenslieferant – gegründet, nachdem sich Deliveroo aus dem deutschen Markt zurückzog. Bei der Plattform wurden die Aufträge durch Kolleg*innen und nicht durch einen Algorithmus zugewiesen. Dies ermöglichte transparente Entscheidungen und eine direkte Kommunikation (Höppner 2021). 2023 musste Khora schließen, da sie nicht mit dem Wettbewerb auf dem Markt mithalten konnte.

Khora hatte jedoch als Plattform keine eigenständige rechtliche Form, sondern die Arbeiter*innen wurden über die Selbstständigengenosenschaft Smart angestellt, einer sogenannten mutual-aid cooperative. Ursprünglich wurde Smart zur Absicherung von insbesondere künstlerisch tätigen Selbstständigen in Belgien gegründet, hat mittlerweile aber in vielen europäischen Ländern Tochtergenossenschaften gegründet und weitet seine Zielgruppe auf Solo-

³⁴ Seit 2020 gibt es in Deutschland beispielsweise das Platform Coops-Netzwerkprojekt, dessen Ziel es ist, den Austausch zwischen und die Sichtbarkeit von kooperativen Plattformen in Deutschland zu stärken (für mehr Informationen siehe <https://platformcoops-netzwerk.de/>). Auch international sind die Plattformkooperativen vernetzt, beispielsweise über das Platform Cooperativism Consortium, das auch ein weltweites Verzeichnis von genossenschaftlichen Plattformen führt (für weitere Informationen siehe <https://platform.coop/>).

³⁵ Die meisten genossenschaftlichen Plattformen in Deutschland verstehen sich jedoch als Infrastrukturplattformen, die eine Demokratisierung von digitalen Infrastrukturen anstreben und digitale Marktplätze zur Verfügung stellen, auf welchen Güter und Dienstleistungen angeboten werden können. Der Fokus liegt demnach auf transparenten Algorithmen und Datenschutz. Nach dem Prinzip des „user ownership“, soll allen Beteiligten – Nachfragenden, Anbietenden und den Mitarbeitenden der Plattformen – eine demokratische Teilhabe ermöglicht und diese als Mitglieder in die Kooperative integriert werden. Ein Beispiel für eine Infrastrukturplattform ist Fairmondo, welches einen Marktplatz für gebrauchte und neue Produkte anbietet und insbesondere fair gehandelte und nachhaltige Produkte fördert. Als Genossenschaft ist Fairmondo im Eigentum der Nutzenden und Mitarbeitenden. Genossenschaftliche Infrastrukturplattformen, welche Dienstleistungen und somit Arbeit vermitteln, gibt es in Deutschland zum jetzigen Zeitpunkt keine (Pentzien 2021: 280).

Selbstständige unterschiedlichster Branchen aus. Die selbstständig tätigen Personen sind als Genossenschaftsmitglieder bei der Genossenschaft angestellt und profitieren somit von der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (Hampel et al. 2023: 44f.). Das Gehalt setzt sich aus den Aufträgen, die die Personen über die Genossenschaft abwickeln, zusammen. Darüber hinaus profitieren die Arbeiter*innen vom Service und der Expertise der Genossenschaft: Smart schreibt die Rechnungen, die an die Auftraggeber*innen gehen, und klärt somit auch welches Recht bei grenzüberschreitenden Aufträgen anwendbar ist. Auch stellt Smart sicher, dass über die Genossenschaft keine Scheinselbstständigkeiten abgewickelt werden. Darüber hinaus arbeitet Smart aber eben auch mit Arbeiter*innen-Genossenschaften wie Khora zusammen, indem Smart die Arbeiter*innen anstellt. Sie bilden somit ein Kollektiv innerhalb der Selbstständigengenossenschaft.

Da viele Künstler*innen in Belgien zur Finanzierung ihres Lebensunterhaltes auch Geld als Kurierfahrer*innen verdienten, hatte Smart in Belgien zeitweise auch Kooperationen mit den marktführenden Lieferdiensten: Die damals noch selbstständig arbeitenden Plattformarbeiter*innen von Deliveroo und Take it Easy hatten die Option, 6,5 % ihres Einkommens an Smart zu zahlen, um im Gegenzug bei der Smart Genossenschaft fest angestellt zu werden. Sie erhielten dementsprechend Versicherungsschutz und Mindestlohn (Bellini & Lucciarini 2019; Heiland 2020: 49; Vandaele 2018). Als Take it Easy 2016 in Konkurs ging, zahlte Smart den Plattformarbeiter*innen eine Entschädigung.

„Gewöhnliche Plattformen leben von der Kraft der Masse. Das Gegenteil ist der Fall bei Smart - die Genossenschaft übernimmt Verantwortung, die eine typische Plattform normalerweise ablehnt. Hier wird die Plattform zum Arbeitgeber und nicht zum Auftraggeber. Die Mitglieder haben ein Vertrauen in das System, z. B. dass soziale Beiträge gezahlt werden; bei Smart gibt es auch Beratung, bei Plattformen kommuniziert man hingegen nur mit künstlicher Intelligenz. Bei Smart haben die Menschen Mitbestimmungsrechte, können entscheiden, wie sich die Genossenschaft weiterentwickelt.“

Magdalena Ziomek, Vorstandsmitglied & Co-Geschäftsführung SMartDe eG – Genossenschaft für Selbstständige. Interview 2023

Die Software für die Lieferdienstplattform Khora stellt wiederum eine französische Kooperative zur Verfügung: Coopcycle entwickelt eine Software für Lieferdienste und stellt diese Unternehmen oder Genossenschaften zur Verfügung, die gemäß ökologischen und sozial verantwortlichen Prinzipien betrieben werden. Zudem unterstützt Coopcycle mit seinen Erfahrungen die Genossenschaften bei der Entwicklung eines kommerziellen Angebots und vernetzt die Plattformen untereinander (Vandaele 2021: 221).³⁶ Im Gegenzug wird ein Teil des Gewinns an Coopcycle abgeführt. Entscheidungen über die Weiterentwicklung der Software oder der Genossenschaft als Ganzes werden gemeinsam von den am Netzwerk beteiligten Genossenschaften getroffen. Coopcycle ist somit ein Beispiel für eine Dachgenossenschaft. Während bei herkömmlichen Plattformen das Franchise-Modell zur Anwendung kommt, um Arbeitnehmerverantwortung auszulagern (siehe 2.4), nehmen Dachgenossenschaften einzelnen Arbeiter*innen Genossenschaften den Aufwand und die Verantwortung für die Softwareentwicklung ab (Pentzien 2021: 286).

³⁶ Für weitere Informationen über die Genossenschaft Coopcycle siehe <https://coopcycle.org/>

Herausforderungen

In Deutschland, aber auch weltweit, sind genossenschaftliche Unternehmensmodelle und insbesondere Plattformkooperativen trotz ihrer zunehmenden internationalen Bedeutung nach wie vor ein Nischenphänomen. Die positiven Effekte der Genossenschaften auf Mitbestimmung, Bezahlung und Arbeitsbedingungen bleiben auf die Mitglieder der Genossenschaften beschränkt.

Ähnlich wie bei herkömmlichen „analogen“ Genossenschaften stehen die aufwendige demokratische Mitbestimmung bei Plattformkooperativen im Spannungsfeld kapitalistischer Marktzwänge und eines hohen Wettbewerbsdrucks. Kollektive Entscheidungsprozesse sind aufwändig und langwierig. Zudem sind Plattformarbeiter*innen zugleich auch Unternehmer*innen, was insbesondere bei Lohnauseinandersetzungen deutlich wird. Aufgrund des hohen Wettbewerbsdrucks konnte Khora beispielsweise den Kurierfahrer*innen nur den Mindestlohn zahlen.

