

Plattformarbeit fair gestalten

Praxisansätze für gerechte Arbeitsbedingungen
in der Plattformökonomie

Anna-Elisabeth Hampel
Franziska Loschert
Maria Ebenh oh

Plattformarbeit fair gestalten

Praxisansätze für gerechte Arbeitsbedingungen
in der Plattformökonomie

Anna-Elisabeth Hampel
Franziska Loschert
Maria Ebenhöh

© 2025 bei Minor - Projektkontor für Bildung und Forschung. Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Herausgebers unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Gestaltung und Layoutarbeiten: Gaston Isoz

Diese Publikation entstand im Rahmen von »Chancengerechte Plattformarbeit«, einem Projekt von Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung



www.minor-kontor.de

Das Projekt »Chancengerechte Plattformarbeit« wird von der Stiftung Mercator gefördert.

STIFTUNG
MERCATOR

Vorwort	7
1. Einleitung	9
1.1 Das Projekt »Chancengerechte Plattformarbeit«	9
1.2 Forschungsmethoden und Dialogverfahren	9
1.3 Bisherige Publikationen	11
1.4 Aufbau dieser Publikation	13
2. Plattformarbeiter*innen zwischen Teilhabe und Prekarität	15
2.1 Was ist Plattformarbeit?	15
2.2 Wer geht aus welchen Gründen in die Plattformarbeit?	17
2.3 Welche Personengruppen sind von Plattformarbeit als Erwerbsmodell besonders abhängig?	19
2.4 Wie wirken Plattformarbeit und Arbeitsmarktteilhabe zusammen?	25
2.5 Wie wirken Plattformarbeit und gesellschaftliche Teilhabe zusammen?	28
2.6 Zwischenfazit	30
3. Plattformarbeit als regulatorisches Handlungsfeld	31
3.1 Regulatorische Handlungsfelder auf einen Blick	31
3.2 Handlungsebenen und Akteure	41
3.3 Schwerpunkt: Information, Vernetzung, kollektive Interessensvertretung	45
4. Plattformarbeit fair gestalten: Lösungsansätze im Fokus	53
4.1 Kommunikationskanäle – Austausch zwischen Plattformarbeiter*innen stärken	53
4.2 Plattformbeiräte – Mitbestimmung für Solo-Selbstständige ermöglichen	63
4.3 Beratungsangebote – Plattformarbeiter*innen besser erreichen und unterstützen	72
5. Zusammenfassung und Ausblick	83
Tabellen und Abbildungen	86
Literatur	87

Abkürzungen

AGB Allgemeine Geschäftsbedingungen

BMAS Bundesministerium für Arbeit und Soziales

BMI Bundesministerium des Inneren und für Heimat

DGB Deutscher Gewerkschaftsbund

EU Europäische Union

ILO International Labour Organization

KI Künstliche Intelligenz

OECD Organization for Economic Cooperation and Development

Vorwort

Algorithmen und Arbeitsrechte, Innovation und Lock-In-Effekte, Flexibilisierung und Vereinzelung – Plattformarbeit rührt an diverse Themen und bewegt sich im Spannungsfeld vieler Diskurse, die für die Transformation unserer Arbeitswelt und Gesellschaft stehen. Deswegen erfreut sich Plattformarbeit in den letzten Jahren immer größerer wissenschaftlicher Aufmerksamkeit. Gleichzeitig wird sie auch auf verschiedenen Ebenen politisch verhandelt: in langen EU-Richtlinien-Verhandlungen ebenso wie bei wilden Streiks in Großstädten. Trotzdem sind viele Bereiche dieser Arbeit und viele Menschen, die sie ausüben, für einen Großteil der Gesellschaft unsichtbar und unbekannt.

Aus der Vielzahl von Themen und Fragen, die sich in Verbindung mit Plattformarbeit stellen, hat uns in den letzten Jahren des Projekts »Chancengerechte Plattformarbeit« vor allem interessiert, wie diese Arbeitsform mit Teilhabe- und Ausschlussprozessen auf dem Arbeitsmarkt, aber auch gesamtgesellschaftlich zusammenhängt: Wie und für wen kann Plattformarbeit neue Zugänge zum Arbeitsmarkt schaffen? Welche Chancen bietet diese Form der Teilhabe – und welche Probleme birgt sie? Was braucht es, um die Potenziale digitaler Innovation mit gerechten Arbeitsbedingungen und den sozialen Funktionen von Arbeit zu vereinbaren? Wie wird der digitale Transformationsprozess in der Arbeitswelt, für den Plattformarbeit beispielhaft steht, auch die Rolle der Arbeit für uns in der Gesellschaft verändern?

In dieser Publikation stellen wir unsere zentralen Forschungsergebnisse zu Zusammenhängen zwischen Plattformarbeit und Teilhabe dar, geben einen Überblick über die regulatorischen Handlungsfelder und politischen Initiativen im Bereich Plattformarbeit und zeigen konkrete Ansätze zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit auf, die wir gemeinsam mit Plattformarbeiter*innen, Plattformbetreibern und Vertreter*innen aus Politik, Gewerkschaften, Verbänden, Forschung und Zivilgesellschaft erarbeitet haben. Diese Ansätze nehmen sich vor allem der Herausforderung an, Plattformarbeiter*innen besser untereinander zu vernetzen, über ihre Rechte zu informieren und ihre Möglichkeiten zur kollektiven Interessensvertretung zu stärken. Denn eine Verbesserung in diesen Bereichen ist nicht nur grundlegend für die Verhandlung gerechterer Arbeitsbedingungen, sondern auch Voraussetzung dafür, dass Plattformarbeit gesellschaftliche Teilhabe fördern kann.

Wir bedanken uns bei allen Menschen, die mit uns ihre Arbeitserfahrungen auf Plattformen und ihre Ideen für eine faire Zukunft der Plattformarbeit geteilt haben. Unser Dank gilt auch allen Kolleg*innen und Partnern, die gemeinsam mit uns an diesem Thema weitergedacht und -gearbeitet haben. Möglich war dieses Projekt nur durch die Förderung und unterstützende Begleitung der Stiftung Mercator, für die wir uns ebenfalls an dieser Stelle bedanken wollen.

Wir hoffen, dass diese Publikation Denk- und Handlungsanstöße für die vielfältigen politischen und gesellschaftlichen Gestaltungsprozesse geben wird, und freuen uns darauf, gemeinsam mit Ihnen an einer chancengerechten Plattformarbeit weiterzuarbeiten.

1 Einleitung

1.1 Das Projekt »Chancengerechte Plattformarbeit«

Das Projekt »Chancengerechte Plattformarbeit« (2022–2025) beschäftigt sich mit den Zusammenhängen zwischen Teilhabe und Plattformarbeit und der Frage, wie faire Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit gestaltet werden können. Besonderes Augenmerk gilt jenen Personen, die aufgrund von Marginalisierung auf dem herkömmlichen Arbeitsmarkt auf diese Arbeitsform angewiesen und deshalb in besonderem Maße von den zum Teil problematischen Bedingungen der Plattformarbeit betroffen sind.¹ Der Fokus liegt auf den Arbeits- und Lebensbedingungen von Plattformarbeiter*innen in Deutschland, wobei die grenzüberschreitende Dimension von Plattformarbeit berücksichtigt wird. Ein zentrales Anliegen des Projekts ist es, dem Facettenreichtum dieser Arbeitsform Rechnung zu tragen und unterschiedlichste Tätigkeitsbereiche und Erwerbskontexte in den Blick zu nehmen.

Durch den Einsatz partizipativer und innovativer Forschungsmethoden, wie Interviews, (Online-)Umfragen und Social-Media-Analysen, zielt das Projekt darauf ab, mehr Wissen über die Situation von Plattformarbeiter*innen in Deutschland als Grundlage für politische Entscheidungen zu schaffen und die Perspektiven der Plattformarbeiter*innen sichtbar zu machen. Zudem fördern wir den Austausch verschiedener Akteure und bringen diese in Fachgesprächen, Dialogverfahren und Erprobungsprozessen zusammen: Gemeinsam mit Plattformarbeiter*innen, Plattformbetreibern, Gewerkschaften, Verbänden und Vertreter*innen aus Politik, Wissenschaft und zuständigen Behörden erarbeiten wir fundierte Gestaltungsmöglichkeiten für faire und teilhabefördernde Plattformarbeit, insbesondere in den Bereichen soziale Sicherung und verbesserte Vernetzung, Information und kollektive Interessensvertretung von Plattformarbeiter*innen.

Plattformarbeit steht beispielhaft für viele Entwicklungen der digitalen Transformation, die die Arbeitswelt insgesamt stark prägen werden. Die im Projekt entwickelten Ansätze bieten somit auch über den Rahmen der Plattformökonomie hinaus Ausblicke zur Gestaltung einer Arbeit der Zukunft, in der Innovation, gerechte Arbeitsbedingungen und Teilhabeförderung zusammengebracht werden.

1.2 Forschungsmethoden und Dialogverfahren

Die im Zeitraum 2022–2024 erhobenen empirischen Ergebnisse basieren auf der Kombination verschiedener partizipativer Methoden. Kernelement der Untersuchung bildet eine **Online-Panelbefragung** von über 350 Plattformarbeiter*innen in Deutschland, die in drei Runden zwischen August 2022 und September 2023 durchgeführt wurde und an der sich vorwiegend ortsunabhängige Plattformarbeiter*innen beteiligten. Dabei wurden sowohl quantitative als auch qualitative Daten zu den Erfahrungen mit Plattformarbeit gesammelt und vertieft.² Ergänzend dazu wurden im August sowie im Dezember 2022 **Social-Media-Analysen** durchgeführt, um die Rolle von Chatforen für Plattformarbeiter*innen, die dort diskutierten Bedarfe und die Auswirkungen struktureller Faktoren auf die Kommunikation der Plattformarbeiter*innen zu untersuchen. Dafür wurden exemplarisch

1 Personen, die hochpreisige qualifizierte Dienstleistungen u. a. über Plattformen anbieten, wurden deshalb in die Analysen kaum einbezogen.

2 Ausführliche Beschreibungen des Panels und der Befragungsergebnisse finden sich bei Hampel & Krause 2023b; Hampel et al. 2023; Loschert et al 2023 und Hampel et al. 2024.



Ziel des Projekts

Arbeitsbedingungen, soziale Sicherung und Mitbestimmungsrechte von Plattformarbeiter*innen in Deutschland partizipativ verbessern und Dialog fördern



Schwerpunkte

Situation der Plattformarbeiter*innen in Deutschland, vor allem von denen, die auf der Plattformarbeit als Einkommensmodell besonders angewiesen sind

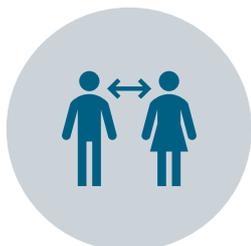
- Zusammenhang mit Teilhabe
- diverse Formen der Plattformarbeit



Methoden

Forschung: Interviews, Umfragen, Fokusgruppen, Social-Media-Analysen

Vernetzung und Qualitätsentwicklung: Fachgespräche, Dialogverfahren, Erprobungsprozesse



Beteiligte

Plattformarbeiter*innen, Plattformbetreiber, Gewerkschaften, Verbände und Vertreter*innen aus Politik, Wissenschaft und zuständigen Behörden

zwei Foren ausgewählt, um die Kommunikation und den Austausch unter Plattformarbeiter*innen unter unterschiedlichen Austauschbedingungen zu analysieren.³ Während der gesamten Projektlaufzeit fanden zudem **Fachgespräche** mit verschiedenen Stakeholdern statt, darunter Plattformarbeiter*innen, Plattformbetreiber sowie Vertreter*innen aus Politik, Wissenschaft und Gewerkschaften. **Interviews und Fokusgruppen mit Plattformarbeiter*innen** in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen und Betätigungsfeldern vertieften das Verständnis für ihre Herausforderungen und Bedürfnisse, insbesondere in Bezug auf Arbeitsbedingungen, soziale Absicherung und Interessensvertretung. Gespräche mit **Expert*innen** aus verschiedenen Bereichen komplementierten diese Perspektive, indem sie sie in einen breiteren Kontext einordneten und so einen systemischen Blick auf strukturelle Rahmenbedingungen und politische Handlungsansätze ermöglichten.⁴

Die empirischen Untersuchungen und Analysen haben deutlich gemacht, dass Plattformarbeiter*innen vor einer Reihe struktureller Herausforderungen stehen: Es mangelt an Möglichkeiten zum Austausch untereinander, an Informationen über ihre Rechte und an Gelegenheiten, sich kollektiv für ihre Interessen einzusetzen oder an Entscheidungsprozessen zu partizipieren. Diese Defizite beeinträchtigen nicht nur die gesellschaftliche Teilhabe, sondern erschweren auch die Regulierung und Verbesserung der Beschäftigungssituation von Plattformarbeiter*innen.

Aufbauend auf diesen Erkenntnissen wurde in der Praxisphase des Projekts im Jahr 2024 ein **Dialogverfahren** konzipiert, um konkrete Ansätze zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Beteiligung von Plattformarbeiter*innen zu ent-

Abb. 1

Das Projekt »Chancengerechte Plattformarbeit« im Überblick

- 3 Zum Vorgehen und den Ergebnissen der Social-Media-Analyse siehe Loschert et al. 2024: 23–27.
- 4 Eine ausführliche Darstellung aller empirischen Methoden findet sich bei Hampel et al. 2024: 5–18.

wickeln. Im Gegensatz zu der eher beobachtenden Vorgehensweise in der vorangehenden Erhebungsphase wurde hier der direkte Austausch zwischen Plattformarbeiter*innen und verschiedenen Akteuren gefördert, um gemeinsam an der Entwicklung von langfristigen Maßnahmen und nachhaltigen Vorschlägen zu arbeiten. Zu den beteiligten Akteuren gehörten neben Plattformarbeiter*innen auch Plattformbetreiber, Gewerkschaften, Verbände, zuständige Behörden und Sozialversicherungsträger, Beratungsstellen und Vertreter*innen aus Politik und Wissenschaft.

- » S. 53 Das Verfahren adressierte verschiedene Handlungsebenen und wurde entsprechend in drei Strängen organisiert: Erstens wurde über eine gesetzliche Regulierungsinitiative, den EU-Richtlinien-Artikel 20 zur Bereitstellung unüberwachter Kommunikationskanäle diskutiert (siehe [Kapitel 4.1](#)). Zweitens wurde das Modell eines »Plattformbeirats« erprobt, um selbstständige Plattformarbeiter*innen stärker in Entscheidungsprozesse einzubinden (siehe [Kapitel 4.2](#)). Drittens wurden bestehende Informations- und Beratungsangebote für Plattformarbeiter*innen weiterentwickelt (siehe [Kapitel 4.3](#)). Die Themen wurden in verschiedenen Formaten wie Fachgesprächen, Fokusgruppen und Workshops mit den beteiligten Akteuren bearbeitet.

1.3 Bisherige Publikationen

- » S. 9 Zentrale Projektergebnisse wurden im Laufe des Projekts in diversen Publikationen vorgestellt. Die Analysen stützen sich jeweils sowohl auf empirische Ergebnisse aus den verschiedenen eigenen Erhebungen (siehe [Kapitel 1.2](#)) als auch auf Desk Research anhand von Fachliteratur und Forschungsberichten, Gesetzen und Regulierungsvorschlägen zu rechtlichen Rahmenbedingungen verschiedener Akteure. Die folgende Übersicht ermöglicht Ihnen, direkt auf unsere bisherigen Publikationen zuzugreifen:

Hampel, A.-E. / Krause, E. L.: *Plattformarbeit: Experimentierfeld für die Arbeit der Zukunft?*

Februar 2023



In der ersten Veröffentlichung geben wir einen Überblick über die Ausgangslage im Handlungsfeld Plattformarbeit und die Situation besonders vulnerabler Plattformarbeiter*innen. Ziel ist es, die spezifischen Merkmale der Plattformarbeit zu skizzieren, ihre Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebensrealitäten von Plattformarbeiter*innen herauszuarbeiten sowie den Bedeutungszuwachs des Phänomens Plattformarbeit im Kontext des fortschreitenden Strukturwandels von Erwerbsarbeit zu verstehen ([Hampel & Krause 2023a](#)).

Hampel, A.-E. / Krause, E. L.: *Plattformarbeit: Neue Arbeit, alte Regeln?*

März 2023



In der zweiten Publikation konzentrieren wir uns auf zentrale regulatorische Handlungsfelder, ihre spezifischen Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze. Insgesamt identifizieren wir zehn zentrale Handlungsfelder, die von der Statusklärung über algorithmisches Arbeitsmanagement bis hin zu kollektiven Verhandlungsrechten reichen. In der Analyse nehmen wir die wesentlichen legislativen Initiativen in Deutschland und der EU sowie »weiche« Regulierungsansätze der beteiligten Sozialpartner in den Blick ([Hampel & Krause 2023b](#)).

Zwei der zehn identifizierten Handlungsfelder beleuchten wir gesondert in Vertiefungsstudien:

Hampel, A.-E. / Loschert, F. / Ebenhö, M.: *Soziale Sicherung in der Plattformarbeit*

Dezember 2023

In der ersten Vertiefungsstudie gehen wir der Frage nach, wie Plattformarbeiter*innen angemessen sozial abgesichert werden können. Wir geben einen Überblick über diejenigen Merkmale von Plattformarbeit, die Probleme bei der sozialen Sicherung bedingen und zeigen anhand eigener empirischer Daten, wer im Bereich Plattformarbeit von den Lücken in der sozialen Sicherung besonders betroffen ist. Zudem stellen wir verschiedene Lösungsansätze auf deutscher und internationaler Ebene vor ([Hampel et al 2024](#)).



Loschert, F. / Hampel, A. E. / Ebenhö, M.: *Neue Formen, Akteure und Koalitionen der Interessensvertretung in der Plattformarbeit*

März 2024

Die zweite Vertiefungsstudie widmet sich dem Thema Interessensvertretung. Auch hier zeigen wir zunächst auf, welche Hürden die Kollektivierung in der Plattformarbeit erschweren und analysieren anhand von Umfrageergebnissen bestehende Formen von Austausch und Vernetzung zwischen Plattformarbeiter*innen sowie existierende Unterstützungsbedarfe und -angebote. Darüber hinaus werden verschiedene »weiche« Ansätze zur Verbesserung der Interessensvertretung in der Plattformarbeit in Deutschland besprochen, die derzeit erforscht, entwickelt und diskutiert werden ([Loschert et al. 2024](#)).



Hampel, A.-E. / Loschert, F. / Ebenhö, M.: *Teilhabe durch Plattformarbeit?*

Mai 2024

In unserer fünften Veröffentlichung gehen wir der Frage nach, inwiefern plattformvermittelte Tätigkeiten auch soziale und integrative Funktionen von Arbeit erfüllen können und welche Zusammenhänge zwischen Plattformarbeit und arbeitsmarktbezogenen sowie gesellschaftlichen Teilhabechancen bestehen. Dazu nehmen wir vor allem die generellen Lebensumstände und Erwerbsbiografien von Plattformarbeiter*innen in den Blick ([Hampel et al. 2024](#)).



Ebenhö, M. / Hampel, A. E. / Loschert, F.: *Kommunikationskanäle für Plattformarbeiter*innen*

Juli 2024

Zuletzt erschien das Discussion Paper zur Umsetzung von Artikel 20 der EU-Richtlinie zu Plattformarbeit, der die verpflichtende Einrichtung von sicheren Kommunikationskanälen für Plattformarbeiter*innen vorsieht und so einen zentralen legislativen Baustein zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformarbeiter*innen schafft. Welche Herausforderungen und offenen Fragen die Umsetzung dieses Artikel 20 in nationales Recht aufwirft, haben wir in einem Fachgespräch mit Plattformarbeiter*innen, Plattformbetreibern, sowie Vertreter*innen aus dem BMAS, Gewerkschaften, Beratungsstellen und der Wissenschaft diskutiert und verschriftlicht ([Ebenhö et al. 2024](#)).



1.4 Aufbau dieser Publikation

In dieser Publikation stellen wir noch einmal die wichtigsten Projekterkenntnisse sowie bisher unveröffentlichte Ergebnisse unseres Dialogverfahrens vor. Die Publikation dient somit auch als Übersicht zu den Themen Plattformarbeit und Teilhabe sowie zu den verschiedenen regulatorischen Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten in Deutschland. Wir laden Sie ein, sich zudem auch in unseren bisherigen Publikationen vertieft über einzelne Themen zu informieren (siehe Übersicht in Kapitel 1.3).

» S. 11

Im folgenden Kapitel 2 stehen die Zusammenhänge zwischen Plattformarbeit und Arbeitsmarktteilhabe sowie gesellschaftlicher Teilhabe im Mittelpunkt. Dafür geben wir zunächst einen Überblick über die Merkmale von Plattformarbeit. Anschließend gehen wir der Frage nach, wer aus welchen Gründen in die Plattformarbeit einsteigt. Aus der sehr heterogenen Gruppe der Plattformarbeiter*innen haben wir uns im Rahmen des Projekts vor allem mit denjenigen beschäftigt, die aufgrund mangelnder Alternativen auf dem herkömmlichen Arbeitsmarkt vom Erwerbsmodell Plattformarbeit besonders abhängig sind. Zudem erläutern wir, warum dies insbesondere auf Migrant*innen, Menschen mit chronischen Erkrankungen und Menschen mit hohen Sorgeverpflichtungen (darunter vor allem Frauen) zutrifft. Ausgehend von unseren Forschungsergebnissen gehen wir der Frage nach, inwiefern Plattformarbeit das Versprechen einhält, zur Teilhabe marginalisierter Gruppen am Arbeitsmarkt und an der Gesellschaft beizutragen.

In Kapitel 3 geben wir einen Überblick über die regulatorischen Herausforderungen, die Plattformarbeit mit sich bringt und zeigen verschiedene Handlungsansätze auf. Dazu haben wir die vielfältigen Regulationsbedarfe in sieben Handlungsfelder unterteilt, deren Problemlage und bestehende Handlungsansätze sowie übergreifende Hürden bei der Regulierung wir zusammenfassen. Darüber hinaus stellen wir die unterschiedlichen einander ergänzenden Handlungsebenen und Akteure vor, die sich mit den regulatorischen Herausforderungen befassen. In einem Schwerpunktteil des dritten Kapitels gehen wir näher auf die Probleme bei der Vernetzung, Information und Beratung sowie kollektiven Interessensvertretung ein, da Verbesserungen in diesen Bereichen auch für andere Problemkontexte wie faire Bezahlung und soziale Sicherung grundlegend sind.

Während wir in den Kapiteln 2 und 3 die wichtigsten Ergebnisse aus vorherigen Publikationen zusammenfassen, stellen wir in Kapitel 4 die neuen Ergebnisse unseres Dialogverfahrens vor. Für die drei wesentlichen Handlungsstränge des Dialogverfahrens – gesetzliche Vorgaben zur Einrichtung unüberwachter Kommunikationskanäle, Erprobung eines Plattformbeirats für selbstständige Plattformarbeiter*innen und Verbesserung der Informations- und Beratungsangebote – stellen wir jeweils kurz die Ausgangslage und unsere Vorgehensweise vor und präsentieren die zentralen Ergebnisse und Handlungsempfehlungen.

2. Plattformarbeiter*innen zwischen Teilhabe und Prekarität

In der Plattformökonomie werden Möglichkeiten digitaler Arbeitsorganisation extensiv genutzt. Hierin wird einerseits großes Innovationspotenzial gesehen, um Angebot und Nachfrage von Dienstleistungen effektiv zusammenzubringen und neue Zugänge zum Arbeitsmarkt zu schaffen. Andererseits ergeben sich daraus auch spezifische Probleme hinsichtlich der Arbeitsrechte und der sozialen Funktionen von Arbeit. Dieses Kapitel gibt zunächst einen Überblick, welche Merkmale Plattformarbeit ausmachen und wer aus welchen Gründen über Plattformen erwerbstätig ist. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf Personen, die aufgrund von Marginalisierung auf dem herkömmlichen Arbeitsmarkt besonders abhängig von dieser Erwerbsform sind. Abschließend analysieren wir die Zusammenhänge zwischen Plattformarbeit und Arbeitsmarktteilhabe sowie gesellschaftlicher Teilhabe.

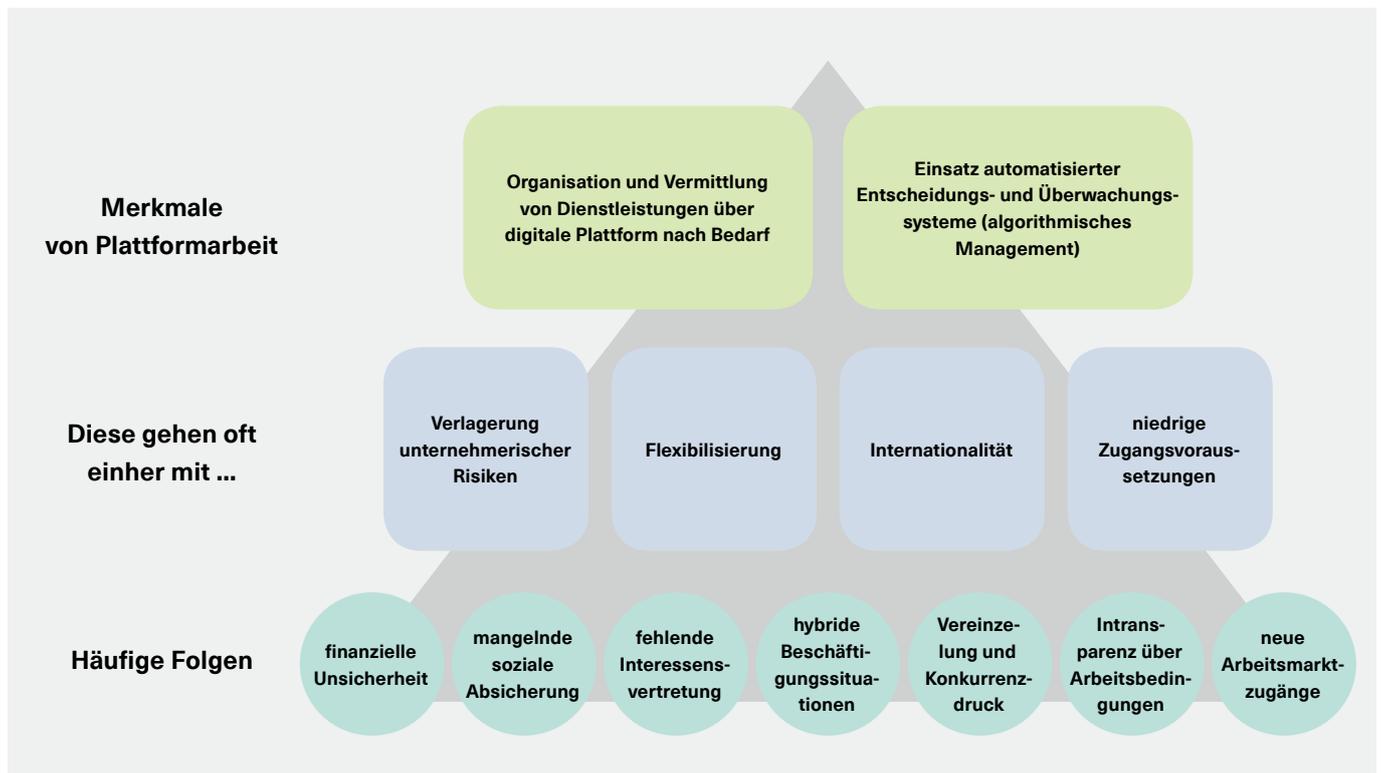
2.1 Was ist Plattformarbeit?

Das Phänomen Plattformarbeit ist längst Teil unseres Alltags geworden: Per App oder Internet buchbare Essensliefer- und Fahrdienste oder auf Internetplattformen auffindbare Einzelpersonen, die Reinigungs- oder handwerkliche Dienstleistungen anbieten, gehören zu den bekannteren und sichtbareren Leistungen, die über Plattformen vermittelt werden. Dennoch wird der Begriff Plattformarbeit bislang v. a. in der Fachwelt diskutiert.

Ausgeführt werden Plattformarbeiten von sogenannten Plattformarbeiter*innen: Menschen, die über Plattformen vermittelte, bezahlte und zumeist auch gesteuerte Arbeit leisten, oft in Form einzelner Aufträge. Neben den oben genannten bekannteren Formen umfasst Plattformarbeit aber auch Tätigkeiten, die für die Öffentlichkeit weit weniger sichtbar sind, weil sie ortsunabhängig, d. h. zumeist digital über private PCs oder Smartphones verrichtet werden. Hierzu zählen etwa die Produktion digitaler Inhalte wie Werbetexte oder Produktbeschreibungen, komplexe Design-, Übersetzungs- und Textaufträge, ebenso wie kleinteiligere, digitale Aufgaben wie das Kategorisieren von Bildern, das Korrigieren maschinell erstellter Inhalte oder das Ausfüllen von Umfragen – auch »Clickwork« genannt. Unter dem Oberbegriff Plattformarbeit können somit diverse Arbeitsinhalte und die dafür erforderlichen Qualifikationen sowie unterschiedliche Vertragsverhältnisse zusammengefasst werden.

Entscheidend für die Anwendung des Begriffs Plattformarbeit ist, dass diese über eine digitale Arbeitsplattform organisiert wird, wobei diese Plattformen in der Regel als Vermittler zwischen den Einzelpersonen als Dienstleister*innen und den Empfänger*innen der Dienstleistungen, zum Teil aber auch in größeren Dienstleistungsketten, fungieren (Hampel & Krause 2023a: 5–7, 12–14). Mit der EU-Richtlinie zu Plattformarbeit (siehe Kapitel 3.2.1) wurde eine Legaldefinition von Plattformarbeit vorgelegt, die auch zu einer Harmonisierung des rechtlichen Anwendungsbereichs in den Mitgliedstaaten führen soll.⁵ Angesichts des zunehmenden Einsatzes elektronischer Mittel und automatisierter Systeme zur Arbeitsorganisation und Dienstleistungserbringung in allen Branchen, wird die Anwendung des Begriffs der Plattformarbeit auf konkrete Beispiele der Arbeitsorganisation bzw. Geschäftsmodelle

5 Demnach gelten als digitale Arbeitsplattform Dienstleister, welche ihre Dienstleistungen zumindest teilweise mit elektronischen Mitteln zur Verfügung stellen und dies auf Verlangen des Empfängers tun. Die Organisation bezahlter Dienstleistungen von Einzelpersonen – sowohl ortsunabhängiger, als auch ortsabhängiger – soll wesentlicher Bestandteil der von den Plattformen angebotenen Dienstleistungen sein und dabei mit dem Einsatz automatisierter Beobachtungs- und Entscheidungssysteme einhergehen (Art. 2 Abs. 1 lit. a).



delle jedoch weiterhin Gegenstand von Auslegungsdiskussionen bleiben. Rechtliche Definitionen müssen offen für technologische Entwicklungen und verschiedene Geschäftsmodelle sein, um nicht schnell überholt zu werden. Zudem stellt sich die Frage, ob angesichts der sich überschneidenden Regulierungsanforderungen in hoch digitalisierten Arbeitskontexten eine deutliche definitorische Abgrenzung zwischen Plattformarbeit und anderen Arbeitsorganisationsformen unbedingt sinnvoll bzw. notwendig ist.

Die zunehmende wissenschaftliche und politische Aufmerksamkeit für die Plattformökonomie ist auch auf ihr Wachstum in den letzten Jahren zurückzuführen (Europäische Kommission 2021b: 5f.; Friedrich et al. 2024). Plattformarbeit gilt derzeit als besonders innovative und zukunftsweisende Form der Arbeitsorganisation, weil sie an zentralen Strukturveränderungen in der Arbeitswelt ausgerichtet ist, nämlich an Prozessen der Digitalisierung, Flexibilisierung und Internationalisierung. Neben den erhofften Effizienzgewinnen soll Plattformarbeit als Erwerbsmodell auch neue Annehmlichkeiten für die Arbeitskräfte mit sich bringen. Besonders präsent sind dabei Versprechungen von mehr Autonomie und Flexibilität, z. B. durch frei wählbare Arbeitszeiten und -orte sowie niedrigschwellige Zugangsvoraussetzungen. Gleichzeitig sind bei dieser Form der Arbeitsorganisation häufig prekäre Arbeitsbedingungen und regulative Herausforderungen zur Aufrechterhaltung bestehender Schutzstandards in der Arbeitswelt zu beobachten (siehe Kapitel 3).

Denn die Vermittlung von Arbeitskraft nach Bedarf und per Kleinstauftrag (»work on demand«), wie sie im Geschäftsmodell der meisten Plattformen verankert ist, beinhaltet z. B. eine Risikoabwälzung auf Plattformarbeiter*innen, die auf der Plattform zumeist als solo-selbstständige Dienstleister*innen agieren (Srnicek 2018; Altenried 2021). Damit sind ihre Möglichkeiten zur Kollektivierung und Interessensvertretung sowie ihre arbeitsrechtlichen Schutzansprüche statusbedingt stark beschränkt (Cini 2023; della Porta et al. 2022; Hertwig & Witzak 2022; Hoose & Haipeiter 2021). Zudem arbeiten Plattformarbeiter*innen meist isoliert voneinander und ohne Kontaktmöglichkeiten, weil sowohl im physischen als auch im digitalen Raum Begegnungsorte fehlen (Glavin et al. 2021; Hastie 2020; Johnston & Land-Kazlaus-

Abb. 2
Merkmale von Plattformarbeit

» S. 31

kas 2019: 3). Neben der starken Vereinzelung wird der Arbeitsalltag von Plattformarbeiter*innen maßgeblich durch das algorithmische Arbeitsmanagement geprägt, das ebenfalls neue Fragen für die arbeitsrechtliche Regulierung aufwirft (siehe Kapitel 3.1). Der Einsatz solcher algorithmischen Systeme ermöglicht den Zugriff auf und den flexiblen Einsatz von einer großen, heterogenen Gruppe von Arbeiter*innen. Durch die weitgehende Automatisierung von Organisation und Kontrolle der Arbeit können die Kosten für menschliche Aufsicht und Steuerung, wie sie in herkömmlichen Betrieben durch Beschäftigtenhierarchien gegeben ist, selbst bei einer großen Anzahl von Plattformarbeiter*innen gesenkt werden.

» S.31

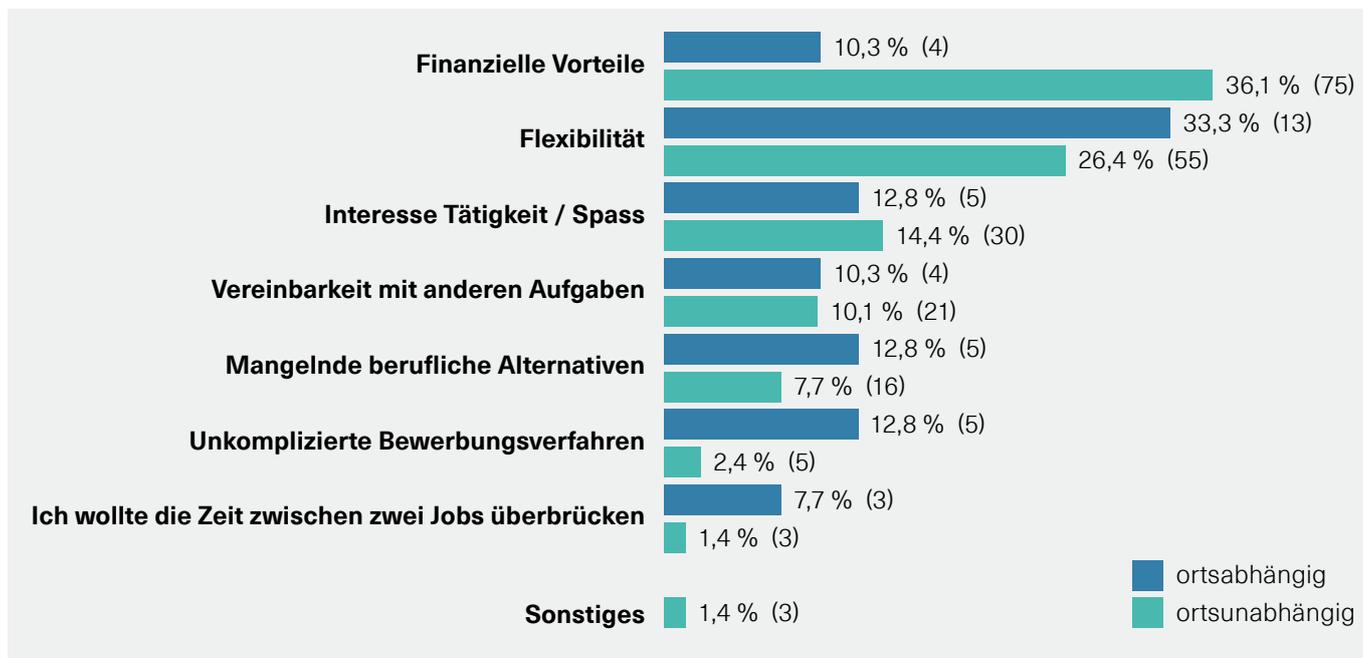
Der umfangreiche Einsatz digitaler Mittel führt zudem dazu, dass die Plattformökonomie in hohem Maße international ausgerichtet ist und sowohl in ihren Geschäftsmodellen als auch in den Dienstleistungsbereichen agil ist: Plattformunternehmen sind in der Lage, schnell und flexibel auf (z. B. durch Regulierung) veränderte Bedingungen zu reagieren, etwa indem sie ihre Angebote anpassen, neue Dienstleistungen oder Vermittlungsformen einführen oder bestehende Geschäftsprozesse und Vertragsmodelle umstellen. All diese Merkmale der Plattformarbeit stehen für die Transformation der Arbeitswelt insgesamt. Der Umgang mit Plattformarbeit wird daher auch eine Blaupause dafür sein, wie sowohl regulativ als auch gesellschaftlich mit diesem Wandel umgegangen wird.

2.2 Wer geht aus welchen Gründen in die Plattformarbeit?

Die Heterogenität, die Plattformarbeit sowohl hinsichtlich der verschiedenen Betätigungsfelder als auch der möglichen Erwerbskonstellationen ermöglicht, spiegelt sich auch in der Vielfalt der Menschen wider, die sie ausüben. Digitale Arbeitsplattformen bieten einigen einen Nebenerwerb neben ihrer (abhängigen) Hauptbeschäftigung, ihrem Studium oder ihrer Rente, einigen ein Tool zur Auftragsakquise und ein Standbein für hochqualifizierte Selbstständigkeit, wieder andere sind ganz oder überwiegend von der über sie vermittelten Arbeit als Einkommensquelle abhängig. Letzteres trifft vor allem auf Personen zu, die auf dem herkömmlichen Arbeitsmarkt marginalisiert sind (Hampel et al. 2024: 18–22). Derart unterschiedliche Ausgangslagen führen dazu, dass auch die Erwartungen an diese Form der Arbeit und die Identifikation mit ihr variieren.