Andere Hürden ergeben sich aus den spezifischen Zwängen und Merkmalen der Plattformökonomie selbst: Plattformarbeit findet meist individualisiert und isoliert statt und ist häufig nicht auf Langfristigkeit ausgelegt (siehe 2.2). Dies erschwert es zwischen den Beschäftigten eine kollektive Identität und Solidarität zu fördern, was für kooperative Unternehmen jedoch ausschlaggebend ist. Bei Plattformkooperativen ist die finanzielle Hürde insbesondere in der Gründungsphase der Plattformen hoch, wenn die Software entwickelt werden muss. Aus diesem Grund kommt Dachgenossenschaften, welche Ressourcen bereitstellen können, eine so große Bedeutung zu.

Der Erfolg dominierender Plattformen ergibt sich u. a. aus dem Erheben von möglichst vielseitigen Daten von Nutzer*innen und Plattformarbeiter*innen, um mit einem darauf basierenden algorithmischen Arbeitsmanagement die „user experience“ zu verbessern und so Netzwerk- und Skaleneffekte zu erzeugen und ihre monopolähnliche Position auf dem Markt zu sichern. Das stellt genossenschaftliche Plattformen einerseits vor die Herausforderung, mit der Datensammelwut und dem algorithmischen Arbeitsmanagement herkömmlicher Plattformen ökonomisch und technologisch mithalten, andererseits widerspricht das Vorgehen häufig den genossenschaftlichen Grundsätzen zu Datenschutz und transparenten und gemeinwohlorientierten Algorithmen (Pentzien 2021: 286). Die Integration von Plattformarbeiter*innen in mutual-aid Kooperativen wie Smart ist zudem häufig aus technischer Sicht problematisch. Die Plattformen haben meist ihre eigenen internen Systeme der Bezahlung und Rechnungsstellung, die dann technisch nur schwer in die Interfaces von Smart einzubinden sind.

5. Schlussfolgerungen

Die strukturellen und regulativen Hürden, die sich für Plattformarbeiter*innen bei der Kollektivierung ihrer Interessen ergeben, sind problematisch für die Arbeitsbedingungen und die demokratische Teilhabe in der Arbeitswelt. Traditionelle Wege der Kollektivierung von Interessen, wie sie durch Betriebsräte und Gewerkschaften ermöglicht werden, stoßen auf digitalen Arbeitsmärkten oft an ihre Grenzen. Kapitel 4 hat gezeigt, dass dieses Vakuum neue und vielfältige Formen der „weichen“ Interessenvertretung hervorgebracht hat, welche das Spektrum der existierenden klassischen Interessensvertretungsformen erweitern und versuchen, die besonderen Bedürfnisse und Herausforderungen der Arbeiter*innen auf digitalen und von Selbstständigkeit geprägten Arbeitsmärkten zu integrieren. Um die Bildung und Wirksamkeit von kollektiven Interessensvertretungen in der Plattformökonomie zu fördern und die Synergien zwischen „weichen“ und traditionellen Instrumenten der Mitbestimmung zu optimieren, ergeben sich aus der vorherigen Analyse der Implementierungsbeispiele folgende Empfehlungen an die Politik, Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Organisationen:

Digitale, geschützte Kommunikationsräume schaffen

Viele der oben genannten Initiativen sind aus anderen Projekten hervorgegangen, aber fast alle haben ihren Ursprung in digitalen Kommunikationsräumen und lokalen Begegnungsorten. Dies verdeutlicht, dass Plattformarbeiter*innen, die die Möglichkeit zum Austausch haben, eine Form kollektiver Identität entwickeln können, aus der sich kollektive Aktionen zur Interessensvertretung ableiten lassen. Dieser Bedarf spielt auch bei den Debatten um die Schaffung einer EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit eine Rolle: Art. 15 des Richtlinienvorschlags der Europäischen Kommission sieht die verpflichtende Einrichtung von internen, aber nicht überwachten Kommunikationskanälen für Plattformen vor. Diese Kommunikationsräume sind insbesondere dann sinnvoll, wenn sie auch genutzt werden, um den Plattformarbeiter*innen unabhängige Beratungs- und Unterstützungsangebote zu machen, sie so über ihre Rechte und Pflichten zu informieren und damit auch die kollektive Interessenvertretung und -durchsetzung zu erleichtern.

Experimentelle und partizipative Forschung fördern

Aufgrund des Mangels an traditionellen Interessensvertretungen in der Plattformarbeit und des ständigen Wandels der digitalen Märkte kommt der handlungsorientierten und partizipativen Forschung eine besonders wichtige Rolle bei der Entwicklung neuer Formen der Interessenvertretung zu. Diese Initiative beinhaltet die Zusammenarbeit von Forschenden, Plattformarbeiter*innen und weiteren Akteuren, um einerseits Erkenntnisse über die Probleme und Bedürfnisse der Arbeiter*innen zu gewinnen und andererseits neue, bedarfsorientierte und oft experimentelle Formen der Interessenvertretung in der digitalen Arbeitswelt zu entwickeln und umzusetzen, die darauf abzielen, die Plattformarbeiter*innen langfristig zu stärken und positive Veränderungen herbeizuführen.

Neue, vielfältige Koalitionen in der Interessensvertretung wagen

In der Literatur wird zu Recht darauf hingewiesen, dass nicht-traditionelle Formen der Interessenvertretung einen „depolitisierenden Effekt“ haben können. Denn diese „weichen“ Formen der Interessenvertretung könnten den Druck auf Gesetzgeber, Unternehmen und Gewerkschaften mindern, die Arbeitsbedingungen und Kollektivierungsmöglichkeiten in der Plattformökonomie langfristig, nachhaltig und plattformübergreifend zu verbessern. Gleichzeitig fehlt es

„weichen“ Instrumenten an Durchsetzungsmechanismen und gerade selbstorganisierten Unterstützungsstrukturen mangelt es oft an Ressourcen für die nachhaltige Umsetzung ihrer Arbeit. Auch besteht die Gefahr, dass Plattformen lediglich nach außen hin „weiche“ Formen der Interessenvertretung fördern, um dadurch ihr Image zu verbessern und Wettbewerbsvorteile zu erzielen, aber nach innen keine grundlegenden strukturellen Veränderungen vornehmen.

Gerade weil „weiche“ Formen der Mitbestimmung dort eine wichtige Rolle spielen, wo Gewerkschaften aufgrund gesetzlicher oder struktureller Hürden (noch) nicht aktiv werden (können), ist es unabdingbar, dass sich die traditionellen Gewerkschaften mit den neuen Formen der Kollektivierung auseinandersetzen und mit den dahinterstehenden Akteuren kooperieren. Denn die Umsetzungsbeispiele in Kapitel 4 haben gezeigt, dass sich die Zusammenarbeit von verschiedenen Akteuren, insbesondere von neuen und traditionellen Interessenvertretungen, als besonders effektiv erweist, weil diese sich gegenseitig stärken, Ressourcen zusammenbringen und voneinander lernen können. Die Umsetzungsbeispiele in Kapitel 4.3 zeigen zudem, dass durch diese unkonventionelle Form der Gewerkschaftsarbeit, welche nicht primär auf dem Prinzip der Mitgliederwerbung basiert, die Gewerkschaft sich langfristig einen Namen unter den selbstständigen und meist nicht organisierten Arbeiter*innen machen konnte und somit nachhaltig von der Kooperation mit neuen Interessensvertretungsformen profitiert. Darüber hinaus müssen sich Gewerkschaften aber auch (weiter) für die Belange und Interessen der Plattformarbeiter*innen öffnen, da die arbeitsrechtlichen Problemstellungen in der Plattformökonomie und die Schwierigkeiten beim Organizing beispielhaft für die Herausforderungen der sich wandelnden Arbeitswelt stehen. Allianzen zwischen „neuen“ Mitbestimmungsakteuren und Gewerkschaften tragen auch dazu bei, die Anliegen und Forderungen von Plattformarbeiter*innen auch auf politischer Ebene besser zu repräsentieren und insbesondere die Arbeit und die Arbeitsbedingungen der ‚unsichtbaren‘ Plattformarbeiter*innen sichtbar zu machen.

Zugang zu Informations- und Beratungsangebote verbessern

Diese Allianzen zwischen neuen und alten Akteuren der Interessensvertretung können auch dabei helfen, bestehende Informations- und Beratungsangebote an die Bedarfe von Plattformarbeiter*innen anzupassen. Gewerkschaften und andere Beratungsstrukturen sind dazu aufgerufen, ihre Beratungs- und Informationsangebote so zu entwickeln, dass sie dezentralisierte und digital organisierte (Plattform-)Arbeiter*innen besser erreichen und spezifische inhaltliche Bedarfe von (solo-selbstständigen) Plattformarbeiter*innen hinsichtlich Arbeits- und Sozialrecht und Datenschutz abdecken.

Gesetzlichen Rahmen für kollektive Mitbestimmung anpassen

Auf politischer Ebene gilt es, die Integration von atypischen Beschäftigungsverhältnissen und schutzbedürftiger Selbstständigkeit in die traditionelle Interessenvertretung durch die Anpassung der gesetzlichen Rahmenbedingungen zu verbessern und gleichzeitig neue Formen der Kollektivierung, die sich aus der Plattformökonomie ergeben, zu integrieren und langfristig zu ermöglichen. Sollten die Verhandlungen auf EU-Ebene zum Richtlinienvorschlag für die Regulierung der Plattformarbeit scheitern, liegt es an der Gesetzgebung auf nationaler Ebene, entsprechende regulative Antworten zu finden. Diese sollten den größeren Kontext des Bedarfs nach kollektiver Interessenvertretung (abhängiger) Solo-Selbstständiger beachten.

Die Entwicklungen in der Plattformökonomie, insbesondere die sich schnell verändernden Arbeitsorganisationsmodelle und der Einsatz von algorithmischem Arbeitsmanagement, sind wegweisend für andere zunehmend digitalisierte und flexibilisierte bzw. atypische Arbeitsformen.

Es bedarf einer kontinuierlichen Evaluation der vorhandenen Maßnahmen und einer Anpassung an die sich stetig wandelnden digitale Arbeitsmärkte, um eine faire und partizipative Arbeitsumgebung zu gewähren. Kooperationen zwischen traditionellen und neuen Akteuren sind die Grundlage dafür, sich im Umgang mit diesen Herausforderungen gegenseitig zu stärken, voneinander zu lernen und gemeinsam Wege zu finden, die Interessen von Arbeiter*innen auch in der sich wandelnden Arbeitswelt stark zu vertreten.

Anhang

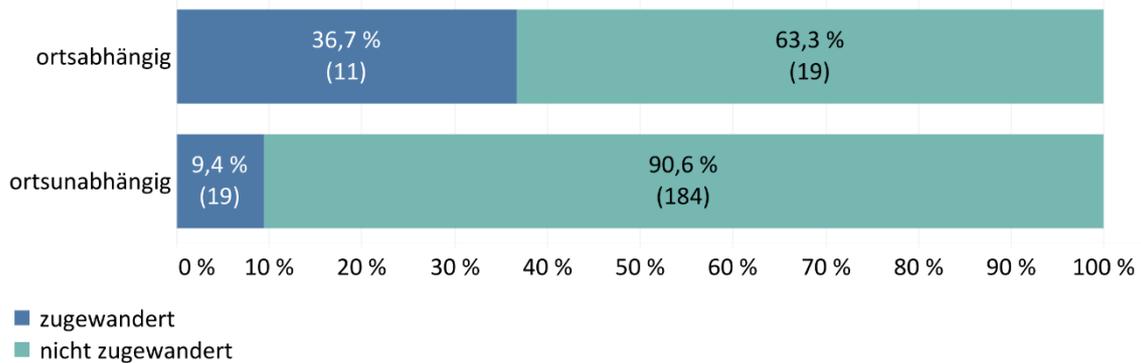


Abbildung 11: Anteil der zugewanderten Plattformarbeiter*innen nach Art der Plattformarbeit

n=233. Von insgesamt 356 Teilnehmenden an Runde 1 haben 65,4 % die Frage „Sind sie nach Deutschland eingewandert?“ beantwortet und sind entweder in ortsabhängiger (n=30) oder ortsunabhängiger Plattformarbeit (n=203) tätig. Ergebnisse aus der ersten Runde der Panelbefragung. Eigene Berechnungen und Darstellung nach Umfrage 2022 © Minor

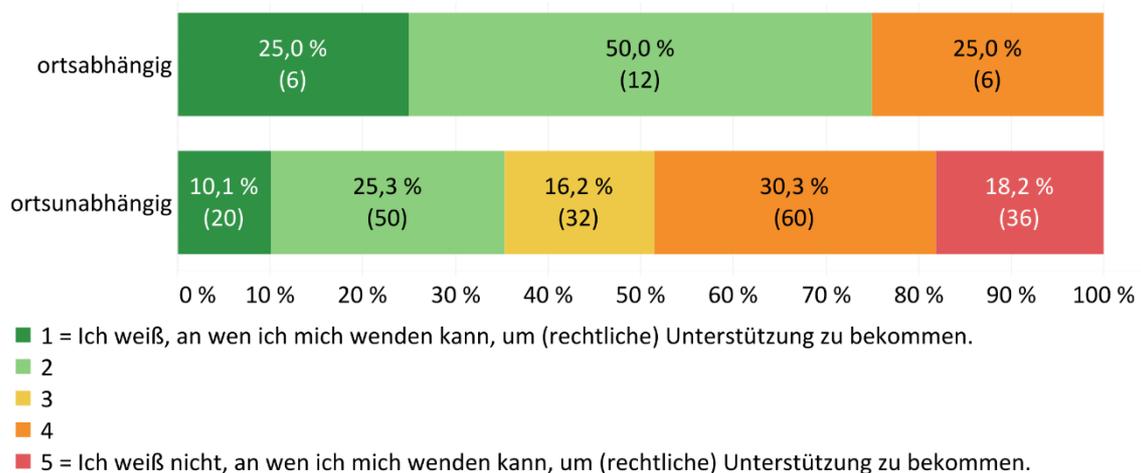


Abbildung 12: Kenntnisse der Plattformarbeiter*innen bezüglich (rechtlicher) Unterstützungsmöglichkeiten nach Art der Arbeit

n=222. Von insgesamt 356 Teilnehmenden an Runde 1 haben 62,4 % beide einbezogenen Fragen beantwortet bzw. eine Angabe gemacht. Selbstverortung auf der Skala zwischen den beiden Aussagen 1) „Ich weiß, an wen ich mich wenden kann, um (rechtliche) Unterstützung zu bekommen, wenn ich Konflikte mit Auftraggeber*innen oder Plattformen habe.“ (grün) und 5) „Ich weiß nicht, an wen ich mich wenden kann, um (rechtliche) Unterstützung zu bekommen, wenn ich Konflikte mit Auftraggeber*innen oder Plattformen habe.“ (rot). Gruppiert nach ortsgebundenen (n=24) und ortsungebundenen (n=198) Plattformarbeiter*innen. Prozentuale Anteile an Zustimmung, absolute Zahlen in Klammern. Ergebnisse aus der ersten Runde der Panelbefragung. Eigene Berechnungen und Darstellung nach Umfrage 2022 © Minor