Mehreren internationalen und deutschen Studien zufolge sind die Möglichkeit eines Zuverdienstes sowie die zeitliche und räumliche Flexibilität die wesentlichen Beweggründe, warum Menschen einer Plattformarbeit nachgehen (Baethge et al. 2019: 20; Berg et al. 2018: XVI; Pesole 2018: 44; Serfling 2019: 38). In unserer Umfrage haben wir mehrheitlich ortsunabhängige Plattformarbeiter*innen erreicht, für die ihre Tätigkeit zu einem großen Teil einen Nebenverdienst darstellt.⁶ Auch in dieser Befragung wurden als Haupteinstiegsgründe finanzielle Vorteile (30 %) und Flexibilität (28,5 %) benannt. Daneben stehen auch der »Spaß an der Tätigkeit« (14,8 %) und die »Vereinbarkeit mit anderen Aufgaben« (9,7 %) für einige Befragte im Vordergrund. Was »finanzielle Vorteile« und »Flexibilität« für Plattformarbeiter*innen konkret bedeuten, hängt jedoch von ihrer Beschäftigungs- und Lebenssituation ab. Für etwa 73 % derjenigen, die vor allem aus finanziellen Gründen Plattformarbeit betreiben, stellt diese Arbeit eine Nebenerwerbstätigkeit dar. Sie bietet eine schnelle und unkomplizierte Möglichkeit, ein zusätzliches Einkommen zu erzielen, wobei dieses »Zusatz Einkommen« unterschiedlich bedeutsam in der Erwerbskonstellation ist. Während es für einige ein »nice to have« ist, nutzen viele das zusätzliche Einkommen zur Finanzierung alltäglicher Bedarfe oder leisten sich damit

6 Eine ausführliche Darstellung der Befragungsergebnisse und des Panels bietet Hampel et al. 2024.



Anschaffungen, für die sie sonst nicht aufkommen könnten. Demgegenüber sind rund 19 % der Befragten, die vor allem aus finanziellen Gründen in der Plattformarbeit tätig sind, stärker auf das Einkommen aus der Plattformarbeit angewiesen, da ihr Haupteinkommen nicht ausreicht, um den Lebensunterhalt zu sichern – für sie sind die »finanziellen Vorteile« existenzieller Natur (siehe Hampel et al. 2024: 21f.). Hinsichtlich des Themas Flexibilität, das bei der Plattformarbeit häufig in den Vordergrund gestellt wird, ist zwischen zeitlicher, räumlicher und inhaltlicher Flexibilität bzw. Autonomie und den dahinterstehenden Notwendigkeiten zu unterscheiden. Unter den von uns befragten Personen suchen bspw. 34 % derjenigen, die Flexibilität als Hauptmotiv nennen, zeitliche Unabhängigkeit, während etwa 61 % eher von der räumlichen Flexibilität angezogen werden. Dazu gehört insbesondere die Möglichkeit, von zu Hause aus oder (auch) aus dem Ausland zu arbeiten. Diese Flexibilität wird oft mit einem Gefühl von Freiheit und Autonomie verbunden, insbesondere in einem kontrollierbaren Arbeitsumfeld ohne direkte Vorgesetzte (siehe Hampel et al. 2024: 22). Ein Plattformarbeiter beschreibt:

»Ich kann Jobs annehmen, die ich interessant finde, kann aber auch die Jobs ablehnen, auf die ich keine Lust habe. Es interessiert niemanden, wer die Arbeit erledigt. Das gibt mir das Gefühl, zu nichts verpflichtet zu sein.« Plattformarbeiter in diversen ortsunabhängigen Tätigkeiten, Plattformarbeit als geringer Zuverdienst neben abhängiger Hauptbeschäftigung, dritte Befragungsrunde 2023

Anders als in diesem Beispiel kann ein erhöhter Flexibilitätsbedarf aber auch Hinweis dafür sein, dass Erwerbsarbeit mit anderen zeitintensiven Verpflichtungen, z. B. Care-Arbeit, vereinbart werden muss. In diesen Fällen ist auch die Kombination von zeitlicher und räumlicher Flexibilität relevant, u. a. die Möglichkeit, abends von zu Hause aus arbeiten zu können.

»Ich bin alleinerziehende Mutter zweier Kinder, 9 und 12 Jahre. Diese sind durch ihre Schulzeiten noch sehr auf meine Betreuung angewiesen, auch ließe sich ein Job, bei dem ich das Haus verlassen müsste, nicht so gut mit den Bedürfnissen meiner Kinder vereinbaren.« Plattformarbeiter*in diversen ortsunabhängigen Tätigkeiten, Plattformarbeit als wesentliche Verdienstquelle zusätzlich zu anderen selbstständigen oder freiberuflichen Tätigkeiten, dritte Befragungsrunde 2023

Abb. 3

Haupteinstiegsgründe nach Art der Plattformarbeit

Zustimmungsanteile zu der Frage »Warum sind sie in die Plattformarbeit eingestiegen?« gruppiert nach ortsabhängigen (n=39) und ortsunabhängigen Plattformarbeiter*innen (n=208). Angaben in Prozent, absolute Zahlen in Klammern. Von 356 Teilnehmenden haben 69,4 % zu beiden einbezogenen Fragen Angaben gemacht. Lesehilfe am Beispiel der oberen Zeile: 10,3 % der ortsabhängigen und 36,6 % der ortsunabhängigen Plattformarbeiter*innen haben finanzielle Vorteile als Einstiegsgrund genannt. Eigene Berechnungen und Darstellungen nach der ersten Runde der Panelbefragung 2022

Die Einstiegsgründe variieren erheblich je nach Art der Plattformarbeit. Bei ortsunabhängigen Tätigkeiten nennen rund 37 % der Befragten finanzielle Motive, bei ortsabhängigen Tätigkeiten sind es nur etwa 10 %. Diese Unterschiede lassen sich auf unterschiedliche Erwerbskonstellationen zurückführen: Ortsabhängige Plattformarbeit wird häufig als Hauptidearbeitsquelle genutzt. Dagegen wird ortsunabhängige Plattformarbeit meist als Ergänzung zu einem bestehenden Arbeitsverhältnis ausgeübt. Finanzielle Beweggründe spielen bei ortsabhängiger Arbeit aufgrund der im Verhältnis zum Arbeitsaufwand oft geringeren Vergütung eine geringere Rolle, während die versprochene Flexibilität als Hauptanreiz genannt wird. Auch die in der Plattformarbeit üblichen schnellen und unkomplizierten Bewerbungsverfahren und – auf der anderen Seite – mangelnde Alternativen auf dem herkömmlichen Arbeitsmarkt sind insbesondere für ortsabhängige Plattformarbeiter*innen ein bedeutender Faktor.

Für einige Personen ist der Einstieg in die Plattformarbeit allerdings weniger eine Frage der Wahl als vielmehr eine Notwendigkeit aufgrund fehlender beruflicher Alternativen; in unserer Umfrage entspricht dies den Angaben von rund 13 % der ortsabhängig und etwa 8 % der ortsunabhängig Arbeitenden. Tatsächlich dürfte der Anteil der Menschen, die am regulären Arbeitsmarkt keine passende Beschäftigung finden und deshalb in die Plattformarbeit einsteigen, sogar noch höher liegen. Denn auch Personen, die ihren Einstieg mit dem Bedürfnis nach Vereinbarkeit mit anderen Aufgaben und unkomplizierten Bewerbungsverfahren begründen, können von Ausschlussmechanismen betroffen sein, z. B. wenn auf dem entsprechenden regionalen Arbeitsmarkt keine familienfreundlichen Stellen angeboten werden oder Angst besteht, in einem kompetitiven Bewerbungsverfahren diskriminiert zu werden. Auch der Bedarf nach Flexibilität und Autonomie kann, wie das oben genannte Beispiel der alleinerziehenden Mutter zeigt, auf Unvereinbarkeiten zwischen den eigenen Lebensbedingungen und den Anforderungen des herkömmlichen Arbeitsmarktes hinweisen.

2.3 Welche Personengruppen sind von Plattformarbeit als Erwerbsmodell besonders abhängig?

Unsere Forschung und andere Studien zeigen auf, dass vor allem drei demografische Gruppen, nicht zuletzt aufgrund von Marginalisierung auf dem herkömmlichen Arbeitsmarkt, auf Plattformarbeit angewiesen sind: Migrant*innen, Menschen mit chronischen Erkrankungen und Personen mit Sorgeverpflichtungen, wobei es sich dabei überwiegend um Frauen handelt. Personen, auf die mehrere dieser Merkmale zutreffen, sind in besonderem Maße vom herkömmlichen Arbeitsmarkt ausgeschlossen und auf Plattformarbeit angewiesen.

2.3.1 Migrant*innen

Insbesondere Plattformen, die lokale Dienstleistungen vermitteln, sind stark auf die Arbeitskraft von Migrant*innen angewiesen (Altenried 2021; Fairwork 2022: 13; Schaupp 2021; van Doorn et al. 2020; van Doorn 2023): Angesichts der niedrigen Bezahlung und häufig prekären Arbeitsverhältnisse (siehe [Kapitel 3](#)) lassen sich häufig nur Menschen mit mangelnden beruflichen Alternativen auf diese Bedingungen ein, unter ihnen insbesondere Migrant*innen (Altenried 2021). Für viele Migrant*innen erschweren nicht anerkannte Qualifikationen, fehlende Sprachkenntnisse und bürokratische Hürden den Zugang zu qualifikationsadäquaten Be-

» S.31

schäftigungen auf dem regulären Arbeitsmarkt. Deswegen sind Migrant*innen in Deutschland überdurchschnittlich oft in prekären Arbeitsverhältnissen tätig, die keine formellen Qualifikationen erfordern (DGB 2024). Ortsabhängige Plattformarbeiten bieten sich unter dieser »prekären Auswahl« durch niedrigschwellige Bewerbungsverfahren an, bei denen in der Regel weder formale Qualifikationsnachweise noch gute Deutschsprachkenntnisse erforderlich sind und Diskriminierungsfaktoren – zumindest auf den ersten Blick – kaum eine Rolle spielen. Dass Migrant*innen mangels (besserer) Alternativen auf die Plattfortmätigkeit stark angewiesen sind, trägt aber auch zu ihrer Schutzlosigkeit bei. Diese wird dadurch verstärkt, dass viele Zugewanderte die ihnen in Deutschland zustehenden Arbeitsrechte nicht kennen und/oder nicht die notwendigen Ressourcen haben, diese durchzusetzen:

*»Oft kennen Migrant*innen mangels Ressourcen ihre Rechte (bzgl. Scheinselbstständigkeit, Lohn, Krankheitstagen, Sozialversicherung, Rente) nicht ausreichend und das fällt ihnen zum Nachteil. Durch diese unverschuldete Unwissenheit begeben sie sich dann in eine Abhängigkeit von schwammigen und schwachen Arbeitsverträgen.«* Johanna Wenckebach, zum Zeitpunkt des Interviews wissenschaftliche Direktorin am Hugo-Sinzheimer-Institut für Arbeits- und Sozialforschung der Hans-Böckler-Stiftung, Interview 2022

Neben der Unkenntnis über die eigenen Rechte, die durch Sprachbarrieren noch verstärkt wird, führt die hohe Abhängigkeit von der Plattformarbeit dazu, dass sich viele Migrant*innen nicht trauen, ihre Rechte einzufordern, aus Angst, einen der wenigen ihnen offenstehenden Arbeitsplätze und damit ihre Einkommensgrundlage zu verlieren. Im Vergleich zu anderen Gruppen wird diese Abhängigkeit noch dadurch verstärkt, dass bei vielen Migrant*innen auch der Aufenthaltsstatus von der Beschäftigung abhängt. Nicht selten wird Plattformarbeit daher als ein Zwischenschritt oder Sprungbrett auf dem Weg zu einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung gesehen, letztlich bleiben viele aber oft länger als ursprünglich geplant.

»Offline Gig Economy ist hier in Deutschland größtenteils migrantisch. Niemand kommt hierher, um für Plattformen zu arbeiten, aber diese Option ist Menschen als Einstieg ins Arbeitsleben bekannt. Insofern gehören Plattformen zu einer Migrationsinfrastruktur. Es ist allerdings nicht das langfristige Ziel der Menschen, in der Plattformarbeit zu bleiben.« Moritz Altenried, zum Zeitpunkt des Interviews wissenschaftlicher Mitarbeiter der Humboldt-Universität zu Berlin, Interview 2022

Dies liegt auch daran, dass Plattformarbeit in der Regel wenig dazu beiträgt, migrationsspezifische Hürden bei der Teilhabe an Gesellschaft und Arbeitsmarkt abzubauen: Arbeitserfahrungen auf Plattformen werden auf dem regulären Arbeitsmarkt meist nicht als solche anerkannt und (formale) Weiterbildungen oder Qualifizierungen werden in der Plattformarbeit in der Regel nicht angeboten. Die Vereinzelung der Plattformarbeiter*innen erschwert es zudem, lokale Sprachkenntnisse zu erwerben oder zu verbessern, soziale Netzwerke aufzubauen oder an ehrenamtliche oder politische Strukturen anzuknüpfen (Hampel et al. 2024: 28; siehe auch [Kapitel 2.4](#) und [2.5](#)).

» S.25 » S.28



Abb. 4

Fahrrad von Anand K. (Foto privat)

Plattformarbeiter*innen im Portrait – Anand K.*

Tätig als Lieferdienstfahrer

Interview im September 2024

How did you get into platform work and why do you work via digital platforms?

After moving to Berlin for family reasons, I discovered that there were not many jobs in my field as a shipping navigator. I then studied German for a while but that wasn't enough to get me a job in my desired field. So, to get out of the house and get paid for staying fit, I decided to deliver food on a bike as part time rider. And the digital platform was my first choice because of the ease of the hiring process and the flexibility to select my working hours. But in the end I realized that, after 3 years, I am still here in this job.

To what extent does platform work enable or hinder your participation in the labour market, but also in social life?

Platform work limits a person's ability to re-enter the labour market to great extent by "isolating" the riders or employees. We have zero social life and most of the riders complained that they have become bikes themselves. Although I was told about flexible working hours, this isn't true and the working hours are very poorly designed to make riders work 11–12 hours a day to get just 8 hours of working time in a day and we have to work throughout the week because the system is designed to give more of a small 2–3 hour shift. This means that there is very little time left for yourself and hardly any time to socialize. I am paid just a little over 1000 € for 100 hours of work in a month and have a family to look after the rest of the time. How do you think I can invest in learning new skills with so little money? If I don't do this job, the only option left is to become unemployed and take Bürgergeld, otherwise Agentur won't even care about re-skilling me. I have already tried to go to Agentur für Arbeit to ask for help.

Which working conditions in platform work do you appreciate, and which ones present particular challenges for you?

Flexible working conditions, i. e. I can choose where I start working within the Berlin region, and my working hours were the only conditions for which I joined. And both are now a challenge to me. As I am being pushed to do unpaid long distance rides just to start my work or at the end after finishing the work. And my working hours are chosen by an algorithm or some office staff who blocks us from booking shifts of our choice but systematically pushes us to choose the shifts they want. Which is obviously evening time between 4 and 8 pm or weekends or Sundays. This pushes us into isolated life and disconnects us from our loved ones, family and friends.

What do you hope for in terms of fair platform work in the future?

When we travel by plane or train or car, we never doubt the competence of pilots, engineers and drivers because there is a system in place to maintain quality and safety standards that everyone trusts. But there are no standards and no agency to check the algorithms of these platform companies. I hope that there will be people watching over the logic and morals behind these algorithms ruling our daily lives.

*Name geändert

2.3.2 Menschen mit chronischen Erkrankungen

Menschen mit chronischen Erkrankungen stoßen auf dem regulären Arbeitsmarkt ebenfalls auf erhebliche Hürden bei der Jobsuche: Bewerbungsverfahren sind oft langwierig und diskriminierend, insbesondere wenn gesundheitliche Einschränkungen oder Lücken im Lebenslauf offengelegt werden müssen. Vor allem ortsunabhängige Plattformarbeit bietet hier Vorteile, wie eine Betroffene berichtet:

»Ich war lange Zeit gesundheitlich eingeschränkt und habe einen GdB (Grad der Behinderung) von 50%. Eine reguläre Beschäftigung konnte ich bisher nicht finden. Die Bewerbungsprozesse sind meist mühselig. Plattformarbeit ist insofern weniger demütigend, als dass es keinen interessiert, wie groß die Lücken im Lebenslauf sind oder wann du für das Unternehmen verfügbar bist. Ich arbeite, wenn ich kann – fertig.« Plattformarbeiterin in diversen ortsunabhängigen Tätigkeiten, Plattformarbeit als Hauptverdienst zusätzlich zu Einkommen aus abhängiger Beschäftigung, dritte Befragungsrunde 2023

Ein reguläres Arbeitsverhältnis kann für Menschen mit eingeschränkter oder je nach Gesundheitszustand wechselnder Belastbarkeit problematisch sein, da sie sich in den meisten Fällen an starre Arbeitszeiten und vorgegebene Arbeitsorte anpassen müssen. Insbesondere für Menschen mit psychischen Erkrankungen und /oder eingeschränkter Mobilität kann die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, eine zentrale Barriere abbauen:

»Der Weg für mich in die Plattformarbeit war eine psychische Krankheit, eine jahrzehntelange Angsterkrankung. Dann gab es ein paar familiäre Probleme und ich stand auf einmal ohne Einkommen da. Ich war vorher bei meinem Vater angestellt. Dann habe ich gegoogelt: Was kann ich machen, ohne das Haus zu verlassen? Mein Bewegungsradius zu der Zeit war auf die Tankstelle und den Tante-Emma-Laden gegenüber beschränkt, und dann kam Clickwork auf.« Plattformarbeiterin in diversen ortsunabhängigen Tätigkeiten, Plattformarbeit als Hauptverdienst, Fokusgruppe 2023

Obwohl Plattformarbeit Menschen mit chronischen Erkrankungen grundsätzlich eine Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglicht, birgt sie gleichzeitig spezifische Risiken, die die ohnehin erhöhte Vulnerabilität dieser Menschen verstärken können. Einerseits sind sie weniger gut durch soziale Absicherungsmechanismen geschützt, da Plattformarbeit in der Regel keinen oder nur einen geringen Beitrag zur sozialen Sicherung leistet (Hampel et al. 2023). Gerade für Menschen, die auf regelmäßige medizinische Versorgung oder langfristige Behandlungen angewiesen sind, stellt dies ein erhebliches Problem dar. Ohne die Sicherheit eines festen Einkommens kann es zu finanziellen Engpässen kommen, die die notwendige medizinische Versorgung und den Lebensunterhalt erschweren. Andererseits fehlt es an arbeitsrechtlichem Schutz, der in regulären Beschäftigungsverhältnissen meist gegeben ist. Es gibt keine verbindlichen Regelungen zu Urlaubsanspruch, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Arbeitszeiten, Pausen oder Überstunden, was insbesondere für Personen mit schwankender Leistungsfähigkeit eine erhebliche Belastung darstellen kann. Die Flexibilität, die Plattformarbeit verspricht, kann so schnell in einen Zwang umschlagen, jederzeit und unter hohem Druck zu arbeiten, um ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen. Da dieses Einkommen – je nach Verfügbarkeit und Auftragslage – stark schwankt, kann dies besonders belastend und gesundheitsgefährdend sein. Somit entstehen durch die strukturelle Unsicherheit und fehlende Absicherung in der Plattformarbeit neue Herausforderungen, die die ohnehin prekäre Lage von Menschen mit chronischen Erkrankungen weiter verschärfen können.

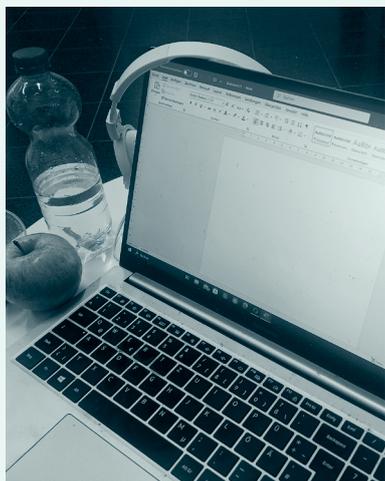


Abb. 5

Arbeitsplatz von Manuel P. (Foto privat)

Plattformarbeiter*innen im Portrait – Manuel P.*

Tätig als Texter auf einer Plattform für Content-Produktion

Interview im September 2024

Wie sind Sie zur Plattformarbeit gekommen und warum arbeiten Sie über digitale Plattformen?

Ich konnte aus gesundheitlichen Gründen keinen Job außerhalb des Homeoffice machen und habe nach Jobs recherchiert, die ich von zuhause und bestenfalls mit selbstgewählten Arbeitszeiten durchführen kann. Dabei wurde mir das Texten auf content.de vorgeschlagen und ich habe damit angefangen. Weil ich bemerkt habe, dass es mir unglaublich viel Freude bereitet und ich dabei alle meine Stärken nutzen und auf meine Interessen eingehen kann, bin ich dabeigebieben.

Inwiefern ermöglicht oder behindert Plattformarbeit Ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt, aber auch am gesellschaftlichen Leben?

Plattformarbeit ist für mich die zugänglichste Art zu arbeiten. Als chronisch erkrankter Mensch kann ich nicht uneingeschränkt außerhalb des Homeoffice arbeiten und kann keine festen Arbeitszeiten einhalten; es tut mir auch gut, dass ich meine Aufträge selbst annehme und keinen Auftrag annehmen muss, wenn ich einen Krankheitsschub habe. Die Selbstbestimmung durch die Plattformarbeit sorgt dafür, dass ich überhaupt erst arbeiten kann.

Welche Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit schätzen Sie und welche sind für Sie mit besonderen Schwierigkeiten verbunden?

Ich bin sehr froh darüber, dass ich frei entscheiden kann, zu welcher Zeit und an welchem Ort ich arbeite. Auch das Arbeitsvolumen kann ich mir selbst einteilen, indem ich entscheide, wie viele Aufträge ich annehme. Leider sind all diese Möglichkeiten etwas eingeschränkt, seit die künstliche Intelligenz eine Konkurrenz darstellt. Weitere Schwierigkeiten bestehen in der Höhe der Bezahlung (Stundenlohn oft unter Mindestlohn) und manchmal in der Kommunikation mit Auftraggebern.

Was wünschen Sie sich für eine faire Plattformarbeit in der Zukunft?

Ich hoffe, dass sich bis dahin Regeln für den Umgang mit künstlichen Intelligenzen herausgebildet haben, die Plattformarbeiter*innen nicht einschränken, sondern unterstützen. Außerdem wünsche ich mir, dass Plattformarbeit fair bezahlt wird. Ich kann mir vorstellen, dass es möglich ist, Initiativen zu starten, die dafür sorgen, dass die Gesetzgebung auf Probleme in der Plattformarbeit aufmerksam wird und einen juristischen Rahmen schafft, der uns unterstützt.

2.3.3 Personen mit Sorgeverpflichtungen – darunter vor allem Frauen

Traditionelle Erwerbsverhältnisse sehen meist feste Arbeitszeiten und einen festen Arbeitsplatz vor, was mit der Unvorhersehbarkeit und Intensität von Sorgeverpflichtungen – wie z. B. Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen – oft nur schwer vereinbar ist. Für Menschen mit umfangreichen Sorgeverpflichtungen ist Plattformarbeit daher häufig eine der wenigen Erwerbsmöglichkeiten, die sich mit diesen

* Name geändert

Verpflichtungen vereinbaren lässt. Da Sorgearbeit nach wie vor überwiegend von Frauen geleistet wird, machen sie den Großteil dieser Gruppe aus: Frauen geben wesentlich häufiger als Männer an, Plattformarbeit zu betreiben, weil sie eine zeitlich flexible Beschäftigungsform bietet und besser mit ihren weiteren Aufgaben vereinbar ist (EIGE 2021: 40, 100; Berg et al. 2018: XVI; Piasna et al. 2022: 28; Rani et al. 2022: 16; Wallis 2021: 234). Das entspricht auch den Ergebnissen aus unserer Befragung, in der Frauen deutlich häufiger berichten, Plattformarbeit vor allem wegen der besseren Vereinbarkeit mit anderen Aufgaben (17,3% im Vergleich zu 7,1% bei Männern) oder wegen mangelnder beruflicher Alternativen (13,3% im Vergleich zu 5,5% bei Männern) nachzugehen. In der Folge sehen sich Frauen auch häufiger gezwungen, zu Randzeiten zu arbeiten, die keine lukrativen Aufträge bieten. Gleichzeitig können sie oft nur in geringerem Umfang als Männer arbeiten, was zu geringeren Einkommen führt (Wallis & Altenried 2018; Rani et al. 2022; Pesole et al. 2018).

Neben der Möglichkeit der digitalen Heimarbeit, die ortsunabhängige Plattformarbeit bietet, stellt auch die ortsabhängige Plattformarbeit für einige Frauen einen gangbaren Weg zur Existenzsicherung dar. Diese Tätigkeiten lassen sich in begrenztem Umfang flexibel gestalten, indem über Plattformen kurzfristig Aufträge angenommen und der Arbeitsumfang variiert werden kann. Aber auch in der ortsabhängigen Plattformarbeit sind Frauen häufig in geschlechtstypisierten Berufen wie Altenpflege oder Gebäudereinigung mit den branchenüblichen Niedriglöhnen tätig (Ecker et al. 2021; Rodríguez-Modroño et al. 2022). Da Frauen Plattformarbeit vor allem im eigenen Zuhause oder in den privaten Räumen ihrer Auftraggeber verrichten, bleiben sie dabei oft unsichtbar (Hampel & Krause 2023a; Ecker et al. 2021: 122; Hensel 2020: 19f.; ILO 2021: 137f.; Piasna et al. 2022: 26-29., Rani et al. 2022: 15).

Hinzu kommt das Risiko von Übergriffen und Belästigungen, das in der ortsabhängigen Plattformarbeit besonders hoch ist, da Frauen häufig in häuslicher Umgebung arbeiten und die Plattformen oft keine ausreichenden Schutzmaßnahmen bieten. Hinzu kommt, dass auch Plattformarbeit kein diskriminierungsfreier Raum ist: Gender Profiling spielt bei der Bewerbung, Vergabe, Bewertung und Bezahlung von Aufträgen ebenso eine Rolle wie außerhalb der Plattformökonomie (EIGE 2021; Hensel 2020: 32). Algorithmische Entscheidungssysteme lernen aus den Daten, die auf menschlichen – und damit vorurteilsbehafteten – Daten beruhen, und laufen damit Gefahr, den menschlichen Bias zu reproduzieren (Dubal 2023; Karanovic & Sagic 2023; BMAS 2022: 43-46). Zudem nehmen Algorithmen bei der Bewertung von Leistungen keine Rücksicht auf unterschiedliche Voraussetzungen: Algorithmische Systeme belohnen ständige Verfügbarkeit bei der Auftragsvergabe und Bezahlung. Eine eingeschränkte Verfügbarkeit aufgrund von Care-Aufgaben wird nach dieser Logik hingegen bestraft.

Obwohl Plattformarbeit vielen Frauen mit Sorgeverpflichtungen einen alternativen Zugang zum Arbeitsmarkt eröffnet, trägt sie gleichzeitig dazu bei, die Trennung zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit weiter zu verwischen. Die Vermischung der Sphären Privathaushalt und Arbeitsplatz kann zu ständiger Erreichbarkeit und Entgrenzung der Arbeit führen, was insbesondere für diejenigen, die bereits durch Sorgeverpflichtungen stark belastet sind, zusätzlichen Stress und Druck bedeutet (Wallis 2021). Plattformarbeit bietet zwar kurzfristig eine gewisse Flexibilität und Zugang zu Erwerbsmöglichkeiten, bleibt aber für viele Frauen eine prekäre Lösung in einem Arbeitsmarkt, der ihre Bedürfnisse und Herausforderungen strukturell unzureichend berücksichtigt (Huws 2021; Hensel 2020).



Abb. 6

Arbeitsplatz von Irina S. (Foto privat)

Plattformarbeiter*innen im Portrait – Irina S.*

Tätig auf diversen Microtasking-Plattformen

Interview im September 2024

Wie sind Sie zur Plattformarbeit gekommen und warum arbeiten Sie über digitale Plattformen?

Für mich, einen eher zurückhaltenden Menschen mit teilweise auch sozialen Ängsten, war es nie leicht, in der Berufswelt Anschluss zu finden. Dazu kommen erschwerte Bedingungen wie die Alleinerziehung jüngerer Kinder. Ideal also, von zuhause aus zu arbeiten. Es waren Werbeanzeigen in den sozialen Medien, durch die ich auf die ersten Plattformen aufmerksam wurde, teils habe ich auch in Suchmaschinen aktiv nach solchen Arbeitsmöglichkeiten gesucht.

Inwiefern ermöglicht oder behindert Plattformarbeit Ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt, aber auch am gesellschaftlichen Leben?

Ich kann mir einen Wiedereinstieg ins Angestelltenverhältnis gut vorstellen, wenn die Rahmenbedingungen (Alter und Reife meiner Kinder) sich geändert haben. Plattformarbeit wird mir in meinem Lebenslauf sicherlich nicht nachteilig angerechnet werden, da ich über Jahre hinweg nicht untätig war. Ich bin ein Umfeld mit Arbeitskollegen und außer Haus zwar nicht mehr gewöhnt, aber würde mich beim passenden Arbeitgeber wieder einfinden. Es wäre auf jeden Fall eine finanzielle und soziale Verbesserung.

Welche Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit schätzen Sie und welche sind für Sie mit besonderen Schwierigkeiten verbunden?

Flexible Arbeitszeiten sind Segen und Fluch zugleich. Ich habe keinen bezahlten Urlaub und muss immer aktiv sein, wenn ich auf einen bestimmten Lohn kommen will. Andererseits bin ich dazu nicht verpflichtet, wie es bei einem herkömmlichen Arbeitgeber der Fall wäre, und habe dann Zeit für mein Privatleben, wenn ich sie brauche. Die freiwillige gesetzliche Krankenversicherung kann in schlechten Monaten eine Belastung sein.

Was wünschen Sie sich für eine faire Plattformarbeit in Zukunft?

Ich wünsche mir mehr besser bezahlte Aufträge und längerfristige Aufträge von den Plattformen. Auch dass es weniger oft von Glück oder Zufall abhängig ist, wie hoch der jeweilige Verdienst ist. Ich fände es wichtig, wenn Plattformarbeit gesellschaftlich mehr anerkannt und bekannt wäre und es Möglichkeiten gäbe, zumindest notwendige Ausgaben wie Krankenversicherung günstiger zu erhalten.

2.4 Wie wirken Plattformarbeit und Arbeitsmarkt-teilhabe zusammen?

Gefragt danach, wie Plattformarbeit ihre Chancen auf Teilhabe am Arbeitsmarkt verändert, gaben die Teilnehmenden unserer Umfrage ein gemischtes Stimmungsbild ab. Auch die Schilderungen der porträtierten Plattformarbeiter*innen offenbaren eine durchaus ambivalente Sicht auf Plattformarbeit und ihr Potenzial, den Zugang zu Erwerbsarbeit fairer zu gestalten. Insbesondere jene Personen, die am

* Name geändert

regulären Arbeitsmarkt benachteiligt werden oder aufgrund besonderer Umstände keiner Regelbeschäftigung nachgehen können, schätzen Plattformarbeit als eine Art Türöffner, der ihnen den Zugang zur Arbeitswelt und damit die Möglichkeit gewährt, ihren Lebensunterhalt eigenständig und einigermaßen bedarfsgerecht zu sichern. Gleichzeitig erleben gerade Personen, die hauptberuflich und/oder aufgrund mangelnder beruflicher Alternativen in der Plattformarbeit tätig sind, die Schattenseiten dieser Erwerbsform wegen ihrer erhöhten Abhängigkeit besonders stark. So schildert eine Teilnehmerin unserer Befragung:

»[Plattformarbeit] ist ein zweischneidiges Schwert. Zum einen werde ich nicht diskriminiert (GdB, [Grad der Behinderung]) oder muss mich mit einem sozial toxischen Arbeitsumfeld (Mobbing) herumplagen. Auf der anderen Seite ist Plattformarbeit eine berufliche Einbahnstraße, die nicht hoch angesehen ist, wenig Verdienst abwirft und zeitintensiv ist. Ich kann mich ernähren, werde wohl damit aber später in die Altersarmut rutschen. Freizeit ist bescheiden vorhanden, wie bei allen Selbständigen.«
Plattformarbeiterin in diversen ortsunabhängigen Tätigkeiten, Plattformarbeit als Hauptverdienst, dritte Befragungsrunde 2024

Zum einen sind Plattformarbeiter*innen von oft **prekären Bedingungen** in der Plattformarbeit wie geringer Bezahlung oder mangelnder sozialer Sicherung (siehe Kapitel 3) besonders betroffen, wenn diese nicht durch einen anderen Haupterwerb – z. B. sozialversicherungspflichtige und sicher bezahlte Beschäftigungen – ausgeglichen werden. Wenn sie auf dem Arbeitsmarkt kaum Alternativen haben, können sie sich zudem nicht gegen ungerechte Bedingungen zur Wehr setzen, weil sie befürchten müssen, ansonsten eine der wenigen Möglichkeiten zur Erwerbstätigkeit zu verlieren. Diese Abhängigkeit verstärkt sich durch einseitige Bewertungssysteme und intransparente Funktionsweisen der Plattformen auf der einen, und mangelnde kollektive Verhandlungsmöglichkeiten auf der anderen Seite. Des Weiteren sind die Bereiche der Plattformarbeit, bei denen die Zugangshürden besonders gering sind, auch diejenigen, die kaum formelle Qualifikationen erfordern. Hier wird seitens der Plattformen oft ein Überangebot an potenziellen Auftragnehmer*innen eingeplant, um eine ständige Bedarfsdeckung der Aufträge zu garantieren. Dies führt zu einer starken Konkurrenz um die verfügbaren Aufträge. So verkehrt sich gerade für Menschen, die stark auf Plattformarbeit angewiesen sind, das **Flexibilitätsversprechen oft ins Gegenteil**. Steigt der finanzielle Druck, kann die versprochene Flexibilität und Selbstbestimmung, die viele Menschen in die Plattformarbeit lockt, in einen Zustand ständiger Verfügbarkeit und Entgrenzung umschlagen. Plattformarbeit wird dann zu einem Hamsterrad, aus dem nur sehr schwer auszusteigen ist. Die Qualität der Arbeitsmarktteilhabe, die durch Plattformarbeit ermöglicht wird, ist somit in vielerlei Hinsicht fragwürdig.

Gleichzeitig wird die Teilhabe am regulären Arbeitsmarkt außerhalb der Plattformarbeit erschwert oder zumindest nicht befördert. Mit anderen Worten: Plattformarbeit verringert zwar zunächst die Zugangshürden zur Erwerbsarbeit, erhöht aber aufgrund der Arbeitsbedingungen nicht zwangsläufig die individuellen Chancen auf eine (spätere) bessere und stabilere Beschäftigung im regulären Arbeitsmarkt. Es lässt sich also anstelle des beschriebenen Türöffner-Effekts eher ein **Lock-in-Effekt** beobachten: Zwar verfügen viele der Plattformarbeiter*innen über einen hohen Bildungsgrad. Ein Großteil der Plattformökonomie funktioniert jedoch dadurch, dass sie einen großen Pool an potenziellen Dienstleister*innen zur Verfügung stellen kann, weil die vermittelten Tätigkeiten keine (formalen) Qualifikationen voraussetzen oder diese niedrigschwellig nachgewiesen werden können. Somit sind auch die dort vermittelten Tätigkeiten entweder nicht qualifikationsadäquat oder werden teilweise auch bei passender Qualifikation von Auftraggebern

» S.31

und potenziellen späteren Arbeitgebern weniger als qualifizierte Tätigkeiten wahrgenommen, als das außerhalb der Plattform üblich wäre.

Hinzukommt, dass in der Plattformarbeit auch kaum Weiterbildungs- und Zertifizierungsmöglichkeiten angeboten werden. Zudem schafft sie schlechte Voraussetzungen dafür, sich eigenständig um Fortbildung oder Spracherwerb zu kümmern: Diejenigen, für die Plattformarbeit mehr als bloß Zeitvertreib oder Zusatzeinkommen ist, müssen oft ein hohes Arbeitspensum in Kauf nehmen, um damit über die Runden zu kommen. Zusammengenommen führt dies zu einer Dequalifizierung und dazu, dass die Plattformarbeit auch im regulären Arbeitsmarkt oft nicht als »qualifizierte Arbeitserfahrung« anerkannt wird (Hampel et al. 2024: 27f.). Zum Grad der Anerkennung von Plattformarbeit am herkömmlichen Arbeitsmarkt existieren unter den von uns Befragten unterschiedliche Meinungen. Die Mehrheit (58%) unserer Umfrageteilnehmenden ist jedoch der Ansicht, dass in der Plattformarbeit erworbene Qualifikationen oder Erfahrungen andernorts (eher) geringgeschätzt werden (Hampel et al. 2024: 27). Unter ortsabhängigen Plattformarbeiter*innen liegt der Anteil sogar bei rund 71% (ebd.). Zum Teil wird diese Form der Arbeit als so stigmatisierend erlebt, dass sie als Teil der eigenen Erwerbsbiografie lieber verschwiegen wird:

»Plattformarbeit ist digitale Fließbandarbeit, die man nur macht, wenn man nichts Besseres hat. Deshalb erzähle ich in meinem Umfeld niemandem davon. Da ich nicht gerade stolz darauf bin, ist es mir lieber, wenn niemand davon weiß.« Plattformarbeiter in diversen ortsunabhängigen Tätigkeiten, Plattformarbeit als geringer Zuverdienst neben abhängiger Hauptbeschäftigung, dritte Befragungsrunde 2023



Abb. 7

Angelika S. an ihrem Arbeitsplatz
(Foto privat)

Plattformarbeiter*innen im Portrait – Angelika S.*

Tätig als Texterin auf einer Plattform für Content-Produktion
Interview im September 2024

Wie sind Sie zur Plattformarbeit gekommen und warum arbeiten Sie über digitale Plattformen?

Wegen einer chronischen Erkrankung musste ich meinen erlernten Beruf leider aufgeben. Zu bestimmten Zeiten präsent zu sein und einen 8-Stunden-Arbeitstag mit fordernden Kundenterminen zu erfüllen, kam nicht mehr infrage. Auf der Suche nach alternativen Jobs im Homeoffice bin ich auf Texter-Plattformen gestoßen. Eine entscheidende Rolle spielte die hohe Flexibilität dieser Arbeitsweise. Seit drei Jahren bin ich recht erfolgreich auf digitalen Plattformen unterwegs.

Inwiefern ermöglicht oder behindert Plattformarbeit Ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt, aber auch am gesellschaftlichen Leben?

Die Plattformarbeit ermöglicht es mir und anderen Menschen mit gesundheitlichen oder familiären Einschränkungen, beruflich aktiv zu sein. Damit ist sie zugänglicher als der herkömmliche Arbeitsmarkt. Ich konnte auf diese Weise sogar an einem internationalen Projekt auf dem boomenden KI-Markt teilnehmen. Dennoch fehlt mir der persönliche Austausch mit Kolleg*innen, der im traditionellen Arbeitsumfeld einen großen sozialen und kreativen Mehrwert bietet.

* Name geändert

Welche Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit schätzen Sie und welche sind für Sie mit besonderen Schwierigkeiten verbunden?

Plattformen bieten die Chance, auch ohne einen langen Bewerbungsprozess schnell einzusteigen. Das war für mich nach dem beruflichen Umstieg ideal. Generell finden sich vielfältige Projekte mit der Chance, von überall aus zu arbeiten. Ein Problem ist die Unsicherheit über das künftige Einkommen, da die Aufträge schwanken können. Künstliche Intelligenz (»Chat-GPT«) führt zu Einbußen auf ganzer Linie. Konkurrenz drückt eben den Preis.

Was wünschen Sie sich für eine faire Plattformarbeit in der Zukunft?

Generell gehe ich davon aus, dass persönliche Kreativität und menschliches Urteilsvermögen auch in zehn Jahren noch gefragt sind. KI könnte unsere Arbeit ergänzen und transparent eingesetzt werden. Unsere Einkommen sollten verbessert werden, beispielsweise durch branchenweite Mindesthonorare. Aktuell finden sich viele Plattformarbeiter*innen noch unter dem Mindestlohn wieder. Die Persönlichkeit ist zudem mehr in den Fokus zu rücken, Kommunikationskanäle sollten dafür geschaffen werden.

2.5 Wie wirken Plattformarbeit und gesellschaftliche Teilhabe zusammen?

Erwerbsarbeit ist nicht nur der Schlüssel für materielles Wohlergehen und soziale Aufstiegsmöglichkeiten, sie vermittelt auch Teilhabe in anderen Lebensbereichen und kann als eine Art Brücke zwischen dem Privatleben der Menschen und ihrer Rolle in der Gesellschaft fungieren. Insofern gilt sie auch als Quelle für Identität und Zugehörigkeit, Anerkennung und soziale Integration. Im Rahmen des Forschungsprojekts haben wir dies untersucht und bereits beschrieben, inwiefern Plattformarbeit diesen Anforderungen gerecht wird (siehe Hampel et al. 2024; Loschert et al. 2024; Hampel et al. 2023).