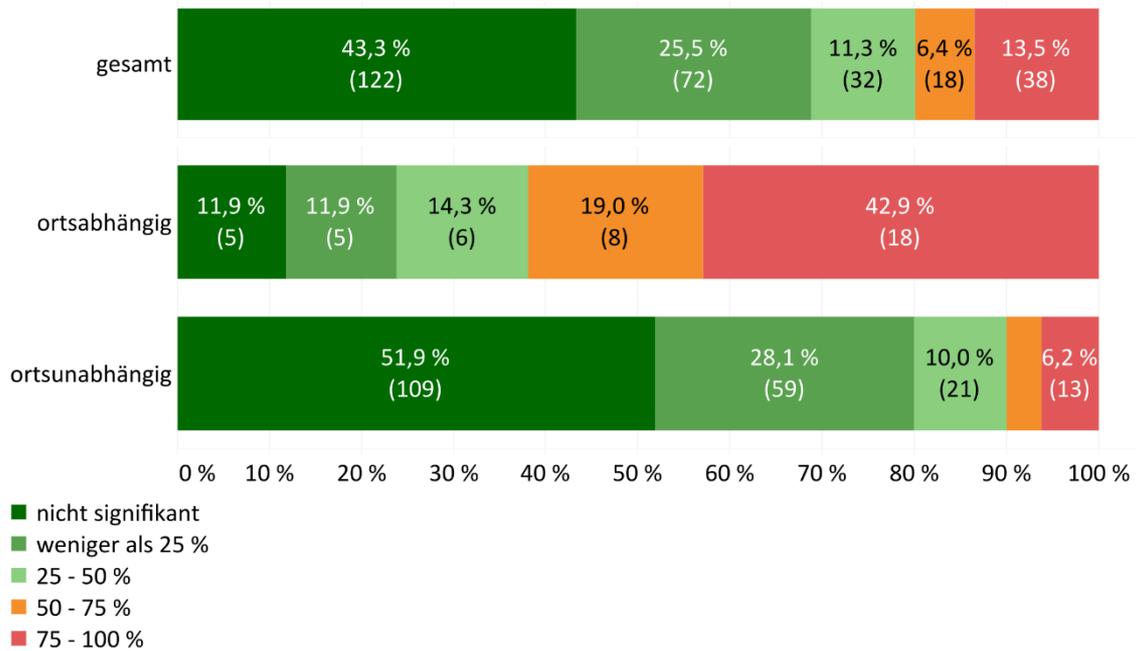


Abbildung 13: Anteil des Plattformarbeiteinkommens am Gesamteinkommen für alle (gesamt) und nach Art der Arbeit

n(gesamt)=280. Von insgesamt 356 Personen haben 78,7 % Angaben zum Anteil ihres Plattformarbeiteinkommens am Gesamteinkommen gemacht. 70,8 % haben außerdem entweder ortsabhängig oder ortsunabhängig in der Plattformarbeit tätig. Gruppiert nach allen Plattformarbeiter*innen (n=280), nach ortsabhängiger (n=42) und ortsunabhängiger Plattformarbeit (n=210). Eigene Berechnungen und Darstellung nach Umfrage 2022 © Minor

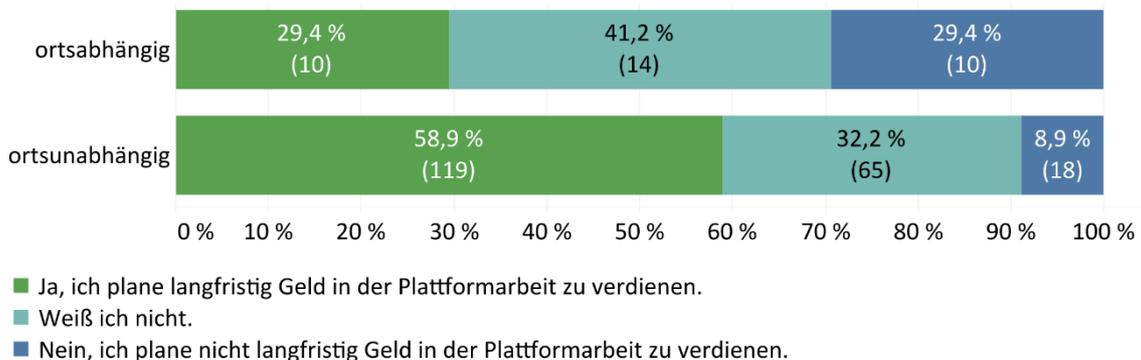


Abbildung 14: Langfristige Pläne in der Plattformarbeit nach Art der Arbeit

n=236. Von insgesamt 356 Teilnehmenden an Runde 1 haben 66,3 % die Frage „Haben Sie vor, langfristig Geld mit Plattformarbeit zu verdienen?“ beantwortet und sind entweder in ortsabhängiger (n=34) oder ortsunabhängiger Plattformarbeit (n=202) tätig. Eigene Berechnungen und Darstellung nach Umfrage 2022 © Minor

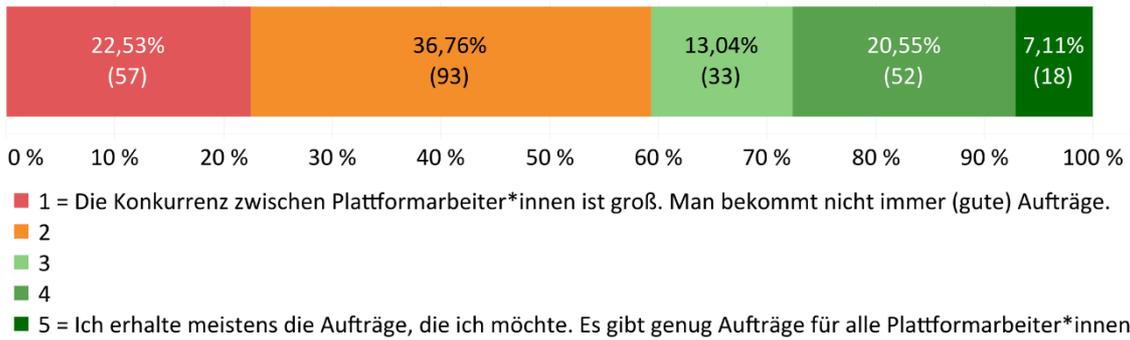


Abbildung 15: Konkurrenzgefühl in der Plattformarbeit

n=253. Von insgesamt 356 Personen haben 71,1 % die Fragen beantwortet bzw. eine Angabe gemacht. Selbstverortung auf der fünfschrittigen Skala zwischen den beiden Aussagen 1) „Die Konkurrenz zwischen Plattformarbeiter*innen ist groß. Man bekommt nicht immer (gute) Aufträge“ (rot) und 2) „Ich erhalte meistens die Aufträge, die ich möchte. Es gibt genug Aufträge für alle Plattformarbeiter*innen“ (grün). Angabe in Prozent. Absolute Zahlen in Klammern. Eigene Berechnungen und Darstellung nach Umfrage 2022 © Minor

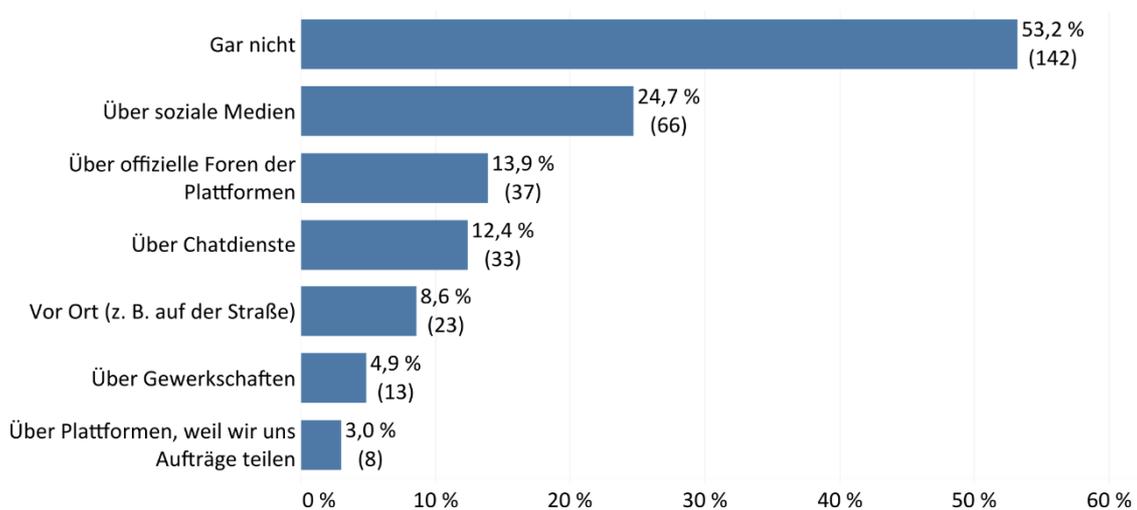


Abbildung 16: Austausch mit anderen Plattformarbeiter*innen

n=322. Von insgesamt 356 Teilnehmenden an Runde 1 haben 90,4 % die Frage „Wo tauschen sie sich derzeit mit anderen Plattformarbeiter*innen aus?“ beantwortet. Mehrfachauswahl möglich. Angabe in Prozent. Absolute Zahlen in Klammern. Eigene Berechnungen und Darstellung nach Umfrage 2022 © Minor

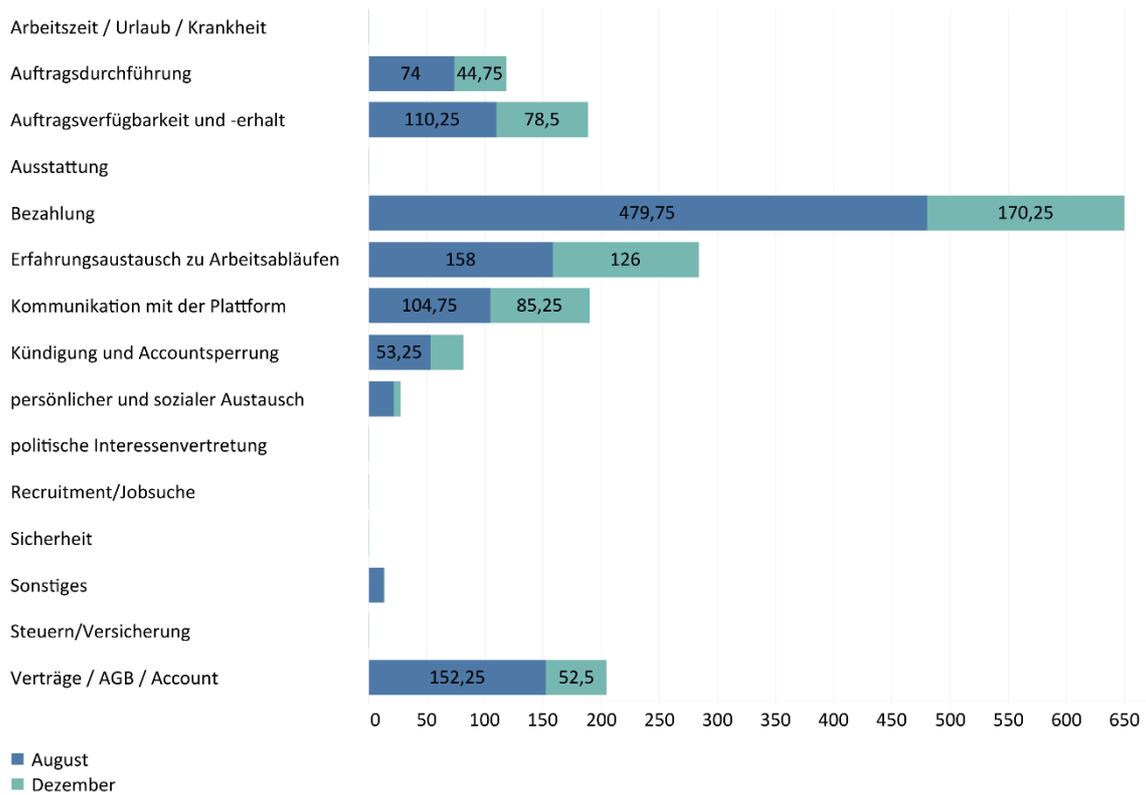


Abbildung 17: Popularität der Themen in einer Microtasking-Gruppe im August und Dezember 2022

Popularität ausgewählter Themen in einer Microtasking-Gruppe auf einer Social-Media-Plattform im August (blau) und Dezember (grün) 2022. Die Popularität der Beiträge wurde wie folgt berechnet: Hauptthemen der Posts erhielten drei Punkte, Nebenthemen (pro Post wurden max. zwei Nebenthemen erfasst) 2 Punkte. Zusätzlich wurden die Reaktionen auf Hauptthemen des Posts nach Grad der vorausgesetzten Aktivität einberechnet: Hauptthemen von Posts erhielten demnach je Kommentar einen Punkt, je Teilung 0,5 Punkte, je Like 0,25 Punkte. Eigene Berechnung und Darstellung.

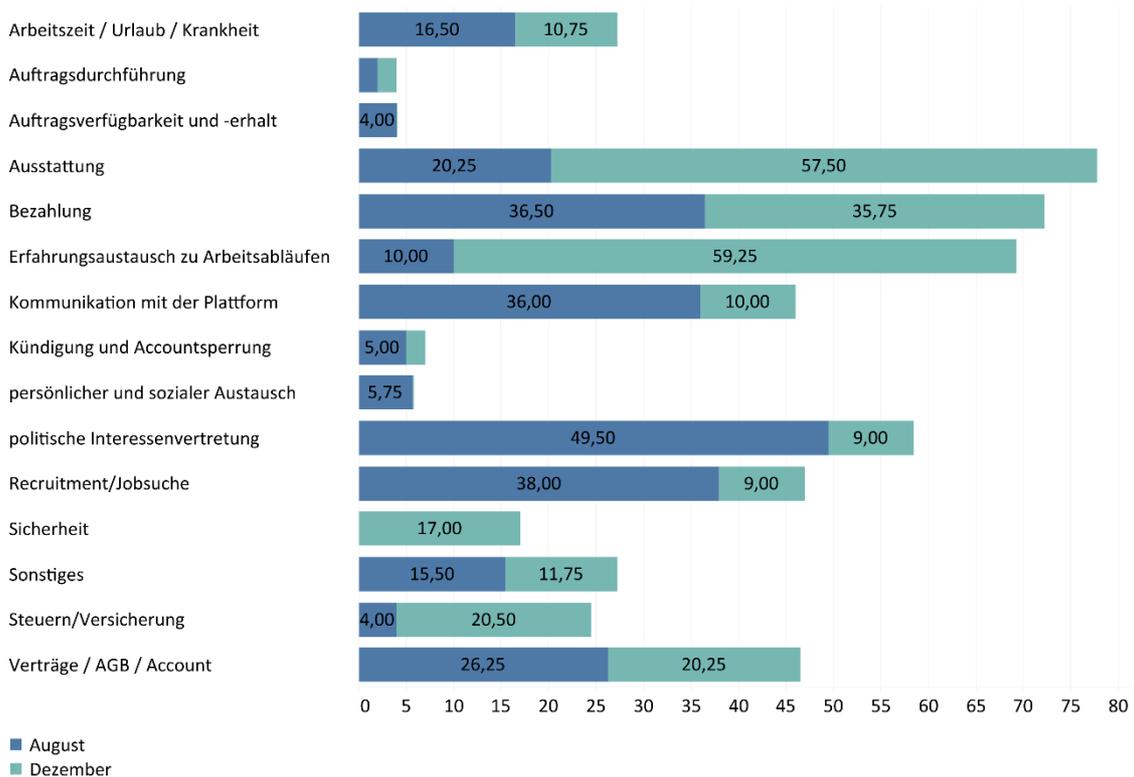


Abbildung 18: Popularität der Themen in einer Lieferdienst-Gruppe im August und Dezember 2022

Popularität ausgewählter Themen in einer Microtasking-Gruppe auf einer Social-Media-Plattform im August (blau) und Dezember (grün) 2022. Die Popularität der Beiträge wurde wie folgt berechnet: Hauptthemen der Posts erhielten drei Punkte, Nebenthemen (pro Post wurden max. zwei Nebenthemen erfasst) 2 Punkte. Zusätzlich wurden die Reaktionen auf Hauptthemen des Posts nach Grad der vorausgesetzten Aktivität einberechnet: Hauptthemen von Posts erhielten demnach je Kommentar einen Punkt, je Teilung 0,5 Punkte, je Like 0,25 Punkte.