Insgesamt stellen wir fest: Plattformarbeit kann gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen, in welchem Maß und zu welchen Konditionen, ist jedoch abhängig von der Art der Plattformarbeit und insbesondere der finanziellen und beruflichen und somit individuellen Angewiesenheit auf Plattformarbeit. Problematische Arbeitsbedingungen entfalten vor allem dann negative Konsequenzen, die über den Berufsalltag hinausreichen, wenn Menschen am herkömmlichen Arbeitsmarkt marginalisiert und deshalb in hohem Maße auf Plattformarbeit angewiesen sind.

Folgende, durch Erwerbsarbeit vermittelte Facetten gesellschaftlicher Teilhabe lassen sich dabei unterscheiden (siehe Hampel et al. 2024: 56–72):

- Die passive oder aktive Beteiligung an der kollektiven Interessensvertretung im Arbeitsumfeld ist eine Form von **demokratischer Teilhabe**. Bestimmte Merkmale digitaler Arbeit und die Entscheidungen der Plattformbetreiber bezüglich technologischer und organisatorischer Strategien und Beschäftigungsformen erschweren jedoch die kollektive Organisation von Plattformarbeiter*innen. Entsprechend haben Plattformarbeiter*innen wenige demokratische Teilhabemöglichkeiten, um ihr Arbeitsumfeld auf der Plattform bzw. ihre Gesamtsituation in Plattformökonomie kollektiv und politisch zu verändern (Loschert et al. 2024: 19–30; siehe auch [Kapitel 3.3](#)). Unser Vertiefungspapier zur Interessens-

» S. 45

vertretung in der Plattformarbeit zeigt, dass mehr als die Hälfte der befragten Plattformarbeiter*innen kaum Möglichkeiten haben, sich mit anderen Plattformarbeiter*innen auszutauschen und gemeinsam ihre Interessen gegenüber Plattformen und Auftraggebern zu vertreten (siehe Loschert et al. 2024: 19–30). Die Plattformökonomie dient aber auch als Experimentierfeld für innovative, »weiche« Formen der Interessensvertretung (siehe Kapitel 4.2).

- ▶ Erwerbsarbeit vermittelt **wohlfahrtsstaatliche Teilhabe**, weil sie in den meisten modernen Gesellschaften den Zugang zu sozialen Sicherungssystemen ermöglicht und über die Anspruchsberechtigung staatlicher Unterstützungsleistungen mitbestimmt. Durch den (formellen) Selbstständigenstatus vieler Plattformarbeiter*innen bleibt ihnen der Zugang zu den auf Arbeitnehmende ausgerichteten sozialen Sicherungssystemen, aber auch zu kollektiven Verhandlungsrechten weitgehend verwehrt. Niedrige Löhne und beträchtliche unbezahlte Arbeitszeiten tragen oft zusätzlich dazu bei, dass die soziale Sicherung in der Plattformarbeit prekär bleibt. Besonders betroffen sind diejenigen Plattformarbeiter*innen, die einen Großteil ihres Lebensunterhalts aus Plattformarbeit bestreiten und nicht ausreichend durch andere Beschäftigungen sozial abgesichert sind (Hampel et al. 2023).
- ▶ Erwerbsarbeit spielt gewöhnlich auch eine zentrale Rolle für **soziale Teilhabe**, weil sie Austausch und Kontakte ermöglicht und eine wichtige Quelle für Anerkennung, Identifikation und Sinnstiftung bietet. In der Plattformarbeit sind diese sozialen Funktionen stark eingeschränkt: Aufgrund der digitalen Organisation und der automatisierten Zuweisung von Aufträgen durch Algorithmen fehlt es an konstanten Belegschaften und gemeinsamen Arbeitsorten, an denen sich Arbeiter*innen regelmäßig begegnen könnten. Stattdessen arbeiten Plattformarbeiter*innen meist isoliert voneinander und haben kaum die Möglichkeit, sich untereinander auszutauschen. Lediglich in bestimmten ortsabhängigen Tätigkeiten, wie etwa der Essensauslieferung, kommt es vereinzelt zu Begegnungen im öffentlichen Raum, doch auch hier ist der Kontakt oft flüchtig und durch die hohe Arbeitsdichte begrenzt. Auch die Tatsache, dass viele Plattformarbeiten zu Randzeiten ausgeführt werden, kann soziale Teilhabe einschränken, weil dadurch Möglichkeiten der Freizeitgestaltung eingeschränkt und die Pflege persönlicher sozialer Beziehungen potenziell erschwert wird (siehe Plattformarbeiter*innen im Portrait S. 21, 23, 25, 27).
- ▶ Dadurch, dass Plattformarbeit in der breiten Öffentlichkeit wenig sichtbar bzw. bekannt ist, fehlt es den Arbeitenden oft an Anerkennung für ihre Arbeit. Insofern bleibt auch das Potenzial zur Identifikation mit der Arbeit gering. Dennoch berichten insbesondere jene Plattformarbeiter*innen, die aufgrund mangelnder beruflicher Alternativen auf diese Form der Arbeit angewiesen sind, dass sie durch ihre Tätigkeit ein gesteigertes Gefühl von Selbstwirksamkeit und damit einhergehend ein höheres Selbstwertgefühl entwickeln. Sie empfinden ihre Arbeit als sinnstiftend, da sie ihnen ermöglicht, selbst für den eigenen Lebensunterhalt aufzukommen.
- ▶ Ob und in welchem Maße Erwerbsarbeit **kulturelle Teilhabe** ermöglicht, entscheidet sich im Wesentlichen an den zeitlichen und materiellen Ressourcen, die sie freisetzt. Personen, die auf diese Arbeit als Haupteinkommensquelle angewiesen sind, bewerten ihre kulturellen Teilhabemöglichkeiten oft negativ: Prekäre finanzielle Verhältnisse und die Notwendigkeit, ständig bzw. auch zu Randzeiten verfügbar zu sein, schränken ihre Freizeit und somit die Teilnahme an kulturellen Aktivitäten ein. Hingegen können jene, die Plattformarbeit

nur als Nebeneinkommen nutzen, ihre daraus gewonnenen finanziellen Vorteile leichter in kulturelle Teilhabe investieren. In unserer Umfrage stimmten darüber hinaus mehr als die Hälfte der befragten Plattformarbeiter*innen (rund 59 %) (eher) der Aussage zu, dass sie durch Plattformarbeit ihr Wissen über gesellschaftliche und politische Themen ausbauen können.

2.6 Zwischenfazit

Plattformarbeit umfasst eine große Bandbreite an Vertragsverhältnissen und Dienstleistungen, die über digitale Plattformen vermittelt bzw. organisiert werden. Die extensive Nutzung digitaler bzw. automatisierter Management- und Entscheidungssysteme und die damit einhergehende Flexibilisierung, Vereinzelung der Arbeiter*innen und Internationalisierung sind wesentliche Merkmale der Plattformarbeit, die auch für die Transformation der gesamten Arbeitswelt entscheidend sein werden.

Ebenso vielfältig wie die Arbeitsinhalte sind die Menschen, die Plattformarbeit betreiben, ihre Beweggründe und ihre Beschäftigungskonstellationen. Insbesondere für Menschen, die auf dem herkömmlichen Arbeitsmarkt marginalisiert sind, stellt Plattformarbeit wegen niedrighwelliger Zugänge und der zeitlichen und räumlichen Flexibilität eine Möglichkeit dar, am Erwerbsleben teilzuhaben. Deswegen sind es häufig Migrant*innen, Menschen mit chronischen Erkrankungen oder Sorgerverpflichtungen (meist Frauen), für die Plattformarbeit eine zentrale Rolle als Erwerbsquelle spielt bzw. die in hohem Maße auf das Einkommen aus Plattformarbeit angewiesen sind. Gerade durch diese Abhängigkeit sind diese Menschen aber auch besonders stark von prekären Bedingungen in der Plattformarbeit betroffen. Zudem kehrt sich das Flexibilitätsversprechen in sein Gegenteil um, wenn Plattformarbeiter*innen ständig verfügbar sein müssen, um ihr Einkommen zu generieren. Auch haben sie kaum Möglichkeiten, sich im Rahmen ihrer Plattformarbeit weiterzubilden oder diese Arbeitserfahrung als Sprungbrett in den herkömmlichen Arbeitsmarkt zu nutzen. Da auch die sozialen Funktionen von Arbeit in der Plattformökonomie eingeschränkt sind, ist die positive Wirkung der Plattformökonomie auf eine breitere Arbeitsmarktteilhabe und auch gesellschaftliche Teilhabe unter den gegebenen Bedingungen mit großer Zurückhaltung zu betrachten.

Zum einen müssen regulative Maßnahmen ergriffen werden, damit die Teilhabe am Arbeitsmarkt über digitale Plattformen unter fairen Bedingungen und somit nachhaltig stattfindet. Zum anderen kann Plattformarbeit nicht als isolierter Lösungsansatz für Ausschlussmechanismen auf dem herkömmlichen Arbeitsmarkt betrachtet werden. Auch hier müssen weiterhin Hürden abgebaut werden, um eine breite Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen.

3. Plattformarbeit als regulatorisches Handlungsfeld

Plattformarbeit stellt durch ihre besonderen Merkmale eine regulatorische Herausforderung zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen dar. Die Aufteilung von Arbeit in Kleinstaufträge und deren Verteilung und Organisation durch das algorithmische Management digitaler Plattformen wird durch die bestehenden Rechtssysteme für Arbeitnehmende und Selbstständige nicht adäquat abgedeckt. Die internationale Dimension der Plattformökonomie, die Vereinzelung der Arbeiter*innen und die mangelnde Transparenz darüber, wie viele Menschen in welchen Vertragsverhältnissen und auf welchen Plattformen tätig sind, erschweren darüber hinaus die Regulierung sowie das Entwickeln von Handlungsansätzen. Diese regulatorischen Schwierigkeiten sowie mögliche Handlungsansätze wurden in den vorhergehenden Publikationen des Projekts ausführlich dargestellt (Hampel & Krause 2023b; Hampel et al. 2023; Loschert et al. 2024).

Das folgende Kapitel gibt einen kompakten Überblick über die wichtigsten Handlungsfelder sowie deren Problemlagen und stellt bestehende Lösungsansätze dar. Außerdem werden die verschiedenen Handlungsebenen und darin involvierten Akteure beschrieben, die bei der Regulierung von Plattformarbeit zusammenwirken. In einem Schwerpunktteil befassen wir uns mit den Herausforderungen in den Themenfeldern Information und Beratung von Plattformarbeiter*innen, Vernetzung untereinander sowie mit Möglichkeiten kollektiver Interessensvertretung. An diese Themen knüpfen auch die im letzten Kapitel vorgestellten Lösungsansätze an.

3.1 Regulatorische Handlungsfelder auf einen Blick

Plattformarbeit bringt eine Reihe von regulatorischen Problemfeldern mit sich, die verschiedene Rechtsbereiche berühren. Im Folgenden teilen wir diese Herausforderungen in sieben Handlungsfelder auf und erläutern kurz die Problemlage und bestehende Regulierungsansätze. Zudem erläutern wir erschwerende Faktoren für die Regulierung. Auf ausführliche Analysen dieser Handlungsfelder in unseren vorhergehenden Publikationen wird jeweils verwiesen.

3.1.1 Status

Ausgangs- und Problemlage: Die meisten Plattformarbeiter*innen verrichten ihre Arbeit über Plattformen als (formell) Selbstständige: In der Konstellation zwischen ihnen, der Plattform und den Auftraggebern tragen sie die unternehmerischen und sozialen Risiken. Gleichzeitig werden die Vertragsbedingungen für die plattformvermittelte Arbeit einseitig von den Plattformen festgelegt, die Arbeitsabläufe (direkt oder indirekt) durch automatisierte Organisations- und Überwachungssysteme bestimmt, und die Auftragsvergabe und -vergütung häufig durch Bewertungssysteme beeinflusst. Dadurch sind auch formell selbstständige Plattformarbeiter*innen in ihrer Arbeit fremdbestimmt – zum Teil so stark, dass sich die Frage stellt, ob es sich bei den plattformvermittelten Tätigkeiten nicht um Scheinselbstständigkeit handelt und die Arbeiter*innen eigentlich als Arbeitnehmende

zu klassifizieren wären (BMAS 2020; De Stefano et al. 2021; DGB 2021; Kocher 2022 & 2023). Diese Frage ist für die Regulierung von Plattformarbeit zentral: Denn vom Status als Selbstständige*r oder abhängig Beschäftigte*r hängen auch die Arbeits- und Mitbestimmungsrechte, die soziale Absicherung, die Lohn- und Steuersituation sowie das Wettbewerbs- und Koalitionsrecht ab. In Deutschland sind in plattformvermittelnden Liefer- und Personentransportdiensten die meisten Beschäftigten mittlerweile angestellt: allerdings häufig über Subunternehmen oder in Mini- und Midi-Jobs, was in der Praxis oft ebenfalls zu einer Beschneidung ihrer Arbeitsrechte und ihres Sozialversicherungsschutzes führt (Fairwork 2021; Müller 2024; Niebler et al. 2023).

Handlungsansätze: In den Verhandlungen zur EU-Richtlinie zu Plattformarbeit (siehe Kapitel 3.2.1) stellte die Frage nach einem EU-weit einheitlichen Vorgehen zur korrekten Statusfeststellung den zentralen Diskussionspunkt dar. Der 2024 verabschiedete Kompromisstext verpflichtet die Mitgliedstaaten, in ihre nationalen Rechtssysteme die gesetzliche, widerlegbare Vermutung eines Beschäftigungsstatus von Plattformarbeiter*innen zu integrieren. Diese Vermutung wird durch Hinweise auf Kontrolle und Steuerung durch die Plattform ausgelöst (Art. 5). Die im Richtlinienentwurf ursprünglich vorgesehene Bindung an einheitliche Kriterien zur Beschäftigungsvermutung besteht im verabschiedeten Text nicht mehr. Die Vermutung eines Beschäftigungsstatus kann von Plattformarbeiter*innen, ihren Interessenvertreter*innen oder nationalen Behörden ausgelöst werden und muss dann von der Plattform widerlegt werden. Es findet also eine Umkehr der Beweisspflicht statt, die dem Informationsungleichgewicht zwischen Plattformarbeiter*innen und Plattformen Rechnung tragen soll. Inwiefern dies in Deutschland zu Veränderungen am gesetzlichen Status quo und bestehenden arbeits- und sozialrechtlichen Verfahren zur Statusfeststellung und somit auch zu vereinfachten Verfahren und mehr Rechtssicherheit für Plattformen und Arbeiter*innen führen wird, bleibt abzuwarten. Bei der Entscheidung, ob und in welcher Form für die gesetzliche Vermutung auf nationaler Ebene Kriterien eingeführt werden, muss abgewogen werden, inwiefern diese für alle Beteiligten mehr Klarheit und vereinfachte Verfahren ermöglichen können, ohne dabei zu eng bzw. abschließend formuliert zu sein und somit technischen Entwicklungen und Umgehungsstrategien nicht standhalten zu können. Zentral wird die Frage sein, inwiefern automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme als Weisungsinstrument gesetzlich bzw. in der Rechtsprechung anerkannt werden (ILO 2021). Ohne die Durchsetzung höherer Transparenzpflichten für Plattformen und der Zugänglichkeit von Informationen und Beweismitteln für Plattformarbeiter*innen, ihre Vertreter und zuständige Behörden wird es zudem schwer sein, die Ausführung einer Kontroll- und Steuerungsfunktion im Sinne eines Arbeitgebers nachzuweisen (siehe Kapitel 3.1.8).

» S.41

» S.40

Prekäre Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie werden durch ein erleichtertes Verfahren zur Statusbestimmung allein nicht zu verbessern sein. Es gilt, die Arbeitsrechte für Arbeitnehmende in der Plattformökonomie – auch in Subunternehmerketten – konsequenter durchzusetzen und den Herausforderungen für tatsächliche Selbstständige in der Plattformarbeit besser gerecht zu werden. Dass sich viele Plattformarbeiter*innen vermutlich auch zukünftig im Graubereich zwischen abhängiger und selbstständiger Beschäftigung befinden werden, führt zu Debatten darüber, inwieweit vom »Alles-oder-Nichts-Prinzip« der an den Arbeitnehmerstatus geknüpften Arbeits- und Sozialrechte abgewichen und bestimmte Schutzrechte der Erwerbsarbeit stärker universalisiert bzw. entsprechend den jeweiligen Steuerungsfunktionen und Schutzbedarfen auf Selbstständige übertragen werden sollten (Adams-Prassl & Gruber-Risak 2016; Kocher 2022: 137–178; Wank 2016). Einen Ori-

entierungspunkt für solch eine selektiv funktionale Gleichstellung von Arbeitnehmenden und Selbstständigen bietet das Heimarbeitsgesetz (siehe Fußnote 8).

Weiterführende Analysen in:

Hampel, A.-E. / Krause, E. L., 2023: *Plattformarbeit: Neue Arbeit, alte Regeln?* Kapitel 3.1

Hampel, A.-E. / Loschert, F. / Ebenhöf, M., 2023: *Soziale Sicherung in der Plattformarbeit*. Kapitel 4.1 und 4.2

3.1.2 Bezahlung

Ausgangs- und Problemlage: Mehr als die Hälfte der Plattformarbeiter*innen in Europa verdienen weniger als den Nettomindestlohn ihres Landes (Europäischer Rat 2022). In unserer Umfrage wünschten sich zwei Drittel aller Befragten eine bessere Bezahlung bzw. mehr Regulierung in diesem Bereich (Hampel et al. 2024: 40). Für selbstständige Plattformarbeiter*innen, insbesondere in Tätigkeitsbereichen, die keine formellen Qualifikationen voraussetzen, führt hohe Konkurrenz um Aufträge zum Lohndumping. Dies verstärkt sich bei ortsunabhängiger Arbeit durch den internationalen Wettbewerb. Ein Teil der durch die Auftraggeber bezahlten Vergütung geht außerdem als Provision an die Plattformen. Gleichzeitig haben Plattformarbeiter*innen viel unbezahlte Arbeitszeit, die für zeitintensive Auftragsuche, abgelehnte Aufträge, Warte- und Wegzeiten usw. anfällt. Auch Plattformarbeiter*innen in Arbeitsverhältnissen bei Liefer- und Transportdiensten verdienen oft nur den Mindestlohn oder de facto weniger. Letzteres vor allem durch ausbleibende Lohnzahlungen und dubiose Vergütungsmodelle beim Einsatz von Subunternehmern (Müller 2024; Niebler et al. 2023). Bonuszahlungssysteme sind zudem Anreize für gesundheitsgefährdendes Verhalten. Viele Bereiche der Plattformarbeit sind außerdem durch eine hohe Unsicherheit bezüglich der Auftragsverfügbarkeit und zum Teil auch unzuverlässige Zahlungsabläufe gekennzeichnet. Entsprechend kann auch das Einkommen der Plattformarbeiter*innen erheblich und unvorhersehbar schwanken. Das niedrige und instabile Einkommen wirkt sich negativ auf Möglichkeiten zur sozialen Absicherung und gesellschaftlichen Teilhabe aus.

- Handlungsansätze:** Einige Plattformarbeiter*innen könnten durch die Feststellung eines Beschäftigungsstatus Anspruch auf den Mindestlohn erhalten, wobei Umgehungsstrategien durch dubiose Bezahlmodelle in Vermittlerketten oder Mini-job-Verträgen verhindert werden müssen (siehe [Kapitel 3.1.1](#)) und das Lohnniveau durch tarifvertragliche Instrumente gestärkt werden sollte. Für selbstständige Plattformarbeiter*innen stellt sich die Frage, wie auch für sie (branchenspezifische) Mindestentgelte bzw. Basis honorare etabliert werden könnten. Dies setzt bessere kollektive Verhandlungsmöglichkeiten für sie voraus (siehe [Kapitel 3.1.5](#)). Neben gesetzlichen und tarifvertraglichen Instrumenten spielen Selbstverpflichtungen von Plattformen und unabhängige Bewertungssysteme wie die Fairwork-Ratings eine wichtige Rolle, um auch international die Bezahlungsstandards zu heben. Einige Plattformen legen bereits jetzt Mindestgrenzen oder Empfehlungen für Vergütungen der über sie vergebenen Aufträge fest und verpflichten sich zu einer transparenten und fairen Gestaltung von Zahlungsabläufen (siehe [Kapitel 3.2.3](#)). Wenn zudem das Auftragsmanagement effizient gestaltet und Dispute zwischen Auftraggebern und Plattformarbeiter*innen (z. B. über abgelehnte Aufträge) fair und transparent gelöst werden, reduziert dies unbezahlte Arbeitszeit. Das konkurrenzbedingte Lohndumping könnte verringert werden, wenn Plattformen die Zahl der über sie tätigen Auftragnehmer begrenzen und ein weniger großes Überangebot kalkulieren.

» S.31

» S.36

» S.43

Weiterführende Analysen in:

Hampel, A.-E. / Krause, E. L., 2023: *Plattformarbeit: Neue Arbeit, alte Regeln?* Kapitel 3.3

Hampel, A.-E. / Loschert, F. / Ebenhö, M., 2024: *Teilhabe durch Plattformarbeit?* Kapitel 4.3.1

3.1.3 Soziale Sicherung

Ausgangs- und Problemlage: Viele Plattformarbeiter*innen sind über die Plattformarbeit nicht oder nur wenig sozial abgesichert. Dies ist in vielen Fällen auf den Selbstständigenstatus, niedriges und unregelmäßiges Einkommen und die Inkompatibilität von hybriden Beschäftigungsverhältnissen mit bestehenden Sozialversicherungssystemen zurückzuführen (Schulz-Weidner & Wölflé 2019). Das heißt auch: Je abhängiger Personen von Plattformarbeit als Erwerbsmodell sind und je mehr sie demnach auf soziale Absicherung durch Plattformarbeit angewiesen sind, desto lückenhafter wird die soziale Sicherung (Hampel et al. 2023: 10–20; Beckmann et al. 2024). So gaben 73 % aller von uns Befragten an, dass Plattformarbeit ihnen nicht dabei hilft, für das Alter vorzusorgen (Hampel et al. 2023: 14). Auch abhängig beschäftigte Plattformarbeiter*innen sind häufig geringfügig beschäftigt, wodurch ihre Sozialversicherungsbeiträge reduziert werden. Für die Regulierung ergeben sich besondere Schwierigkeiten aus der Internationalität der Plattformökonomie und den unterschiedlichen nationalen Sicherungssystemen. Erschwerend kommt hinzu, dass die derzeitige Informationsgrundlage über Plattformarbeiter*innen, ihre Tätigkeiten und Einkünfte für zuständige Behörden sehr mangelhaft ist.

Lösungsansätze: In Deutschland ist der gesetzliche Sozialversicherungsschutz besonders stark an den Arbeitnehmerstatus geknüpft. Die EU-Richtlinie zu Plattformarbeit zielt darauf ab, die korrekte Statusfeststellung von Plattformarbeiter*innen zu erleichtern und somit auch den sozialen Schutz der Scheinselbstständigen bei einer Reklassifizierung als Arbeitnehmende zu verbessern (siehe [Kapitel 3.1.1](#)). » S.31
Viele Plattformarbeiter*innen sind aber tatsächlich Selbstständige und wollen dies auch sein (Beckmann et al. 2024). Es besteht also ebenso die Herausforderung, auch Selbstständige und hybrid Erwerbstätige besser in die sozialen Sicherungssysteme einzubinden; z. B. durch die vom BMAS seit langem geplante gesetzliche Rentenversicherungspflicht für Selbstständige. Eine stärkere (verpflichtende) Einbindung aller Erwerbstätigen in die gesetzlichen Versicherungssysteme bringt aber gerade angesichts geringer Einkünfte auch Finanzierungsfragen mit sich und hängt zum einen mit der Frage fairer Bezahlung (siehe [Kapitel 3.1.2](#)) und zum anderen mit der Option der Übertragung bestimmter Schutzrechte von Arbeitnehmenden auf wirtschaftlich abhängige Selbstständige (siehe [Kapitel 3.1.1](#)) zusammen. » S.33
» S.31
Dabei stellt sich im Fall der Plattformarbeit die Frage, inwiefern Plattformen und/oder Auftraggeber finanziell an der sozialen Sicherung von Plattformarbeiter*innen beteiligt werden sollen (BMAS 2020; DGB 2021). Hierfür kommen Modelle gruppenbezogener Pflichtbeteiligung vergleichbar mit der Künstlersozialkasse infrage. Auf internationaler Ebene wird dazu das Modell der Digitalen Sozialen Sicherung mit einer automatischen Abführung von Beiträgen in ein internationales Konto debattiert (Weber 2019; Freudenberg et al. 2019). Dieses Modell sieht auch die Nutzung der digitalen Infrastrukturen der Plattformen für eine leichtere Beitragsabführung und somit ein Instrument zum Abbau bürokratischer Hürden vor. Diese Hürden würden auch durch eine verbesserte Zusammenarbeit von Finanz- und Sozialversicherungsbehörden reduziert. Grundlage für eine bessere und auch grenzüberschreitend wirksame Einbindung in Sozialversicherungssysteme sind

zudem stärkere und durchsetzbare Transparenz- und Meldepflichten in der Plattformarbeit und ein internationaler Datenaustausch (siehe Kapitel 3.1.8). Im Allgemeinen sollten Plattformarbeiter*innen stärker in Entscheidungsprozesse zur sozialen Sicherung eingebunden werden, um bedarfsgerechte und nachhaltige Lösungen erzielen zu können. Sowohl für individuelle Entscheidungen als auch für die kollektive Willensbildung ist der Ausbau von niedrigschwelligen Informations- und Beratungsangeboten zu Möglichkeiten, Pflichten und Vorteilen der sozialen Sicherung grundlegend.

Weiterführende Analysen in:

Hampel, A.-E. / Loschert, F. / Ebenhöf, M., 2023: *Soziale Sicherung in der Plattformarbeit*

Hampel, A.-E. / Krause, E. L., 2023: *Plattformarbeit: Neue Arbeit, alte Regeln?* Kapitel 3.2

3.1.4 Algorithmisches Management und Datenschutz

Ausgangs- und Problemlage: Unter den Begriff »algorithmisches Management« fallen im Arbeitskontext diverse automatisierte Beobachtungs- und Entscheidungssysteme, die sich auf Arbeitsabläufe und -bedingungen auswirken und für die häufig personenbezogene Daten der Arbeiter*innen verarbeitet werden.⁷ Automatisierte Beobachtungs- und Entscheidungssysteme werden von vielen Plattformen umfassend für Auftragsmanagement, Bezahlungsabläufe, Monitoring, Reputationssysteme und sogar Disziplinarmaßnahmen eingesetzt (Veale et al. 2023; Ivanova et al. 2018). Damit erfüllen automatisierte Systeme direkt oder indirekt viele Aufgaben, die in traditionellen Betrieben Führungskräfte einnehmen. Obwohl die automatisierten Entscheidungs- und Überwachungssysteme einen so großen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Plattformarbeiter*innen haben, sind ihre Funktionsweisen und die dahinterstehenden Managemententscheidungen für die Plattformarbeiter*innen, ihre Interessensvertretungen und die Behörden in der Regel nicht transparent. Mehr Transparenz wäre aber nicht zuletzt darum wichtig, weil vom Umfang der von ihnen ausgehenden Kontrolle auch abhängt, ob eine plattformvermittelte Tätigkeit als weisungsgebunden im Sinne eines Arbeitnehmerstatus einzustufen ist. Algorithmisches Management birgt zudem das Risiko, überhöhten Druck auf die Arbeiter*innen auszuüben oder sie durch Leistungsanreize und Gamification-Elemente zu gesundheitsgefährdendem Verhalten anzureizen (Europäische Kommission 2021a: 6, 63–68, 103f., 174; Human Rights Watch 2022). Zudem können die in automatisierten Entscheidungssystemen verwendeten Datensätze Diskriminierungsmuster reproduzieren, da sie auf menschlichen und somit ggf. diskriminierenden Entscheidungen beruhen (EIGE 2021; Rosenblat et al. 2016; Dubal 2023; Karanovic & Sapic 2023).

7 Diese Begriffsverwendung lehnt sich an diejenige in der EU-Richtlinie zu Plattformarbeit an. Eine konkrete Begriffsbestimmung »automatisierter Beobachtungs- und Entscheidungssysteme« findet sich in Art. 2 Abs. 1 lit. h–i. Algorithmisches Management ist jedoch ein weit interpretierter Begriff, für den sich auch wegen der schnellen technischen Entwicklungen noch keine einheitliche Definition etabliert hat.

Lösungsansätze: Mehr Transparenz und Mitbestimmungsmöglichkeiten für selbstständig und abhängig beschäftigte Plattformarbeiter*innen beim Einsatz algorithmischer Managementsysteme und der Verarbeitung personenbezogener Daten zu schaffen, ist eines der Hauptziele der EU-Richtlinie zu Plattformarbeit (siehe Kapitel 3.2.1). Die Richtlinie verbietet den Plattformen die Verarbeitung bestimmter personenbezogener Daten beim Einsatz automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme (Art. 7) und fordert entsprechend der DSGVO (Art. 35) eine Risikoabschätzung bei der Verarbeitung personenbezogener Daten unter Einbeziehung der Plattformarbeiter*innen und ihrer Vertreter ein (Art. 8). Außerdem muss die Einführung und Funktionsweise automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme gegenüber Plattformarbeiter*innen und Vertretern von Platt-

formbeschäftigten transparent gemacht und menschlich beaufsichtigt werden (Art. 9, 10, 14, 15). Entscheidungen, die zur Beendigung des Vertragsverhältnisses oder zur Accountsperrung führen, müssen künftig von Menschen getroffen werden (Art. 10). Bei allen automatisierten Entscheidungen haben Plattformarbeiter*innen und ihre Vertreter das Recht, sich das Zustandekommen dieser Entscheidung erklären, überprüfen und ggf. berichtigen zu lassen (Art. 11). Plattformen müssen eine Risikoabschätzung automatisierter Managementsysteme hinsichtlich der potenziellen Sicherheits- und Gesundheitsgefahren durchführen und dürfen gesundheitsgefährdende Systeme nicht einsetzen (Art. 12). Arbeitnehmendenvertretungen müssen bei Entscheidungen zur Anwendung automatisierter Entscheidungs- und Überwachungssysteme unterrichtet und angehört werden (Art. 13). Insgesamt hängen die vorgesehenen Regelungen in der Plattformarbeitsrichtlinie eng mit anderen europäischen Regulierungsinstrumenten zusammen, u. a. mit der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und der KI-Verordnung. Diese betreffen teilweise auch die Plattformökonomie und es bleibt im nationalen Umsetzungsprozess zu klären, wie genau sich die Richtlinie mit diesen Rechtsakten ergänzen wird. Dies gilt auch für die Überschneidungen mit den bereits jetzt bestehenden Regelungen bezüglich der Unterrichtung und Mitbestimmung von Betriebsräten bei der Einführung und Anwendung von personalbezogenen KI-Anwendungen im Betriebsverfassungsgesetz. Die Wirksamkeit der Richtlinie wird zum einen von den Durchsetzungsinstrumenten und den dafür klar benannten Zuständigkeiten abhängen. Zum anderen kann echte Transparenz und Mitbestimmung für Plattformarbeiter*innen beim algorithmischen Management nur erreicht werden, wenn die durch die Richtlinie geforderten Erklärungen wirklich gut verständlich und gleichzeitig ausreichend umfassend sind und der Beistand durch Sachverständige gewährleistet wird (Veale et al. 2023). Die in dem Richtlinienentwurf zu Plattformarbeit vorgesehenen Regulierungen erweitern die oben genannten EU-Rechtsakte, indem sie über die datenschutzrechtlichen Aspekte hinaus den Auswirkungen von datenintensiven Technologien und insbesondere algorithmischem Management auf Arbeitsbedingungen Rechnung tragen (Bronowicka 2023; Del Castillo & Naranjo 2022). Deswegen wird auch gefordert, die mit der Richtlinie auf Plattformarbeit begrenzten Regulierungen auch auf andere Arbeitsorganisationsformen auszuweiten bzw. dafür zum Vorbild zu nehmen. Auf nationaler Ebene gibt es hierzu bereits laufende Gesetzgebungsverfahren: So liegt etwa seit Oktober 2024 ein Referentenentwurf des BMAS und BMI für ein Beschäftigtendatengesetz (BeschDG) vor, der angesichts neuer Technologien einen klaren Rechtsrahmen für die faire und angemessene Verwertung von Beschäftigtendaten gewährleisten soll (BMAS 2024).

Weiterführende Analysen in:

Hampel, A.-E. / Krause, E. L., 2023: *Plattformarbeit: Neue Arbeit, alte Regeln?* Kapitel 3.7

Hampel, A.-E. / Loschert, F. / Ebenhöf, M., 2024: *Teilhabe durch Plattformarbeit?* Kapitel 4.3.4

3.1.5 Kommunikationsmöglichkeiten, kollektive Verhandlungsrechte und fairer Interessenausgleich

Ausgangs- und Problemlage: Durch die digitalisierte Arbeitsorganisation sind die meisten Plattformarbeiter*innen vereinzelt tätig und haben kaum Möglichkeiten, untereinander Kontakt aufzunehmen. Damit fehlt die wichtigste Grundlage, kollektiv bessere Arbeitsbedingungen zu verhandeln. Für selbstständige Plattformarbeiter*innen sind zudem die kollektiven Verhandlungsrechte durch das Kartellrecht eingeschränkt. Bei angestellten Plattformarbeiter*innen wird die Umsetzung

8 Als Vorbild für die Öffnung von Koalitionsrechten für Plattformarbeiter*innen wird das Heimarbeitsgesetz (HAG) diskutiert, das die Möglichkeit bietet, selbstständige Heimarbeiter*innen aufgrund ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit den abhängig Beschäftigten in bestimmtem Umfang arbeits- und sozialrechtlich gleichzustellen. Dazu zählt auch die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes auf Heimarbeiter*innen (§ 29 HAG). Das Heimarbeitsgesetz wird als Vorbild diskutiert, um ausgehend von der wirtschaftlichen Abhängigkeit und eingeschränkten Verhandlungsmacht von Plattformarbeiter*innen und anderen Solo-Selbstständigen diesen mehr Schutz- und auch Koalitionsrechte zu gewähren (BMAS 2016: 12, 175f.; Deutscher Bundestag 2020a; Hampel & Krause 2023b: 61; Hampel et al. 2023: 30; Kocher 2022: 201f.; Preis 2019; Waas et al. 2017). Das Tarifvertragsgesetz (TVG) sichert zudem bereits jetzt »arbeitnehmerähnlichen Personen« tarifvertragliche Verhandlungsrechte zu. Solo-Selbstständige gelten demnach als »arbeitnehmerähnlich«, wenn sie wirtschaftlich abhängig von einzelnen Auftragnehmenden sind, d. h. überwiegend für diese tätig sind oder mehr als die Hälfte ihres Entgelts (bei künstlerisch, schriftstellerisch oder journalistisch Tätigen mehr als ein Drittel) von einem Auftraggeber erhalten (§ 12a TVG). Gewerkschaften fordern schon länger die Senkung dieser Schwelle auf ein Drittel für alle Solo-Selbstständigen (ver.di Selbstständige 2022; DGB 2021: 4; ver.di 2022) und können sich dabei nun auch auf die Leitlinien zur Anwendung des EU-Wettbewerbsrechts auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen berufen.

der ihnen zustehenden Koalitionsrechte, vor allem die Gründung von Betriebsräten, häufig durch Plattformbetreiber und die Aufteilung der Belegschaft in Subunternehmen behindert. Hinzu kommt, dass viele Plattformarbeiter*innen aufgrund der mangelnden langfristigen, beruflichen Perspektive und Identifikation mit Plattformarbeit wenig Anreize haben, sich für bessere Bedingungen zu engagieren. Außerdem wissen viele nicht ausreichend, welche Rechte sie haben und an wen sie sich wenden können, wenn sie Probleme mit Plattformen und Auftraggebern haben. Diese Problemlage wird in Kapitel 3.3 ausführlicher erläutert.

Lösungsansätze: Auf gesetzlicher Ebene bestehen mehrere Ansätze zur Verbesserung der kollektivrechtlichen Verhandlungssituation von Plattformarbeiter*innen: Die EU-Richtlinie zu Plattformarbeit greift das Problem nicht nur indirekt durch die intendierte Verminderung von Scheinselbstständigkeit und damit verbunden dem breiteren Zugang zu kollektiven Verhandlungsrechten für Arbeitnehmende (siehe Kapitel 3.1.1) auf, sondern auch mit weiteren Instrumenten für alle Plattformarbeiter*innen. Zum einen verpflichtet die Richtlinie die Plattformen dazu, unüberwachte Kommunikationskanäle für Plattformarbeiter*innen und ihre Interessensvertretungen einzurichten (Art. 20; siehe Kapitel 4.1) und somit den Austausch untereinander zu erleichtern. Zudem verlangt die Richtlinie von den Mitgliedstaaten den Zugang zu einer wirksamen und unparteiischen Streitbeilegung, Anspruch auf Rechtsbehelfe (Art. 18), die Möglichkeit zur Vertretung und Unterstützung in Gerichts- und Verwaltungsverfahren (Art. 19) und die Förderung der Rolle der Sozialpartner und von Tarifverhandlungen (Art. 25) sicherzustellen. Hierbei handelt es sich um keine echte rechtliche Neuerung für Deutschland. Plattformarbeiter*innen sollen zudem durch die Mitgliedstaaten wirksam vor negativen Konsequenzen, vor allem Kündigungen und Accountsperrungen, geschützt werden, wenn sie die in der Richtlinie vorgesehenen Rechte einfordern (Art. 22; 23). Auch sollen laut Eckpunkten des BMAS die kollektiven Verhandlungsrechte für solo-selbstständige Plattformarbeiter*innen verbessert werden, insbesondere wenn diese arbeitnehmerähnlich abhängig und schutzbedürftig sind (BMAS 2020). Eine Grundlage dafür bieten die 2022 von der Europäischen Kommission verabschiedeten Leitlinien zur Anwendung des EU-Wettbewerbsrechts auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen (2022/C 374/02): Diese sollen die tarifvertraglichen Verhandlungsrechte von Solo-Selbstständigen stärken, indem Widersprüche mit dem Kartellrecht für bestimmte Gruppen ausgeräumt werden, darunter auch selbstständige Plattformarbeiter*innen. Gewerkschaften fordern ebenfalls grundsätzlich, die kollektiven Verhandlungsrechte für wirtschaftlich abhängige Solo-Selbstständige auszuweiten (DGB 2021; ver.di 2022; ver.di Selbstständige 2022).⁸

Um auch die Koalitionsrechte von Arbeitnehmenden stärker den Wirklichkeiten digitalisierter und transnationaler Arbeitsformen anzupassen, wird zudem die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes diskutiert, z. B. durch die Erweiterung des Arbeitnehmer- und Betriebsbegriffs, mehr Mitbestimmungsrechte bei Datenverarbeitung und algorithmischem Management, und die Anpassbarkeit an internationale Arbeitskontexte (DGB 2022).

Zudem gibt es verschiedene nicht-gesetzliche Ansätze, die die Vernetzung von Plattformarbeiter*innen, kollektive Verhandlungsrechte und einen stärkeren Interessenausgleich stärken sollen. Dazu gehören: genossenschaftliche Plattformmodelle und Selbstständigen-Genossenschaften, Ombudsstellen zur neutralen Konfliktklärung mit Vertreter*innen verschiedener Parteien – z. B. die Ombudsstelle des Crowdsourcing Code of Conducts –, die Etablierung unabhängiger Bewertungssysteme für Arbeitsbedingungen bei Plattformen wie z. B. Fairwork, die Einrichtung von Plattformbeiräten für selbstständige Plattformarbeiter*innen (siehe

Weiterführende Analysen:

Loschert, F. / Hampel, A. E. / Ebenhöf, M., 2024: *Neue Formen, Akteure und Koalitionen der Interessensvertretung in der Plattformarbeit.*

Hampel, A.-E. / Krause, E. L., 2023: *Plattformarbeit: Neue Arbeit, alte Regeln?: Kapitel 3.6*

Ebenhöf, M. / Hampel, A. E. / Loschert, F., 2024: *Kommunikationskanäle für Plattformarbeiter*innen*

3.1.6 Schutzregelungen und faire Arbeitsabläufe

Ausgangs- und Problemlage: Schutzregelungen im Arbeitskontext, die z. B. Kündigungen, Arbeits- und Ruhezeiten, Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall, Mutterschutz, Urlaub, Gesundheitsschutz oder Antidiskriminierung betreffen, sind in Deutschland vor allem auf Arbeitnehmende ausgerichtet. Selbstständige Plattformarbeiter*innen sind von diesen arbeitsrechtlichen Regelungen nicht geschützt. Auch bei angestellten Plattformarbeiter*innen kommt es oft zu Lücken in der Durchsetzung bestehender Schutzregelungen, u. a. weil das Management der Plattformen bei Problemen häufig nur schwer erreichbar ist oder weil in den Subunternehmer- bzw. Vermittlerketten die Verantwortung für die Einhaltung der Schutzregelungen (vermeintlich) unklar ist.