Eigene Berechnung und Darstellung

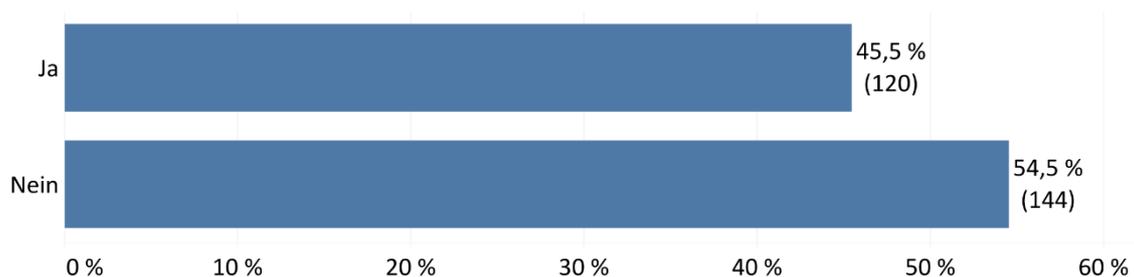


Abbildung 19: Wunsch nach mehr Unterstützungsmöglichkeiten

Antworten von Plattformarbeiter*innen auf die Frage: „Würden Sie sich mehr Möglichkeiten wünschen, sich Unterstützung zu holen?“. Angabe in Prozent. Absolute Zahlen in Klammern. n=264. Von 356 Teilnehmenden in Runde 1 haben 74,2 % diese Frage beantwortet und haben eine Angabe zu Einstiegs- und Verbleibsgründen genannt. Eigene Berechnungen und Darstellungen nach Umfrage 2022 © Minor

Literaturverzeichnis

- Allgaier, A. / Bolte, M. / Buschmann, R. / Däubler, W. / Deinert, O. / Dohna, V. / Eder, I. / Heilmann, M. / Jerchel, K. / Klapp, M. / Klebe, T. / Wenckebach, J. 2022: Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert. Gesetzesentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz. Frankfurt am Main.
- Altenried, M., 2020: The platform as factory: Crowdwork and the hidden labour behind artificial intelligence. *Capital and Class* 44: 145–158.
- Altenried, M., 2021: Mobile workers, contingent labour: Migration, the gig economy and the multiplication of labour. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 0(0).
<https://doi.org/10.1177/0308518X211054846> (04.03.2024).
- Bellini, A. / Lucciarini, S., 2019: Not only riders: The uncertain boundaries of digital creative work as a frontier for emerging actors in interest representation. *Partecipazione e Conflitto* 12: 845–870.
- Benz, M., 2018: Strategien und Erfahrungen von Worker Centers in den USA. Präsentation Bd. 20WSI Herbstforum Berlin. https://www.boeckler.de/pdf/v_2018_11_21_benz.pdf (31.01.2024).
- Berg, J. / Furrer, M. / Harmon, E. / Rani U. / Silbermann, M.S., 2018: Digital labour platforms and the future of work Towards decent work in the online world. Geneva: International Labour Organisation. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf (04.03.2024).
- Berger, C. / Freihse, C. / Hofmann, V. / Kettemann M.C. / Mosene, K., 2023: Rat beim Beirat: Potenzial von Plattformbeiräten. <https://www.hiig.de/en/publication/potenzial-von-plattformbeiraeten/> (04.03.2024).
- Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, 2020: Strategiepapier: 12 Punkte für Gute Arbeit in der Plattformökonomie. https://www.berlin.de/sen/arbeit/_assets/beschaeftigung/eu-beschaeftigungspolitik/de_12-punkte-strategiepapier_final_barrierefrei.pdf (24.01.2024).
- [BMAS] Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2020: Eckpunkte des BMAS: Faire Arbeit in der Plattformökonomie. <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Pressemitteilungen/2020/eckpunkte-faire-plattformarbeit-kurzfassung.html> (04.03.2024).
- Briegleb, V., 2021: Gorillas: Auch Landesarbeitsgericht will Betriebsratswahl nicht abbrechen. <https://www.heise.de/news/Gorillas-Auch-Landesarbeitsgericht-will-Betriebsratswahl-nicht-abbrechen-6274777.html> (04.01.2024).
- Briegleb, V., 2022: Gorillas: Gericht stoppt Betriebsratswahl in Auslieferungslager. <https://www.heise.de/news/Gorillas-Gericht-stoppt-Betriebsratswahl-in-Auslieferungslager-7316891.html> (04.01.2024).
- Bronowicka, J., 2023: How the Platform Work Directive Protects Workers' Data. <https://verfassungsblog.de/how-the-platform-work-directive-protects-workers-data/> (10.01.2024).

- Cini, L., 2023: Resisting algorithmic control: Understanding the rise and variety of platform worker mobilisations. *New Technology, Work and Employment* 38: 125–144.
- Cini, L. / Goldmann, B., 2021: The Worker Capabilities Approach: Insights from Worker Mobilizations in Italian Logistics and Food Delivery. *Work, Employment and Society* 35: 948–967.
- Code of Conduct, 2024: Grundsätze und Leitlinien. Die zehn Grundsätze des Code of Conduct für bezahltes Crowdfunding. <https://crowdsourcing-code.de/principles-and-guidelines-de.php> (24.01.2024).
- De Leo, A. / Grossi, T., 2023: Regulating platform work: How will this impact migrant workers? https://www.epc.eu/content/PDF/2023/Regulating_Platform_Work_DP.pdf (04.03.2024).
- Degner, A. / Kocher, E., 2018: Arbeitskämpfe in der „Gig-Economy“? Die Protestbewegungen der Foodora- und Deliveroo-„Riders“ und Rechtsfragen ihrer kollektiven Selbstorganisation. *Kritische Justiz* 51: 247–265.
- Deinert, O., 2021: Betriebsverfassung in Zeiten der Globalisierung. HSI-Schriftenreihe 38. Frankfurt: Bund-Verlag.
- della Porta, D. / Chesta R.E., / Cini, L., 2022: Mobilizing against the odds. Solidarity in action in the platform economy. *Berliner Journal für Soziologie* 32: 213–241.
- Deutscher Bundestag, 2014: Gesetzentwurf der Bundesregierung Entwurf eines Gesetzes zur Durchführung der Verordnung (EU) 2022/2065 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über einen Binnenmarkt für digitale Dienste und zur Änderung der Richtlinie 2000/31/EG sowie zur Durchführung der Verordnung (EU) 2019/1150 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Förderung von Fairness und Transparenz für gewerbliche Nutzer von Online-Vermittlungsdiensten. Drucksache 20/10031.
- [EU] Europäische Union, 2020: Leitlinien zur Anwendung des Wettbewerbsrechts der Union auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen (2022/C 374/02). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A52022XC0930%2802%29> (01.02.2024).
- Ewen, J. / Heiland, H. / Seeliger, M., 2022. Dynamiken autonomer Arbeitskonflikte im digitalen Kapitalismus: Der Fall „Gorillas“. Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft 33. Bremen: Universität Bremen.
- Fair Crowd Work, 2017a: Fair Crowd Work. Gewerkschaftliche Informationen und Austausch zu Crowd-, App- und plattformbasiertem Arbeiten. <http://faircrowd.work/de/platform-reviews/platform-review-information/> (24.1.2024).
- Fair Crowd Work, 2017b: Die Frankfurter Erklärung zu plattformbasierter Arbeit. <http://faircrowd.work/de/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration/> (04.01.2024).
- Fairwork, 2022: Fairwork Germany Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Economy. Berlin, Germany: Oxford, United Kingdom. <https://fair.work/de/fw/publications/fairwork-germany-ratings-2021-labour-standards-in-the-platform-economy/> (04.03.2024).

- Fairwork, 2023: Fairwork Recommendations for the EU Directive on Platform Work. <https://fair.work/en/fw/publications/policy-brief-fairwork-recommendations-for-the-eu-directive-on-platform-work/> (04.03.2024).
- Fairwork, 2024a: Fairwork Principles. <https://fair.work/en/fw/principles/> (04.01.2024).
- Fairwork, 2024b: Location-based Platform Work Principles. <https://fair.work/en/fw/principles/fairwork-principles-location-based-work/> (04.01.2024).
- Fairwork, 2024c: Cloudwork (Online Work) Principles. <https://fair.work/en/fw/principles/cloudwork-principles/> (04.01.2024).
- Fairwork, 2024d: Fairwork Methodology. <https://fair.work/en/fw/methodology/> (04.01.2024).
- Fairwork, 2024e: Fairwork Annual Report 2023: State of the Global Platform Economy. Oxford, United Kingdom; Berlin, Germany. <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-annual-report-2023-state-of-the-global-platform-economy/> (04.03.2024).
- Fairwork, 2024f: Clickworker (Cloudwork). <https://fair.work/en/ratings/platforms/cloudwork-clickworker/?tabfor2023> (24.01.2024).
- Gegenhuber, T. / Ellmer, M. / Schüßler, E., 2021: Microphones, not megaphones: Functional crowdworker voice regimes on digital work platforms. *Human Relations* 74: 1473–1503.
- Gerber, C., 2021: Community building on crowdwork platforms: Autonomy and control of online workers? *Competition and Change* 25: 190–211.
- Geyer, L. / Vandaele, K. / Prinz, N., 2023: Riding together? Why app-mediated food delivery couriers join trade unions in Austria. *Economic and Industrial Democracy*. <https://doi.org/10.1177/0143831X231195151>
- Glavin, P. / Bierman, A. / Schieman, S., 2021: Über-Alienated: Powerless and Alone in the Gig Economy. *Work and Occupations* 48: 399–431. <https://doi.org/10.1177/07308884211024711>
- Hadwiger, F., 2022: ILO Working paper 80. Realizing the opportunities of the platform economy through freedom of association and collective bargaining. https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_857284/lang--en/index.htm (04.03.2024).
- Hampel, A. E. / Krause, E. L., 2023a: Plattformarbeit: Neue Arbeit, alte Regeln? Analyse regulatorischer Herausforderungen und Handlungsansätze. <https://minor-kontor.de/plattformarbeit-neue-arbeit-alte-regeln/> (04.03.2024).
- Hampel, A. E. / Krause, E. L., 2023b: Plattformarbeit: Experimentierfeld für die Arbeit der Zukunft? Übersichtsstudie zu Formen und Spezifika der Plattformarbeit, Einstiegsgründen und Arbeitsbedingungen von Plattformarbeiter*innen und politischen Herausforderungen im Feld. <https://minor-kontor.de/plattformarbeit-zukunft-der-arbeit/> (03.04.2024).
- Hampel, A. E. / Loschert, F. / Ebenhöf, M., 2023: Soziale Sicherung in der Plattformarbeit. Herausforderungen, Einflussfaktoren und Handlungsansätze. <https://minor-kontor.de/soziale-sicherung-in-der-plattformarbeit/> (03.04.2024).

- Hastie, B., 2020: Platform Workers and Collective Labour Action in the Modern Economy. https://commons.allard.ubc.ca/fac_pubs/615/ (03.04.2024).
- Heiland, H., 2019: Plattformarbeit im Fokus. Ergebnisse einer explorativen Online-Umfrage zu plattformvermittelter Kurierarbeit. WSI-Mitteilungen 72: 298–304.
- Heiland, H., 2020: Workers' Voice in Platform Labour. An Overview. WSI-Study 21. https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007811 (03.04.2024).
- Heiland, H., 2022: Die Ombudsstelle Crowdwork. WSI-Mitteilungen 75: 457–464.
- Henning, M., 2024: Mitgliedstaaten blockieren weiter: Richtlinie zu Plattformarbeit liegt in Trümmern. <https://netzpolitik.org/2024/mitgliedstaaten-blockieren-weiter-richtlinie-zu-plattformarbeit-liegt-in-truemmern/> (01.02.2024).
- Hertwig, M. / Witzak, P., 2022: Hybrid Representation in the Platform Economy Challenges of „coalition building“ in the Cooperation between IG Metall and the YouTubers Union. Zeitschrift für Soziologie 51: 174–192.
- Hießl, C., 2022: The legal status of platform workers: regulatory approaches and prospects of a European solution. Italian Labour Law e-Journal 15 (1): 13–28.
- Hoose, F. / Haipeter, T., 2021: Individualisierte Plattformarbeit und kollektive Interessenartikulation. S. 143–178 in Haipeter., T. / Hoose, F. / Rosenbohm, S. (Hrsg.), Arbeitspolitik in digitalen Zeiten. Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.
- Höppner, S., 2021: Einer für alle, alle für einen. <https://www.dw.com/de/genossenschaften-faire-jobs-f%C3%BCr-fahrradkuriere/a-57928542> (31.01.2024).
- Irani, L.C. / Silbermann, M.S., 2013: Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk. <https://crowdsourcing-class.org/readings/downloads/ethics/turkopticon.pdf> (04.03.2024).
- Johnston, H. / Land-Kazlauskas, C., 2019: Conditions of Work and Employment Series No. 94. Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf (03.04.2024).
- Kettemann, M.C. / Schulz, W., 2023: Platform://Democracy: Perspectives on Platform Power, Public Values and the Potential of Social Media Councils. Hamburg: Verlag Hans-Bredow-Institut. <https://doi.org/10.21241/ssoar.86524> (03.04.2024).
- Kharraz, G., 2023: „Wilde Streiks“: Lieferdienst Gorillas durfte Kuriere fristlos kündigen. <https://rsw.beck.de/aktuell/daily/meldung/detail/lag-berlin-brandenburg-wilde-streiks--lieferdienst-gorillas-durfte-kuriere-fristlos-kuendigen> (02.01.2024).
- Kirchner, S. / Dittmar, N. / Ziegler, E.S., 2022: Moving Beyond Uber: Two Modes of Organization and Work in the German Platform Economy. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 74: 109–131.
- Klug, D., 2023: Getir stellt in Deutschland auf Franchise um. <https://www.lebensmittelzeitung.net/handel/nachrichten/schnell-lieferdienst-getir-stellt-in-deutschland-auf-franchise-um-171589> (04.01.2024).