Lösungsansätze: Auch hier zielt die EU-Richtlinie zu Plattformarbeit darauf ab, durch die Verminderung von Scheinselbstständigkeit mehr Plattformarbeiter*innen unter die Schutzrechte von Arbeitnehmenden zu stellen. Die Richtlinie legt zudem fest, dass alle dort für Plattformarbeiter*innen formulierten Regelungen auch für diejenigen gelten müssen, die in Vertragsverhältnissen mit Vermittlern stehen (Art. 3). In Deutschland kann hierzu auf das System der sog. Generalunternehmerhaftung aus dem Baugewerbe, der Entsendung oder Mindestlohndurchsetzung zurückgegriffen werden. Außerdem legt die Richtlinie Regelungen fest, mit denen das Risiko für Diskriminierung und Gesundheitsgefährdung durch algorithmisches Management und die Verarbeitung personenbezogener Daten eingeschränkt werden sollen (Art. 7, Art. 10 Abs. 1, Art. 12). Entscheidungen über Kündigungen, Kontosperrungen und ähnlich harte Sanktionsmaßnahmen sollen zudem durch Menschen getroffen werden müssen (Art. 10 Abs. 5). Unabhängig von der Richtlinie wird auch in Bezug auf Schutzrechte im Arbeitskontext diskutiert, inwiefern diese teilweise auf Selbstständige in hohen Abhängigkeitsverhältnissen übertragen werden könnten (siehe Kapitel 3.1.1). So stellt z. B. das BMAS in seinen Eckpunkten zu Plattformarbeit Mindestkündigungsfristen für selbstständige Plattformtätige in Abhängigkeit von Dauer der Tätigkeit in Aussicht (BMAS 2020) und der DGB fordert eine Begründungspflicht bei Sperrung bzw. Einschränkung des Kontos (DGB 2021).

» S.31

Neben gesetzlichen Regulierungsansätzen spielen auch Selbstregulierungssysteme von Plattformen in Form von Code of Conducts oder Chartas eine wichtige Rolle. Damit setzen sich Plattformen selbst Kriterien, um faire Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit – auch unabhängig von nationalen Schutzsystemen – zu schaffen (siehe Kapitel 3.2.3). Unabhängige Bewertungssysteme bilden eine wichtige Ergänzung, um die tatsächlichen Arbeitsbedingungen bei Plattformen nach einheitlichen Kriterien zu überprüfen und transparent zu machen (siehe Kapitel 3.2.2). Als gute Beispiele für die Gestaltung fairer Arbeitsbedingungen bei Plattformen gelten z. B. Hinweisgebersysteme für Fälle von Diskriminierung, die Ein- und Durchführung von Schutzkonzepten sowie klare und verlässliche Kommunikati-

» S.43

» S.42

onswege des Plattformmanagements, die den Plattformarbeiter*innen bei Problemen offenstehen (Fairwork 2022).

» S.72 Eine wichtige Voraussetzung zur Durchsetzung von Schutzrechten ist in jedem Fall, Arbeiter*innen niedrigschwellig über ihre Rechte zu informieren und ihnen ggf. rechtliche Unterstützungsmöglichkeiten zu bieten (siehe Kapitel 4.3).

Weiterführende Analysen:

Hampel, A.-E. / Krause, E. L., 2023: *Plattformarbeit: Neue Arbeit, alte Regeln?* Kapitel 3.4

Hampel, A.-E. / Loschert, F. / Ebenhöf, M., 2024: *Teilhabe durch Plattformarbeit?* Kapitel 4.3.2, 4.3.3 und 4.3.6

3.1.7 Gerechte und transparente Verträge und Geschäftsbedingungen

Ausgangs- und Problemlage: Die Vertragsbedingungen für Plattformarbeit werden in der Regel einseitig von den Plattformen festgelegt. Allein dadurch ist die Verhandlungsmacht selbstständiger Plattformarbeiter*innen stark eingeschränkt. Gleichzeitig hängen faire Arbeitsbedingungen von fairen und gesetzeskonformen Verträgen bzw. AGB ab, in denen Plattformarbeiter*innen im Verhältnis zu den Plattformen und Auftraggebern nicht von vorneherein benachteiligt werden. Ein weiteres Problem entsteht beim Einsatz von Subunternehmen bzw. Vermittlern wie er in ortsabhängigen Formen der Plattformarbeit üblich ist: Beschäftigten ist häufig nicht klar, wem sie weisungsgebunden sind, zum Teil erhalten sie gar keine Arbeitsverträge (Frank 2023).

Lösungsansätze: Gegen unwirksame Klauseln in Verträgen, die Plattformarbeiter*innen über ihre Rechten und Pflichten täuschen oder einseitig zu ihren Lasten gehen, muss aus Sicht des BMAS und des DGB konsequenter rechtlich vorgegangen werden (DGB 2021; BMAS 2020). Eine wichtige Grundlage dafür legt die EU-Richtlinie zu Plattformarbeit mit der Verpflichtung der Plattformen, den zuständigen Behörden und den Interessensvertretungen der Plattformarbeiter*innen regelmäßig Informationen u. a. zu den geltenden Vertragsverhältnissen und AGB zur Verfügung zu stellen (Art. 17). Die Richtlinie gibt zudem vor, dass die Plattformen Personen bereits vor den Einstellungs- und Auswahlverfahren grundlegende Informationen über die Anwendung von automatisierten Beobachtungs- und Entscheidungssystemen in leicht verständlicher Form zur Verfügung stellen müssen (Art. 9 Abs. 2).

Zudem sollten Verträge und Geschäftsbedingungen gut verständlich und bestenfalls auch mehrsprachig formuliert und zur Verfügung gestellt werden. Für Arbeitnehmende sind gesetzliche Regelungen zur Unterrichtungspflicht der Arbeitgeber grundlegend, um transparentere Einsicht in ihre Arbeitsbedingungen zu erhalten.

Um klare Vertragsverhältnisse und Verantwortungen für abhängig Plattformbeschäftigte und deren Rechte zu schaffen, wird – ähnlich wie bei der Paketlieferbranche – ein Direktanstellungsgebot in Anlehnung an die für die Fleischindustrie eingeführten Regelungen, auch für Lieferdienst- und Transportplattformen diskutiert (Kärcher & Walser 2023).

Weiterführende Analysen:

Hampel, A.-E. / Krause, E. L., 2023: *Plattformarbeit: Neue Arbeit, alte Regeln?* Kapitel 3.5

3.1.8 Erschwerende Faktoren für die Regulierbarkeit: Internationalität, Transparenz, Heterogenität

Ausgangs- und Problemlage: Die Datenlage über Plattformarbeit ist derzeit sehr schwach. Wie viele Plattformen es gibt, und wie viele Menschen über sie in welchem Umfang tätig sind, obliegt bisher Schätzungen (BMAS 2020; Haipeter & Hoose 2022). Verlässliche Daten dazu wären aber eine zentrale Wissensgrundlage für politische Entscheidungen und die Durchsetzung geltender Rechte. Zudem ist die verlässliche Übermittlung von Daten über die Tätigkeiten und Einkünfte von Plattformarbeiter*innen an zuständige Behörden die Voraussetzung für deren Einbindung in Steuer- und Sozialversicherungssysteme (siehe Kapitel 3.1.3), aber auch für die Prüfung ihres Status und der daran hängenden Arbeitsrechte.

» S. 34

Ein weiterer Faktor, der die Regulierbarkeit von Plattformarbeit erschwert, ist deren internationale Dimension. Diese ist in der Plattformökonomie aufgrund digitaler und schlanker Geschäftsmodelle besonders ausgeprägt und eröffnet für Plattformen Wege, nationalen Arbeits- und Sozialrechten auszuweichen bzw. diese zu umgehen. Angesichts der unterschiedlichen nationalen Rechtssysteme und der Vielzahl an regulatorischen Herausforderungen gestaltet sich die Suche nach geeigneten international angeglichenen Regulierungsmaßnahmen als schwierig. Dies wird allein auf nationaler Ebene dadurch erschwert, dass Plattformarbeit sehr heterogen ist, und zwar u. a. mit Hinblick auf den Beschäftigungsstatus, die Arten der vermittelten Arbeit, die Beschäftigungs- und Einkommenskonstellationen der Plattformarbeiter*innen und die konkrete Ausprägung der Geschäftsmodelle. Für all diese unterschiedlichen Ausprägungen lassen sich keine einheitlichen Lösungen finden.

Lösungsansätze: Mit dem 2023 in Kraft getretenen Plattformsteuertransparenzgesetz (PStTG) wurde eine Meldepflicht für Plattformbetreiber zu den über sie erzielten Einkünften und ein grenzüberschreitender, automatischer Informationsaustausch zwischen den Steuerbehörden der EU-Mitgliedstaaten eingeführt.⁹ Die EU-Richtlinie zu Plattformarbeit sieht zudem umfassende Meldepflichten der Plattformen gegenüber den für Arbeits- und Sozialschutz zuständigen Behörden vor: Plattformen sind den Behörden und Interessensvertretungen von Plattformarbeiter*innen zur Verfügbarmachung von Informationen verpflichtet und zwar über: a) die Anzahl der über sie tätigen Personen, den Umfang ihrer Tätigkeiten und ihren Vertrags- bzw. Beschäftigungsstatus, b) Vertragsverhältnisse und AGB, c) die Dauer der Tätigkeit, die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit und das durchschnittliche Entgelt und über d) Vermittler, mit denen die Plattform in einem Vertragsverhältnis steht (Art. 17). Die digitale Infrastruktur der Plattformen bietet gute Voraussetzungen, um diese Daten leicht über eine digitale Schnittstelle zu übermitteln. Internationale Umsetzungsbeispiele dafür liegen bereits dort vor, wo digitale Infrastrukturen für Quellabzugsverfahren von Sozialversicherungs- und Steuerbeiträgen genutzt werden (Freudenberg et al. 2019; IVSS 2023 a & b). Zudem müssen laut EU-Richtlinie Plattformen Gerichten und Behörden Beweismittel zur Verfügung stellen, die zur Durchsetzung der in der Richtlinie festgelegten Rechte gebraucht werden (Art. 21).

Mit der EU-Richtlinie zu Plattformarbeit wird zudem grundsätzlich das Ziel verfolgt, die Schutzregelungen für alle in der EU tätigen Plattformarbeiter*innen zu harmonisieren und den internationalen Datenaustausch für mehr Transparenz zu vereinfachen. Inwieweit dies gelingen wird, hängt auch davon ab, wie sehr sich die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht miteinander abstimmen, insbesondere bei sehr offen gehaltenen Artikeln wie denen zur Bestimmung des Beschäftigungsstatus. Die angestrebte Harmonisierung auf EU-Ebene löst

⁹ Diese Meldepflicht gilt allerdings nur ab einem Jahresumsatz von min. 2.000 € (pro Person) oder bei mehr als 30 durch das Gesetz betroffene Tätigkeiten, die durch eine Person ausgeübt werden (§ 4 Abs. 5 PStTG).

außerdem nicht das Problem ungleicher Bedingungen über die EU hinaus. Es gibt u. a. mit dem Lieferkettengesetz und mit der Reederhaftung regulatorische Vorbilder dafür, wie auch über die EU hinaus Standards für Arbeitsbedingungen gesetzt werden können (SenIAS 2020: 2). Diese Beispiele zeigen aber auch, dass die Wirksamkeit dieser Regelungen von deren Geltungsbereich und der Durchsetzung durch Behörden in allen Ländern abhängt.

Um die Hürden für die Durchsetzung eigener Rechte zu senken und die Umgehung strengerer Arbeits- und Sozialrechte durch die Ansiedlung von Plattformen in Staaten mit geringeren Rechtsstandards zu vermeiden, wird vorgeschlagen, die Gerichtsbarkeit bei Konfliktfällen so zu klären, dass das Recht des Landes gilt, in dem Plattformarbeiter*innen leben, solange dieses ihnen besseren Schutz bietet (Fair Crowd Work 2016; DGB 2021).

Da die Angleichbarkeit internationaler Gesetze begrenzt ist, sind es vor allem Wege über den gesetzlichen Rahmen hinaus, die zu einer stärkeren Harmonisierung der Standards für faire Arbeitsbedingungen führen können. Als Akteure kommen zum einen zwischenstaatliche Zusammenschlüsse und Organisationen wie G7, G20, OECD und ILO infrage, die z. B. internationale Standards für Arbeitsbedingungen oder Datenermittlung entwickeln und überprüfen können (Freudenberg et al. 2019; ILO 2024). Auch nichtstaatliche Akteure wie Fairwork, die weiche Regulierungsinstrumente wie Zertifizierungssysteme nutzen, sind wichtig, um grenzübergreifende Standards festzulegen und unabhängig zu bewerten (siehe Kapitel 3.2.2).

» S. 42

Um den unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und Beschäftigungskonstellationen von Plattformarbeiter*innen gerecht zu werden, braucht es außerdem regulative Ansätze, die Plattformarbeit nicht isoliert betrachten, sondern im Kontext ähnlicher Erwerbsformen. Phänomene wie Selbstständigkeit mit eingeschränkter Verhandlungsmacht und hoher wirtschaftlicher Abhängigkeit, zunehmend von Digitalisierung und Automatisierung bestimmte Arbeitsbedingungen sowie Vereinzelung von Arbeiter*innen sind keine Alleinstellungsmerkmale der Plattformarbeit und müssen auch möglichst unabhängig von sich schnell wandelnden Arbeitsorganisations- und Geschäftsmodellen so reguliert werden, dass faire Arbeitsbedingungen in der transformierten Arbeitswelt bestehen bleiben.

Weiterführende Analysen:

Hampel, A.-E. / Krause, E. L., 2023: *Plattformarbeit: Neue Arbeit, alte Regeln?* Kapitel 3.8 und 3.10

Hampel, A.-E. / Loschert, F. / Ebenhöf, M., 2023: *Soziale Sicherung in der Plattformarbeit.* Kapitel 4.3 und 4.4

3.2 Handlungsebenen und Akteure

Aus der vorangegangenen Darstellung der Lösungsansätze für die verschiedenen Handlungsfelder wird deutlich, dass den regulativen Herausforderungen der Plattformarbeit auf unterschiedlichen Handlungsebenen und damit verbunden von verschiedenen Akteuren begegnet werden muss. Oft verhalten sich gesetzliche und »weiche« Regulierungsformen komplementär zueinander. Die verschiedenen Ebenen und wichtigsten Akteure werden im Folgenden vorgestellt.

3.2.1 Gesetzliche/Staatliche Regulierung

Die digitale Transformation der Arbeitswelt fordert eine Anpassung bestehender Arbeits- und Sozialrechte. Innovative Geschäftsmodelle und Arbeitsorganisations-

formen sollen gefördert, aber bestehende Standards des Arbeits- und Sozialrechts bewahrt werden. Mit Hinblick auf die sich wandelnden Beziehungen und Handlungsmachtgefälle zwischen Auftragnehmenden, Auftraggebenden und Vermittlern müssen auch Rechtsgebiete wie das Wettbewerbsrecht neu betrachtet werden. Zudem gewinnt die gesetzliche Regulierung zu Datenschutz und der Anwendung automatisierter Entscheidungs- und Überwachungssysteme an Bedeutung.

- ▶ Die EU betrachtet die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit als wichtigen Bestandteil ihrer Arbeit im Kontext der Europäischen Säule sozialer Rechte (Europäische Kommission 2023). Der wichtigste EU-Rechtsakt mit Hinblick auf die Regulierung von Plattformarbeit ist die **EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit (2024/2831)**, die seit Dezember 2021 verhandelt und 2024 verabschiedet wurde.¹⁰ Diese zielt vor allem auf drei Regulierungsbereiche ab: 1) das Verfahren zur Statusfeststellung von Plattformarbeiter*innen zu vereinfachen und EU-weit anzugleichen; 2) den Einsatz von algorithmischem Management und die Verarbeitung personenbezogener Daten stärker zu regulieren, 3) mehr Transparenz über Plattformarbeit zu schaffen. Bedeutsam für solo-selbstständige Plattformarbeiter*innen sind auch die bereits 2022 verabschiedeten **Leitlinien zur Anwendung des Wettbewerbsrechts der Union auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen (2022/C 374/02)** der Europäischen Kommission, denen zufolge Solo-Selbstständige in Arbeitnehmenden vergleichbaren Situationen die Möglichkeit haben sollten, Tarifverhandlungen zu führen, ohne gegen das Kartellrecht zu verstoßen.
- ▶ In Deutschland ist vor allem das BMAS mit der Regulierung von Plattformarbeit betraut. Die **Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft im BMAS** hat 2020 **Eckpunkte für Faire Arbeit in der Plattformökonomie** erarbeitet, in denen Maßnahmen erwogen werden, die Plattformbetreiber stärker in die Verantwortung nehmen und auch solo-selbstständige Plattformarbeiter*innen besser schützen (BMAS 2020). Die Denkfabrik arbeitet auch an der Umsetzung der EU-Richtlinie zu Plattformarbeit in nationales Recht und bringt dafür verschiedene Akteure in den Dialog.
- ▶ **Internationale zwischenstaatliche Kooperation:** Zwischenstaatliche Organisationen und Zusammenschlüsse wie **G7, G20, ILO** oder **OECD** können für die harmonisierte Regulierung über die EU hinaus eine wichtige Rolle spielen, indem sie Standards für Arbeitsbedingungen oder Datenermittlung entwickeln und überprüfen können.¹¹ Die ILO veröffentlicht kontinuierlich Studien zu Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie und plant derzeit die Erarbeitung internationaler Standards für menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie (ILO 2024).

3.2.2 Initiativen von Gewerkschaften, Beratungsstellen, Forschung und Nichtregierungsorganisationen

Gewerkschaften, Beratungsstellen, Forschung und Nichtregierungsorganisationen begleiten nicht nur die legislativen Prozesse zur Regulierung von Plattformarbeit (siehe z. B. DGB 2021; Fair Crowd Work 2016) und unterstützen Plattformarbeiter*innen ggf. bei der Durchsetzung ihrer Rechte, sondern entwickeln auch andere Wege zur Stärkung fairer Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie. Dazu gehören bspw.:

¹⁰ Nachdem sich Rat und Parlament im März 2024 auf einen Kompromisstext geeinigt hatten, wurde die Richtlinie im Oktober formell gebilligt und am 11.11.2024 im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht. Am zwanzigsten Tag nach der Veröffentlichung im Amtsblatt beginnt die zweijährige Umsetzungsfrist für die Mitgliedstaaten.

¹¹ Für Vorschläge hinsichtlich der sozialen Sicherung siehe z. B. Freudenberg et al. 2019; Weber 2019.

► **Rating- und Zertifizierungssysteme:** In Projekten wie **Fairwork**¹² und **Fair Crowd Work**¹³ werden Arbeitsbedingungen bei Plattformen nach einheitlichen Qualitätskriterien untersucht und bewertet und die Ergebnisse dieser Bewertungen veröffentlicht. Ziel dieser unabhängigen Bewertungssysteme ist es, dass sich Plattformarbeiter*innen, Kund*innen und öffentliche Institutionen ein Bild über die Arbeitsbedingungen bei Plattformen verschaffen und in ihre Entscheidungen für oder gegen die Nutzung bestimmter Plattformen einbeziehen können. Plattformen sollen Anreize und Ideen erhalten, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die Berichte sollen außerdem auf die öffentliche und politische Debatte einwirken, indem Reformpotenziale für die Plattformarbeit an konkreten Beispielen aufgezeigt werden. Zertifizierungs- und Bewertungssysteme stellen außerdem eine Möglichkeit dar, international vergleichbare Standards bei der Bewertung von Arbeitsbedingungen auf Plattformen anzuwenden.

► **Beratungs- und Informationsangebote:** In der Regel sind Plattformarbeiter*innen als Arbeitnehmende und Selbstständige oder in bestimmten Branchen Tätige Teil der Zielgruppe von verschiedenen Beratungs- und Informationsstellen zu arbeitsrechtlichen Fragen. Beratungs- und Informationsangebote, die sich spezifisch an Plattformarbeiter*innen wenden oder konkrete Strategien anwenden, um diese als Teil ihrer Zielgruppe besser zu erreichen, gibt es bislang nur in geringem Umfang (siehe Kapitel 4.3).¹⁴

» S.72

► **Begleitung selbstregulativer Maßnahmen von Plattformen:** Insbesondere bei selbstständiger Plattformarbeit können Gewerkschaften, Forschung und Nichtregierungsorganisation eine wichtige begleitende Rolle bei Selbstregulierungsmaßnahmen von Plattformen spielen. Ein Beispiel hierfür ist die mitwirkende Rolle der IG Metall beim **Crowdsourcing Code of Conduct** und der damit verbundenen **Ombudsstelle** (siehe Kapitel 3.2.3).

» S.43

► **Vernetzung:** Gewerkschaften und andere Organisationen bieten zudem Möglichkeiten an, um Selbstständige und unter ihnen auch Plattformarbeiter*innen bei der Vernetzung untereinander und dem solidarischen bzw. kollektiven Einsatz für ihre Interessen zu unterstützen. Ein Beispiel dafür ist das Verbundprojekt **Haus der Selbstständigen**,¹⁵ das Selbstständige bei der kollektiven Interessensvertretung unterstützt und eine Lotsen- und Weiterbildungsfunktion wahrnimmt. **Selbstständigengemeinschaften** wie Smart spielen hier eine Rolle, weil sie u. a. die Möglichkeit bieten, gemeinsam Bedingungen der sozialen Sicherung zu verbessern. Auch **Verbände** der Selbstständigen haben das Thema Plattformökonomie als zunehmend wichtig für ihre Agenda erkannt und könnten künftig als Akteure eine wachsende Rolle spielen.

12 Alle Informationen zum Projekt und dessen Berichten finden sich unter: <https://fair.work/de/fw/homepage/>

13 Alle Informationen zum Projekt finden sich unter: <http://faircrowd.work/de/>

14 Beispiele dafür von gewerkschaftlicher Seite sind bzw. waren das Projekt Fair Crowd Work (IG Metall in Kooperation mit anderen europäischen Gewerkschaften); ich-bin-mehr-wert.de als Webseite für Cloudworker*innen (ver.di) und die Kampagne Lieferrn am Limit der NGG.

15 Alle Informationen zum Projekt finden sich unter: <https://hausderselbststaendigen.info/>

3.2.3 Selbstregulierung von Plattformen

Gerade in Bereichen selbstständiger und stark internationalisierter Plattformarbeit sind auch Initiativen von Plattformbetreibern von Bedeutung, mit denen sie sich selbst Regeln für faire Bedingungen auferlegen und Mechanismen zu deren Überwachung einführen. Dazu zählen:

► **Selbstverpflichtungen und Prinzipienkataloge:** In der Regel verpflichten sich hier mehrere Plattformen gemeinsam und öffentlich zu Prinzipien bzw. Orientierungsregeln fairer Arbeit. Diese können sich auch aus Abstimmungsprozessen mit Interessensvertretungen von Plattformarbeiter*innen entwickeln

(siehe Kapitel 3.2.2). Ein Beispiel hierfür ist der **Crowdsourcing Code of Conduct**, dem sich auf Initiative der Crowdfunding-Plattform Testbirds seit 2017 neun Betreiber von Crowdwork-Plattformen angeschlossen haben.¹⁶ Ein vergleichbarer Ansatz im Bereich der ortsabhängigen Plattformarbeit wird mit der **Charter of principles for good platform work** verfolgt, die vom World Economic Forum initiiert und von diversen internationalen Plattformen unterzeichnet wurde (World Economic Forum 2020). Wie diese Selbstverpflichtungen durchgesetzt bzw. ihre Umsetzung überprüft werden, wird unterschiedlich gehandhabt (siehe unten) und ist entscheidend für die tatsächliche Wirksamkeit dieses Formats. » S. 42

- ▶ **Ombudsstellen:** Mehrparteilich besetzte Ombudsstellen bieten eine Möglichkeit, die Umsetzung von Selbstverpflichtungen zu überwachen, indem sie bei Konflikten über die Umsetzung dieser Regeln als Schlichtungsstelle fungieren. So können sich z. B. Plattformarbeiter*innen, die bei den unterzeichnenden Plattformen des Crowdsourcing Code of Conducts tätig sind, bei Konflikten an eine mit dem Code of Conduct verbundene Ombudsstelle wenden. Neben Vertreter*innen der unterzeichnenden Plattformen und des Deutschen Crowdsourcing Verbands gehören der Ombudsstelle auch Vertreter*innen des DGB und der Plattformarbeiter*innen ab. Die Ombudsstelle ist bei der IG Metall angesiedelt.

3.2.4 (Informelle) Selbstunterstützungsstrukturen

Da Plattformarbeiter*innen auf dem Weg zu einer formalisierten gemeinsamen Interessensvertretung mit Hürden konfrontiert sind (siehe Kapitel 3.3) und externe Unterstützungs- und Beratungsangebote häufig nicht ausreichend an die Bedarfe der Plattformarbeiter*innen angepasst sind (siehe Kapitel 4.3), spielen auch informelle Selbstunterstützungsstrukturen eine wichtige Rolle bei der Verbesserung von Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit (Loschert et al. 2024: 49–54). Dazu gehören z. B.: » S. 45 » S. 72

- ▶ **Kollektive:** Insbesondere bei Lieferdiensten ist in den letzten Jahren die Bildung sogenannter Kollektive/Workers' Collectives zu beobachten, die autonome – d. h. nicht arbeits- und mitbestimmungsrechtlich regulierte, tarifgebundene und gewerkschaftlich organisierte – Arbeitskämpfe und Protestaktionen durchführen und sich häufig über soziale Medien organisieren. Ein Teil dieser Kollektive hatte zum Ziel, die Gründung eines Betriebsrates zu initiieren.
- ▶ **Workers' Center:** Um Beratungsangebote zu schaffen, die auf die spezifischen Bedarfe von prekär Beschäftigten eingehen und gleichzeitig Begegnungsorte zu bieten, werden an manchen Orten sogenannte selbstorganisierte Workers' Centers gegründet, in denen sich die Beschäftigten gegenseitig mit Beratungs- und Bildungsangeboten unterstützen und untereinander austauschen. Im Bereich der Plattformarbeit gab es hierfür erste Beispiele vor allem im Lieferdienstbereich, z. B. mit dem »Riders' House« (Casa Rider) in Turin oder dem Berlin Worker Center.
- ▶ **Social-Media- und Chatgruppen:** Informeller Austausch – auch zu Zwecken kollektiver Organisation – findet häufig in sozialen Medien bzw. über Messengerdienste statt. Diese ersetzen physische Begegnungsräume, setzen aber das Engagement einzelner Arbeiter*innen voraus, die als Moderator*innen und Or-

¹⁶ Alle Informationen zum Crowdsourcing Code of Conduct finden sich unter: <https://crowdsourcing-code.com/>

ganizer*innen fungieren. Solche Gruppen sind auch deswegen von Bedeutung, weil über diese formelle Beratungsangebote unter den Plattformarbeiter*innen bekanntgemacht werden können.

3.3 Schwerpunkt: Information, Vernetzung, kollektive Interessensvertretung

Ein zentraler Schwerpunkt des Projekts »Chancengerechte Plattformarbeit« und des begleitenden Dialogverfahrens lag darin, Ansätze zu entwickeln, die Plattformarbeiter*innen befähigen, sowohl individuell als auch kollektiv gegen Rechtsverstöße vorzugehen und ihre Arbeitsbedingungen politisch mitzugestalten.

Voraussetzung für die Durchsetzung von Rechten bzw. die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, ist, dass Plattformarbeiter*innen

- ▶ ihre Rechte kennen, indem sie z. B. Zugang zu Informationen sowie zu entsprechenden Beratungsangeboten erhalten;
- ▶ die eigenen Probleme als kollektive Probleme wahrnehmen, indem sie sich untereinander vernetzen und über Arbeitsbedingungen austauschen können;
- ▶ Möglichkeiten haben, sich zu organisieren und gemeinsam für ihre Belange einzutreten.

Dass bisher keine der genannten Voraussetzungen in der Plattformarbeit ausreichend gegeben ist, zeigt das folgende Schwerpunktkapitel, das sich mit den Herausforderungen für Plattformarbeiter*innen bei Vernetzung, Rechtskenntnis, Zugang zu Beratung und Kollektivierung beschäftigt. An diese Themen knüpfen dann auch die in Kapitel 4 aufgezeigten Lösungsansätze des Dialogverfahrens an.

3.3.1 Fehlende Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten

Die digitale Arbeitsorganisation der Plattformarbeit geht mit einer Vereinzelung der Plattformarbeiter*innen einher. Sowohl ortsabhängige als auch ortsunabhängige Plattformarbeiter*innen arbeiten meist – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß – isoliert voneinander (Glavin et al. 2021; Hastie 2020; Johnston & Land-Kazlauskas 2019: 3). Dies wird auch durch unsere Umfrageergebnisse untermauert (siehe Abbildung 8): So geben bspw. 53,2% der befragten Plattformarbeiter*innen an, keinerlei Austausch mit anderen Kolleg*innen zu haben.

Die Möglichkeit, miteinander in Verbindung zu treten, hängt maßgeblich von der Art der ausgeübten Tätigkeit ab. Ortsabhängige Lieferdienstmitarbeiter*innen können sich im öffentlichen Raum oft an ihrer Arbeitskleidung erkennen und auf der Straße begegnen. Teilweise gibt es auch zentrale Sammelpunkte wie Lager oder Hubs, wo Waren für die Auslieferung gelagert, sortiert und abgeholt werden. Solche Orte erleichtern den Austausch: Dort können sich die Arbeiter*innen kennenlernen, soziale Beziehungen aufbauen und Informationen können leichter zwischen den Beschäftigten weitergegeben werden (Cini 2023). Dennoch bleibt die soziale Interaktion zwischen den Arbeiter*innen oft gering, was den Aufbau von Netzwerken oder die kollektive Organisation erheblich erschwert (siehe Interview auf S. 49). Wesentlich schwieriger gestaltet sich der Austausch und somit auch die kollektive Organisation von Plattformarbeiter*innen, die in Privathaushalten als Reinigungskräfte oder Betreuungspersonal tätig sind oder ortsunabhängig von zu Hause ar-

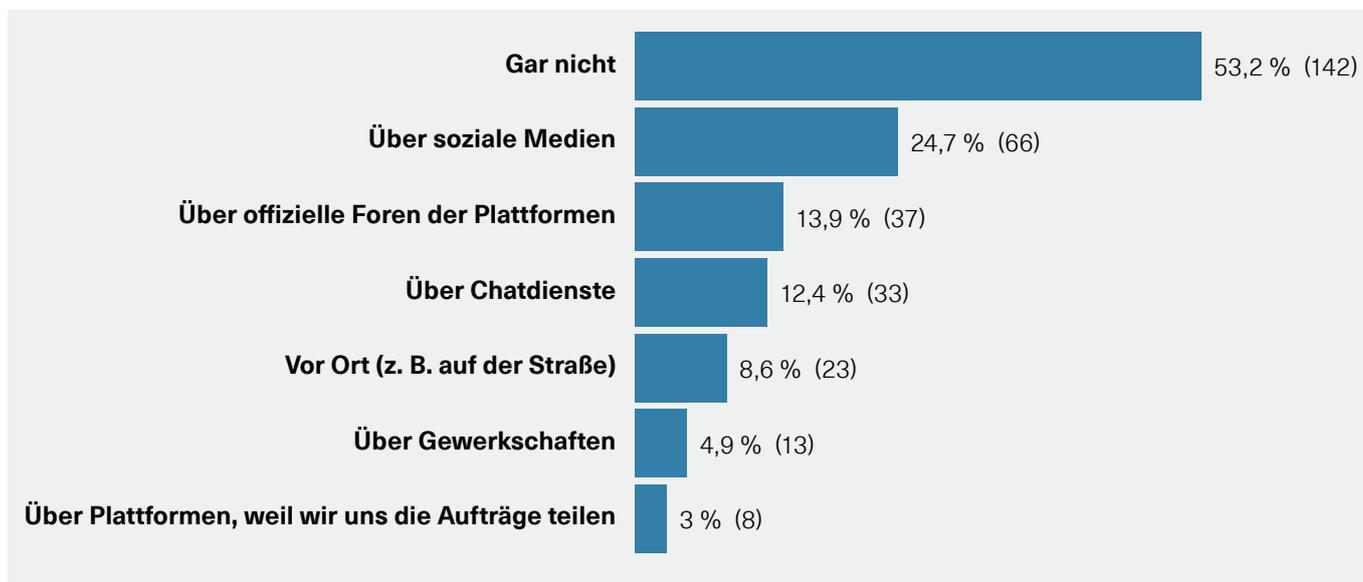


Abb. 8
Austausch mit anderen Plattformarbeiter*innen
 Antworten auf die Frage »Wo tauschen Sie sich derzeit mit anderen Plattformarbeiter*innen aus?« Eigene Berechnungen und Darstellung nach Umfrage 2022

beiten. Diese Arbeiter*innen haben keine sichtbaren Merkmale, die es ihnen ermöglichen, sich im öffentlichen Raum als Kolleg*innen oder Teil der gleichen Berufsgruppe zu erkennen. Zudem fehlt ihnen meist ein gemeinsamer physischer Raum, was den Austausch erheblich erschwert (Bellini & Lucciarini 2019: 352).

Zusätzlich erschwert die internationale Dimension der ortsunabhängigen Plattformarbeit den Kontakt untereinander. Arbeiter*innen, die für dieselbe Plattform tätig sind, können in verschiedenen Ländern leben, was nicht nur zufällige Begegnungen, sondern auch gezielte (analoge) Vernetzungen nahezu unmöglich macht. Sprachbarrieren kommen als weiteres Hindernis hinzu – wobei diese auch bei ortsabhängiger Plattformarbeit eine Rolle spielen, da dort der Anteil migrantischer Beschäftigter besonders hoch ist.

Neben der örtlichen Isolation wirken plattformspezifische Faktoren wie individualisierte Arbeitsprozesse, intransparente algorithmische Entscheidungsmechanismen und hoher Konkurrenzdruck unter den Plattformarbeiter*innen. Auch die rechtliche Fragmentierung durch verschiedene Beschäftigungsformen und den Einsatz von Subunternehmen sowie die Heterogenität und Fluktuation der Arbeiter*innen auf digitalen Märkten erschweren die Kommunikation und verstärken die Isolation, wodurch eine kollektive Organisation der Plattformarbeiter*innen äußerst schwierig wird. Die fehlende Vernetzung und der geringe Informationsaustausch unter Plattformarbeiter*innen verhindern auch, dass ein Bewusstsein für gemeinsame Interessen entsteht. Ohne ein Gefühl von Solidarität und Gemeinschaft ist es für die Arbeiter*innen schwer, kollektive Forderungen zu stellen, ihre Interessen gegenüber den Plattformen durchzusetzen und Arbeitsbedingungen so zu verbessern.

3.3.2 Mangelnde Rechtskenntnisse

Unsere Umfrage zeigt, dass knapp die Hälfte der befragten Plattformarbeiter* ihre Rechte als Plattformarbeiter*innen gegenüber Plattform und Auftraggebern (eher) nicht kennt (Loschert et al. 2024: 8). Dies betrifft zum einen plattformspezifische Themen: Plattformarbeiter*innen werden häufig im Unklaren gelassen darüber, wie algorithmische Managementsysteme funktionieren, welche Daten die Plattformen sammeln, inwiefern diese die Auftragsvergabe sowie Bewertungs- und Rankingssysteme beeinflussen und welche Rechte Plattformarbeiter*innen in diesem Zusam-

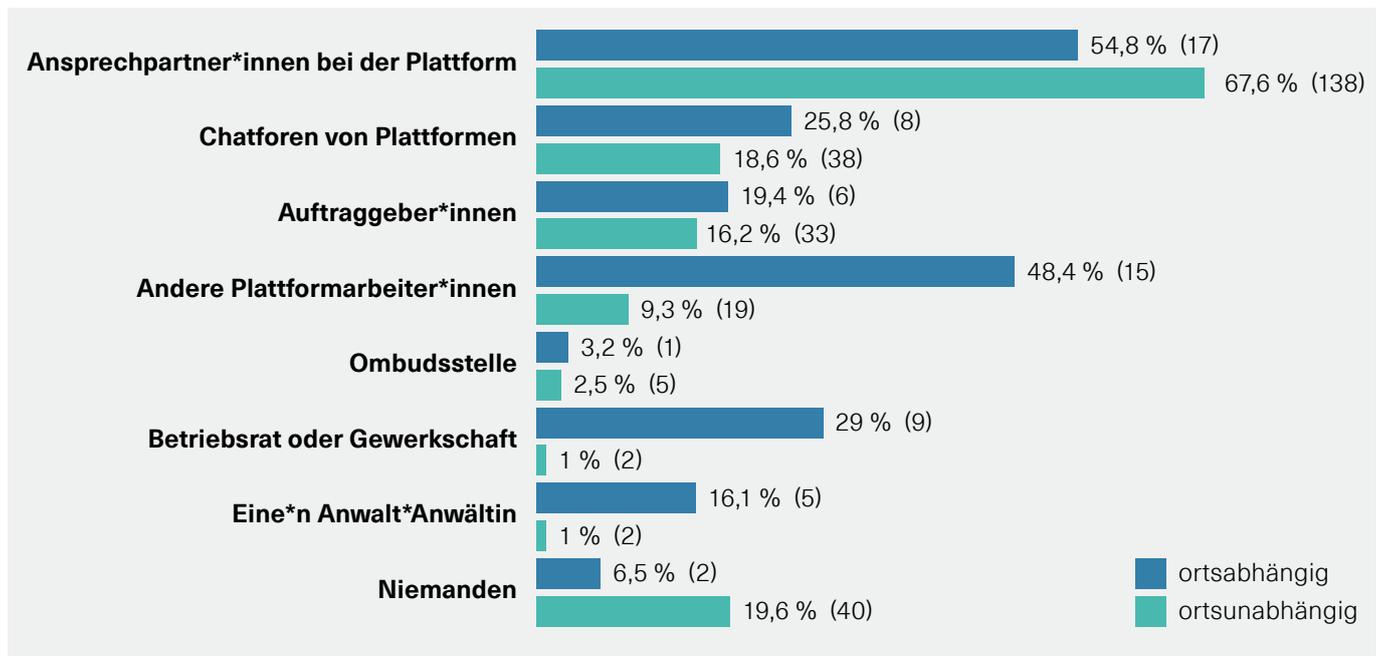


Abb. 9

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. Eigene Berechnungen und Darstellung nach Umfrage 2022

» S.31

menhang haben. Häufig mangelt es an Kommunikation über Änderungen in der Arbeitsorganisation, die gerade in der Plattformökonomie häufig auftreten.

Zum anderen herrscht bei Plattformarbeiter*innen häufig auch Unklarheit oder Unwissenheit über die eigene Rechtslage, die sich je nach Beschäftigungsstatus unterscheiden kann und meist recht komplex ist. Selbstständige Plattformarbeiter*innen tragen z. B. die volle Verantwortung für ihre Sozialversicherung und ihre steuerlichen Pflichten, aber auch für u. a. datenschutz- und urheberrechtliche Fragen. Insbesondere bei hybriden Erwerbskonstellationen ist vielen nicht klar, welche Regeln auf sie zutreffen und wozu sie verpflichtet sind. Bei der politischen Regulierung liegt außerdem ein besonderes Augenmerk auf der potenziellen Scheinselbstständigkeit, da eine fehlerhafte Einstufung erhebliche rechtliche und finanzielle Risiken mit sich bringen kann (siehe Kapitel 3.1.1). Angestellte Plattformarbeiter*innen müssen vor allem ihre arbeitsrechtlichen Schutzrechte kennen, wie Kündigungsfristen, Urlaubsanspruch und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Ebenso wichtig ist das Wissen um kollektive Arbeitsrechte, wie das Streikrecht oder die Beteiligung an Tarifverhandlungen. Undurchsichtig wird die Rechtslage wiederum für Plattformarbeiter*innen, wenn, wie bei ortsabhängiger Plattformarbeit geläufig, die Arbeitgeberverantwortung und Weisungsgebundenheit von den Plattformen an Subunternehmen ausgelagert wird.

Die Informationsasymmetrie zwischen Plattformarbeiter*innen und Plattformmanagement wird dadurch verstärkt, dass die menschliche Seite des Plattformmanagements für die Plattformarbeiter*innen meist nur schwer erreichbar ist, was den direkten Kontakt und die Klärung von Fragen oder Problemen zusätzlich erschwert (Hampel et al. 2024: 47-49). Die dezentrale Struktur der Plattformarbeit und fehlende Begegnungsräume erschweren zudem den Informationsaustausch unter den Arbeiter*innen, der in herkömmlichen analogen Arbeitsumgebungen oft selbstverständlich ist. Dort können sich Arbeitnehmende während der Arbeitspausen oder im Arbeitsumfeld über ihre Rechte und Pflichten auszutauschen und Unterstützung finden. Besonders kritisch ist diese Situation für neuzugewanderte Plattformarbeiter*innen, die mit dem deutschen Arbeitsrecht oft noch nicht vertraut sind. Sprachbarrieren und der Mangel an mehrsprachigen Informationsmaterialien machen es ihnen oft unmöglich, sich über ihre Rechte zu informieren. In der ortsabhängigen Plattformarbeit, wo viele neuzugewanderte Arbeiter*innen tätig sind (siehe Kapitel

2.3.1; Hampel & Krause 2023a: 27–29), ist dieser Informationsbedarf besonders hoch. Fehlende Rechtskenntnisse sind insbesondere dann problematisch, wenn Plattformarbeiter*innen keine (externen) Anlaufstellen kennen, um Informationen oder Rechtsberatung zu erhalten und so die Wissenslücke zu schließen. Rund 45 % der von uns Befragten wissen nicht, an wen sie sich wenden können, um (rechtliche) Unterstützung zu erhalten (Loschert et al. 2024: 8f.). Aufgrund der noch stärkeren örtlichen Isolation von ortsunabhängigen Plattformarbeiter*innen ist es nicht überraschend, dass das fehlende Wissen über Unterstützungsmöglichkeiten bei den befragten ortsunabhängigen Plattformarbeiter*innen stärker ausgeprägt ist (rund 48%) als bei den befragten ortsabhängigen Plattformarbeiter*innen (nur 25 %) (ebd.: 61). Haben die Befragten Probleme bei der Plattformarbeit, wenden sich daher die meisten an Ansprechpartner*innen bei der Plattform. Die wenigsten wenden sich an externe Stellen wie Gewerkschaften, Anwälte oder Ombudsstellen (siehe Abbildung 9). Beratungsstellen werden in der Abbildung nicht aufgeführt, da keine*r der Befragten angab, sich an diese zu wenden. » S. 19

Dass Beratungsbedarf besteht, insbesondere unter jenen Plattformarbeiter*innen, die auf Plattformarbeit angewiesen sind, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen, zeigt die Umfrage an anderer Stelle: Mehr als zwei Drittel der befragten Plattformarbeiter*innen, die aufgrund mangelnder Alternativen auf dem Arbeitsmarkt in die Plattformarbeit eingestiegen sind oder deshalb langfristig in der Plattformarbeit tätig sein werden, geben an, dass sie Bedarf nach mehr Unterstützungsmöglichkeiten haben (ebd.: 28) z. B. bei der Konfliktschlichtung und dem Communityaufbau (ebd.: 31). Das Unwissen über bestehende Beratungs- und Unterstützungsstrukturen kann ebenfalls auf das Fehlen digitaler oder analoger Begegnungsräume zurückgeführt werden: Ohne diese Begegnungsräume ist es für die – oft ohnehin unterfinanzierten und personell knapp ausgestatteten – Beratungsstellen sehr viel schwieriger, eine große Zahl von Plattformarbeiter*innen zu erreichen und ihnen Hilfe anzubieten. Aktuell gibt es im deutschsprachigen Raum außerdem kaum Beratungsstellen, die sich explizit um die Belange von Plattformarbeiter*innen sorgen. Somit fehlt es auch an Beratungsstellen, auf die bei spezifischen Problemen verwiesen werden kann. Entsprechend fehlt es an spezialisierter Unterstützung und Orientierung für diese Gruppe (bezüglich der weiteren Herausforderungen von Beratungsstellen in der Beratung von Plattformarbeiter*innen siehe Kapitel 4.3.2). » S. 75

3.3.3 Fehlende Interessensvertretung

Das hohe Maß der Vereinzelung in der Plattformarbeit erschwert auch die Arbeit von traditionellen Formen gewerkschaftlicher und betrieblicher Organisierung. Zudem sind diese einem Großteil von Plattformarbeiter*innen, welche als Selbstständige über die Plattformen tätig sind, rechtlich nicht zugänglich (siehe Kapitel 3.1.5). Zusätzlich erschwert die in der ortsabhängigen Plattformarbeit übliche Praxis, Arbeitgeberverantwortung an Subunternehmen auszulagern, die Wahrnehmung von Koalitionsrechten (Altenried 2021: 13; Hießl 2022; Kirchner et al. 2022: 112; Loschert et al. 2023: 52f.; Niebler 2023; Niebler et al. 2023). Teilweise wird dies auch aktiv von Plattformen genutzt, um die Gründung von Betriebsräten zu erschweren. Der Essenslieferant Gorillas hat z. B. nach einer erfolgreichen Betriebsratswahl angekündigt, seine Warenlager als »Franchise« auszulagern. Das bedeutet, dass für jedes Lager ein eigener Betriebsrat gewählt werden muss (Briegleb 2021, 2022). Dennoch gibt es Beispiele, in denen traditionelle Formen der Interessensvertretung in der Plattformökonomie etabliert werden konnten. So sind etwa » S. 36

- in ortsabhängigen Bereichen, wie bei angestellten Lieferfahrer*innen, Betriebsräte gegründet worden (siehe Interview weiter unten). Auch die Gewerkschaften haben teilweise ihre Angebote auf die Bedürfnisse von Solo-Selbstständigen angepasst bzw. ausgeweitet (Hertwig & Witzak 2022; siehe [Kapitel 3.2.2](#)). Trotz dieser Angebote wissen viele Plattformarbeiter*innen jedoch nicht, dass sie von Gewerkschaften Unterstützung erhalten können. Dies liegt zum Teil daran, dass die klassische Wahrnehmung von Gewerkschaften immer noch stark auf Angestellte ausgerichtet ist und die Anpassung der Beratungsleistungen an die Besonderheiten der Plattformarbeit noch nicht ausreichend bekannt gemacht wurde. Ein weiteres Problem ist, dass Gewerkschaften traditionell auf langfristige Beratung und Mitgliedschaft ausgelegt sind. Plattformarbeiter*innen hingegen sind oft kurzfristig bzw. fluktuierend tätig. Entsprechend fällt es Gewerkschaften schwer, ihre Angebote an die Bedürfnisse von Plattformarbeiter*innen anzupassen und ihnen eine kontinuierliche Unterstützung zu bieten. Auf EU-Ebene und in Deutschland werden 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 2023b: 52–61; siehe [Kapitel 3.1.5](#)).
- » S.42 » S.36 Jenseits der traditionellen Wege der Interessensvertretung (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. Diese Solidaritätsformen umfassen vielfältige und teilweise neuartige Akteure und Bündnisse (siehe Loschert et al. 2024; [Kapitel 3.2.2](#) und [3.2.4](#)). Gleichzeitig fehlt es »weichen« Instrumenten an Durchsetzungsmechanismen und gerade selbstorganisierten Unterstützungsstrukturen mangelt es oft an Ressourcen für die nachhaltige Umsetzung.
- » S.42 » S.44

Interview mit Eric Reimer und Leonard Müller – Herausforderungen und Strategien bei der betrieblichen Mitbestimmung in Lieferdiensten

Dieses Interview zeigt Ausschnitte aus einem Gespräch mit Eric Reimer und Leonard Müller im Jahr 2023, als beide als Kuriere und Betriebsräte bei Lieferando Berlin aktiv waren.¹⁷

Ihr seid beide Rider und Mitglieder des Betriebsrats bei Lieferando. Warum gestaltet sich das Organizing im Lieferdienstbereich schwierig?

Leonard: Wir sind zwar Arbeitnehmende und haben damit ein Koalitionsrecht, aber uns fehlt für die Kollektivierung die zentrale Grundlage: der regelmäßige Kontakt und Austausch mit anderen Ridern. Im Prinzip brauchen wir Rider für unsere Arbeit nur unsere Smartphones und Fahrräder – alles wird über die App gesteuert. Mit Ausnahme der Hubs und flüchtigen Begegnungen auf der Straße gibt es keinen Ort für Austausch.

Eric: Speziell im Fall der ortsabhängigen Plattformarbeit haben wir es außerdem oft mit großen sprachlichen Barrieren zu tun. Das erschwert natürlich den Austausch und die Solidarisierung miteinander. Außerdem kommen viele Rider auch aus Länderkontexten, in denen Gewerkschaften oder Betriebsräte wenig Vertrauen genie-

¹⁷ Leonard Müller hat Lieferando mittlerweile verlassen.

ßen und haben dann eine entsprechende Abwehrhaltung oder eben Angst vor negativen Konsequenzen. Oft fehlt auch einfach Wissen über deutsches Arbeitsrecht und Unterstützungsangebote, das gilt fast unabhängig von der Nationalität. Dazu kommt dann auch noch ein sehr großer Konkurrenzdruck: Nur diejenigen, die am schnellsten und härtesten arbeiten, bekommen die Bonuszahlung und werden in der Vergabe von Schichten bevorzugt. Alles nach dem Motto: Friss oder stirb. Das spaltet natürlich die Belegschaft. Dann gibt es auch ganz unterschiedliche Motivationen: Manche wollen einfach nur Geld verdienen und haben kein Interesse oder keine Kapazitäten, um sich zusätzlich für bessere Bedingungen einzusetzen.

Gibt es eurer Erfahrungen nach weitere Herausforderungen für Betriebsräte und Gewerkschaften im Umgang mit Plattformarbeit und Plattformunternehmen?

Eric: Plattformen sind als Unternehmen sehr agil, das heißt gut darin, Verantwortung abzuwehren und den Gewerkschaften die Arbeit so schwer wie möglich zu machen.

Leonard: Ja, im Lieferdienst- und Transportbereich, also dort wo Plattformarbeiter*innen häufig als Arbeitnehmende gelten, gehört es z. B. zu den gängigen Strategien von Plattformen, Arbeit an Subunternehmen auszulagern. Ziel dieser Praxis ist sicher auch, das Kollektivierungspotenzial zu stören.

Eric: Die Einführung eines Tarifvertrags ist dann bei all den verschiedenen Subunternehmer-Flotten, die sie einsetzen, schwierig. Für wen soll er gelten, wenn nur wenige Menschen direkt beschäftigt sind? Eigentlich haben Gewerkschaften auch ein formales Zugangsrecht bei abhängig Beschäftigten. Die Plattformen sträuben sich aber so gut sie können, dieses umzusetzen, und blockieren Kontaktversuche durch Interessensvertretungen zum Teil aktiv.

Leonard: Genau, man kann Plattformarbeiter*innen schwer vor Ort aufsuchen und ansprechen, das muss weitestgehend digital, z. B. über die Mitarbeitenden-Mailadressen und vor allem mehrsprachig funktionieren. Außerdem ist es angesichts der hyper-flexibilisierten Bedingungen schwierig, Beschäftigte gewerkschaftlich anzubinden: Wie willst du eine Person überzeugen, von dem ohnehin niedrigen und ständig schwankenden Einkommen etwas abzugeben, einen Mitgliedsbeitrag zu zahlen, damit sich vielleicht irgendwann etwas bessert, in dem Job, der ihr ohnehin keine richtige Perspektive bietet? Viele haben außerdem Angst, eine Kündigung zu riskieren, wenn sie anfangen sich zu organisieren, und z. B. noch in der Probezeit stecken. Für eine Person, bei der der Aufenthaltsstatus von der Beschäftigung abhängt, könnte das fatale Folgen haben.

Wo seht ihr konkrete Hebel für Verbesserungen, was braucht es eurer Meinung nach, um Interessensvertretung in der Plattformarbeit stärker zu etablieren?

Leonard: Wir brauchen ein Gleichgewicht bei den Kommunikationsmöglichkeiten von Plattformbetreibern und Gewerkschaften. Für mich ist der nächste und wichtigste Schritt also, vor Gericht durchzusetzen, dass Gewerkschaften Zugang zu den E-Mail-Adressen der Rider erhalten. Denn im Moment sagen die Unternehmen einfach, dass das gegen ihre Datenschutzrichtlinien verstößt, auch wenn ein Gutachten¹⁸ bereits klarstellt, dass das legal wäre.

Eric: Es muss auch mehr dafür getan werden, dass Arbeiter*innen ihre Rechte kennen – nur so können sie sie verteidigen. So wie es verpflichtende Arbeitsschutzschulungen gibt, brauchen wir auch Arbeitsrechtsschulungen. Die müssen regelmäßig und verpflichtend sein und während der Arbeitszeit stattfinden, damit alle daran teilnehmen können.

18 Gemeint ist ein Gutachten von Wolfgang Däubler (Däubler 2021).

Leonard: Außerdem brauchen wir mehr Transparenzpflichten für Plattformen. Nur wenn nach außen nachvollziehbar ist, wie Algorithmen funktionieren, können diese auch beanstandet werden. Wir müssen auch wissen, wie viele Menschen eigentlich bei den Plattformen arbeiten. Und es muss weiter an Strategien gearbeitet werden, um Plattformarbeiter*innen für kollektive Interessensvertretungen zu gewinnen, z. B. durch mehrsprachige Informationen und indem man ihre instabile Beschäftigungssituation berücksichtigt.

Die EU hat 2024 ihre Richtlinie zur Verbesserung der Bedingungen in der Plattformarbeit verabschiedet. Artikel 20 enthält eine Verpflichtung, unüberwachte Kommunikationskanäle für Plattformarbeiter*innen zu schaffen. Wie bewertet ihr diese Entwicklung?

Leonard: Artikel 20 ist ein wichtiger Meilenstein für Rider, denn die Kommunikation gestaltet sich bislang echt schwierig. Mit dem Zutrittsrecht für Gewerkschaften zu diesen Kanälen könnte sich wirklich etwas zum Positiven verändern. Die Chats, die es aktuell schon gibt, haben zwar guten Zulauf, sind allerdings selbstorganisiert und stehen vor den typischen Herausforderungen. Moderation ist bei solchen Gruppen enorm anspruchsvoll, Sicherheit kann nicht hinreichend gewährleistet werden, wenn sich das Ganze über einen Anbieter wie WhatsApp organisiert. Außerdem wird ein einfacher Chat bei vielen Mitgliedern extrem unübersichtlich. Da lesen viele Rider dann erst gar nicht mehr mit. Es gab in der Vergangenheit auch mehrere Versuche von Plattformen, Chats oder Foren für die Arbeiter*innen einzurichten, allerdings wurden diese kontrolliert und überwacht, der Austausch dort kam entsprechend nie so richtig in die Gänge. Das zeigt, wie wichtig es ist, dass Artikel 20 einen Schutz vor Zugriffen der Plattformen auf die Kanäle vorsieht.

4. Plattformarbeit fair gestalten: Lösungsansätze im Fokus

Zentrales Ziel des Projekts ist es, verschiedene Akteure aktiv einzubinden und den Dialog zwischen ihnen zu fördern, um gemeinsame Ideen und Standards für faire Arbeitsbedingungen zu entwickeln. Basierend auf den Forschungsergebnissen wurde im Sommer 2024 ein dreiteiliges Dialogverfahren durchgeführt. Die verschiedenen Themenschwerpunkte und Methoden des Verfahrens waren primär darauf ausgerichtet, Regulierungs- und Handlungsmöglichkeiten für bessere Informations- und Vernetzungsmöglichkeiten und kollektive Interessensvertretung von und für Plattformarbeiter*innen zu schaffen (siehe Kapitel 3.3). Dabei setzen die drei Stränge des Dialogverfahrens an unterschiedlichen Handlungsebenen an:

	Handlungsebene	Beteiligte Akteure	
1	Kommunikationskanäle für Plattformarbeiter*innen	gesetzliche Regulierung auf EU-Ebene und Umsetzung auf nationaler Ebene	Plattformarbeiter*innen, Plattformbetreiber, Vertreter*innen aus Politik, Gewerkschaften und Forschung
2	Plattformbeiräte für solo-selbstständige Plattformarbeiter*innen	»weiche« Selbstregulierung der Plattformen, ggf. begleitet durch weitere Akteure (Gewerkschaften, Verbände)	Plattformarbeiter*innen, Plattformbetreiber und externe Akteure wie Forscher*innen, Gewerkschaften oder mehrparteiliche Gremien
3	Informations- und Beratungsangebote für Plattformarbeiter*innen	Initiativen von Beratungsstellen	Beratungsstellen, Gewerkschaften, Plattformarbeiter*innen

Tab. 1:
Handlungsstränge des Dialogverfahrens im Projekt »Chancengerechte Plattformarbeit«

Die Ergebnisse des Dialogverfahrens und die Perspektiven der verschiedenen involvierten Akteure werden im Folgenden vorgestellt.

4.1 Kommunikationskanäle – Austausch zwischen Plattformarbeiter*innen stärken

4.1.1 Ausgangslage und Vorgehen im Dialogverfahren

Viele Plattformarbeiter*innen haben bisher kaum Möglichkeiten, miteinander in Kontakt zu treten. Dadurch fehlt ihnen eine wichtige Grundlage, um sich gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen zu engagieren, also ihre Interessen kollektiv zu

vertreten. Abhängig beschäftigten Plattformarbeiter*innen bleibt damit de facto der Zugang zu einem wichtigen Rechtsgut – dem Koalitionsrecht – weitestgehend ver- stellt. Auch Interessensvertretungen, Beratungsstellen und andere Unterstützungs- strukturen können Plattformarbeiter*innen bisher nur schlecht erreichen (siehe Ka- pitel 3.1.6, 3.3 und 4.3).

» S. 38 » S. 48 » S. 72

Die EU-Richtlinie zu Plattformarbeit sieht mehrere Mechanismen vor, die die- sem Defizit entgegenwirken sollen: Durch die erleichterte Statusfeststellung sollen derzeit scheinselfständig beschäftigte Plattformarbeiter*innen besser geschützt werden und somit auch das für Arbeitnehmende geltenden Koalitionsrecht bean- spruchen können; Interessensvertretungen sollen mehr Informationsrechte erhal- ten und Plattformbeschäftigte besser unterstützen können (siehe Kapitel 3.1.1 und Kapitel 3.1.5). Aber auch für das grundsätzliche Problem mangelnder Vernetzungs- möglichkeiten wurde in der Richtlinie ein Artikel geschaffen, der während der Richt- linienverhandlungen zwar wenig Beachtung fand, aber viel Potenzial und Ausle- gungsfragen mit sich bringt: Artikel 20 der Richtlinie verpflichtet digitale Arbeits- plattformen dazu, den Plattformarbeiter*innen die Möglichkeit zu geben, über die digitale Infrastruktur der Plattformen oder ähnlich wirksame Mittel miteinander zu kommunizieren, ohne dass Plattformbetreiber auf diese Kommunikation zugrei- fen oder sie überwachen können. Auch Vertreter von Plattformarbeiter*innen sol- len über diese Kanäle kontaktiert werden bzw. Kontakt zu den Arbeiter*innen auf- nehmen können. Artikel 20 gilt unabhängig davon, ob die Plattformarbeiter*innen als Selbstständige oder Arbeitnehmende bei der Plattform tätig sind und schafft eine wichtige Grundlage, um die kollektive Organisation der Arbeiter*innen zu för- dern, erfüllt aber auch im Kontext der gesamten Richtlinie eine wichtige Funktion: Durch die Gewährleistung der Kommunikation von Plattformarbeiter*innen und ihren Vertreter*innen erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass die Vorgaben zur korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus und zur Transparenz und Regu- lierung des algorithmischen Managements wirksam umgesetzt und Plattformarbei- ter*innen bei der Durchsetzung der für sie vorgesehenen Rechte von ihren Vertre- tern unterstützt werden können. Mitgliedsstaaten stehen nun vor der Herausforde- rung, die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen und u. a. zu konkretisieren, wie genau Kommunikationskanäle für Plattformarbeiter*innen ausgestaltet und gere- gelt werden sollen – dafür haben sie ab dem Inkrafttreten der Richtlinie zwei Jahre Zeit, also voraussichtlich bis Ende 2026.

» S. 31

» S. 36

In einem Fachgespräch mit Plattformbetreibern, Plattformarbeiter*innen, sowie Vertreter*innen aus dem BMAS, Gewerkschaften, Beratungsstellen und der Wis- senschaft haben wir darüber diskutiert, welche offenen Fragen und konkreten He- rausforderungen sich aus Sicht der Teilnehmenden bei der Umsetzung ergeben. Im Folgenden haben wir die wichtigsten Erkenntnisse aus dem Gespräch und einer vorhergehenden schriftlichen Befragung der Teilnehmenden dokumentiert. Für O-Töne aus dem Gespräch und bei detailliertem Interesse empfehlen wir die unge- kürzte Version dieses Textes, die bereits veröffentlicht wurde (Ebenhöh et al. 2024).

Die weiteren Abschnitte fassen zunächst zusammen, welche Funktionen die Kommunikationskanäle gemäß den verschiedenen Akteuren erfüllen sollen. An- schließend werden Gestaltungsmerkmale vorgestellt, die für eine wirksame Um- setzung der Kommunikationskanäle aus Sicht der Teilnehmenden Voraussetzung sind. Zuletzt wird ein Überblick über verschiedene Umsetzungsmodelle gegeben und Handlungsempfehlungen vorgestellt.

4.1.2 Funktionale Anforderungen

Austausch untereinander

Kommunikationskanäle sollen allem voran den Austausch und die Vernetzung von Plattformarbeiter*innen fördern, ohne dass diese dadurch negative Konsequenzen befürchten müssen (siehe auch Erwägungsgrund 62 der Richtlinie). Es gibt unterschiedliche Standpunkte dazu, inwiefern die zulässigen Inhalte der privaten Kommunikation eingeschränkt werden sollten oder nicht. Plattformarbeiter*innen, Unterstützungsstrukturen und Forscher*innen sprechen sich dafür aus, dass in Kommunikationskanälen nicht nur der Informationsaustausch über Arbeitsinhalte und -probleme ermöglicht werden soll, sondern auch, dass es informelle Kontaktmöglichkeiten gibt, um langfristig den Vertrauensaufbau unter den Kolleg*innen und Möglichkeiten für kollektives Engagement zu fördern (LaPlante & Silberman 2016; Cini 2023; Salehi et al. 2015).

Information und Austausch mit Interessensvertretungen

Gewerkschaftliche Akteure und ggf. andere Vertreter*innen der Plattformarbeiter*innen sollen ebenfalls Zugang zu den Kanälen erhalten, um über (arbeits-)rechtliche Fragen und Beratungsangebote informieren und bei der Organisation von Interessensvertretungen unterstützen zu können. Gleichzeitig können die gewerkschaftlichen Akteure durch ihre Teilhabe direkte Meinungen und Eindrücke der Plattformarbeiter*innen sammeln, um ihre eigenen Angebote anzupassen und ihre politische Arbeit besser mit den tatsächlichen Bedarfen der Plattformarbeiter*innen in Einklang zu bringen. Diskutiert wurde auch, ob der Zugang zu den Kanälen auf unabhängige Berichtersteller*innen und Wissenschaftler*innen ausgeweitet werden sollte.

4.1.3 Gestaltungsmerkmale

Damit Kommunikationskanäle die oben skizzierten Funktionen tatsächlich erfüllen können, gilt es, bei der Umsetzung auf die Gewährleistung von Mindeststandards zu achten. Plattformbetreiber könnten dazu geneigt sein, eine möglichst ressourcensparende Variante zu installieren, die letztendlich dazu führt, dass Kommunikationskanäle schlecht funktionieren, wenig genutzt werden und den ihnen zugedachten Zweck verfehlen.¹⁹ Im Folgenden erläutern wir, welche Gestaltungsmerkmale bei der Regulierung und Umsetzung der Kommunikationskanäle beachtet werden sollten:

Sicherheit / keine Überwachung

Eine der wichtigsten Anforderungen an Kommunikationskanäle ist die Gewährleistung einer sicheren Nutzung ohne Überwachung. Plattformbetreiber dürfen also weder Zugriff auf die Inhalte der Kommunikation noch auf die Kontakt- oder Aktivitätsdaten der Arbeiter*innen haben. Zudem sollte den Nutzer*innen die Möglichkeit geboten werden, anonym zu bleiben, etwa durch die Verwendung von Pseudonymen – ohne dabei jedoch den Wiedererkennungswert einzelner User-Identitäten und damit den Vertrauensaufbau unter den Plattformarbeiter*innen zu unterminieren.

Der Richtlinienentwurf lässt grundsätzlich offen, ob die Kommunikationskanäle über die digitale Infrastruktur der Plattformen oder über ähnlich wirksame Mittel bereitgestellt werden. Es stellt sich jedoch die Frage, wie Plattformbetreiber solche Kanäle auf ihrer eigenen Infrastruktur anbieten und die damit verbundenen Haftungspflichten übernehmen können, ohne die dort stattfindende Kommunikation zu

19 Gut funktionierende Kommunikationskanäle zu schaffen, könnte für einige Plattformbetreiber nicht nur aus finanziellen Gründen nicht von Interesse sein, sondern auch weil sie eine Kollektivierung der Interessen von Plattformarbeiter*innen nicht fördern wollen. So wurden in der Vergangenheit auch schon andere Initiativen zur Kollektivierung, z. B. zur Betriebsratswahl, von einigen Plattformen behindert (siehe Kapitel 3.3).

überwachen. Gleichzeitig müsste geklärt werden, welche Pflichten von Plattformbetreibern übernommen werden müssen, wenn Kommunikationskanäle extern betrieben werden (siehe Kapitel 4.1.4). Bei der Nutzung externer Lösungen müssen Regulierungen gefunden werden, die verhindern, dass der Schutz vor ungewollten Zugriffen mit dem Ziel kollidiert, einen möglichst barrierefreien und niedrigschweligen Zugang zu ermöglichen. Dafür müsste u. a. geregelt werden, wie häufig und in welcher Form die Plattformen die Kontaktdaten der aktiven Nutzer*innen an die Betreiber der Kommunikationskanäle weitergeben.

Neben diesen technischen und organisatorischen Aspekten stellt sich die Frage, wie das Vertrauen der Plattformarbeiter*innen in die Sicherheit der Kanäle gewonnen werden kann. Insbesondere Plattformarbeiter*innen, die aus Ländern mit schwachen arbeitsrechtlichen Schutzsystemen stammen oder negative Erfahrungen mit Arbeitgebern oder Gewerkschaften gemacht haben, sind häufig misstrauisch. Gerade angesichts der ausgeprägten Internationalität und Fluktuation in der Plattformarbeit sind Strategien zur kontinuierlichen Stärkung des Vertrauens notwendig.

Niedrigschwelliger Zugang, einfache Handhabung

Damit die Kommunikationskanäle effektiv genutzt werden, müssen sie für alle Plattformarbeiter*innen leicht zugänglich sein. Im Idealfall kann dies durch eine aktive und regelmäßige Bewerbung der Kanäle auf der entsprechenden Plattform erreicht werden. Je nachdem, wer mit der Bereitstellung der digitalen Infrastruktur für die Kommunikationskanäle betraut sein wird, haben Plattformbetreiber vielleicht keine direkte, vermutlich aber eine indirekte Gatekeeper-Funktion inne. Durch ihre Plattform verfügen sie über die besten und einfachsten Mittel, um mit den Plattformarbeiter*innen in Kontakt zu treten und die Kommunikationskanäle niedrigschwellig bekannt zu machen. Allerdings könnte das Kollektivierungspotenzial der Kanäle ihre Motivation dazu schmälern. Daher sollten regulative Vorgaben diskutiert werden, um eine ausreichende Bekanntheit der Kanäle sicherzustellen. Bei externen Lösungen muss sichergestellt werden, dass die Betreiber der Kommunikationskanäle in regelmäßigen Abständen die Kontaktdaten der aktiven Arbeiter*innen von der Plattform erhalten, um diese einladen zu können. Vor allem bei selbständigen Plattformarbeiter*innen könnten Betreiber befürchten, dass die Einrichtung dienstlicher Plattform-E-Mail-Adressen für den Zugang zu den Kanälen rechtlich als Indiz für Scheinselbstständigkeit gedeutet werden könnte. Datenschutzrechtliche Beschränkungen bei der Weitergabe privater E-Mail-Adressen könnten dadurch gelöst werden, dass selbstständige Plattformarbeiter*innen bei der Registrierung und später in regelmäßigen Abständen in einer verständlich formulierten Abfrage der Weitergabe ihrer Kontaktdaten an Dritte, die mit der Verwaltung der Kanäle betraute sind, zustimmen können. Bei festangestellten Plattformarbeiter*innen gibt es diese Probleme nicht, viele von ihnen sind jedoch über Subunternehmen beschäftigt. Gemäß Artikel 3 der EU-Richtlinie haben sie den gleichen Anspruch auf Schutz und somit den gleichen Anspruch auf Zugang zu den Kommunikationskanälen, wie Personen, die in einem direkten Vertragsverhältnis stehen. Eine wichtige Voraussetzung, um die Subunternehmen entsprechend in die Verantwortung nehmen zu können, ist in Artikel 17 zu den Offenlegungspflichten der Plattformen festgehalten: Danach müssen Plattformen den nationalen Behörden und Interessensvertretungen auch Informationen über die Vermittler zur Verfügung stellen, mit denen sie in einem vertraglichen Verhältnis stehen (Art. 17 Abs. 1 lit. d).

Um eine effektive Kommunikation der Plattformarbeiter*innen über die Kanäle zu erreichen, bedarf es einer einfachen Benutzeroberfläche, die auch von Menschen mit geringerer technischer Erfahrung oder Ausstattung problemlos bedient werden kann. Niedrigschwelligkeit bedeutet außerdem, dass die Teilhabe am Austausch

nicht wesentlich durch Sprachbarrieren gestört wird. Angesichts des hohen Anteils neuzugewanderter Arbeiter*innen in ortsabhängiger Plattformarbeit und der internationalen Zusammensetzung der Crowds auf Plattformen für ortsunabhängige Tätigkeiten wird der Umgang mit sprachlicher Vielfalt hier eine wesentliche Herausforderung darstellen. Für die barrierefreie Gestaltung von Kommunikationskanälen, die einen überwiegend asynchronen, schriftlichen Austausch ermöglichen sollen, bedeutet dies eine enorme Steigerung der Komplexität und des entsprechenden Ressourcenbedarfs (z. B. hinsichtlich der Moderation oder der Bereitstellung separater Sprachkanäle bzw. durch den Einsatz von Übersetzungstools).

Um die Niedrigschwelligkeit und einen möglichst reibungslosen Austausch gewährleisten zu können, wird, gerade in Anbetracht einer vermeintlich ressourcenintensiven Umsetzung, über Mindeststandards diskutiert werden müssen. Diese sollten jedoch die unterschiedlichen Ressourcen von Plattformen berücksichtigen. Ein Stufenmodell könnte dabei helfen, die Anforderungen je nach Größe der Plattform und Menge der Arbeiter*innen zu differenzieren. Die geschaffenen Standards müssten klare Kriterien definieren, um sicherzustellen, dass kleinere Plattformen nicht überfordert und größere Unternehmen angemessen in die Pflicht genommen werden. Die Schaffung gemeinsam nutzbarer technischer Infrastrukturen (siehe Kapitel 4.1.4) wäre eine Möglichkeit, Ressourcen zu bündeln.

» S. 58

Klare Regelungen zum digitalen Zugangsrecht für Gewerkschaften und andere Interessensvertretungen

Artikel 20 der EU-Richtlinie sieht vor, dass Plattformarbeiter*innen über die neuen Kommunikationskanäle mit ihren Interessensvertretungen in Kontakt treten können. Dies soll den Plattformarbeiter*innen helfen, rechtliche und organisatorische Unterstützung zu erhalten und ermöglicht den Interessensvertretungen, die Bedürfnisse der Arbeiter*innen besser zu verstehen und ihre Angebote anzupassen. Der Kontakt zu Gewerkschaften und anderen Interessensvertretungen wird auch für die effektive Umsetzung anderer Richtlinienbestandteile als wesentlich betrachtet. Es bedarf jedoch klarer Regelungen, welche Gewerkschaften und weiteren Interessensvertretungen Zugang zu den Kanälen haben und auf welche Weise dieser Zugang erfolgt. Dem vorangestellt ist zum einen die Frage, wer außer Gewerkschaften als »Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten« anerkannt wird und die entsprechend in der Richtlinie festgelegten Rechte erhält (siehe Begriffsbestimmungen in Art. 2 Abs. 1 lit. f und g). Hier stellt sich insbesondere die Frage, wer als Vertreter von selbstständigen Plattformarbeiter*innen im Sinne der Richtlinien-Begriffsbestimmungen in Deutschland anerkannt wird. Bei selbstständigen Plattformarbeiter*innen sind neben Gewerkschaften auch nicht-gewerkschaftliche Interessensvertretungen (z. B. Selbstständigenverbände, Genossenschaften) potenziell relevant, doch bleibt unklar, nach welchen Kriterien deren Legitimität überprüft werden könnte. Fragen wie diese sind relevant, denn ohne ausreichende Regulierung könnte es zu einer Überlastung der Kanäle (»overcrowding«) oder einem unergiebigem Konkurrenzkampf zwischen Organisationen mit Interessensvertretungsanspruch kommen, was die Qualität des Austauschs beeinträchtigen könnte. Eine mögliche Lösung wäre, den Zugang bzw. die allgemeine Zuständigkeit je nach Branche oder Vertragsverhältnis zu regulieren, wobei dies besonders bei international agierenden Plattformen eine Herausforderung darstellt.

Ausschlaggebend für faire Zugangsregelungen ist auch, wer für die Gewährung des Zugangs verantwortlich ist. Wenn Plattformbetreiber die Kommunikationskanäle verwalten, liegt diese Aufgabe bei ihnen. Werden die Kanäle jedoch von externen Trägern betreut, müssen auch diese klaren Vorgaben erhalten. Diese Frage ist besonders relevant, wenn Gewerkschaften oder andere Interessensvertretungen

selbst in die Verwaltung der Kanäle eingebunden sind; insbesondere muss sichergestellt werden, dass andere legitime Akteure nicht ausgeschlossen werden.

Moderation und Haftung

Um sicherzustellen, dass die Kommunikationskanäle konstruktiv und im Einklang mit dem Gesetz genutzt werden, ist es notwendig, den Austausch zu moderieren. Bei großen, heterogenen Nutzer*innengruppen – wie den Plattformarbeiter*innen – können unterschiedliche Auffassungen darüber bestehen, was als akzeptabel und relevant gilt. Ein privater Austausch, etwa über Themen, die abseits von arbeitsrechtlichen Fragen liegen, könnte zwar zum Vertrauensaufbau und Communitybuilding beitragen, aber auch Spannungen erzeugen. Die Niedrigschwelligkeit der Kanäle, die eine hohe Beteiligung fördern soll, erhöht auch das Risiko von Missbrauch durch irrelevante, schädliche oder sogar illegale Beiträge. Plattformbetreiber und ggf. externe Verwalter sind hier besonders gefordert, da sie potenziell für Rechtsverstöße wie Urheberrechts- oder Datenschutzverletzungen haftbar gemacht werden könnten. Um rechtliche Unsicherheiten zu mindern, müssen klare Zuständigkeiten und Regeln für die Moderation der Kanäle festgelegt werden. Moderationsrollen sollten so ausgestaltet sein, dass sie den Austausch überwachen, ohne dabei die Sicherheit und Vertraulichkeit der Nutzer*innen zu gefährden.

Eine effektive Moderation ist komplex und erfordert hohe Professionalität. Eine externe Beauftragung wäre kostenintensiv, während eine interne Vergabe an Mitarbeitende des Plattformmanagements zu Rollenkonflikten führen könnte. Auch eine Moderation durch Plattformarbeiter*innen selbst birgt Risiken, da mangelnde Schulung zu Überforderung und Qualitätsverlust führen könnte. Wichtig ist in jedem Fall, dass die Entscheidungsgrundlagen der Moderation transparent und für alle zugänglich sind. Es müssen klare Entscheidungen darüber getroffen und von vornherein kommuniziert werden, welche Inhalte als störend oder unangebracht gelten, insbesondere wenn der informelle Austausch gefördert werden soll. Unterstützend zur Beauftragung von Moderator*innen könnte eine digitale Infrastruktur implementiert werden, die es erlaubt, Inhalte in themenspezifischen Räumen zu strukturieren. Praktische Erfahrungen zeigen, dass die Verwendung einfacher Chats oft zu einem Verlust der Übersichtlichkeit führen, da Diskussionen und Informationen dort in der Regel ungeordnet fließen und dadurch die Effektivität der Kommunikation erheblich eingeschränkt wird. Die Implementation weiterer Funktionen wie etwa Umfragetools könnte zusätzlich dazu beitragen, relevante Informationen für die Nutzenden sowie gewerkschaftliche und verwaltende Akteure zu bündeln und den Austausch auch in diese Richtung optimieren.

4.1.4 Umsetzungsmodelle

Die Umsetzung von Artikel 20 der EU-Richtlinie eröffnet verschiedene Modelle für die Verwaltung und Ausgestaltung der Kommunikationskanäle.

Hosting und Finanzierung

Die Qualität und Funktionalität der Kommunikationskanäle hängt stark von der Verwaltungszuständigkeit, der zugrunde liegenden digitalen Infrastruktur und den verfügbaren Ressourcen ab. Plattformbetreiber sind gemäß des Richtlinien texts (Art. 20 und Erwägungsgrund 62) in der Hauptverantwortung dafür, dass Kommunikationskanäle eingerichtet werden und Plattformarbeiter*innen dazu Zugang haben. Eine naheliegende Möglichkeit wäre daher, dass **Plattformen selbst** den technischen Aufbau, die Instandhaltung und Moderation der Kanäle übernehmen

und diese in ihre Plattform integrieren. So könnten Plattformarbeiter*innen in der gleichen Umgebung, in der sie Aufträge annehmen, auch kommunizieren. Dies würde zwar einen niedrighschwelligem Zugang bieten, jedoch ist es fraglich, wie die Überwachungsfreiheit sichergestellt und gleichzeitig rechtliche Haftung übernommen werden kann. Eine Lösung könnte für Plattformen darin bestehen, spezielle »Community-Manager« oder »Forum-Manager« einzusetzen, ähnlich den Datenschutzbeauftragten. Diese müssten jedoch unabhängig von der Unternehmensführung agieren, um potenzielle Interessenskonflikte zu vermeiden. Alternativ dazu könnten auch Plattformarbeiter*innen selbst in die Moderation einbezogen werden. Dies würde jedoch entsprechende Schulungen, finanzielle Entschädigungen und Schutz vor negativen Konsequenzen erfordern.

Es ist denkbar, dass Unternehmen versuchen werden, einen möglichst kostensparsamen Weg zu gehen und **Gruppen, Chats oder Channels auf herkömmlichen Messenger-Diensten oder in Social-Media-Plattformen** einrichten. Dies setzt voraus, dass Arbeiter*innen Accounts auf diesen Plattformen haben. Ist dies bereits der Fall, ist diese Variante zwar (selektiv) niedrighschwellig, birgt jedoch erhebliche Risiken hinsichtlich Sicherheit, Datenschutz und Nachteile für die Übersichtlichkeit und Moderationsqualität. Zudem wäre die Abhängigkeit von den Betreibern dieser Dienste hoch, und eine angemessene Strukturierung des Austauschs wäre kaum gewährleistet, was schnell zu Unübersichtlichkeit führen könnte.