- Knieps, S., 2022: „Wir glauben, dass die Deutschen ihr Kaufverhalten dauerhaft ändern werden“. <https://www.wiwo.de/unternehmen/dienstleister/getir-deutschlandchef-wir-glauben-dass-die-deutschen-ihr-kaufverhalten-dauerhaft-aendern-werden/28507324.html> (04.01.2024).
- Kocher, E., 2021a: Gorillas im Arbeitskampf: Arbeitsaktivismus in Zeiten der Plattformarbeit. Verfassungsblog. <https://verfassungsblog.de/gorillas-im-arbeitskampf/> (02.01.2024).
- Kocher, E., 2021b: Reshaping the legal categories of work Digital labor platforms at the borders of labor law. *Weizenbaum Journal of Digital Society* 1: 11–11.
- Kocher, E., 2022: *Digital Work Platforms at the Interface of Labour Law*. London: Bloomsbury Academic.
- Kocher, E., 2023: A Timid Proposal: Employment Status in the Proposal for an EU Directive on Improving Working Conditions in Platform Work. <https://verfassungsblog.de/a-timid-proposal/>. (04.03.2024).
- Kröger, B., 2023: Lieferdienste in Berlin: Revolte bei Wolt. <https://taz.de/Lieferdienste-in-Berlin/!5923057/> (04.01.2024).
- Krzywdzinski, M. / Gerber, C., 2021: Between automation and gamification: forms of labour control on crowdwork platforms. *Work in the Global Economy* 1: 161–184.
- Lorig, P. / Gnisa, F., 2021: Arbeitsbedingungen und Interessenhandeln in der ortsgebundenen Plattformökonomie. https://hausderselbststaendigen.info/wp-content/uploads/2022/08/publikation_plattform_final.pdf (04.03.2024).
- Loschert, F. / Kolb, H. / Schork, F., 2023: SVR-Studie 2023-1. Prekäre Beschäftigung - prekäre Teilhabe Ausländische Arbeitskräfte im deutschen Niedriglohnssektor. https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/06/SVR-Studie_Prekaere-Beschaeftigung_Prekaere-Teilhabe.pdf (03.04.2024).
- Niebler, V., 2023: Tilting at Windmills? To Really Be a Step Forward, the EU Directive Would Need to Address Loopholes Created Through Subcontracting. <https://verfassungsblog.de/tilting-at-windmills/> (03.04.2024).
- Niebler, V. / Pirina, G. / Secchi M. / Tomassoni, F., 2023: Towards „bogus employment?“ the contradictory outcomes of ride-hailing regulation in Berlin, Lisbon and Paris. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 16: 289–301
- Tagesspiegel, 2023: Protest vor Zentrale in Berlin geplant: Gewerkschaft ruft Lieferando-Fahrer zu Warnstreiks auf. <https://www.tagesspiegel.de/berlin/berliner-wirtschaft/protest-vor-zentrale-in-berlin-geplant-gewerkschaft-ruft-lieferando-fahrer-zu-warnstreiks-auf-10317934.html> (06.02.2024).
- Ombudsstelle, 2024: Crowdsourcing Code of Conduct - Ombudsstelle. <https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/> (24.01.2024).
- Ombudsstelle Crowdwork, 2018: Jahresbericht über die Tätigkeiten der Ombudsstelle Code of Conduct für bezahltes Crowdworking für die Jahre 2017 und 2018. <https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/uploads/jahresbericht-ombudsstelle-code-of-conduct-2017-2018.pdf> (24.01.2024).

- Pentzien, J., 2020: The politics of platform cooperativism. Understanding Political and Legislative Drivers and Obstacles For Platform Cooperativism In the United States, Germany, and France. https://ia801701.us.archive.org/10/items/jonas-pentzien-single-web_202012/Jonas_Pentzien_single_web.pdf (03.04.2024).
- Pentzien, J., 2021: Vom Plattform-Kapitalismus zum Plattform-Kooperativismus? Potenziale und Grenzen kooperativer Unternehmungen in der Plattformökonomie. S. 274–292 in: Altenried, M. / Drück, J. / Wallis M. (Hrsg.), Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Piétron, D. / Haas, L., 2023: Mit Plattformräten gegen die Tech-Oligarchie. <https://netzpolitik.org/2023/zivilgesellschaft-mit-plattformraeten-gegen-die-tech-oligarchie/> (02.01.2024).
- 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. <https://doi.org/10.1145/2702123.2702508> (04.03.2024).
- Schmidt, F. A., 2016: Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie – Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork. <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/12826.pdf> (04.03.2024).
- Schor, J.B., 2021: Dependence and Heterogeneity in the Platform Labor Force. https://www.denkfabrik-bmas.de/fileadmin/Downloads/Publikationen/Brief-3_Schor_final_FINAL-ua.pdf (03.04.2024).
- Seifert, A., 2022: HSI-Schriftenreihe Band 42. Kollektivverträge für wirtschaftlich abhängige Selbstständige und unionsrechtliches Kartellverbot. https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008291/p_hsi_schriften_42.pdf (03.04.2024).
- SPD, Bündnis 90 / Die Grünen & FDP, 2021: Mehr Fortschritt wagen: Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf (03.04.2024).
- Vandaele, K., 2018: Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe-Will trade unions survive in the platform economy? https://www.etui.org/sites/default/files/Working_Paper_2018.05_Vandaele_Trade_unions_Platform_economy_Web.pdf (03.04.2024).
- Vandaele, K., 2021: Collective resistance and organizational creativity amongst Europe's platform workers: a new power in the labour movement? <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3672260> (03.04.2024).
- Veale, M. / Silberman, M. S./ Binns, R., 2023: Fortifying the algorithmic management provisions in the proposed Platform Work Directive. *European Labour Law Journal* 14: 308–332.
- Woodcock, J., 2021: The Fight Against Platform Capitalism: An Inquiry into the Global Struggles of the Gig Economy. London: University of Westminster Press.
- Woodcock, J. & M.R. Johnson, 2018: Gamification: What it is, and how to fight it. *Sociological Review* 66: 542–558.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Übersicht der Hürden und Herausforderungen bei der Interessensvertretung in der Plattformarbeit	6
Abbildung 2: Selbsteinschätzung der Plattformarbeiter*innen bezüglich Rechtskenntnissen	8
Abbildung 3: Kenntnisse der Plattformarbeiter*innen bezüglich (rechtlicher) Unterstützungsmöglichkeiten	9
Abbildung 4: Verständnis des Einflusses von algorithmischen Arbeitsmanagements auf Arbeitsbedingungen der Plattformarbeiter*innen	15
Abbildung 5: Selbsteinschätzung bezüglich der Möglichkeiten zu Austausch und Interessensvertretung	21
Abbildung 6: Ansprechpartner*innen nach Art der Plattformarbeit	22
Abbildung 7: Anteil der Beitragshauptthemen in zwei Chatforen im Vergleich	27
Abbildung 8: Wunsch nach mehr Unterstützungsmöglichkeiten	28
Abbildung 9: Verbesserungswünsche	29
Abbildung 10: Art der gewünschten Unterstützung in Abhängigkeit vom Anteil des Plattformarbeiteinkommens am Gesamteinkommen	31
Abbildung 11: Anteil der zugewanderten Plattformarbeiter*innen nach Art der Plattformarbeit	61
Abbildung 12: Kenntnisse der Plattformarbeiter*innen bezüglich (rechtlicher) Unterstützungsmöglichkeiten nach Art der Arbeit	61
Abbildung 13: Anteil des Plattformarbeiteinkommens am Gesamteinkommen für alle (gesamt) und nach Art der Arbeit	62
Abbildung 14: Langfristige Pläne in der Plattformarbeit nach Art der Arbeit	62
Abbildung 15: Konkurrenzgefühl in der Plattformarbeit	63
Abbildung 16: Austausch mit anderen Plattformarbeiter*innen	63
Abbildung 17: Popularität der Themen in einer Microtasking-Gruppe im August und Dezember 2022	64
Abbildung 18: Popularität der Themen in einer Lieferdienst-Gruppe im August und Dezember 2022	65
Abbildung 19: Wunsch nach mehr Unterstützungsmöglichkeiten	65

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Merkmale der für die Social-Media-Analyse ausgewählten Gruppen/Chatforen im Überblick.	24
Tabelle 2: Übersicht der neuen Initiativen der Interessensvertretung von Plattformarbeiter*innen.	35

Impressum

„Chancengerechte Plattformarbeit“ ist ein
Projekt von



Alt-Reinickendorf 25
13407 Berlin
Tel.: + 49 30 – 45 79 89 500
E-Mail: minor@minor-kontor.de

www.minor-kontor.de
<https://minor-kontor.de/chancengerechte-plattformarbeit/>

Gefördert von der Stiftung Mercator

STIFTUNG
MERCATOR