Eine weitere Option für Plattformen besteht darin, die Verwaltung der **Kanäle an private Dienstleister auszulagern**. Diese Unternehmen könnten die technische Infrastruktur sowie das Community Management übernehmen. Dadurch ließen sich Überwachungsfreiheit und die Haftungsfrage der Plattformbetreiber trennen. Ein professioneller Dienstleister könnte zudem die Qualität und Skalierbarkeit der Kanäle sicherstellen. Allerdings könnte auch hier ein Interessenskonflikt entstehen, wenn der Dienstleister allein von den Plattformbetreibern finanziert wird.

Alternativ könnten auch **Gewerkschaften, Interessensvertretungen, gemeinnützige Organisationen und/oder staatliche/öffentliche Institutionen sowie unabhängige Expert*innen** die Verantwortung für die Kanäle in Kooperation mit den Plattformen übernehmen. Eine Kooperation mit privaten Dienstleistern wäre hier ebenfalls denkbar. Diese Lösung könnte zu höheren Sicherheits- und Qualitätsstandards führen, da unabhängige Akteure in die Verwaltung involviert wären; und somit nicht zuletzt bei der Wahrnehmung von Koalitionsrechten eine Unabhängigkeit von den Plattformunternehmen gewährleisten. Für die Plattformen wiederum könnte dies eine Entlastung darstellen, da sie nicht mehr für die Moderation und Haftung der Inhalte verantwortlich wären. Allerdings setzt dieses Modell eine langfristige und reibungslose Zusammenarbeit und eine klare Regelung von Verantwortlichkeiten zwischen den verschiedenen Akteuren voraus, was durch konkurrierende bzw. widersprüchliche Interessen erschwert werden könnte.

Auch wenn die Verwaltung der Kommunikationskanäle wie in den letzten beiden Szenarien ausgelagert wird, müssen Plattformen mit in die Verantwortung genommen werden: Zum einen muss geregelt werden, wie Informationen über die aktiven Plattformarbeiter*innen und deren Kontaktdaten datenschutzkonform übermittelt werden und wie eine gute Zugänglichkeit der Kommunikationskanäle durch die Plattformen gewährleistet wird (siehe [Kapitel 4.1.3](#)). Zum anderen muss die Finanzierung der Kanäle gesichert werden, da die langfristige Instandhaltung und Moderation der Kanäle ressourcenintensiv sein wird. Die Verpflichtung der Plattformen, Zugang zu sicheren Kommunikationskanälen zu schaffen, legt in allen diskutierten Modellen mindestens eine finanzielle Beteiligung nahe. Plattformarbeiter*innen und deren Vertretungen befürchten aber auch, dass eine alleinige Finanzierung durch die Plattformbetreiber die Qualität der Kanäle beeinträchtigen könnte,

» S.55

wenn diese kein Interesse an einer Förderung der Kommunikation haben. Als Lösung könnte eine Mischfinanzierung in Erwägung gezogen werden.

Plattformübergreifende oder spezifische Lösungen

Da viele Plattformarbeiter*innen gleichzeitig auf mehreren Plattformen aktiv sind, stellt sich die Frage, ob jede Plattform ihren eigenen Kommunikationskanal einrichten sollte oder ob plattformübergreifende Lösungen effizienter wären. Eine dezentrale Lösung, bei der jede Plattform ihren eigenen Kanal betreibt, könnte organisatorische Herausforderungen mit sich bringen, insbesondere für jene Plattformarbeiter*innen, die auf mehreren Plattformen tätig sind. Es wäre für sie kaum praktikabel, sich auf verschiedenen Kanälen zu organisieren, und auch für Gewerkschaften oder andere Interessensvertretungen würde der Zugriff auf zahlreiche separate Kanäle zu einem erheblichen Koordinierungsaufwand führen.

Denkbar wäre daher ein System, das sowohl plattformübergreifende Austauschmöglichkeiten als auch plattformspezifische Kanäle bereitstellt. Plattformübergreifende Kanäle könnten den gemeinsamen Austausch zu allgemeinen arbeits- und sozialrechtlichen Themen fördern, während spezifische Belange, die Modalitäten und Arbeitsabläufe einzelner Plattformen betreffen, in separaten Kanälen behandelt werden könnten. Allerdings ist fraglich, ob solche gemeinsamen Kanäle den spezifischen Bedürfnissen aller Plattformarbeiter*innen gerecht werden könnten. Zudem würde ein größeres, übergreifendes System einen höheren Moderationsaufwand mit sich bringen, insbesondere im Hinblick auf Mehrsprachigkeit der Nutzer*innen. Eine Kompromisslösung könnten branchen- oder sektorspezifische Kanäle darstellen, jedoch nur unter der Voraussetzung weitestgehend ähnlicher Arbeitsrealitäten.

Ein zentrales Problem ergibt sich aus dem Einsatz von Subunternehmen, verbreitet vor allem in der Liefer- und Transportbranche. Hier stellt sich die Frage, ob über Subunternehmen angestellte Plattformarbeiter*innen Zugang zu den Kommunikationskanälen der Hauptplattform erhalten oder eigene Kanäle nutzen sollten. Angesichts der ähnlichen Arbeitsabläufe und der Nutzung gemeinsamer Apps scheint ein gemeinsamer Kommunikationskanal sinnvoll. Zudem könnte die Zersplitterung in separate Kanäle das Kollektivierungspotenzial für Plattformarbeiter*innen einschränken, wie es auch in anderen Bereichen, bspw. bei Betriebsratswahlen, beobachtet wird (Loschert et al. 2024: 17f.; Briegleb 2022).

Transnationalität

Bei der Umsetzung der EU-Richtlinie in nationales Recht kann es zu unterschiedlichen Regelungen für Kommunikationskanäle in den Mitgliedstaaten kommen, was international agierende Plattformen vor Herausforderungen stellt. Abweichende Anforderungen in verschiedenen Ländern erschweren das Hosting, die Moderation und die Finanzierung. Nationale Umsetzungsmodelle könnten dem internationalen Charakter der Plattformen kaum gerecht werden und den Austausch beschränken. Eine internationale Trägerschaft der Kommunikationskanäle wirft zwar komplexe Koordinierungsfragen auf, birgt jedoch die Chance, Ressourcen zu bündeln, Belastungen zu verteilen und damit den Mehraufwand auszugleichen. Eine Abstimmung auf ähnliche Standards bei der Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht würde eine effektive Umsetzung der Kommunikationskanäle erleichtern; andererseits sollten Maßnahmen für eine effektive Umsetzung auf nationaler Ebene nicht auf Kosten eines schwächeren internationalen Kompromisses gehen.

4.1.5 Handlungsempfehlungen

» S. 38 » S. 45

Artikel 20 hat das Potenzial, ein wichtiges Defizit bei der Vernetzung und kollektiven Interessensvertretungen von Plattformarbeiter*innen auszugleichen: das Fehlen von physischen oder digitalen Austauschräumen. Damit verbunden ist letztendlich die Gewährleistung des Grundrechts auf Koalitionsfreiheit für Arbeitnehmende und die Verbesserung kollektiver Verhandlungsmöglichkeiten von Solo-Selbstständigen in hohen wirtschaftlichen und organisatorischen Abhängigkeiten (siehe Kapitel 3.1.6 und 3.3). Um eine nachhaltige und effektive Umsetzung des Artikels zu gewährleisten, sollten bei der Umsetzung Mindeststandards festgelegt und Umsetzungsmodelle vorgedacht werden. Dabei sollten verschiedene Akteure – insbesondere Plattformarbeiter*innen, ihre Interessensvertretungen und Plattformbetreiber – einbezogen werden und auch auf bestehende Erfahrungen und Expertise aus formellen und informellen Kommunikationskanälen zurückgegriffen werden, wie etwa der der Youtubers Union, Tools wie Turkopticon und Turkernation, die Crowdsourcing-Arbeiter*innen vernetzen, oder Chatgruppen von Lieferdienstfahrer*innen (Irani & Silbermann 2013; Loschert et al. 2024: 41f.). Ein solcher **partizipativer Regulierungsprozess** könnte die verschiedenen Interessen und Ressourcen bündeln und zu einer praktikablen und zukunftsfähigen Lösung führen. Zusammenfassend lassen sich aus der umfangreichen Diskussion im Rahmen des Fachgesprächs und dem gesammeltem Projektwissen über die Bedarfe von Plattformarbeiter*innen folgende Handlungsempfehlungen ableiten:

- ▶ **Beachtung von Interessens- und Zielkonflikten:** Dem Richtlinienentwurf entsprechend (Art. 20 und Erwägungsgrund 62) sind die Plattformen in der Hauptverantwortung dafür, dass Kommunikationskanäle eingerichtet werden, Plattformarbeiter*innen Zugang zu ihnen haben und Interessensvertretungen sich dort austauschen können. Da Plattformen vermutlich sowohl einen möglichst ressourcensparenden Weg wählen als auch ein unternehmerisches Interesse gegen eine verbesserte kollektive Verhandlungsposition der Arbeiter*innen haben könnten, wäre eine allein bei ihnen liegende Umsetzung potenziell ineffektiv. Es sollte ein Weg gefunden werden, der Plattformen mit in die Verantwortung nimmt, gleichzeitig aber die Unabhängigkeit der Sozialpartner gewährleistet. Zudem müssen Methoden erarbeitet werden, die den Widerspruch zwischen der Pflicht zur Verfügbarmachung der Kommunikationskanäle und den damit verbundenen Haftungspflichten mit dem Überwachungsverbot auflösen.
- ▶ **Gewährleistung der Überwachungsfreiheit:** Es muss sichergestellt werden, dass die Kommunikationskanäle uneingeschränkt sicher und frei von Überwachung sind. Dies erfordert klare gesetzliche Regelungen, die verhindern, dass Plattformbetreiber Einblick in die Inhalte der Kanäle erhalten. Die unabhängige Verwaltung der Kanäle entweder durch externe Organisationen oder spezialisierte Dienstleister, kann hier eine Lösung darstellen. Auch der Einsatz von Pseudonymen könnte den Schutz der Arbeiter*innen verbessern und das Vertrauen in die Kanäle fördern.
- ▶ **Unabhängige, transparente Moderation und technische Kontrolle:** Um das Vertrauen der Plattformarbeiter*innen in die Kanäle zu stärken, sollten außerdem professionelle und von Plattformbetreibern unabhängige Akteure in die Moderation und Verwaltung der Kanäle eingebunden werden. Dies könnte durch Gewerkschaften, gemeinnützige Organisationen oder unabhängige Dienstleister geschehen, die keine wirtschaftlichen Interessen haben, die dem Schutz der Arbeiter*innen entgegenstehen. Es müssen klare Richtlinien entwi-

ckelt werden, um Missbrauch der Kanäle zu verhindern. Dies umfasst sowohl den Schutz vor Spam, unkonstruktiven und illegalen Inhalten als auch der Gefahr des Overcrowding durch zu viele konkurrierende Interessensvertretungen. Um einem Overcrowding vorzubeugen, könnten die Zuständigkeiten für die Kommunikationskanäle branchenspezifisch aufgeteilt werden.

- ▶ **Niedrigschwelliger Zugang:** Kommunikationskanäle müssen leicht zugänglich, benutzerfreundlich und übersichtlich strukturiert sein. Die leichte Zugänglichkeit erfordert eine enge Verknüpfung der Kanäle mit der digitalen Arbeitsplattform selbst, sodass Plattformarbeiter*innen problemlos und ohne zusätzliche Barrieren auf die Kanäle zugreifen können. Bei externer Verwaltung der Kanäle sollte sichergestellt werden, dass die Verwalter der Kanäle die Plattformarbeiter*innen datenschutzkonform direkt kontaktieren und zu den Kanälen einladen können.
- ▶ **Berücksichtigung von Mehrsprachigkeit:** Da Plattformarbeiter*innen oft aus unterschiedlichen Ländern und Sprachräumen kommen, sollten die Kanäle Mehrsprachigkeit berücksichtigen. Dies könnte durch integrierte Übersetzungsfunktionen oder die Einrichtung sprachspezifischer Kanäle erfolgen.
- ▶ **Koordination und Skalierbarkeit:** Bei der Umsetzung sollte die Möglichkeit zentralisierter, plattformübergreifender Kommunikationskanäle oder gemeinsam genutzter technischer Infrastrukturen in Erwägung gezogen werden, um die Ressourcen effizient zu nutzen. Gleichzeitig sollte aber auch die Option bestehen, plattformspezifische Kanäle einzurichten, um spezifische Probleme gezielt adressieren zu können.
- ▶ **Finanzierung und nachhaltige Ressourcenplanung:** Um eine effektive Funktionalität und gute Moderation der Kommunikationskanäle zu gewährleisten, muss deren Finanzierung langfristig gewährleistet werden. Neben einer alleinigen Finanzierung durch die Plattformen kommen auch Mischfinanzierungsmodelle infrage, die eine höhere Unabhängigkeit bei der Instandhaltung der Kanäle auch für die anderen Sozialpartner von Vorteil hätten. Mischfinanzierungen könnten bspw. aus Beiträgen der Plattformbetreiber, Gewerkschaften und ggf. staatlichen Zuschüssen erfolgen.
- ▶ **Mindeststandards für Qualität und Sicherheit:** Es sollten verbindliche Mindeststandards für die Qualität und Sicherheit der Kanäle festgelegt werden, einschließlich technischer Anforderungen und Vorgaben zur Moderation. Ein gestaffeltes Modell könnte dabei helfen, die Anforderungen an die Größe und den Umsatz der Plattformen und die Menge der Plattformarbeiter*innen anzupassen und so sicherzustellen, dass kleine und mittelständische Plattformen nicht überfordert werden.
- ▶ **Flexibilität für zukünftige Entwicklungen:** Da sich digitale Plattformarbeit ständig weiterentwickelt, sollten die gesetzlichen Vorgaben flexibel genug gestaltet sein, um auf neue Herausforderungen reagieren zu können. Dies betrifft sowohl technische Anpassungen als auch die Frage der Moderation und Verwaltung. Die Umsetzung der durch Artikel 20 getroffenen Regulierungen könnte zudem Vorbild für spätere Vorgaben in anderen Arbeitskontexten sein, in denen durch ein hohes Ausmaß an Digitalisierung und Vereinzelung Austauschmöglichkeiten und kollektive Verhandlungsrechte ebenfalls eingeschränkt sind.

4.2 Plattformbeiräte – Mitbestimmung für Solo-Selbstständige ermöglichen

4.2.1 Ausgangslage und Ziele im Dialogverfahren

Insbesondere Solo-Selbstständige, die in der ortsabhängigen oder ortsunabhängigen Plattformarbeit tätig sind, werden durch Plattformarbeit stark vereinzelt. Je weniger die Plattfortmätigen sich – online oder offline – begegnen und austauschen können, desto schwieriger ist es, die eigenen Probleme als kollektive Probleme wahrzunehmen und sich zu organisieren (siehe Kapitel 3.3; Loschert et al 2024: 11f.). Bei solo-selbstständigen Plattformarbeiter*innen wird die Vereinzelung dadurch verstärkt, dass traditionelle gewerkschaftliche und betriebliche Organisationsformen ihnen rechtlich größtenteils verwehrt bleiben (siehe auch Kapitel 3.1.6 und 3.3; della Porta et al. 2022: 222; Hampel & Krause 2023b: 57f.; Loschert et al. 2024: 15f.). Immer wieder wird politisch gefordert, die kollektiven Verhandlungsmöglichkeiten für Solo-Selbstständige zu verbessern, die sich in großen wirtschaftlichen und organisatorischen Abhängigkeitsverhältnissen befinden, unter ihnen auch Plattformarbeiter*innen (siehe Kapitel 3.1.6). Gerade in der Plattformarbeit, in der die Vereinzelung besonders hoch ist, mangelt es aber an konkreten Umsetzungsinitiativen und Interessensvertretungsstrukturen, die aus anderen Bereichen der Selbstständigkeit bekannt sind, sind noch nicht etabliert.

Eine Möglichkeit, die Mitbestimmung für solo-selbstständige Plattformarbeiter*innen zu fördern, sind Plattformbeiräte. Die Ombudsstelle hat den Plattformen wiederholt empfohlen, solche Beiräte einzurichten:

*»Neben konkreten Einzelfällen, in denen häufig vergleichsweise geringe Summen streitig sind, werden an die Ombudsstelle auch Beschwerden grundsätzlicher Art herangetragen, die das Verfahren oder technische Probleme betreffen. Auch hier versucht die Ombudsstelle im Interesse sowohl der Crowdworker*innen als auch der Plattformen Lösungen zu vermitteln. In mehreren Fällen hat die Ombudsstelle beispielsweise angeregt, ein Forum in Form eines Crowdbeirates zu schaffen, über das die auf einer Plattform tätigen Crowdworker/innen sich einbringen können, um Verfahrensabläufe und Funktionalitäten einer Plattform verbessern zu helfen.«* Ombudsstelle Crowdwork 2018

Plattformbeiräte²⁰ können dazu beitragen, einerseits Konflikte und Probleme zu lösen, die durch strukturelle Merkmale der Plattformen entstehen (bspw. ineffiziente Abläufe, unpraktische Arbeitsprozesse und Zahlungsmodalitäten) und andererseits die Arbeitsbedingungen der Arbeiter*innen zu verbessern. Für solo-selbstständige Crowdworker*innen stellt dies eine wichtige Austausch- und Mitbestimmungsinstanz dar. Dadurch ergeben sich Vorteile sowohl für die Arbeiter*innen als auch für das Plattformmanagement, wie auch das folgende Zitat einer am Erprobungsprozess beteiligten Plattformarbeiterin zeigt:

*»Ich habe durch den Plattformbeirat überhaupt erst begriffen, dass ich mich mit anderen Plattformarbeiter*innen austauschen möchte, vorher dachte ich, das wäre mir kein Bedürfnis. Ich habe erfahren, dass Menschen ähnliche Erfahrungen gemacht haben wie ich und das hat sehr gut getan. Aus dem Workshop mit dem Plattformbetreiber habe ich etwas mehr Verständnis für bestimmte plattforminterne Abläufe mitgenommen. Ich verstehe jetzt, warum Dinge, die mich vorher mehr gestört haben, so sind, wie sie sind.«* Plattformarbeiterin in ortsunabhängigen Tätigkeiten, Plattformarbeit als Hauptbeschäftigung, Teilnehmende des Plattformbeiratsprojekts

20 Wie verwenden den Begriff Plattformbeiräte und nicht den Begriff Crowdbeiräte, da Plattformbeiräte nicht nur für ortsunabhängige Crowdworker*innen, sondern auch für ortsabhängige, aber solo-selbstständige Plattformarbeiter*innen, die z. B. im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen tätig sind, als Mitbestimmungsinstanz in Frage kommen können. Auch »Plattformräte« wäre eine mögliche Bezeichnung.

Da Plattformbeiräte nicht auf einer klaren gesetzlichen Regelung ihrer Rechte und Pflichten beruhen würden, wären ihre Einflussmöglichkeiten und rechtlichen Sicherheiten – anders als bspw. bei Betriebsräten²¹ – begrenzt. Sollte es rechtlich möglich sein, wäre daher die Einrichtung eines Betriebsrats immer die bevorzugte Option, da dieser eine rechtlich gesicherte Struktur für die Vertretung von Arbeitnehmendeninteressen bietet (siehe auch Loschert et al. 2024, 46f.). Dieser sichere Rechtsrahmen könnte auch für schutzbedürftige und arbeitnehmerähnliche Selbstständige stärker geöffnet werden, z. B. in Anlehnung an das Heimarbeitsgesetz (siehe Kapitel 3.1.6).

» S. 38

Um komplementär dazu auch die Idee von Plattformbeiräten voranzutreiben, müssen konkretere Überlegung zu möglichen Funktionsweisen, Rechten und Pflichten angestellt werden. Die Einführung von Plattformbeiräten wurde bislang nur unzureichend thematisiert und umgesetzt. In der öffentlichen Diskussion wird lediglich die Schaffung von Plattformbeiräten vor allem im Kontext sozialer Kommunikationsplattformen, wie Facebook oder X betrachtet. Hierbei wird der Fokus auf die demokratische Teilhabe der Nutzer*innen sowie die Kontrolle über digitale Regeln und das Content Management gelegt, insbesondere im Hinblick auf den Umgang mit Fehlinformationen (Berger et al. 2023; Kettemann & Schulz 2023; Piétron & Haas 2023). Die Mitbestimmung von Personen, die auf digitalen Arbeitsplattformen Dienstleistungen anbieten, wird in dieser Debatte hingegen kaum berücksichtigt. Ähnlich wie bei der Diskussion über die Einrichtung von Beiräten auf sozialen Kommunikationskanälen stellt sich auch bei den Beiräten für arbeitsvermittelnde Plattform die grundlegende Frage nach ihrer institutionellen Struktur. Es gilt z. B. zu klären, ob es sich um plattformübergreifende (z. B. branchenspezifische) Gremien oder um spezifische Beiräte für einzelne Plattformen handeln sollte. Zudem sind die inhaltlichen Schwerpunkte und die personelle Besetzung von Bedeutung – sollten diese Gremien nur aus Plattformarbeiter*innen bestehen oder auch Fachleute und Wissenschaftler*innen einbeziehen? (Berger et al. 2023; Kettemann & Schulz 2023; Piétron & Haas 2023).

Aufgrund der geringen praktischen Erfahrungswerte wurde im Rahmen des Projekts »Chancengerechte Plattformarbeit« in Kooperation mit der Plattform content.de die Idee eines Plattformbeirats modellhaft für einen begrenzten Zeitraum erprobt, um herauszufinden, wie Plattformbeiräte am besten strukturiert und betrieben werden können, damit die Bedürfnisse und Interessen der Plattformarbeiter*innen effektiv vertreten und Kommunikationsabläufe zur Arbeitsorganisation auch im Sinne der Plattformbetreiber konstruktiv gestaltet werden.

Mit der modellhaften Erprobung wurden folgende Ziele verfolgt:

- ▶ Entwicklung geeigneter Prozesse und Mechanismen zur Förderung der Einbindung von Plattformarbeiter*innen in die Entscheidungsfindung auf den Plattformen
- ▶ Diskussion und Erprobung möglicher institutioneller und langfristiger Ausgestaltungen von Plattformbeiräten
- ▶ Evaluierung der Arbeits- und Organisationsabläufe der beteiligten Plattform
- ▶ Förderung des Austauschs zwischen Plattformarbeiter*innen und Plattformbetreibern
- ▶ Bereitstellung der Erkenntnisse aus diesem Prozess für andere Interessierte

Im Folgenden werden der Ablauf und die Erkenntnisse aus dem Prozess näher erläutert.

21 Betriebsräte sind durch das Betriebsverfassungsgesetz verankert und genießen umfassendere Mitbestimmungs- und Mitspracherechte, die speziell für die Interessensvertretung von Arbeitnehmenden geschaffen wurden. Sie können u. a. Einfluss auf betriebliche Entscheidungen nehmen, Arbeitsbedingungen mitgestalten und bei Konflikten als Vermittler fungieren.

4.2.2 Vorgehen

An der Erprobung waren vier Akteursgruppen beteiligt:

- ▶ Plattformarbeiter*innen der jeweiligen Plattform
- ▶ Plattformmanagement
- ▶ Mitarbeitende des Projektteams von »Chancengerechte Plattformarbeit«
- ▶ Externe Expert*innen: Vertreter*innen anderer Plattformen, Vertreter*innen von Gewerkschaften, Wissenschaftler*innen

Die Erprobung des Plattformbeirats erfolgt in drei Phasen:

1. Initialisierung

- ▶ Zu Beginn erfolgte die **Kontaktaufnahme mit verschiedenen Plattformen**, um diese über das Vorhaben zu informieren, die Vorteile für Plattformmanagement und Plattformarbeiter*innen zu erläutern und Vorabsprachen zu treffen. Lediglich eine Plattform, die Plattform content.de, war für den geplanten Zeitraum bereit, die Funktionen eines Plattformbeirats intern zu erproben, um mehr darüber herauszufinden, wie solche Beiräte für alle Seiten gewinnbringend funktionieren könnten.
- ▶ Daraufhin wurde eine **Ausschreibung für den Plattformbeirat** auf der Plattform veröffentlicht, wobei das Projekt und die Bewerbungskonditionen erläutert wurden. Um die Anonymität der Plattformarbeiter*innen gegenüber der Plattform und die Unabhängigkeit des Plattformbeirats zu wahren, wurde der Bewerbungsprozess über das externe Projektteam organisiert.
- ▶ Die **Auswahl der Plattformbeiratsmitglieder** wurde von den Projektmitarbeitenden anhand festgelegter Diversitätskriterien getroffen, die u. a. die Dauer und den Umfang der Plattformtätigkeiten, Geschlecht, Alter und weitere relevante Faktoren berücksichtigten. Schließlich wurden fünf Plattformmitarbeiter*innen eingeladen, für den festgelegten Erprobungszeitraum als Beiratsmitglieder zu fungieren. Ein aktiver oder passiver Wahlprozess fand während der Erprobung aufgrund des kurzen Zeitraums nicht statt.

2. Evaluation

An der Evaluationsphase nahmen ausschließlich die externen Projektmitarbeitenden und die Mitglieder des Plattformbeirats teil. Das Plattformmanagement war nicht beteiligt. Zuvor konnte aber auch das Plattformmanagement Themen für die Evaluation vorschlagen.

- ▶ Zu Beginn fand ein digitaler **Auftaktworkshop** mit den beteiligten Plattformarbeiter*innen statt, in dem diese mit der Idee des Plattformbeirats und dem Ablauf der Erprobung vertraut gemacht wurden und sich kennenlernen konnten. In diesem Rahmen wurden gemeinsam die Arbeitsbedingungen und damit die späteren Evaluationsthemen diskutiert.
- ▶ Basierend auf den im Auftaktworkshop erörterten Themen erstellte das Projektteam einen **detaillierten Evaluationsbogen**, der verschiedene Aspekte der Plattformarbeit auf content.de abdeckt (z. B. Bezahlung, Auftragsmanagement, Bewertungs-, Bonus- und Zertifizierungssysteme, technische Funktionalität und Struktur der Plattformen). Es ist wichtig zu beachten, dass die Themen in

Zusammenarbeit mit den Mitgliedern des Plattformbeirats entwickelt wurden, der Evaluationsbogen somit spezifisch auf die Plattform zugeschnitten ist und sich die Themen je nach Plattform unterscheiden können.

Der Evaluationsbogen kann hier abgerufen werden: <https://minor-kontor.de/evaluationsbogen-fuer-plattformbeiraete>

- ▶ In der eigentlichen **Evaluationsphase** führten die Plattformbeiräte die Evaluation eigenständig durch, indem sie den Evaluationsbogen ausfüllten und somit unterschiedliche Aspekte der Arbeit auf der Plattform bewerteten und ihre Erfahrungen sowie Einschätzungen dokumentierten. Dabei konnten die Plattformbeiräte bestimmte Arbeitsbedingungen und -abläufe quantitativ (mithilfe von Schulnoten) bewerten, in offenen Fragen außerdem ihre Einschätzung schriftlich erläutern und zuletzt eine Priorisierung der Themen vornehmen. Der Fragebogen enthielt auch einen Abschnitt zu konzeptionellen Ideen hinsichtlich der langfristigen Etablierung eines Plattformbeirats. Es wurde darauf geachtet, den Evaluationsbogen niedrigschwellig zu gestalten, sodass er keine großen technischen Herausforderungen mit sich brachte und auch über einen langfristigen Zeitraum bearbeitet werden konnte.
- ▶ Zum Abschluss der Evaluationsphase wurde ein **digitaler Auswertungsworkshop** abgehalten, wobei die Projektmitarbeitenden den Beiratsmitgliedern die zentralen Ergebnisse aus der Evaluationsphase vorstellten, die sie anschließend gemeinsam diskutierten und priorisierten. Dabei wurde Wert darauf gelegt, gemeinsam Verbesserungsvorschläge für spezifische Aspekte zu entwickeln. Die Diskussion bot den Teilnehmenden die Gelegenheit, die abgegebenen Bewertungen und Ideen näher zu erläutern, Erfahrungen innerhalb der Gruppe abzugleichen und Meinungen auszutauschen. In diesem Workshop fand zudem eine konzeptionelle Diskussion über das Modell »Plattformbeirat« statt.



3. Austausch und Ergebnisaufbereitung

In der letzten Phase der Erprobung stand der von den externen Projektmitarbeitenden moderierte Austausch zwischen Plattformarbeiter*innen und Plattformmanagement im Mittelpunkt.

- ▶ In der anschließenden schriftlichen **Aufbereitung der Evaluationsergebnisse für die Plattform** wurden sowohl die individuellen Ergebnisse aus den Evaluationsbögen zusammengefasst als auch die Diskussionen aus dem Auswertungsworkshop und die gemeinsam erarbeiteten Verbesserungsvorschläge erläutert. Die Verschriftlichung wurde auch den beteiligten Plattformarbeiter*innen vorgelegt.
- ▶ In einem **gemeinsamen digitalen Austauschworkshop zwischen den Plattformbeiräten, dem Plattformmanagement** und dem Projektteam wurden die Evaluationsergebnisse ausführlich besprochen. Die Plattformbeiräte hatten die Gelegenheit, ihre Vorschläge genauer zu erläutern, worauf das Plattformmanagement direkt reagieren konnte. Zudem wurde diskutiert, welche Verbesserungsvorschläge kurzfristig oder mittelfristig umgesetzt werden könnten und zu welchen Arbeitsabläufen auf der Plattform mehr Transparenz hergestellt werden könnte. Ein weiterer Schwerpunkt des Workshops war die Frage, unter welchen Bedingungen ein Plattformbeirat auch langfristig etabliert werden kann. Die beteiligten Plattformarbeiter*innen hatten die Möglichkeit, anonym am Austauschworkshop teilzunehmen, indem sie sich bspw. ohne Video oder unter einem Pseudonym in das Videomeeting zuschalteten.
- ▶ Im Anschluss an das Gespräch wurden die **wichtigsten Ergebnisse schriftlich zusammengetragen**, erste kleinere Anpassungen auf der Plattform vorgenommen und Erklärungen zu Arbeitsorganisationsabläufen veröffentlicht.

- ▶ Die Ergebnisse der Erprobung eines Plattformbeirats wurden in einem **Fach-austausch mit externen Expert*innen und Interessierten** diskutiert. Ziel war es, die Übertragbarkeit auf andere Plattformen, die langfristige Implementierung und mögliche Unterstützungsstrukturen zu erörtern.

4.2.3 Mögliche Funktionen eines Plattformbeirats

Im Rahmen des Erprobungsprozesses wurden verschiedene Vorschläge zum Umfang der möglichen Funktionen eines Plattformbeirats und damit zusammenhängender Rechte und Pflichten eingebracht und diskutiert. Die unterschiedlichen Funktionen, die optional und modular bei der Einrichtung eines Plattformbeirats angewendet werden können, werden im Folgenden vorgestellt.

Förderung des Austauschs unter Plattformarbeiter*innen

Der Plattformbeirat soll den Austausch zwischen den Arbeiter*innen unterstützen und Gelegenheiten zur gegenseitigen Hilfe schaffen.

- ▶ **Austausch zu gemeinsamen Anliegen im Gremium:** Es bestand Einigkeit darüber, dass der Plattformbeirat eine strukturierte Möglichkeit für die Plattformarbeiter*innen einer Plattform bietet, gemeinsame Anliegen und Herausforderungen zu besprechen. Im Beirat können Ideen gesammelt und Lösungen erarbeitet werden, die das Arbeitsumfeld auf der Plattform verbessern.
- ▶ **Beratung von Plattformarbeiter*innen:** Neben der Förderung des kollektiven Austauschs könnte der Beirat den Plattformarbeiter*innen beratend zur Seite stehen, sie also bei Fragen zur Plattformarbeit unterstützen, Orientierung bei Unsicherheiten bieten und helfen, Konflikte zu lösen. Durch diese Beratungsfunktion würde der Beirat zur Stärkung der individuellen und kollektiven Position der Plattformarbeiter*innen beitragen.
- ▶ **Aktive Rolle als Community-Expert*innen in Kommunikationskanälen:** Spätestens mit der Umsetzung von Artikel 20 der EU-Richtlinie zu Plattformarbeit, welcher die Plattformen verpflichtet, sichere und unüberwachte Kommunikationskanäle für Plattformarbeiter*innen bereitzustellen, müssen Plattformen solche Kommunikationskanäle einrichten (siehe [Kapitel 4.1](#)). Diesen Kanälen wird eine wichtige Rolle beim Communityaufbau und der Kollektivierung von Plattformarbeiter*innen zukommen. Den Mitgliedern der Plattformbeiräte könnte eine aktive Funktion als Community-Expert*innen auf den Kommunikationskanälen zugeordnet werden, welche sie für die anderen Plattformarbeiter*innen als Vertrauenspersonen sichtbar macht.²²

Vermittlung zwischen Plattformen und Plattformarbeiter*innen und Mitsprache bei Entscheidungen

Hinsichtlich der Mitbestimmungsrechte des Plattformbeirats über Arbeitsabläufe auf der Plattform wurden unterschiedlich stark ausgeprägte Kompetenzen diskutiert. Je stärker die Mitbestimmungsrechte wären, desto mehr müssten Mittel zur Durchsetzbarkeit dieser Rechte mitgedacht und eingeführt werden.

- ▶ **Proaktive Vorschlagsfunktion:** Der Plattformbeirat soll aus Sicht der meisten Beteiligten als zentrale Anlaufstelle für Vorschläge und Anregungen dienen und somit zur Optimierung der Arbeitsabläufe auf der Plattform beitragen. Die Plattformarbeiter*innen können ihre Ideen einbringen, um Prozesse effizienter und nutzerfreundlicher zu gestalten. Der Beirat leitet diese Vorschläge an das

22 Diskutiert wurde auch, inwieweit der Beirat die Moderation der Kommunikationskanäle übernehmen sollte. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass dies eine sehr zeitaufwändige und anspruchsvolle Aufgabe ist, die viele sensible Entscheidungen beinhaltet und den Plattformbeirat überlasten könnte. Eine effektive Moderation wird jedoch unerlässlich sein, um die Benutzerfreundlichkeit und somit Effektivität der Kommunikationskanäle für den Austausch und Kollektivierung zu gewährleisten. Entsprechend plädieren wir für die Moderation durch entsprechend qualifizierte, externe Moderator*innen (siehe hierzu Kapitel 4.1; Ebenhöf et al. 2024).

Plattformmanagement weiter und sorgt dafür, dass die Perspektive der Arbeiter*innen in Entscheidungsprozessen berücksichtigt wird. Mit dieser grundlegenden Beratungs- und Anregungsfunktion hätte der Plattformbeirat aber keine Mitbestimmungskompetenz.

- ▶ **Reaktive Beratungsfunktion bei Änderungen von Vertrags- und Arbeitsbedingungen:** Damit wäre die Plattform verpflichtet, den Plattformbeirat bei geplanten Änderungen zu informieren und die Meinung des Beirats in die Entscheidungsprozesse miteinzubeziehen. Es gibt dabei unterschiedliche Möglichkeiten, wie verbindlich die Vorschläge und die Kritik des Beirats für das Management sein sollen: Ähnlich wie bei Betriebsräten nach dem Betriebsverfassungsgesetz, könnte der Plattformbeirat in bestimmten Angelegenheiten, z. B. beim Vergütungsmodell, den Bewertungssystemen oder bei Änderungen am algorithmischen Management, ein **Mitbestimmungsrecht** erhalten. In diesen Bereichen müssen Entscheidungen des Plattformmanagements gemeinsam mit dem Plattformbeirat getroffen werden. Kommt es zu keiner Einigung, könnte eine externe Stelle zur Schlichtung angerufen werden. Ein **Beratungs- und Anhörungsgebot** würde das Management dazu verpflichten, den Beirat vor wichtigen Entscheidungen anzuhören. Es verleiht dem Beirat jedoch kein verbindliches Mitspracherecht. Es sorgt dafür, dass die Perspektiven und Empfehlungen des Beirats Gehör finden, auch wenn das Management letztlich die Entscheidungsfreiheit behält.
- ▶ **Vermittlerfunktion zwischen Plattformarbeiter*innen und Plattform:** Unabhängig von den Anregungs- und Mitbestimmungsfunktionen plädieren die meisten Beteiligten dafür, dass der Plattformbeirat eine vermittelnde Rolle einnimmt, wenn es zu Konflikten oder Kommunikationsproblemen zwischen Plattformarbeiter*innen und der Plattform kommt. Das gilt für Konflikte von einzelnen Personen oder kollektive Anliegen. Damit wäre der Beirat eine Art Bindeglied, um Missverständnisse aufzuklären, Lösungen zu finden und eine produktive Zusammenarbeit zu fördern und so zur Stärkung des Vertrauens zwischen den Arbeiter*innen und dem Management beizutragen. Zusätzlich schlugen einige Beteiligte vor, dass der Plattformbeirat direkt zwischen Auftraggebenden und Auftragnehmenden vermittelt. Dieser Vorschlag wurde jedoch auch kritisch gesehen, weil diese Vermittlung in den Verantwortungsbereich des Plattformmanagements fällt und nicht auf den Plattformbeirat ausgelagert werden sollte. Der Beirat könnte aber Vorschläge zu den Verfahrens- und Kommunikationsabläufen hinsichtlich des Austauschs und der Konfliktschlichtung zwischen Auftraggebenden und Auftragnehmenden machen.

4.2.4 Voraussetzungen

Um die diskutierten Grundfunktionen nachhaltig erfüllen und eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen Plattformbeirat und Plattformmanagement gewährleisten zu können, wurden folgende Voraussetzungen von den beteiligten Plattformarbeiter*innen, dem Plattformmanagement und den Teilnehmenden des Fachgesprächs diskutiert:

Satzung des Beirats

Da Plattformen in der Regel keine Arbeitgeber im klassischen Sinne sind, könnten die **Funktionen, Rechte und Pflichten des Plattformbeirats vertraglich festgelegt** werden. Eine gut durchdachte Satzung bildet das Fundament für einen ef-

fektiven und legitimierten Plattformbeirat, der die Interessen der Plattformarbeiter*innen wirksam vertreten und an Entscheidungsprozessen mitwirken kann. In einer Satzung für einen Plattformbeirat sollten zentrale Regelungen festgelegt werden, um die Wahlen, Funktionen, Rechte und Pflichten des Beirats klar zu definieren. Dies betrifft im Konkreten:

- ▶ Zweck, Ziel und die thematischen Zuständigkeiten des Plattformbeirats;
- ▶ Zusammensetzung, Wahlverfahren und Amtszeit des Plattformbeirats;
- ▶ Verbindlichkeit der Entscheidungen bzw. Empfehlungen, die Art der Beschlussfassung im Beirat, Regelungen bei Konflikten im Beirat oder mit dem Plattformmanagement;
- ▶ Zeitaufwand, den die Tätigkeit als Beiratsmitglied umfasst, Vergütung und benötigte finanziellen oder personellen Ressourcen;
- ▶ Festlegung von Maßnahmen, welche die Mitglieder des Plattformbeirats vor negativen Konsequenzen schützen;
- ▶ Regelungen zur Inanspruchnahme von Fortbildungen und externen Unterstützungs- oder Beratungsstrukturen.

Denkbar wäre, dass mehrere Plattformen und Plattformbeiräte auf eine Satzung zurückgreifen, deren Umsetzung von einem externen bzw. multilateralen Gremium begleitet und überwacht wird.

Transparenzpflichten und Durchsetzungsmechanismen zur Verbindlichkeit der Beiratsempfehlungen oder -beschlüsse

Um einen sogenannten »Feigenblatteffekt« zu vermeiden – also eine bloß symbolische Funktion des Beirats ohne wirkliche Einflussmöglichkeiten – ist es wichtig, von vornherein klare Regeln festzulegen, wie verbindlich die Vorschläge und die Kritik des Beirats für das Management sein sollen. Die Anregungs-, Beratungs- und/oder Mitbestimmungsrechte müssen in der Satzung ebenso festgelegt werden wie Regelungen, die deren Verbindlichkeit sichern. Zudem braucht der Plattformbeirat ausreichend Informationen, um diese Rechte angemessen wahrnehmen zu können.

Folgende Mechanismen kommen infrage, um eine verbindliche und fundierte Anregungs- und Mitbestimmungsfunktion zu sichern:

- ▶ **Transparenz- und Informationsrecht:** Plattformbeiräte könnten ein Recht auf regelmäßige Informationen über die Geschäftsstrategie und wichtige Entscheidungen der Plattform erhalten, ähnlich dem Informationsrecht des Betriebsrats. Dies würde bspw. einen Zugang zu Statistiken und Daten beinhalten, z. B. über die Anzahl der registrierten oder aktiven Plattformarbeiter*innen oder die durchschnittliche Zahl der abgelehnten Aufträge oder Revisionen pro Auftraggeber. Denkbar wäre auch ein Recht auf Einsicht und Transparenz über algorithmische Entscheidungen, die Auftragsvergabe, Bonussysteme und Verdienstmöglichkeiten beeinflussen. Hier werden sich voraussichtlich Überschneidungen mit den durch die EU-Plattformarbeitsrichtlinie vorgesehenen Transparenzpflichten (Kapitel III und IV) ergeben, wobei festzulegen wäre, ob Plattformbeiräte als »Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten« gelten und dementsprechend die in der Richtlinie vorgesehenen Informationsrechte erhalten würden.
- ▶ **Rechenschaftspflicht:** Ein Instrument, dass auch bei geringen Mitbestimmungs- oder Beratungsrechten der Plattformbeiräte Transparenz über die Arbeitsorganisation der Plattform schaffen würde, wäre die Verpflichtung des Plattformbei-

rats und des Plattformmanagements, den Plattformarbeiter*innen regelmäßig Bericht zu erstatten, welche Vorschläge vom Plattformbeirat eingebracht wurden, wie das Plattformmanagement darauf reagiert hat und warum bestimmte Vorschläge angenommen wurden oder nicht. Eine solche Rechenschaftspflicht gibt dem Beirat und den Plattformarbeiter*innen die Möglichkeit, die Entscheidungsprozesse des Managements besser zu verstehen und kritisch zu begleiten. Diese Transparenz und Nachvollziehbarkeit schafft Vertrauen in Entscheidungsprozesse und fördert den offenen Dialog zwischen Plattformarbeiter*innen und dem Management.

- Überwachung und Konfliktschlichtung durch Dritte: Eine dritte (unabhängig oder multilateral besetzte) Instanz könnte die Einhaltung der Satzung und der Anregungs-, Beratungs- und/oder Mitbestimmungsrechte überwachen und als Konfliktschlichtungsstelle fungieren, sollte keine Einigung zwischen Plattformbeirat und Plattformmanagement erzielt werden (siehe unten).

Wahlmodalitäten und Repräsentativität

Die Festlegung klarer Regeln für die Organisation, Durchführung und Überwachung des Wahlprozesses ist entscheidend, um Fairness und Transparenz zu gewährleisten. Hier könnte ein unabhängiges oder multilateral besetztes Gremium hinzugezogen werden, das den (ersten) Wahlprozess überwacht. Um sicherzustellen, dass der Beirat die Interessen der Plattformarbeiter*innen tatsächlich angemessen vertritt, sollten in der Satzung einige spezifische Regelungen bezüglich der Diversität aufgenommen werden. Abhängig von der Größe und Struktur der Plattform könnte die Satzung festlegen, dass bestimmte Gruppen (z. B. nach Geschlecht oder Tätigkeitsbereich) eine Mindestanzahl an Vertreter*innen im Beirat haben müssen, um eine faire Verteilung und Repräsentation unterschiedlicher Ausgangssituationen und Bedarfe zu sichern. Es sollte festgelegt werden, ob die Dauer und der Umfang der Tätigkeit auf einer Plattform sich auf das aktive und passive Wahlrecht auswirken. Diskutiert wurde diesbezüglich z. B., ob Plattformarbeiter*innen sich erst dann zur Wahl stellen können, wenn sie eine festgelegte Mindestzeit auf der Plattform aktiv waren und dementsprechend mit den Arbeitsabläufen vertraut sind.

Finanzielle Entschädigung und Ressourcen

Für die Beiratsmitglieder war es entscheidend, dass sie für den zeitlichen Aufwand eine angemessene finanzielle Entschädigung erhalten, um ihre Aufgaben effektiv ausführen zu können und daraus keine finanziellen Nachteile zu ziehen. Dies ist besonders wichtig, um auch Plattformarbeiter*innen die Möglichkeit zu geben, sich zur Wahl zu stellen, die sich ein unentgeltliches, ehrenamtliches Engagement aus finanziellen und zeitlichen Gründen nicht leisten könnten. Andernfalls bliebe diese Gruppe ohne Vertretung. Die Plattformarbeiter*innen, die im Rahmen des Projekts »Chancengerechte Plattformarbeit« an der Erprobung des Plattformbeirats beteiligt waren, erhielten eine Ehrenamtspauschale. Für einen langfristig zu etablierenden Plattformbeirat bräuchte es aber andere Finanzierungsmodelle.

Für die Ausübung der Tätigkeit ist zudem die Einrichtung einer geschützten E-Mail-Adresse nötig und ggf. ein Diensthandy sowie Laptop/Tablet zu stellen, damit dies nicht zu privaten Lasten geht und eine ordnungsgemäße Sicherheit persönlicher Daten gewährleistet wird. Außerdem müssten geschützte Kommunikationswege zur Verfügung gestellt werden, über die sich die Plattformbeiratsmitglieder untereinander austauschen und über welche sie vertrauensvoll von anderen Plattformarbeiter*innen erreicht werden können. Diese müssen gut sichtbar auf der Seite der Plattform verlinkt sein.

Schutz vor negativen Konsequenzen

Während der Erprobung des Plattformbeirats hatten alle beteiligten Plattformarbeiter*innen die Möglichkeit, gegenüber dem Plattformmanagement anonym zu bleiben. Dies lässt sich bei einem langfristigen Plattformbeirat, bei welchem sich die Plattformarbeiter*innen öffentlich zur Wahl stellen, nicht gewährleisten. Entsprechend muss sichergestellt werden, dass die Mitglieder der Plattformbeirats und die, die sich zur Wahl stellen, vor negativen Konsequenzen wie Kontosperrung oder Verdiensteinbußen geschützt werden. Denkbar wäre z. B., dass ein Ausschluss aus der Plattform während der Tätigkeit als Beiratsmitglied und bis zu ein Jahr danach nicht möglich ist. Auch hier bedürfte es einer externen bzw. multilateral besetzten Instanz, die diese Regelung überwacht und bei einem Konflikt angerufen werden kann.

Niedrigschwelligkeit

Um eine breite Beteiligung am Plattformbeirat zu ermöglichen, sollten die aktive und passive Wahl als auch die Austauschtreffen niedrigschwellig und online durchgeführt werden.

Ressourcen für Plattformen und Plattformbeiräte

Um den Aufwand für die Plattformen und Plattformbeiräte gering zu halten und die Qualität ihrer Zusammenarbeit zu sichern, können bestimmte Ressourcen bereitgestellt und so erarbeitet werden, dass sie von verschiedenen Plattformen und Beiräten genutzt werden können. Externe oder multilateral besetzte Instanzen können die Plattformen bei der Einrichtung von Plattformbeiräten unterstützen, indem sie z. B. Mustervereinbarungen formulieren oder gemeinsame Infrastrukturen schaffen. Dies reduziert die Kosten auf Seiten der Plattformen bei der Einrichtung eines Plattformbeirats.

Zusammenarbeit mit einer dritten Instanz

Die Erprobung eines Plattformbeirats hat gezeigt, dass an unterschiedlichen Punkten im Wahl- und Arbeitsprozess eines Beirats die Zusammenarbeit mit einer dritten Instanz sinnvoll ist.

Diese könnte bei bestehenden Organisationen angesiedelt werden, z. B. bei Gewerkschaften oder Verbänden, und folgende Aufgaben übernehmen:

- ▶ Vorschlag einer Mustersatzung für einen Plattformbeirat
- ▶ Initiierung und Beaufsichtigung der Wahl zum Plattformbeirat
- ▶ Beratung des Plattformbeirats und des Plattformmanagements
- ▶ Überwachung der Einhaltung der Satzung und Konfliktschlichtung
- ▶ Vernetzung von Plattformbeiräten unterschiedlicher Plattformen

Sie könnte auch als multilaterales Gremium geschaffen werden, in dem z. B. Vertreter*innen von mehreren beteiligten Plattformen, deren Plattformarbeiter*innen und ggf. Gewerkschaften zusammenkommen. Ein solches Gremium besteht z. B. schon mit der Ombudsstelle des Crowdsourcing Code of Conduct (siehe [Kapitel 3.2.3](#)). Diese vermittelt derzeit bei Konflikten zwischen beteiligten Crowdsourcing-Plattformen und Crowdworker*innen und hat selbst mehrmals die Einführung von Plattformbeiräten vorgeschlagen (siehe oben). Sie könnte ihr Aufgabengebiet um die oben genannten Aufgaben erweitern, wenn die beteiligten Plattformen sich für die Schaffung von Plattformbeiräten entscheiden und die Ombudsstelle entsprechende Ressourcen erhält. Ein ähnliches multilaterales Modell ist auch für andere Plattformarbeitskontexte denkbar.

» S. 43

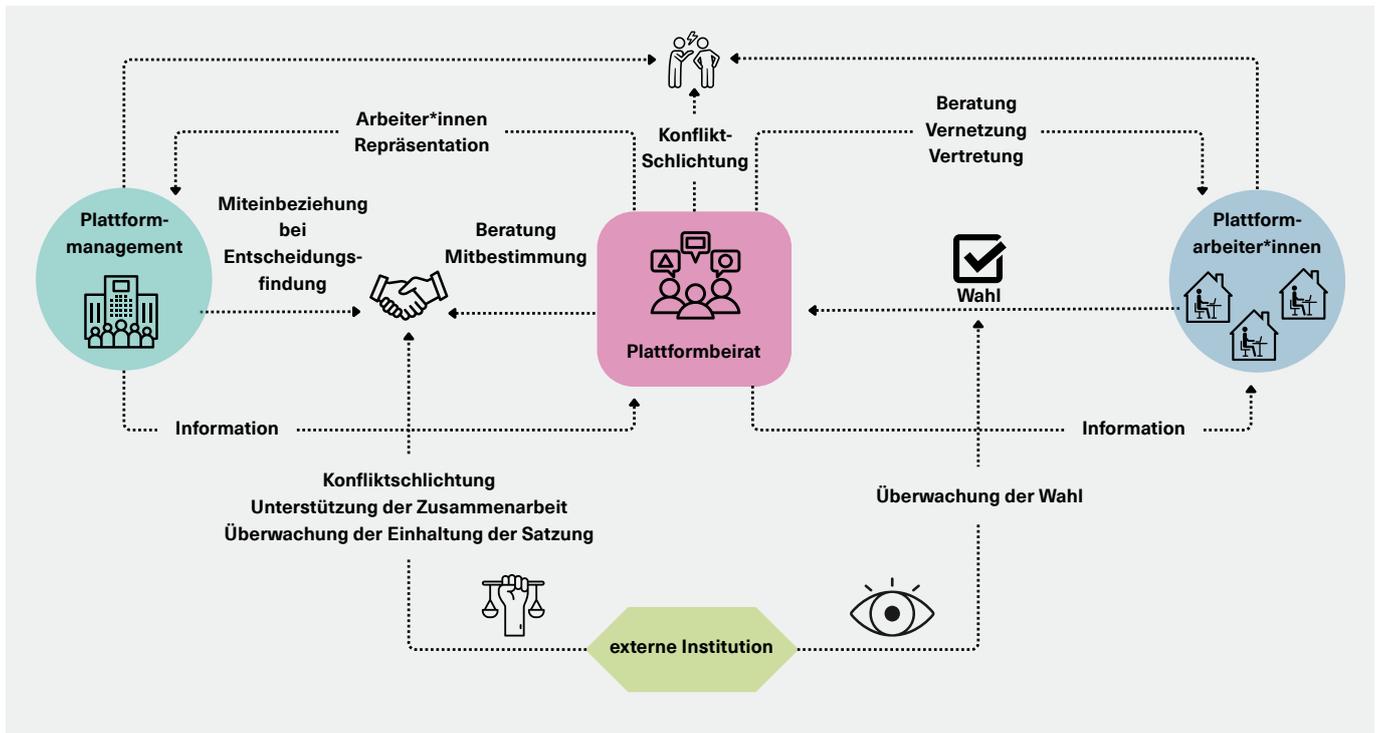


Abb. 10
Schematische Darstellung möglicher Funktionen eines Plattformbeirats

4.2.5 Nächste Schritte

Um die Idee der Plattformbeiräte weiter voranzutreiben und dadurch die Vernetzungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten von selbstständigen Plattformbeiräten zu verbessern, sollten praktische Erprobungen möglichst schnell weitergeführt werden. Um eine erste sichere Grundlage für eine nachhaltige Zusammenarbeit zu schaffen, können bestehende Branchenverbände, Gewerkschaften, interessierte Plattformen und ggf. weitere Akteure Rahmenempfehlungen zur Schaffung von Plattformbeiräten und den einzuführenden Satzungen erarbeiten. Die Einführung von Plattformbeiräten könnte Teil bestehender oder neuer Selbstverpflichtungen von Plattformen werden. Es bietet sich an, die vorgestellten Umsetzungsoptionen niedrigschwellig zu erproben, die Umsetzung zu evaluieren und somit zu langfristig anwendbaren, praxiserprobten Regeln zu kommen. Zudem sollte der Rechtsrahmen für Solo-Selbstständige, die sich in hohen Abhängigkeitsverhältnissen befinden und kollektiv organisieren wollen, mehr Spielräume und Sicherheit schaffen (siehe Kapitel 3.1.6).

» S. 38

4.3 Beratungsangebote – Plattformarbeiter*innen besser erreichen und unterstützen

Wie Kapitel 3.3.2 verdeutlicht, sind viele Plattformarbeiter*innen unzureichend über ihre Rechte und Pflichten gegenüber Auftraggebern und dem Plattformmanagement informiert. Die dezentralisierte Struktur der Arbeitsorganisation auf Plattformen erschwert es den Arbeiter*innen, sich im Arbeitsalltag mit anderen über Arbeitsbedingungen, Rechte und Pflichten sowie Unterstützungsmöglichkeiten auszutauschen und sich gegenseitig zu informieren – was in herkömmlichen analogen Arbeitsumgebungen oft selbstverständlich ist.

» S. 46

Die Informationsasymmetrie zwischen den Plattformarbeiter*innen und dem Plattformmanagement bleibt auch deshalb bestehen, weil für Beratungsstellen die Erreichbarkeit und Beratung der voneinander isolierten Arbeiter*innen mangels physischer und digitaler Begegnungsräume eine große Herausforderung darstellt. Hinzu kommen heterogene Interessen und Problemlagen der Plattformarbeiter*innen, die sich aus den verschiedenen Branchen, in denen sie tätig sind, sowie aus ihrem unterschiedlichen Vertragsverhältnissen und Erwerbskonstellationen ergeben. Diese Vielfalt an Bedarfen erschwert eine einheitliche Ansprache, Beratung oder Information. Darüber hinaus bringen digitalisierte Arbeitswelten spezifische Herausforderungen mit sich, wie der Umgang mit automatisierten Entscheidungs- und Überwachungssystemen, aber auch die häufig grenzüberschreitende Struktur von Plattformarbeit. Für eine adäquate Beratung braucht es daher ein breites Verständnis sowohl digitaler Arbeitsprozesse als auch internationaler rechtlicher Zusammenhänge.

Entsprechend mangelt es sowohl an Beratungsstellen, die auf die Bedarfe von Arbeiter*innen in digitalisierten Arbeitskontexten eingestellt sind, als auch an Strategien, wie isolierte Plattformarbeiter*innen erreicht werden können. In einem Projekt-Workshop mit Beratungsstellen, Gewerkschaften und Plattformarbeiter*innen wurden diese Herausforderungen diskutiert. Ziel war es, Strategien zu entwickeln, wie Beratungsstellen Plattformarbeiter*innen besser erreichen, ansprechen und beraten können. Auch Expert*innen, die andere schwer erreichbare Zielgruppen beraten, wurden eingeladen, um ihre Erfahrungen und Best Practices zu teilen und auf Plattformarbeit übertragbare Strategien zu diskutieren (siehe [Tabelle 2](#)). Die wichtigsten Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen aus dieser Diskussion und einer vorangegangenen Befragung unter Beratungsstellen haben wir im Folgenden zusammengefasst.

4.3.1 Beratungsthemen und Schnittstellen zu bestehenden Beratungsangeboten

Derzeit gibt es in Deutschland keine uns bekannten Beratungsstellen, die sich ausschließlich an Plattformarbeiter*innen richten. Allerdings gibt es bereits bestehende Beratungskontexte, die eine thematische Schnittmenge mit den Bedürfnissen und Problemlagen von Plattformarbeiter*innen aufweisen. Dazu zählen insbesondere Beratungsangebote in den folgenden Bereichen:

Rechtliche Beratung für (prekär beschäftigte) Arbeitnehmende und Selbstständige

Die Geschäftsmodelle der Plattformökonomie sowie die damit verbundenen digitalisierten und isolierenden Arbeitsstrukturen führen zu spezifischen, teils prekären Arbeitsbedingungen, die denen in anderen Beschäftigungsbereichen ähneln: niedrige oder unregelmäßige Löhne, unbezahlte Arbeitszeiten, unzureichende soziale Absicherung, Unklarheiten über den Beschäftigungsstatus und damit zusammenhängende Arbeits-, Kollektiv- und Sozialrechte, schwierige Durchsetzbarkeit von Arbeitsrechten in komplexen Vermittlerstrukturen usw. (siehe [Kapitel 2.4](#) und [Kapitel 3.1](#)). Je nach Art der vermittelten Arbeit kommen dann spezifische Probleme hinzu: Für Lieferfahrer*innen stellen z. B. fehlende Ausrüstung und unzureichende Arbeitssicherheit große Herausforderungen dar. Selbstständige Clickworker*innen hingegen leiden besonders unter Auftragsunsicherheit und mangelnden Möglichkeiten, Fragen und Probleme durch direkte Kommunikation mit Mitarbeitenden der Plattform oder Auftraggebenden zu klären (siehe auch [Kapitel 3.3](#), Hampel et al. 2024:

34-37). **Beratungsstellen, die auf Arbeits- und Sozialrecht spezialisiert** sind, können insbesondere bei klassischen arbeitsrechtlichen Themen wie Vertragskonditionen, Scheinselbständigkeit, Bezahlung bis hin zur Durchsetzung von kollektiven Rechten und der Sicherstellung des Arbeitsschutzes wertvolle Unterstützung bieten. **Beratungsstellen für Selbstständige** können insbesondere ortsunabhängigen Plattformarbeiter*innen, die meist selbständig auf Plattformen tätig sind, bei der Klärung des Beschäftigungsstatus, Vertragsprüfung und sozialen Absicherung beraten und Plattformarbeiter*innen bei Konflikten oder der Netzwerkbildung unterstützen bzw. diese zu Themen wie Vertragsrecht, persönliche Finanzen, Steuern und Selbstmarketing schulen.

Beratung zur Förderung von Arbeitsmarkt(re)integration, zur beruflichen Umorientierung und Weiterqualifizierung

Wie in Kapitel 2.2 dargestellt, ist der Einstieg in die Plattformarbeit für einige Menschen weniger eine Frage der Wahl, sondern eher eine Notwendigkeit aufgrund fehlender beruflicher Alternativen auf dem herkömmlichen Arbeitsmarkt (siehe Kapitel 2.2 und 2.3). Da diese von Plattformarbeit als einer der wenigen ihnen offenstehenden Erwerbsformen besonders abhängig sind, sind sie aber auch für prekäre Arbeitsbedingungen und unsichere Beschäftigungsverhältnisse besonders vulnerabel. Viele von ihnen erleben oder fürchten zudem, dass sich die ohnehin unstete Auftragslage aufgrund der zunehmenden KI-Anwendung weiter verdünnt und somit die Grundlage ihres Lebensunterhalts bedroht. Plattformarbeiter*innen sind besonders betroffen, da viele Tätigkeiten auf ortsunabhängigen Plattformen – etwa in den Bereichen Textarbeit, Übersetzung oder Grafikdesign – zunehmend durch KI und Automatisierung ersetzt oder stark beeinflusst werden. Die Arbeitsmarktteilhabe, die Plattformarbeit ermöglicht, ist – auch aufgrund der teils prekären Arbeitsbedingungen – derzeit qualitativ nicht mit der Einbindung in den herkömmlichen Arbeitsmarkt vergleichbar (siehe Kapitel 2.4). Oft entwickelt sich Plattformarbeit von einer Übergangslösung zu einem Dauerzustand, da die Zugangshürden zum herkömmlichen Arbeitsmarkt bestehen bleiben. **Beratungsstellen, die z. B. Migrant*innen, Menschen mit Behinderungen oder Erkrankungen oder Frauen und Alleinerziehende bei der Arbeitsmarktintegration** unterstützen, können daher bei ihrer Arbeit auf Plattformarbeiter*innen und deren Herausforderungen stoßen. Je nach Bedarfslage der Plattformarbeiter*innen sollten die Beratungsstellen in der Lage sein, die Plattformarbeiter*innen zu spezifischen arbeitsrechtlichen Fragen zu beraten. Viele dieser Beratungsstellen unterstützen Ratsuchende dabei, durch Qualifizierungsmaßnahmen u. a. Zugang zu sicheren Beschäftigungsverhältnissen zu erhalten. Dies ist auch für Plattformarbeiter*innen wichtig und sinnvoll. Bei der Beratung zur beruflichen Weiterentwicklung sollten aber auch die Vorteile der Plattformarbeit (wie bereits gesammelte Arbeitserfahrung und die Bedeutung für das Selbstwertgefühl) und die weiterhin bestehenden Einschränkungen auf dem regulären Arbeitsmarkt (z. B. zeitliche Inflexibilität) nicht außer Acht gelassen werden. Dies gilt auch für **Jobcenter, Arbeitsagenturen sowie Bildungs- und Qualifizierungsinitiativen**, die gezielte Beratung und Programme zur Weiterbildung sowie Umschulung anbieten und den Einstieg in sicherere Arbeitsverhältnisse erleichtern.

» S. 17

» S. 17 » S. 19

» S. 25

KI wirkt sich zudem disruptiv auf die Notwendigkeit menschlicher Arbeit für bestimmte Aufgaben und damit auf die Notwendigkeit aus, berufliche Profile und Qualifikationen anzupassen. Diese Herausforderung wird auch für Beratungsstellen zu Arbeitsmarktintegration und Qualifizierung zunehmend Thema sein und stellt eine Überschneidung mit den bereits jetzt bestehenden Problemen vieler Plattformarbeiter*innen dar. Zudem könnten Beratungsstellen wertvolle Informa-

tionen zu den Chancen und Risiken der technologischen Veränderungen durch KI bieten und dabei helfen, berufliche Kompetenzen gezielt anzupassen und weiterzuentwickeln, um Beschäftigungschancen zu verbessern.

4.3.2 Herausforderungen bei der Beratung von Plattformarbeiter*innen

Obwohl es inhaltliche Überschneidungen gibt, haben bisher nur wenige Beratungsstellen Plattformarbeiter*innen als spezifische Zielgruppe definiert und gezielte Strategien zur Ansprache sowie effektiven Unterstützung entwickelt. Sie stehen vielmehr vor der Herausforderung, dass sie eine Vielzahl von unterschiedlichen Zielgruppen bedienen müssen, wobei ihre finanziellen und zeitlichen Ressourcen begrenzt und die Beratenden meist schon voll ausgelastet sind. Viele der Beratungsstellen sehen sich daher nicht in der Lage, eine umfassende Strategie zu entwickeln, um auch die isoliert tätigen Plattformarbeiter*innen zu erreichen, sich zu den spezifischen Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit weiterzubilden und sie gezielt zu beraten.

Wenn Beratungsstellen dennoch Plattformarbeiter*innen ansprechen bzw. von diesen kontaktiert werden, handelt es sich in den meisten Fällen um ortsabhängig tätige Plattformarbeiter*innen, die z. B. bei Lieferdiensten oder im Reinigungssektor arbeiten. Dennoch stellt auch dann die Erreichbarkeit der Zielgruppe ein großes Problem dar. Die aufsuchende Beratung wird durch die Vereinzelung der Plattformarbeiter*innen erheblich erschwert. Viele der Arbeiter*innen arbeiten zu untypischen Zeiten, wie abends oder nachts, was eine aufsuchende Beratung zu den entsprechenden Arbeitszeiten zusätzlich herausfordernd macht. Viele Plattformarbeiter*innen in diesem Bereich sind zudem Zugewanderte, die sich häufig erst seit kurzer Zeit in Deutschland aufhalten. Sind die Beratungsstellen nicht explizit auf migrantische Arbeitskräfte spezialisiert, haben diese dann häufig mit Sprachbarrieren zu kämpfen, welche sowohl die persönliche Beratung als auch die Erstellung von Informationsmaterialien betreffen. Im Workshop wurde zudem deutlich, dass Plattformarbeit häufig mit ortsabhängigen Tätigkeiten assoziiert wird und keine der Beratungsstellen sich ausdrücklich an ortsunabhängige Plattformarbeiter*innen richtet oder deren spezifische Belange berücksichtigt. Entsprechend mangelt es in vielen Fällen an Wissen über ortsunabhängige Formen der Plattformarbeit, ihre spezifischen Arbeitsumstände und Problemlagen, was wiederum die Beratungskompetenzen einschränkt und eine umfassende Unterstützung dieser Arbeitskräfte erschwert.

Hinzu kommt, dass Plattformarbeit ein sehr heterogenes Feld ist: Die Plattformarbeiter*innen sind in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen, Beschäftigungskonstellationen und Unterstützungsbedarfen tätig. Dies verkompliziert nicht nur die Beratungsarbeit, für welche teilweise sehr unterschiedliches Wissen notwendig ist, sondern auch die Ansprache der Plattformarbeiter*innen: Während sich einige explizit als Plattformarbeiter*innen wahrnehmen, identifizieren sich die meisten stärker über ihre konkrete Tätigkeit oder Branche, etwa als Übersetzer*in oder Texter*in, und würden sich ggf. von Beratungsangeboten speziell für Plattformarbeiter*innen nicht angesprochen fühlen. Ähnlich verhält es sich bei Beratung und Vertretung von Solo-Selbstständigen, wie die Erfahrungen der Gewerkschaft ver.di zeigen (siehe [Infobox](#) auf S. 79): Solo-Selbstständige definieren sich weniger über ihren Beschäftigungsstatus als über ihr berufliches Selbstverständnis – etwa als Designer*in, Übersetzer*in oder Reinigungskraft. Diese Herausforderung dürfte auch bei solo-selbstständigen Plattformarbeiter*in-

nen bestehen, die sich möglicherweise weder als Solo-Selbstständige noch als Plattformarbeiter*innen identifizieren. Die Komplexität der Thematik und Ansprache hält Beratungsstellen davon ab, Strategien zu entwickeln, wie sie Plattformarbeiter*innen erreichen und beraten können.

Generell wurde von den Berater*innen kritisiert, dass es bislang keine speziell auf Plattformarbeit ausgerichteten Beratungsstellen gibt, die über das notwendige spezifische Wissen zu den Herausforderungen digitaler Arbeit und Plattformarbeit verfügen, auf welche sie Plattformarbeiter*innen verweisen können. Es mangelt insbesondere an rechtlichem und technischem Wissen über den – zudem oft intransparenten – Einsatz von automatisierten Entscheidungs- und Überwachungssystemen (algorithmisches Management) im Arbeitskontext (siehe Kapitel 3.1.4). Mit fortschreitender Digitalisierung des regulären Arbeitsmarktes wird algorithmisches Management auch dort zunehmend an Bedeutung gewinnen und regulative Herausforderungen mit sich bringen. Entsprechend ist in den kommenden Jahren mit einem deutlich steigenden Bedarf an Beratungsstellen zu rechnen, die über das notwendige technische und rechtliche Fachwissen im Umgang mit automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen im Arbeitsleben verfügen. Die in der EU-Richtlinie zu Plattformarbeit vorgesehenen Transparenzpflichten und Einschränkungen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und dem Einsatz automatisierter Entscheidungs- und Überwachungssysteme werden zudem nur dann Wirksamkeit zeigen, wenn es Beratungsstellen gibt, die in diesem Gebiet ausreichend Expertise haben, um Plattformarbeiter*innen zu beraten oder als Sachverständige zu unterstützen.

» S. 35

4.3.3 Handlungsempfehlungen

Angesichts des großen Beratungsbedarfs von Plattformarbeiter*innen, insbesondere jener, die stark auf diese Form der Arbeit angewiesen sind, ist es entscheidend, die bestehenden Beratungsstrukturen gezielt auf die spezifischen Bedarfe dieser Zielgruppe einerseits und die Überschneidungen mit bereits bestehenden Beratungsthemen andererseits aufmerksam zu machen. Da viele Beratungsstellen mit knappen Ressourcen arbeiten und bereits mit den aktuellen Anfragen einer heterogenen Zielgruppe ausgelastet sind, ist es wichtig, niedrigschwellige Möglichkeiten für Beratungsstellen aufzuzeigen, wie Plattformarbeiter*innen dennoch effektiv mitgedacht, erreicht und beraten werden können. Unerlässlich bleibt, dass Politik, Gewerkschaften, Arbeitgeber und Wissenschaft zusätzliche Strategien und Angebote schaffen, auf die bestehende Beratungsstellen zurückgreifen können. Solche Unterstützungsmaßnahmen können dazu beitragen, die Beratungsarbeit effizienter zu gestalten und die Sichtbarkeit der Angebote für Plattformarbeiter*innen zu erhöhen. Entsprechend richten sich die unten formulierten Handlungsempfehlungen an bestehende Beratungsstellen sowie an politische Entscheidungsträger*innen und Sozialpartner.

Es gibt bislang keine spezialisierten Beratungsstellen für Plattformarbeiter*innen gibt, auf deren Erfahrungen man zurückgreifen könnte. Stattdessen stellten im Workshop drei Beratungsstellen ihre Arbeit vor, die sich zwar nicht gezielt an Plattformarbeiter*innen richten, aber Zielgruppen ansprechen, die aufgrund bestimmter Merkmale Ähnlichkeiten zu oder Überschneidungen mit dieser Gruppe aufweisen (siehe Tabelle 2). Auf Grundlage der Erfahrungen dieser Beratungsstellen sowie der anschließenden Diskussion mit dem Plenum (bestehend aus Plattformarbeiter*innen, Vertreter*innen von Beratungsstellen und Gewerkschaften) wurden die folgenden Handlungsempfehlungen entwickelt.

Beratungsstelle/-projekt	Gegenstand der Beratung	Zielgruppe
Faire Mobilität	Arbeitsrechtliche Beratungsstellen des DGB-Beratungsnetzwerks mit 13 Standorten in Deutschland	(Überwiegend abhängig) Beschäftigte aus Mittel- und Osteuropa, die meist kurz- oder mittelfristige in Deutschland arbeiten
ver.di	Gewerkschaftliche Beratung und Vertretung von Solo-Selbstständigen durch ver.di	Sowohl digital als auch analog arbeitende Solo-Selbstständige in Deutschland
Minor Digital und Minor Projekt-kontor	Aufsuchende Informations- und Beratungsarbeit in den sozialen Medien für Neuzugewanderte	Je nach Projektkontext Neuzugewanderte EU- oder Drittstaatsangehörige, zugewanderte Frauen oder Geflüchtete

Tab. 2:
Beratungsstellen und -projekte

Zentrales Informationsportal für Plattformarbeiter*innen einrichten

Es sollte eine spezifische Informationsseite für Plattformarbeiter*innen geschaffen werden, die sowohl allgemein als auch branchenspezifisch über Plattformarbeit informiert. Diese Seite könnte zentrale, plattformspezifische Inhalte wie algorithmisches Arbeitsmanagement, Entlohnungssysteme und Datenschutz beleuchten, beschäftigungsspezifische Themen wie Rechte und Pflichten von angestellten oder selbstständigen Plattformarbeiter*innen behandeln und branchenspezifische Herausforderungen abdecken. Solch eine Seite kann nicht nur als wichtige Informationsquelle für Plattformarbeiter*innen selbst dienen, sondern auch für Beratungsstellen, die auf aktuelle Entwicklungen zugreifen möchten. Beratungsstellen könnten auf diese Seite verweisen, um gezielte Informationen bereitzustellen, und zugleich könnten dort bestehende Online- und Offline-Beratungsangebote zu den verschiedenen Beratungsthemen aufgeführt werden. Der Ansatz einer zentralen Informationsseite würde das Entstehen von Parallelstrukturen vermeiden und Ressourcen einsparen, da nicht jede Beratungsstelle separat in Suchmaschinenoptimierung und Erreichbarkeit der Plattformarbeiter*innen investieren müsste. Stattdessen könnte die Verweisberatung über diese zentrale Informationsseite erfolgen, wodurch die Sichtbarkeit und Zugänglichkeit der Beratungsangebote effizient gebündelt würde.

Ein erster Ansatz für eine zentrale Informationssammlung für Crowdworker*innen findet sich in Form eines FAQs auf der Seite Fair Crowd Work, die von der IG Metall gemeinsam mit anderen europäischen Gewerkschaften aufgebaut wurde. Die Fragen und Antworten drehen sich vor allem um Rechte und Pflichten, die Crowdworker*innen als Selbstständige haben. Diesen Ansatz auszubauen und die Informationen aktuell zu halten, ist jedoch aufgrund des stetigen Wandels in der Plattformökonomie sehr aufwändig und bedarf entsprechend einer langfristigen Finanzierung sowie einer aktiven Redaktion und Bewerbung (Loschert et al. 2024: 42).

Die Bedeutung von zentralen Informationsseiten für isolierte Arbeitskräfte zeigt auch ein Beispiel der Gewerkschaft ver.di. Während der Corona-Pandemie hat die Gewerkschaft eine Informationsseite für Solo-Selbstständige gestartet, um diese über ihre Rechte zu informieren. Mit den richtigen Keywords ausgestattet und über Soziale Medien gestreut, erreichte die Gewerkschaft in kurzer Zeit viele isoliert

tätige Solo-Selbstständige. Die Auswahl der richtigen Keywords ist entsprechend ausschlaggebend, um die Zielgruppe effektiv zu erreichen und mit den relevanten Informationen zu versorgen. Für den Erfolg solcher Informations- und Beratungsangebote ist es daher auch essenziell, eine community-spezifische Sprache zu verwenden und Keywords zu nutzen, die in der Plattformarbeit gängig sind und sich häufig von klassischen arbeitsrechtlichen Begriffen unterscheiden.

Einrichtung von Service- und Beratungsstellen zum Einsatz von algorithmischem Arbeitsmanagement und KI im Arbeitskontext

Es bedarf qualifizierter Beratungsstellen, die auf den Einsatz von algorithmischem Arbeitsmanagement, Überwachung und KI im Arbeitskontext spezialisiert sind. Diese Beratungsstellen sollten in der Lage sein, Plattformarbeiter*innen und andere Beschäftigte über die Funktionsweise dieser Technologien, ihre Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen sowie rechtliche und ethische Fragen zu informieren. Sie können dabei helfen, die Transparenz im Umgang mit Algorithmus- oder KI-gesteuerten Prozessen – einschließlich der Verarbeitung personenbezogener Daten – im Arbeitsumfeld zu erhöhen und die Beschäftigten befähigen, ihre Rechte einzufordern. Der Bedarf an qualifizierten Beratungsstellen wird auch im herkömmlichen Arbeitsmarkt zunehmend relevanter. Denn diese Technologien finden nicht nur in der Plattformarbeit Anwendung, sondern prägen immer stärker auch traditionelle Arbeitsfelder. Einige EU-Regularien, wie die EU-Richtlinie zu Plattformarbeit (siehe Kapitel 3.2.1 und 3.1.4) und der AI Act (Verordnung (EU) 2024/1689 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz) stärken bereits die Verbraucher- und Arbeitnehmerrechte beim Einsatz von Algorithmus- und KI-Systemen und regeln die Aufklärungspflicht auf Seiten der Unternehmen. Ihre effektive Durchsetzung wird auch vom Ausbau qualifizierter Beratungsstellen abhängen.

» S. 41 » S. 35

Aufsuchende digitale Beratung und Information von Plattformarbeiter*innen und spezialisierte Beratungsstellen

Es sollten gezielt Projekte im Bereich Digital Streetwork gefördert werden, die sich dezidiert auf Plattformarbeiter*innen und Arbeiter*innen in hoch digitalisierten Arbeitskontexten konzentrieren. Die Methode des Digital Streetwork (siehe Infobox auf S. 79) ist komplex und ressourcenintensiv, kann aber dabei helfen, diese oft schwer erreichbare und isolierte Zielgruppe zu unterstützen, indem sie über digitale Kanäle, die von der Zielgruppe bereits zum Austausch genutzt werden, informieren, beraten und auf andere Beratungsangebote verweisen (siehe hierzu auch die Projekte von Minor Digital und Minor Projektkontor in Tabelle 2 S. 77). Zwar tauschen sich bisher nur wenige Plattformarbeiter*innen aktiv mit anderen Plattformarbeiter*innen aus. Findet jedoch ein Austausch statt, geschieht dies in der Regel über Social Media oder plattformeigene Foren (Loschert et al. 2024: 63). Entsprechend findet man auf Reddit oder Facebook z. B. spezifische Untergruppen für Amazon Mechanical Turk oder Clickworker, die gezielt für Beratungs- und Informationsarbeit genutzt werden könnten. Dies stärkt den Zugang zu relevanten Informationen und fördert eine bessere Vernetzung sowie den Schutz der Rechte in einem zunehmend digitalisierten Arbeitsumfeld. Auch in Hinblick auf die verabschiedete EU-Richtlinie zu Plattformarbeit ist es sinnvoll, darüber nachzudenken, wie die zu schaffenden Kommunikationskanäle (siehe Kapitel 4.1) für die Erst- und Verweisberatung von Plattformarbeiter*innen genutzt werden können. Darüber hinaus sollte geprüft werden, inwiefern ein in diese Kanäle integrierter Chatbot dabei unterstützen kann, niedrigschwellige und mehrsprachige Erstberatung für die Plattformarbeiter*innen anzubieten.

» S. 53

In unserem Workshop mit Beratungsstellen wurde deutlich, dass sich die umfassende Anwendung der Methode des Digital Streetwork als sehr ressourcenintensiv

erweist; aufgrund der bereits begrenzten finanziellen und zeitlichen Mittel ist es für die meisten Beratungsstellen daher eher unrealistisch, diese Methode zusätzlich zur eigentlichen Beratungsarbeit umfänglich auszubauen, zumal sich die Beratungsangebote meist an eine heterogene Zielgruppe und nicht nur an Plattformarbeiter*innen richten. Generell sollte daher das Augenmerk darauf liegen, Beratungsprojekte zu fördern, die sich auf den Ansatz der digitalen aufsuchenden Beratung für die heterogene Gruppe der Plattformarbeiter*innen spezialisieren. Diese sollten gleichzeitig für die besonderen Arbeitsbedingungen und Unterstützungsbedarfe von Plattformarbeiter*innen (und ggf. anderer Arbeiter*innen in digitalisierten Arbeitskontexten) geschult und dazu beratungsfähig sein. Indem sie sich mit bestehenden (analogen) Beratungsstellen vernetzen, können sie zusätzlich an diese bzw. eine zentrale Informationsseite (siehe oben) verweisen, in Kooperation mit ihnen Informationskampagnen durchführen und die Angebote komplementär zusammenbringen. Die Beratungsprojekte von Minor Digital und Minor Projektkontor bieten lediglich Erst- und Verweisberatung und keine Einzelfallberatung an, da es bereits eine große Beratungslandschaft für Zugewanderte gibt, auf die sie verweisen können. Für Plattformarbeiter*innen ist dies nur bedingt der Fall. Es ist daher zu prüfen, ob Projekte, die mit der Methode des Digital Streetwork Plattformarbeiter*innen in Social-Media-Kanälen informieren, auch selbst Einzelfallberatung zu plattformspezifischen Themen anbieten oder ob hierfür spezielle Beratungsstellen für ortsabhängige oder ortsunabhängige Plattformarbeit eingerichtet werden sollten.

Infobox: Digital Streetwork mit Erst- und Verweisberatung in sozialen Medien

Digital Streetwork zur Beratung von bestimmten Zielgruppen, z. B. Neuzugewanderten, umfasst die Bereitstellung von themenspezifischen Informationen sowie die proaktive (mehrsprachige) Erst- und Verweisberatungen in communityrelevanten Social-Media-Gruppen und Foren.

Um eine optimale Beratung und Information für eine Zielgruppe zu gewährleisten, folgt Digital Streetwork einem strukturierten Ansatz:

- ▶ Digital Streetwork umfasst die Identifizierung und den Zutritt zu bereits etablierten digitalen Kommunikationsräumen bestimmter (Sprach)Communities, z. B. Facebook-, Telegram- oder WhatsApp-Gruppen.
- ▶ In den durch die Beratenden identifizierten Gruppen besteht Digital Streetwork in der proaktiven Beantwortung von Fragen der Zielgruppe, im Richtigstellen von Falschinformationen sowie ggf. im Verweis von Ratsuchenden an themenspezifische Angebote, zentrale Informationswebseiten oder Beratungsstrukturen.
- ▶ Durch diese direkte Interaktion und die Vermittlung zuverlässiger und rechtssicherer Informationen an die Zielgruppe, gelingt es mit Digital Streetwork, Vertrauen aufzubauen und innerhalb der Communities als kompetente Anlaufstelle für Fragen und Anliegen wahrgenommen zu werden.
- ▶ Berater*innen verfügen über oder entwickeln Sprach- und Community-Kompetenzen, die ein besseres Verständnis und eine effektivere Kommunikation ermöglichen. Dadurch können die Beratungsangebote passgenau auf die Bedürfnisse und Hintergründe der Zielgruppe zugeschnitten werden.

Auf die Zielgruppe der Plattformarbeiter*innen wird die Methode – unseres Wissens nach – bisher nicht dezidiert angewendet. Erfahrungswerte liegen aber z. B. aus der digitalen Erst- und Verweisberatung von Neuzugewanderten vor. Für eine detaillierte Beschreibung der Methode Digital Streetwork in der Beratung von Neuzugewanderten siehe Ferchichi et al. 2024.

Komplementäre Ansprachewege und Zugänge zur Beratung

Da bisher keine auf Plattformarbeit spezialisierten Beratungsstellen existieren, sollten bestehende Beratungsstellen die Bedarfe von Plattformarbeiter*innen mitdenken. Die Erreichung und Beratung der Zielgruppe erfolgen im besten Fall durch komplementäre Strategien. Hierfür können – unabhängig vom Aufbau umfassender Digital Streetwork Projekte für Plattformarbeiter*innen (siehe oben) – ggf. einzelne Elemente der Digital Streetwork Methode bei der Zielgruppenerreichung von Plattformarbeiter*innen genutzt bzw. getestet werden, wie bspw. die gezielte Werbung für Beratungsangebote in community-spezifischen Foren oder Gruppen. Diese Ansätze können dazu beitragen, die Sichtbarkeit der Beratungsangebote zu erhöhen, ohne dass dabei die gesamte Infrastruktur der Beratungsstelle überlastet wird. Aufsuchende Beratungsarbeit kann parallel dazu aber immer noch analog betrieben werden, z. B. bei Treffpunkten von Lieferdienstfahrenden oder in Co-Working-Spaces.

Gleiches gilt auch für die Beratungsangebote selbst: Es gilt, verschiedene Kontakt- und Beratungsmöglichkeiten (vor Ort, telefonisch, per Mail, in Chats) anzubieten, um eine möglichst niedrigschwellige Erreichbarkeit zu gewährleisten. Insbesondere der Ausbau digitaler Beratungsangebote (z. B. Online-Sprechstunden) kann Plattformarbeiter*innen ermöglichen, ohne großen Aufwand erste Informationen und Unterstützung zu erhalten. Die Beratungsstatistik von Faire Mobilität (Faire Mobilität 2024) zeigt z. B., dass nur ein geringer Teil der migrantischen Ratsuchenden analog, also vor Ort, beraten wird (6 %). Der Großteil der Kommunikation erfolgt über das Telefon (mehr als 40 %) oder per E-Mail (über 30 %). Diese technische Professionalisierung, die insbesondere durch die Corona-Pandemie beschleunigt wurde, beweist, dass auch nicht-analoge Beratungsformate äußerst effektiv sein können. Dies ist für den Kontext der Plattformarbeit besonders relevant, da Plattformarbeiter*innen, die oft ortsunabhängig arbeiten, nicht in bestimmten Regionen oder urbanen Zentren konzentriert anzutreffen sind.

Kooperationen mit Plattformen zur besseren Zielgruppenerreichung

Da die Plattformen nach wie vor am besten in der Lage sind, die über sie tätigen Arbeiter*innen zu erreichen, sollte ihr Potenzial für die Verbreitung von Informationen stärker genutzt werden. Es wäre sinnvoll, Kooperationen mit Plattformbetreibern zu initiieren und sie zu ermutigen, extern betriebene Informationsseiten oder Beratungsangebote prominent auf ihren Benutzeroberflächen zu verlinken. Für Plattformen selbst hat dies den Vorteil, dass der Support bei Fragen entlastet wird, die nicht mit konkreten Abläufen auf der Plattform zusammenhängen.

Heterogenität der Zielgruppe in Ansprache und Angeboten berücksichtigen

Plattformarbeiter*innen sind eine sehr heterogene Gruppe mit unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern, Arbeitsbedingungen, Beschäftigungskonstellationen und Unterstützungsbedarfen. Bei der Ansprache und der Beratung von Plattformarbeiter*innen ist diese Heterogenität mitzudenken. Für eine erfolgreiche Ansprache ist es daher wichtig, die berufliche Identität der Arbeiter*innen und nicht nur ihre formalen Tätigkeitsstrukturen oder die Plattformarbeit in den Vordergrund zu stellen. Auch die Arbeitsbedingungen und Problemlagen der Plattformarbeiter*innen unterscheiden sich zwischen und auch innerhalb der Branchen z. T. stark und sollten bei der Festlegung von Keywords für die Internetsuche berücksichtigt werden: Plattformarbeiter*innen werden eher nach der Antwort auf eine spezifische Problemfrage suchen als ganz allgemein nach ihrer Tätigkeitsbezeichnung. Um Informations- und Beratungsangebote praxisnah und nutzerorientiert zu gestalten und

zu bewerben, ist die Einbeziehung der Zielgruppe unverzichtbar. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Plattform die Bedürfnisse und Herausforderungen der Plattformarbeiter*innen widerspiegelt und ihnen effektiv hilft.

Workshops und Fortbildungen zu Plattformarbeit für Beratungsstellen

Workshops und andere Fortbildungsformate für Beratungsstellen bieten die Möglichkeit, diese für die Situation und heterogenen Bedarfslagen von Plattformarbeiter*innen zu sensibilisieren. In diesen Workshops können einerseits die plattform-spezifischen Bedürfnisse und Probleme der Plattformarbeiter*innen thematisiert werden, wie die Auswirkungen von algorithmischem Management. Andererseits sollte möglichst auch auf branchenspezifische Probleme, zumindest aber auf Unterschiede zwischen ortsunabhängiger und ortsabhängiger Plattformarbeit eingegangen werden.

Bestenfalls sollte in diesem Rahmen auch die Netzwerkarbeit mitgedacht und gefördert werden, um den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen Beratungsstellen, Gewerkschaften und Plattformarbeiter*innen zu stärken. Durch praxisnahe Schulungen und den Austausch von Best Practices können Beratungsstellen befähigt werden, ihre Angebote gezielter auf die Anforderungen dieser Zielgruppe auszurichten.

Workshops und Infoveranstaltungen für Plattformarbeiter*innen

Veranstaltungen für Plattformarbeiter*innen sollten digital stattfinden und Themen behandeln wie Arbeitsrechte auf Plattformen, Kollektivierung von Plattformarbeiter*innen oder Neuerungen im Zuge der EU-Richtlinie zu Plattformarbeit. Besonders sinnvoll ist es, die Inhalte branchenspezifisch oder auf ein bestimmtes Plattformunternehmen zugeschnitten anzubieten. Solche digitalen und interaktiven Formate bieten nicht nur die Möglichkeit, wertvolle Informationen zu vermitteln, sondern fördern auch den Austausch und die Vernetzung unter den Arbeiter*innen – etwas, das in der oft isolierten und digital gesteuerten Plattformarbeit besonders erschwert ist (siehe [Interview](#) auf Seite 49). Ein gutes Beispiel hierfür ist ein Live-Event von Faire Mobilität über Facebook, bei dem Beschäftigte von Tesla beraten und vernetzt wurden. Dabei wurden nicht nur arbeitsrechtliche Informationen geteilt, sondern auch politische Themen abgedeckt. Dies bietet auch die Chance, die politische Identität der Zielgruppe zu stärken und ihre Rechte sichtbar zu machen. Das kann auch in der Zusammenarbeit mit Plattformarbeiter*innen sinnvoll sein: Im Zuge der Projektarbeit wurde z. B. deutlich, dass viele Plattformarbeiter*innen wenig bis gar nicht über politische Entwicklungen und Diskussionen rund um das Thema Plattformarbeit informiert sind, z. B. über die Verabschiedung und Bedeutung der EU-Richtlinie zu Plattformarbeit.

5. Zusammenfassung und Ausblick

Nach zweieinhalb Verhandlungsjahren haben sich der Europäische Rat und das Europäische Parlament 2024 auf eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit geeinigt. Damit hat sich die EU einer Regelungslücke angenommen, die durch die fortschreitende Nutzung digitaler und automatisierter Möglichkeiten zur Arbeitsorganisation und Vermittlung zwischen Angebot und Nachfrage entstanden ist. Diese Entwicklung stellt aber nicht nur bestehende Arbeits- und Sozialrechte auf den Prüfstand, sondern bringt auch die gesellschaftliche Aufgabe mit sich, die Rolle von Arbeit für Teilhabe und Zusammenhalt im Blick zu behalten und neu zu denken.

Im Kern dieser Transformationsprozesse steht Digitalisierung. In der Plattformökonomie wird das Innovationspotenzial von Digitalisierung für den Dienstleistungsbereich weitreichend ausgeschöpft. Dies wird nicht nur als Chance für die Wirtschaft gesehen, sondern auch, um neue Zugänge zur Erwerbstätigkeit zu schaffen: Stichwort Flexibilität und Niedrigschwelligkeit. Personen, die auf dem herkömmlichen Arbeitsmarkt mit Zugangshürden konfrontiert sind, ergreifen die sich durch Plattformarbeit bietende Erwerbschance: Sie nutzen die Möglichkeit, ohne hohe formelle Anforderungen an Sprache und Qualifikation und ohne komplizierte Bewerbungsverfahren in die Arbeit einzusteigen und dabei Zeit, Ort und Art der Aufträge flexibel zu wählen. Bekannt ist aber auch, dass in vielen Bereichen der Plattformarbeit die Arbeitsbedingungen problematisch bis prekär sind: Die Auftragslage ist unstet, die Konkurrenz groß, die Bezahlung häufig niedrig. Es mangelt an Maßnahmen zum Arbeitsschutz und an Möglichkeiten zur sozialen Sicherung. Die Entscheidungsgrundlagen für (automatisierte) Auftragsvergaben, Bewertungen, Bezahlungsabläufe, Konfliktlösungen, Sanktionsmaßnahmen u. a. sind oft intransparent und das Management der Plattformen bei Problemen schlecht erreichbar. Zudem ist in der Plattformarbeit der Graubereich zwischen abhängiger und selbstständiger Beschäftigung deshalb besonders groß, weil automatisierte Entscheidungs- und Überwachungssysteme direkt oder indirekt so stark Arbeitsbedingungen steuern, dass sie quasi unsichtbar an die Stelle von Vorgesetzten im Betrieb treten. Viele Plattformarbeiter*innen sind formell selbstständig, aber durch diese Entscheidungs- und Überwachungssysteme sowie einseitig festgelegte Vertragsbedingungen in ihrer Unabhängigkeit eingeschränkt. Als Selbstständige haben sie dennoch nicht die gleichen Schutzrechte wie Arbeitnehmende und tragen allein die unternehmerischen Risiken und die Verantwortung für ihre soziale Sicherung.

All diese problematischen und oft intransparenten Arbeitsbedingungen sind vor allem für diejenigen relevant, die auf Plattformarbeit als Erwerbsmodell angewiesen sind: Sie sind unfairen Bedingungen in Anbetracht mangelnder Alternativen besonders ausgeliefert. Die Flexibilität, die für viele den entscheidenden Vorteil von Plattformarbeit gegenüber anderen Arbeitsformen darstellt, kann zudem schnell verloren gehen, wenn wegen der hohen Konkurrenz und der niedrigen Bezahlung ständige Verfügbarkeit gefordert ist, um den Lebensunterhalt zu bestreiten. In vielen Fällen stellt Plattformarbeit zwar einen Zugang zu Erwerbsarbeit dar, erweist sich aber nicht als ein Sprungbrett in sicherere Beschäftigungsverhältnisse, da Plattformarbeit oft keine Weiterbildungsmöglichkeiten bietet und auch auf dem herkömmlichen Arbeitsmarkt kaum als (qualifizierte) Arbeitserfahrung anerkannt wird.

Auch die positive Wirkung von Plattformarbeit auf gesellschaftliche Teilhabe ist eingeschränkt: zum einen durch unzureichende Bezahlung und soziale Sicherung, vor allem aber durch die soziale Isolation, welche Plattformarbeit mit sich bringt. Die Vereinzelung der Plattformarbeiter*innen wirkt sich gleich mehrfach negativ aus: Sie vermindert die sozialen Funktionen von Arbeit, sie erschwert den Austausch untereinander sowie die Erreichbarkeit für Beratungs- und Informationsangebote und sie entzieht den Arbeiter*innen die wichtigste Grundlage, um kollektive Interessen zu identifizieren und sich gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen.

In unserem Dialogverfahren sind wir von dieser Problemstellung ausgegangen und haben nach Wegen gesucht, wie die Vernetzung, Beratung und kollektive Interessensvertretung von Plattformarbeiter*innen durch unterschiedliche Akteure verbessert werden können:

Auf gesetzlicher Ebene birgt der Artikel 20 der EU-Richtlinie zu Plattformarbeit in dieser Hinsicht Potenzial: Er sieht die Schaffung unüberwachter Kommunikationskanäle für Plattformarbeiter*innen und ihre Vertreter vor. Damit diese Kommunikationskanäle wirklich zu einer besseren Vernetzung führen, müssen aber Mindeststandards hinsichtlich ihrer Zugänglichkeit, Sicherheit, Moderation u. a. erfüllt und Modelle gefunden werden, die potenzielle Interessenkonflikte ausräumen.

Plattformbeiräte wiederum stellen ein Mittel dar, um die Kommunikation sowohl unter den Plattformarbeiter*innen als auch mit dem Plattformmanagement zu verbessern und die Mitbestimmung selbstständiger Plattformarbeiter*innen zu fördern. In unserem Erprobungsprozess haben wir mögliche Funktionen von Plattformbeiräten erarbeitet und Voraussetzungen diskutiert, die es bei einer effektiven Umsetzung dieses Modells aus Sicht der Arbeiter*innen und der Plattformen bräuchte. Mit klar geregelten Rechten und Pflichten sowie mehrparteilich besetzten oder unabhängigen Instanzen, die die Umsetzung unterstützen und überwachen, bestehen gute Chancen, dass Plattformbeiräte zu einer besseren Repräsentation der Arbeiter*inneninteressen bei Managemententscheidungen und zu mehr Transparenz beitragen können.

Um Plattformarbeiter*innen besser über ihre Rechte zu informieren, müssen Beratungsstellen diese besser erreichen und ihre Angebote mehr auf ihre Bedarfe zuschneiden: Ein Ausbau der Kompetenzen zu algorithmischem Management und spezifischen Plattformarbeitsproblemen sowie vielfältige – vor allem auch digitale – Ansprachewege und Beratungsformate werden hierfür entscheidend sein. Um diese zusätzlichen, spezialisierten Beratungs- und Informationsangebote zu schaffen, braucht es aber auch mehr zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen für bestehende oder ggf. neu zu schaffende Beratungsstellen.

Mit der Verabschiedung der EU-Richtlinie zu Plattformarbeit gewinnt das Thema Plattformarbeit wieder politische Konjunktur. Die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht kann als Chance genutzt werden, die vielen regulatorischen Herausforderungen in Angriff zu nehmen, die sich im Kontext Plattformarbeit stellen. Dabei sollten auch die von der Richtlinie nicht abgedeckten Themen berücksichtigt und umgekehrt die in der Richtlinie enthaltenen Regulierungsideen auch für andere Arbeitsformen diskutiert werden. Denn die Wege, die mit der Plattformarbeit gegangen werden, könnten auch richtungsweisend für alle anderen Arbeitsbereiche sein, die sich zunehmend durch Digitalisierung verändern. Um diese Transformation nachhaltig, gerecht und teilhabefördernd zu gestalten, müssen die Arbeiter*innen selbst aktiv in Entscheidungsprozesse eingebunden und mehr Wissen über ihre Situationen generiert werden. Es braucht darüber hinaus einen konstruktiven und breiten Dialog zwischen allen Akteuren, die auf unterschiedlichen Ebenen diese Prozesse gestalten.

Tabellen und Abbildungen

Tabelle 1: Handlungsstränge des Dialogverfahrens im Projekt »Chancengerechte Plattformarbeit« S. 53

Tabelle 2: Beratungsstellen und -projekte S. 77

Abbildung 1: Das Projekt »Chancengerechte Plattformarbeit« im Überblick S. 10

Abbildung 2: Merkmale von Plattformarbeit S. 16

Abbildung 3: Haupteinstiegsgründe nach Art der Plattformarbeit S. 18

Abbildung 4: Fahrrad von Anand K. S. 21

Abbildung 5: Arbeitsplatz von Manuel P. S. 23

Abbildung 6: Arbeitsplatz von Irina S. S. 25

Abbildung 7: Angelika S. an ihrem Arbeitsplatz S. 27

Abbildung 8: Austausch mit anderen Plattformarbeiter*innen S. 46

Abbildung 9: Ansprechpartner*innen nach Art der Plattformarbeit S. 47

Abbildung 10: Schematische Darstellung möglicher Funktionen eines Plattformbeirats S. 72

Literatur

- Adams-Prassl, J. / Gruber-Risak, M., 2016: *Uber, Taskrabbit & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*. Comparative Labor Law & Policy Journal 8/2016: 1-30. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2733003 (13.11.2024).
- Altenried, M., 2021: *Was ist eine Plattform? Politische Ökonomie und Arbeit im Plattformkapitalismus*. S. 50-69 in M. Altenried / J. Dück / M. Wallis (Hrsg.), Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Baethge, C. B. / Boberach, M. / Hoffmann, A. / Wintermann, O., 2019: *Plattformarbeit in Deutschland: Freie und flexible Arbeit ohne soziale Sicherung*. München: Bertelsmann Stiftung.
- Beckmann, F. / Glanz, S. / Hoose, F. / Topal, S., 2024: *Investigating social protection amongst platform workers in Germany: forced individualisation, hybrid income generation and undesired regulation*. Journal of Social Policy, published online:1-19.
- 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.
- Berg, J. / Furrer, M. / Harmon, E. / Rani, U. / Silberman, M. S., 2018: *Digital labor platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. Genf: International Labor Organization. <https://www.ilo.org/publications/digital-labour-platforms-and-future-work-towards-decent-work-online-world> (13.11.2024).
- 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-plattformbeiraten/> (12.11.2024).
- [BMAS] Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2016: *Weißbuch Arbeiten 4.0*. <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a883-weissbuch.html> (11.11.2024).
- [BMAS] Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2020: *Eckpunkte des BMAS - Faire Arbeit in der Plattformökonomie*. <https://www.denkfabrik-bmas.de/schwerpunkte/plattformoekonomie/eckpunkte-des-bmas-fuer-faire-arbeit-in-der-plattformoekonomie> (13.11.2024).
- [BMAS] Bundesministerium für Arbeit und Soziales / Netzwerk KI in der Arbeits- und Sozialverwaltung, 2022: *Selbstverpflichtende Leitlinien für den KI-Einsatz in der behördlichen Praxis der Arbeits- und Sozialverwaltung*. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a862-01-leitlinien-ki-einsatz-behoerdliche-praxis-arbeits-sozialverwaltung.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (11.11.2024).
- [BMAS] Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2024: *Auf dem Weg zu einem Beschäftigtendatengesetz: Rechtsklarheit und Vertrauen für eine erfolgreiche digitale Transformation*. Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft. <https://www.denkfabrik-bmas.de/schwerpunkte/beschaeftigtendatenschutz/auf-dem-weg-zu-einem-beschaeftigtendatengesetz-rechtsklarheit-und-vertrauen-fuer-eine-erfolgreiche-digitale-transformation> (12.11.2024).
- Briegleb, V., 2021: *Gorillas: Auch Landesarbeitsgericht will Betriebsratswahl nicht abbrechen*. <https://www.heise.de/news/Gorillas-Auch-Landesarbeitsgericht-will-Betriebsratswahl-nicht-abbrechen-6274777.html> (11.11.2024).
- Briegleb, V., 2022: *Gorillas: Gericht stoppt Betriebsratswahl in Auslieferungslager*. <https://www.heise.de/news/Gorillas-Gericht-stoppt-Betriebsratswahl-in-Auslieferungslager-7316891.html> (07.11.2024).
- Bronowicka, J., 2023: *How the Platform Work Directive Protects Workers' Data*. Verfassungsblog. <https://verfassungsblog.de/how-the-platform-work-directive-protects-workers-data/> (08.11.2024).
- Cini, L., 2023: *Resisting algorithmic control: Understanding the rise and variety of platform worker mobilisations*. New Technology, Work and Employment 38: 125-144.
- Däubler, W., 2021: *Interessenvertretung durch Betriebsrat und Gewerkschaften im digitalen Betrieb*. HSI-Schriftenreihe Bd. 41. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Del Castillo, A. P. / Naranjo, D., 2022: *Regulating algorithmic management*. ETUI, The European Trade Union Institute. <https://www.etui.org/publications/regulating-algorithmic-management> (08.11.2024).
- 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.
- De Stefano, V. / Durri, I. / Stylogiannis, C. / Wouters, M., 2021: *Platform work and the employment relationship*. ILO Working Paper 27. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsps5/groups/public/%40oed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_777866.pdf (12.11.2024).

- Deutscher Bundestag, 2020: *Ausgewählte Arbeiten zu Vorschlägen arbeitsrechtlicher Neuregelungen für die Plattformökonomie*. <https://www.bundestag.de/resource/blob/872702/9bfa0f33457c7c827ce49d6ebcf850d7/WD-6-092-20-pdf-data.pdf> (11.11.2024).
- [DGB] Deutscher Gewerkschaftsbund, 2021: *DGB-Position zur Plattformarbeit. Regeln für Plattformarbeit*. https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Positionen_und_Thesen/DGB-Positionspapier_Plattformarbeit.pdf (11.11.2024).
- [DGB] Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.), 2022: *Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert. Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz*. Arbeit und Recht. Sonderausgabe April 2022, 70. Jahrgang. Frankfurt/Main: Bund-Verlag GmbH. https://www.boeckler.de/pdf/arbeit_und_recht_dgb_betrv_g_reformentwurf.pdf (08.11.2024).
- [DGB] Deutscher Gewerkschaftsbund, 2024: *Verbreitete Unsicherheit. Atypische und prekäre Beschäftigungsmerkmale bei Menschen mit Migrationshintergrund*. DGB-Index Gute Arbeit Kompakt 02/2024. <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++28b84564-3df6-11ef-b0c4-5f87447e5478> (04.11.2024).
- Dubal, V., 2023: *On Algorithmic Wage Discrimination*. UC San Francisco Research Paper No. Forthcoming. <https://ssrn.com/abstract=4331080> (06.11.2024).
- Ebenhöh, M. / Hampel, A.-E. / Loschert, F., 2024: *Sichere Kommunikationskanäle für Plattformarbeiter*innen. Discussion Paper zur Umsetzung von Artikel 20 der EU Richtlinie zu Plattformarbeit*. <https://minor-kontor.de/kommunikationskanale-fuer-plattformarbeiterinnen/> (11.11.2024).
- Ecker, Y. / Rowek, M. / Strüver, A., 2021: *Care on Demand: Geschlechternormierte Arbeits- und Raumstrukturen in der plattformbasierten Sorgearbeit*. S. 112-129 in M. Altenried / J. Dück / M. Wallis (Hrsg.), *Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- [EIGE] European Institute for Gender Equality, 2021: *Artificial intelligence, platform work and gender equality*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. <https://eige.europa.eu/publications/artificial-intelligence-platform-work-and-gender-equality-report> (11.11.2024).
- [ESIP] European Social Insurance Platform, 2022: *European Commission proposal for a directive on the working conditions of platform workers*. ESIP position paper. European Social Insurance Platform. [https://esip.eu/publications/positions/social/directive-on-platform-workers-\(07-2022\).pdf](https://esip.eu/publications/positions/social/directive-on-platform-workers-(07-2022).pdf) (11.08.2024).
- Europäische Kommission, 2021a: *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work: Final Report*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/454966ce-6dd6-11ec-9136-01aa75ed71a1/language-en> (08.11.2024).
- Europäische Kommission, 2021b: *Consultation Document. Second-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24094&langId=en> (06.11.2024).
- Europäische Kommission, 2023: *Die Europäische Säule sozialer Rechte in 20 Grundsätzen*. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_de (08.11.2024).
- Fair Crowd Work, 2016: *Frankfurter Erklärung zu plattformbasierter Arbeit: Vorschläge für Plattformbetreiber, Kunden, politische Entscheidungsträger, Beschäftigte und Arbeitnehmerorganisationen*. https://www.igmetall.de/download/20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_DE_1c33819e1e90d2d09e531a61a572a0a423a93455.pdf (08.11.2024).
- Faire Mobilität, 2024: *Faire Mobilität 2023 in Zahlen*. <https://www.faire-mobilitaet.de/ueber-uns/++co++4a02cd82-870e-11ef-a4b3-b5162270c7d2> (11.11.2024).
- Fairwork, 2021: *Fairwork Response to the European Commission's Proposal for a Directive on Platform Work*. <https://fair.work/en/fw/blog/fairwork-response-to-the-european-commissions-proposal-for-a-directive-on-platform-work/#continue> (11.11.2024).
- Fairwork, 2022: *Fairwork Germany Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Economy*. Berlin, Oxford: Fairwork. https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/04/Fairwork_Report_Germany-2021_EN-revised.pdf (11.11.2024).
- Ferchichi, R. / Pfeffer-Hoffmann, C., 2024: *Migrationsberatung in sozialen Medien – Beratungsrichtlinien. Version 4.0*. https://minor-digital.de/wp-content/uploads/2024/07/CADS_Beratungsrichtlinien-4.0_24-07-23.pdf (11.11.2024).
- Frank, M., 2023: *Kleiner Sieg gegen großen Konzern. Lohnklau bei Lieferdienst*. taz (30.11.2023). <https://taz.de/Lohnklau-bei-Lieferdienst/!5977097/> (08.11.2024).

- Freudenberg, C. / Schulz-Weidner, W. / Wölflé, I., 2019: *Soziale Sicherung von Plattformarbeit im internationalen Vergleich – Gute Praxis und Handlungsoptionen für Deutschland*. Deutsche Rentenversicherung 2019 (4): 365–398.
- Friedrich, M. / Helm, I. / Jost, R. / Lang, J. / Müller, C., 2024: *Gig Work bei Lieferdiensten in Deutschland: Beschäftigung hat in den letzten Jahren stark zugenommen*. IAB-Forum 3. April 2024. <https://www.iab-forum.de/gig-work-bei-lieferdiensten-in-deutschland-beschaeftigung-hat-in-den-letzten-jahren-stark-zugenommen/> (06.11.2024).
- Glavin, P. / Bierman, A. / Schieman, S., 2021: *Über-Alienated: Powerless and Alone in the Gig Economy*. *Work and Occupations* 48: 399–431.
- Haipeter, T. / Hosse, F., 2022: *Don't GIG Up, Never! Country update – Germany*. Fondazione Giacomo Brodolini. http://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2022/06/Country%20Update_Germany.pdf (08.11.2024).
- Hampel, A.-E. / Krause, E. L., 2023a: *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/> (11.11.2024).
- Hampel, A.-E. / Krause, E. L., 2023b: *Plattformarbeit: Neue Arbeit, alte Regeln? Analyse regulatorischer Herausforderungen und Handlungsansätze*. <https://minor-kontor.de/plattformarbeit-neue-arbeit-alte-regeln/> (11.11.2024).
- Hampel, A.-E. / Loschert, F. / Ebenhöf, M., 2023: *Soziale Sicherung in der Plattformarbeit. Herausforderungen, Einflussfaktoren und Handlungsansätze*. <https://minor-kontor.de/sozialesicherung-in-der-plattformarbeit/> (11.11.2024).
- Hampel, A.-E. / Loschert, F. / Ebenhöf, M., 2024: *Teilhabe durch Plattformarbeit? Empirische Ergebnisse zu den Zusammenhängen zwischen Plattformarbeit, Arbeitsmarktteilhabe und gesellschaftlicher Teilhabe*. <https://minor-kontor.de/teilhabe-durch-plattformarbeit/> (11.11.2024).
- Hastie, B., 2020: *Platform Workers and Collective Labour Action in the Modern Economy*. https://commons.allard.ubc.ca/fac_pubs/615/ (11.11.2024).
- Hensel, I., 2020: *Genderaspekte von Plattformarbeit: Stand in Forschung und Literatur. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/227388/8969df822c22fec4d976cf66faecf136/hensel-isabell-genderaspekte-von-plattformarbeit-stand-in-forschung-und-literatur-data.pdf> (13.11.2024).
- 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.
- Hiefl, 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 T. Haipeter / F. Hoose / S. Rosenbohm (Hrsg.), *Arbeitspolitik in digitalen Zeiten*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.
- Human Rights Watch, 2022: *Gig Workers Think They Work For Themselves. They Don't*. <https://www.hrw.org/news/2022/10/17/gig-workers-think-they-work-themselves-they-dont> (11.11.2024).
- Huws, U., 2021: *Der Ärger mit dem Haushalt: Digitalisierung und Kommodifizierung von Hausarbeit*. S. 70–92 in: M. Altenried / J. Dück / M. Wallis (Hrsg.): *Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- [ILO] International Labor Organization, 2021: *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Genf: International Labor Organization. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang-en/index.htm (20.09.2024).
- [ILO] International Labor Organization, 2024: *Realizing decent work in the platform economy*. Genf: International Labor Organization. <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/113/realizing-decent-work-platform-economy> (11.08.2024).
- Irani, L. C. / Silbermann, M. S., 2013: *Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk*. <https://crowdsourcing-class.org/readings/downloads/ethics/turkopticon.pdf> (11.11.2024).
- Ivanova, M. / Bronowicka, J. / Kocher, E. / Degner, A., 2018: *The App as a Boss? Control and Autonomy in Application-Based Management*. Schriftenreihe Arbeit | Grenze | Fluss 2: 1–17. <https://opus4.kobv.de/opus4-euv/frontdoor/index/index/docId/388> (12.11.2024).
- [IVSS] Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit, 2023a: *Plattformarbeiter und Sozialschutz*:

- Internationale Entwicklungen*. <https://ww1.issa.int/de/analysis/platform-workers-and-social-protection-international-developments> (11.08.2024).
- [IVSS] Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit, 2023b: *Platform workers and social security: Recent developments in the Americas*. <https://www.issa.int/analysis/platform-workers-and-social-security-recent-developments-americas> (08.11.2024).
- Johnston, H. / Land-Kazlauskas, C., 2019: *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*. *Conditions of Work and Employment Series No. 94*. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.12235.90400> (06.11.2024).
- Karanovic, J. / Sagic, J., 2023: *Back To What Truly Matters: Platforms, AI, and Youth in the Workplace*. *Reshaping Work*. <https://reshapingwork.net/dialogue/2023-report-online/> (08.11.2024).
- Kärcher, A. / Walser, M., 2023: *Vereinbarkeit eines Direktanstellungsgebots in der Paketzustellung mit dem Verfassungs- und Unionsrecht*. HSI-Working Paper Nr. 18. https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008692 (08.11.2024).
- 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> (12.11.2024).
- 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.
- Kocher, E., 2022: *Digital Work Platforms at the Interface of Labour Law: Regulating Market Organisers*. Oxford: Bloomsbury Collection.
- Kocher, E., 2023: *A Timid Proposal*. <https://verfassungsblog.de/a-timid-proposal/> (08.11.2024).
- LaPlante, R. / Silberman, M. S., 2016: *Building Trust in Crowd Worker Forums: Worker Ownership, Governance, and Work Outcomes*. https://wtf.tw/text/laplante_trust_in_worker_forums.pdf (12.11.2024).
- Loschert, F. / Hampel, A.-E. / Ebenhöf, M., 2024: *Neue Formen, Akteure und Koalitionen der Interessensvertretung in der Plattformarbeit. Hürden und innovative Lösungsansätze*. <https://minor-kontor.de/interessensvertretung-in-der-plattformarbeit/> (11.11.2024).
- Müller, A., 2024: *Expertise: Liefern in prekären Verhältnissen. Arbeitsbedingungen bei Lebensmittel- und Essenslieferdiensten in Berlin*. *Arbeit Gestalten*. <https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Joboption-Berlin/Expertise-Liefern-in-prekaeren-Verhaeltnissen.pdf> (20.09.2024).
- 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/> (11.11.2024).
- Niebler, V. / Pirinac, G. / Secchid, M. / Tomassonie, 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.
- 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> (12.11.2024).
- Pesole, A. / Urzi Brancati, M.C. / Fernandez Macias, E. / Biagi, F. / Gonzalez Vazquez, I., 2018: *Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112157> (11.11.2024).
- Piasna, A. / Zwysen, W. / Drahokoupil, J., 2022: *The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey (IPWS)*. Brüssel: The European Trade Union Institute. <https://www.etui.org/publications/platform-economy-europe> (11.11.2024).
- Piétron, D. / Haas, L., 2023: *Mit Plattformräten gegen die Tech-Oligarchie*. <https://netzpolitik.org/2023/zivilgesellschaft-mit-plattformraeten-gegen-die-tech-oligarchie/> (12.11.2024).
- Preis, U., 2019: *Das alte Heimarbeitsrecht als Leitstern für die digitale Arbeitswelt?* Präsentation bei der Fachveranstaltung »Crowdworking und Heimarbeit« des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. https://www.mags.nrw/system/files/media/document/file/uni_koeln_-_das_alte_heimarbeitsrecht_als_neuer_leitstern_fuer_die_digitale_arbeitswelt.pdf (11.11.2024).
- Rani, U. / Gobel, N. / Dhir, R. K., 2022: *Experiences of women on online labour platforms: insights from global surveys*. S. 13–23 in *Digital Future Society* (Hrsg.), *Global perspectives on women, work, and digital labour platforms*. A collection of articles from around the world on women's experiences of digital labour platforms. Barcelona: Digital Future Society.

- Rodríguez-Modroño, P. / Pesole, A. / López-Igual, P., 2022: *Assessing gender inequality in digital labour platforms in Europe*. Internet Policy Review 11 (1): 1–23.
- Rosenblat, A. / Levy, K. / Barocas, S. / Hwang, T., 2016: *Discriminating Tastes: Customer Ratings as Vehicles for Bias*. Policy & Internet (9): 256–279. <https://doi.org/10.1002/poi3.153> (08.11.2024).
- 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*. S. 1621–1630 in B. Begole / K. Jinwoo / K. Inkpen / W. Woo, (Hrsg.), CHI '15: Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems. New York: Association for Computing Machinery. <https://doi.org/10.1145/2702123.2702508> (13.11.2024).
- Schaupp, S., 2021: *Digitale Unterschichtung: Migrantische Arbeit bei Dienstleistungsplattformen*. S. 305–324 in: N. Mayer-Ahuja / O. Nachtwey (Hrsg.), *Verkannte Leistungsträger:innen: Berichte aus der klassengesellschaft*. Berlin: Suhrkamp.
- Schreyer, J., 2023: *Digitale Durchdringung durch Plattformisierung. Veränderung der Arbeitswelten durch Plattformarbeit*. In: Villa, P.-I. (Hrsg.), *Polarisierte Welten*. Verhandlungen des 41. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2022.
- Schulz-Weidner, W. / Wölfle, I., 2019: *Lücken in der Alterssicherung von Plattformarbeitern und Selbstständigen – ein Vergleich*. Deutsche Rentenversicherung 2019 (4): 399–413. https://dsv-europa.de/lib/Heft_4-2019_Schulz-Weidner_Woelfle.pdf (08.11.2024).
- [SenIAS] Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, 2020: *Strategiepapier: 12 Punkte für Gute Arbeit in der Plattformökonomie*. https://www.berlin.de/sen/arbeits/_assets/beschaeftigung/eu-beschaeftigungspolitik/de_12-punkte-strategiepapier_final_barrierefrei.pdf (08.11.2024).
- Serfling, O., 2019: *Crowdworking Monitor No. 2. Für das Verbundprojekt »Crowdworking Monitor«*. https://www.hochschule-rhein-waal.de/sites/default/files/documents/2019/05/08/discussion_papers_in_behavioural_sciences_and_economics_n05.pdf (11.11.2024).
- Skwarek, A. / Adamescu, A. / Dilova, B. / Misheva, V., 2021: *Aktuelles aus der Beratung für 24-Stunden-Betreuungskräfte*. https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2021/12/Minor_MB4.0_Zwischenbericht-24-Stunden-Betreuungskraefte_21-09-30.pdf.pdf (11.11.2024).
- Srnicek, N., 2018: *Plattform-Kapitalismus*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Van Doorn, N., 2023: *Liminial Precarity and Compromised Agency*. S. 158–179 in I. Ness (Hrsg.), *The Routledge Handbook of the Gig Economy*. London / New York: Routledge.
- Van Doorn, N. / Ferrari, F. / Graham, M., 2020: *Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3622589 (06.11.2024).
- Veale, M. / Silberman, M. S. / Binns, R., 2023: *Fortifying the algorithmic management provisions in the proposed Platform Work Directive*. European Labour Law 14 (2): 308–332.
- ver.di, 2022: *Stellungnahme der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft im Rahmen der Konsultation zum Entwurf der »Leitlinien zur Anwendung des EU-Wettbewerbsrechts auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen« C (2021) 8838 final*. https://selbststaendige.verdi.de/++file++62164feb93a2d9f9074aad7e/download/220224_verdi-Stellungnahme-EU-Wettbewerbsrechts-Solo-Selbststaendige.pdf (08.11.2024).
- ver.di Selbstständige, 2022: *Europäische Perspektiven zu Kollektivverträgen Solo-Selbstständiger*. https://selbststaendige.verdi.de/was-tun_1/tarifvertraege/++co++bf3d87a2-6bcb-11eb-8113-001a4a160116 (08.11.2024).
- Waas, B. / Liebman, W. B. / Lyubarsky, A. / Kezuka, K., 2017: *Crowdwork – A Comparative Law Perspective*. HSI-Schriftenreihe. Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH. https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006726 (11.11.2024).
- Wallis, M., 2021: *Digitale Arbeit und soziale Reproduktion: Crowdwork in Deutschland und Rumänien*. S. 228–251 in M. Altenried / J. Dück / M. Wallis (Hrsg.), *Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Wank, R., 2016: *Die personelle Reichweite des Arbeitnehmerschutzes aus rechtsdogmatischer und rechtspolitischer Perspektive*. Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht 2: 143–170.
- Weber, E., 2019: *Digitale Soziale Sicherung. Entwürfe eines Konzepts für das 21. Jahrhundert*. https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-007181/p_fofoe_WP_137_2019.pdf (08.11.2024).
- World Economic Forum, 2020: *Charter of Principles for Good Platform Work*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Charter_of_Principles_for_Good_Platform_Work.pdf (08.11.2024).

